

การศึกษาปัจจัยองค์การแห่งการเรียนรู้และความผูกพันต่องานที่ส่งผลต่อพฤติกรรม
สร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานเจนเอเรชันวายในบริษัทกลุ่มธุรกิจพลังงาน



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต
วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล
พ.ศ. 2566

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหิดล

สารนิพนธ์

เรื่อง

การศึกษาปัจจัยองค์การแห่งการเรียนรู้และความผูกพันต่องานที่ส่งผลต่อพฤติกรรม
สร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานเจนเอเรชันวายในบริษัทกลุ่มธุรกิจพลังงาน

ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตร

ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต

วันที่ 25 กันยายน พ.ศ. 2566

.....อัญห้ห้.....คุณประม่ง.....
นางสาวธัญนันท์ คุณะประม่ง
ผู้วิจัย

T. Wittiboon

ผู้ช่วยศาสตราจารย์กิตติชัย ราชมหา,

Ph.D.

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

Nattarat Corchri

รองศาสตราจารย์ณัฐสิทธิ์ เกิดศรี,

Ph.D.

ประธานกรรมการสอบสารนิพนธ์

Wanida Ratanom

รองศาสตราจารย์วิจิตา รักรธรรม,

Ph.D.

คณบดีวิทยาลัยการจัดการ

มหาวิทยาลัยมหิดล

Chakrit Pichuangkorn

ชาคริต พิชญางกูร,

Ph.D.

กรรมการสอบสารนิพนธ์

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาปัจจัยขององค์การแห่งการเรียนรู้และความผูกพันต่องานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานเจนเอเรชันวายในกลุ่มธุรกิจพลังงานครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ด้วยการให้ความร่วมมืออย่างดีจากหลายฝ่าย ทั้งนี้ผู้วิจัยต้องขอขอบพระคุณผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งอาจารย์ที่ปริกษาสารนิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติชัย ราชมหา ที่กรุณาสละเวลาเพื่อให้คำแนะนำ ปรีกษา ตรวจสอบ แก้ไขข้อบกพร่อง ตลอดจนชี้แนะแนวทางในการดำเนินการวิจัยตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งสารนิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณอาจารย์เป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณประธานกรรมการสอบสารนิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฐสิทธิ์ เกิดศรี และกรรมการสอบสารนิพนธ์ ดร.ชาคริต พิษญาญกูร ที่สละเวลามาทำการสอบสารนิพนธ์ และขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่ประเมินแบบสอบถามที่ใช้สำหรับงานวิจัยครั้งนี้ รวมไปถึงผู้เข้าร่วมตอบแบบสอบถามทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามอย่างดีจนครบถ้วน สุดท้ายนี้ผู้วิจัยต้องขอขอบพระคุณครอบครัว เพื่อน ๆ ทั้งในที่ทำงานและวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดลทุกท่านที่คอยให้ความช่วยเหลือและเป็นกำลังใจที่ดีให้กันเสมอมา รวมถึงขอขอบพระคุณผู้ที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ ที่มีส่วนช่วยสนับสนุนให้ผู้ทำวิจัยสามารถดำเนินการวิจัยลุล่วงไปด้วยดี

ผู้วิจัยคาดหวังว่าข้อมูลที่ได้จากการศึกษาปัจจัยขององค์การแห่งการเรียนรู้และความผูกพันต่องานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานเจนเอเรชันวายในกลุ่มธุรกิจพลังงานจะเป็นแนวทางให้องค์กรสามารถนำผลการศึกษาไปสนับสนุนแนวทางการวางแผนกลยุทธ์ขององค์กรและวางแผนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล เพื่อให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พนักงานมีความผูกพันต่องานและสามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมให้กับองค์กรและเป็นกรณีศึกษาให้กับกลุ่มธุรกิจอื่น ๆ ต่อไป

ธัญนันท์ คุหะเปรมะ

การศึกษาปัจจัยองค์การแห่งการเรียนรู้และความผูกพันต่องานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์
นวัตกรรมของพนักงานเจนเนอเรชันวายในบริษัทกลุ่มธุรกิจพลังงาน

A STUDY OF LEARNING ORGANIZATION FACTORS AND WORK ENGAGEMENT
AFFECTING INNOVATIVE BEHAVIOR OF GENERATION Y EMPLOYEES IN ENERGY
BUSINESS GROUP COMPANIES

ชัชมนันท์ คุหะเปรมะ 6450359

กจ.ม.

คณะกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์: ผู้ช่วยศาสตราจารย์กิตติชัย ราชมหา, Ph.D., รองศาสตราจารย์
ณัฐสิทธิ์ เกิดศรี, Ph.D., ชาคริต พิชญางกูร, Ph.D.

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยองค์การแห่งการเรียนรู้และความผูกพันต่องานที่
ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานเจนเนอเรชันวายในบริษัทกลุ่มธุรกิจพลังงาน ซึ่ง
ผู้วิจัยทำการประยุกต์ทฤษฎีองค์การแห่งการเรียนรู้ ทฤษฎีความผูกพันต่องานและทฤษฎีพฤติกรรม
สร้างสรรค์นวัตกรรม เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัยโดยการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามออนไลน์
จากกลุ่มพนักงานเจนเนอเรชันวายในบริษัทกลุ่มธุรกิจพลังงาน จำนวน 425 คน และทำการวิเคราะห์
ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรม SPSS ผลการศึกษาวิจัยพบว่าจากการวิเคราะห์ปัจจัยทำให้สามารถจัด
กลุ่มตัวแปรใหม่ได้ดังนี้ องค์การแห่งการเรียนรู้ด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและการ
เรียนรู้เป็นทีม องค์การแห่งการเรียนรู้ด้านการให้อำนาจและเชื่อมโยงกับสิ่งแวดล้อมผ่านภาวะผู้นำ
องค์การแห่งการเรียนรู้ด้านการสร้างระบบที่รวบรวมและแบ่งปันความรู้ ความผูกพันต่องานและ
พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม อีกทั้งทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณพบว่า มี 1 ปัจจัย คือ ความ
ผูกพันต่องานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานเจนเนอเรชันวายในบริษัทกลุ่ม
ธุรกิจพลังงาน

คำสำคัญ : องค์การแห่งการเรียนรู้/ ความผูกพันต่องาน/ พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ข
บทคัดย่อ	ค
สารบัญตาราง	ช
สารบัญรูปภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญ	1
1.2 วัตถุประสงค์การศึกษาวิจัย	3
1.3 ขอบเขตการศึกษาวิจัย	4
1.3.1 ขอบเขตด้านเนื้อหาของการศึกษาวิจัย	4
1.3.2 ขอบเขตด้านกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย	4
1.3.3 ขอบเขตด้านตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย	4
1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษาวิจัย	5
1.4.1 ประโยชน์เชิงวิชาการ	5
1.4.2 ประโยชน์เชิงการบริหารจัดการ	6
1.5 ความสอดคล้องของการศึกษาวิจัยที่มีต่อจุดมุ่งหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน	6
1.6 นิยามศัพท์	7
1.7 บทสรุป	8
บทที่ 2 แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
2.1 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและแนวคิดในการศึกษาวิจัย	9
2.1.1 ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)	9
2.1.2 ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวกับความผูกพันต่องาน (Work Engagement)	15
2.1.3 ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวกับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม (Innovative Behavior)	17

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
2.2 การทบทวนวรรณกรรมการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้อง	20
2.3 กรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย	23
2.4 สมมติฐาน	24
2.5 บทสรุป	24
บทที่ 3 ระเบียบวิธีการศึกษาวิจัย	25
3.1 รูปแบบงานวิจัย	26
3.2 ประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง	27
3.2.1 การกำหนดกลุ่มประชากร	27
3.2.2 การเลือกกลุ่มตัวอย่าง	27
3.2.3 กลยุทธ์ในการเข้าถึงกลุ่มตัวอย่าง	28
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย	28
3.4 เครื่องมือและลักษณะวิธีการที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	37
3.4.1 ข้อมูลประเภทปฐมภูมิ (Primary Data)	37
3.4.2 ข้อมูลประเภททุติยภูมิ (Secondary Data)	38
3.5 การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย	38
3.5.1 การทดสอบความเที่ยงตรง (Validity)	38
3.5.2 การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability)	39
3.6 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล	39
3.6.1 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics Analysis)	40
3.6.2 การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA)	40
3.6.3 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis: MRA)	41
3.6.4 การวิเคราะห์โมเดลสมการเชิงโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM)	41
3.7 การปกป้องความลับของข้อมูลส่วนตัวของผู้เข้าร่วมวิจัย	43
3.8 กรอบระยะเวลาและตารางแสดงแผนดำเนินงาน โครงการวิจัย	44

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
	45
บทที่ 4	
3.9 บทสรุป	45
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	46
4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์	47
4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง	54
4.3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA)	61
4.4 ผลการวิเคราะห์ตามสมมติฐานการวิจัยโดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis: MRA)	70
4.4.1 การนำเสนอสมการความสัมพันธ์รูปเชิงเส้นตรง ครั้งที่ 1	70
4.4.2 การนำเสนอสมการความสัมพันธ์รูปเชิงเส้นตรง ครั้งที่ 2	75
4.4.3 การทดสอบตัวแปรตามและค่าความคลาดเคลื่อนเป็นตัวแปรที่มีการ แจกแจงแบบปกติ (Normality)	77
4.4.4 การทดสอบค่าความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนเป็นค่าคงที่ (Homoscedastic)	78
4.4.5 การทดสอบความเป็นอิสระจากกันของค่าความคลาดเคลื่อน (Residual Errors)	78
4.4.6 ปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (Multicollinearity)	79
4.5 บทสรุป	80
บทที่ 5	
การสรุปผล การอภิปราย และข้อเสนอแนะ	82
5.1 การสรุปผลการศึกษาวิจัย	82
5.1.1 สรุปข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	82
5.1.2 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐาน	84
5.2 การอภิปรายผลการศึกษาวิจัย และข้อค้นพบใหม่ทางวิชาการ	86
5.2.1 การอภิปรายผลการศึกษาวิจัย	86
5.2.2 ข้อค้นพบใหม่ทางวิชาการ	92
5.3 ข้อเสนอแนะจากการศึกษาวิจัย	94
5.3.1 ข้อเสนอแนะในภาคปฏิบัติ	94

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
5.3.2 ข้อเสนอแนะทางด้านการศึกษาวิจัยและงานวิชาการ	96
5.4 บทสรุป	97
บรรณานุกรม	98
ภาคผนวก	104
ภาคผนวก ก แบบสอบถามการวิจัย	105
ภาคผนวก ข แบบประเมินดัชนีความเที่ยงตรงของเนื้อหาแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาวิจัย (Content Validity Index: CVI)	112
ภาคผนวก ค แบบประเมินดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาวิจัย (Item Objective Congruence: IOC)	117
ภาคผนวก ง เอกสารรับรองจริยธรรมการวิจัย	123
ภาคผนวก จ ผลการตรวจวิเคราะห์ฐานข้อมูลออนไลน์ Turnitin	125
ประวัติผู้วิจัย	126

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
3.1 แสดงตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	28
3.2 ข้อคำถามของแบบสอบถามส่วนที่ 3	30
3.3 ข้อคำถามของแบบสอบถามส่วนที่ 4	33
3.4 ข้อคำถามของแบบสอบถามส่วนที่ 5	35
3.5 แสดงแผนดำเนินงานโครงการวิจัย	44
4.1 ข้อมูลค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) จำแนกตามเพศของกลุ่มตัวอย่าง	47
4.2 ข้อมูลค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) จำแนกตามอายุของกลุ่มตัวอย่าง	47
4.3 ข้อมูลค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) จำแนกตามระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง	48
4.4 ข้อมูลค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) จำแนกตามสายงานของกลุ่มตัวอย่าง	48
4.5 ข้อมูลค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) จำแนกตามอายุการทำงานในบริษัทของกลุ่มตัวอย่าง	50
4.6 ค่าสถิติการวิเคราะห์ตัวแปรเชิงกลุ่มระหว่าง เพศและอายุ โดยใช้วิธีตารางไขว้ (Crosstab)	50
4.7 ค่าสถิติการวิเคราะห์ตัวแปรเชิงกลุ่มระหว่าง เพศและระดับการศึกษา โดยใช้วิธีตารางไขว้ (Crosstab)	51
4.8 ค่าสถิติการวิเคราะห์ตัวแปรเชิงกลุ่มระหว่าง เพศและสายงาน โดยใช้วิธีตารางไขว้ (Crosstab)	51
4.9 ค่าสถิติการวิเคราะห์ตัวแปรเชิงกลุ่มระหว่าง เพศและอายุการทำงานในบริษัท โดยใช้วิธีตารางไขว้ (Crosstab)	54
4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์การแห่งการเรียนรู้ ความผูกพันต่องาน และพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมโดยรวม	55
4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์การแห่งการเรียนรู้โดยรวมและรายด้าน	55

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า	
4.12	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์การแห่งการเรียนรู้รายข้อ	56
4.13	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่องาน โดยรวมและรายด้าน	58
4.14	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่องานรายข้อ	58
4.15	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยรวมและรายด้าน	59
4.16	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมรายข้อ	59
4.17	ค่าสถิติของไคเซอร์-ไมเยอร์-โอลคิน (Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy: KMO) และค่าสถิติของบาร์ทเล็ต (Bartlett's Test)	61
4.18	ค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor Loading) ก่อนการหมุนแกน (Unrotated Component Matrix)	63
4.19	ค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor Loading) หลังการหมุนแกนด้วยวิธี Varimax	64
4.20	แสดงตัวแบบที่ได้จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ครั้งที่ 1	70
4.21	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ครั้งที่ 1	71
4.22	ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม ครั้งที่ 1	72
4.23	แสดงตัวแบบที่ได้จากการวิเคราะห์การถดถอย (Regression Analysis) ครั้งที่ 2	75
4.24	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ครั้งที่ 2	75
4.25	ผลการวิเคราะห์การถดถอยพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม ครั้งที่ 2	76
4.26	การทดสอบค่าโคโมโกรอฟ สเมอร์นอฟ (One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test)	77
4.27	ตารางแสดงค่าความคลาดเคลื่อน (Residual Error) เพื่อทดสอบความเป็นอิสระต่อกัน	79
4.28	ตารางแสดงผลการทดสอบค่า Tolerance และค่า Variance Inflation Factor	79
5.1	แสดงการสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐาน	85
5.2	แสดงการอภิปรายผลการศึกษาวิจัย	86

สารบัญญรูปภาพ

รูปภาพ	หน้า
2.1 รูปแบบแนวคิดมิติขององค์การแห่งการเรียนรู้	14
2.2 กรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย	23
3.1 ขั้นตอนการดำเนินการศึกษาวิจัยโดยมีระเบียบวิธีในการดำเนินการศึกษาวิจัย	26
4.1 กรอบแนวคิดการวิจัยเชิงทฤษฎี (Theory Conceptual Framework)	67
4.2 กรอบแนวคิดที่มีการปรับปรุงเพื่อการศึกษาวิจัย (Modified Conceptual Framework)	68
4.3 การทดสอบค่าความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนเป็นค่าคงที่โดยใช้ Scatterplot	78



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญ

ในสถานะเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยความรู้ในปัจจุบัน การเพิ่มการเรียนรู้ให้กับพนักงานกลายเป็นสิ่งที่มีความสำคัญสูงสุดในทุกองค์การ การพัฒนาองค์การของไทยได้รับเอาแนวคิดการบริหารจากต่างประเทศมาใช้อย่างกว้างขวาง ทั้งนี้ก็เพื่อที่จะดำรงสถานภาพทางการแข่งขัน หรือกล่าวอีกนัยคือเพื่อความอยู่รอดในกระแสการแข่งขันในระบบทุนนิยม ดังนั้น สถานภาพที่องค์การต้องการคือการสร้างความยั่งยืนให้กับองค์การ ซึ่งเครื่องมือทางการบริหารประการหนึ่งที่จะสามารถมีส่วนช่วยให้องค์การได้รับความสำเร็จอย่างยั่งยืนคือองค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งได้รับการกล่าวถึงกันอย่างกว้างขวางในทุกองค์การ จากสถานะปัจจัยต่าง ๆ จึงทำให้เกิดความปรารถนาที่จะสร้างและพัฒนาองค์การให้เป็นองค์การสมัยใหม่ พนักงานสามารถเพิ่มพูนความรู้ความสามารถได้อย่างต่อเนื่องและสามารถสร้างผลงานได้ตามความปรารถนา อีกทั้งเป็นแหล่งสร้างความคิดทางปัญญาโดยการเรียนรู้ที่จะเรียนรู้ร่วมกัน ดังนั้นองค์การสมัยใหม่ควรมีลักษณะสำคัญ คือต้องเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ พนักงานในองค์การมีการแลกเปลี่ยนความรู้ มีการส่งผ่านความรู้ไปยังสมาชิกอื่นในองค์การ รวมทั้งนำประสบการณ์และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านมาสร้างคุณค่าให้กับองค์การได้อย่างสร้างสรรค์ นอกจากนี้ความผูกพันต่องานยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้พนักงานเกิดพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม เนื่องจากเป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน โดยตรง (Sonnentag, 2003) โดยความผูกพันต่องานเป็นพฤติกรรมของพนักงานในองค์การที่ปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถทั้งกายและใจ เป็นขอบเขตที่พนักงานให้ความสนใจกับผลงานของตนเอง รวมถึงให้ความสนใจต่อเป้าหมายขององค์การ (Kahn, 1990) ซึ่งมีงานวิจัยพบว่าความผูกพันต่องานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม (Slåtten & Mehmetoglu, 2011; Agarwal et al., 2012) เนื่องจากบุคคลที่มีความผูกพันต่องานจะมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานและปรับเปลี่ยนกระบวนการคิดให้มีความหลากหลายที่มากขึ้น ซึ่งส่งผลดีต่อบุคคลในการพัฒนาขีดความสามารถของตนและส่งผลดีต่อองค์การในการพัฒนาต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น (Agarwal, 2013; De Spiegelaere et al., 2012)

ทั้งนี้ สำหรับการทำงานในองค์กรใดองค์กรหนึ่ง โดยเฉพาะงานบางประเภท พนักงานจำเป็นจะต้องมีพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม เพื่อที่จะทำให้งานประสบความสำเร็จและสามารถมีศักยภาพเพียงพอในการแข่งขันทางธุรกิจ การเพิ่มศักยภาพทางนวัตกรรมของพนักงานจะทำให้พนักงานมีความคิดสร้างสรรค์และจะช่วยให้องค์กรมีความได้เปรียบทางการแข่งขันจากการสร้างความแตกต่างและเพิ่มประสิทธิภาพของสินค้าหรือบริการ พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมเป็นพฤติกรรมของพนักงานในการหาวิธีการต่าง ๆ รวมทั้งการนำเสนอข้อมูลที่เป็นประโยชน์และเป็นสิ่งแปลกใหม่ไปใช้ในการทำงานและเป็นปัจจัยสำคัญที่องค์กรในปัจจุบันให้ความสนใจ การที่พนักงานในองค์กรมีพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมนั้น สามารถทำให้องค์กรมีกรอบแนวคิดที่ความหลากหลายและแปลกใหม่แตกต่างไปจากเดิม ซึ่งภายใต้การแข่งขันในโลกธุรกิจที่สูงขึ้นและมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การที่พนักงานในองค์กรมีพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมจะทำให้องค์กรมีความสามารถในการปรับเปลี่ยนและอยู่รอดได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้การที่องค์กรสนับสนุนการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พนักงานที่มีพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมจะแสดงพฤติกรรมการเรียนรู้แบบมีเป้าหมาย คือพนักงานจะมีความสนใจในการเรียนรู้ที่มากขึ้น เกิดความท้าทายในการหาวิธีการต่าง ๆ มาปรับใช้ในการทำงาน กล่าวคือ มีการวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบที่มุ่งหาวิธีการที่สามารถนำมาตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่สามารถเกิดขึ้นได้ทุกรูปแบบ โดยพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมเป็นปัจจัยที่ส่งผลทั้งพฤติกรรมระดับบุคคลและระดับองค์กร โดยในระดับบุคคลจะมีการเรียนรู้ พัฒนาและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นและระดับองค์กรจะมีแนวคิดที่หลากหลายและสามารถตอบสนองความต้องการในปัจจุบันได้เป็นอย่างดี (Park et al., 2013)

ในงานวิจัยครั้งนี้สนใจศึกษาปัจจัยขององค์กรแห่งการเรียนรู้และความผูกพันต่องานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานเจนเอเรชันวายในบริษัทกลุ่มธุรกิจพลังงาน เนื่องจากธุรกิจพลังงานเป็นส่วนสำคัญของโครงสร้างพื้นฐานและการดำรงของสังคม การผลิตและการใช้ทรัพยากรพลังงานมีความสำคัญต่อเศรษฐกิจโลก กิจกรรมทางเศรษฐกิจทั้งหมดต้องใช้แหล่งพลังงาน ไม่ว่าจะเป็นการผลิตสินค้า การขนส่ง การใช้คอมพิวเตอร์และเครื่องจักรอื่น ๆ นับได้ว่าพลังงานเป็นสิ่งจำเป็นของมนุษย์ในโลกปัจจุบันและทวีความสำคัญขึ้น เมื่อโลกยิ่งพัฒนามากขึ้น แหล่งพลังงานเริ่มค่อย ๆ เปลี่ยนไปเป็นแหล่งพลังงานที่ต้องอาศัยเทคโนโลยีในการผลิตมาก โดยจากข้อมูลของสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน (สนพ.) คาดการณ์แนวโน้มการใช้พลังงาน ปี 2566 โดยความต้องการใช้พลังงานขั้นต้นของประเทศจะเพิ่มขึ้นร้อยละ 2.7 อยู่ที่ 2,111 พันบาร์เรล เทียบเท่าน้ำมันดิบต่อวัน จากความต้องการเดินทางที่มีแนวโน้มกลับมาเป็นปกติมากขึ้นหลังจากการแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ทั้งการเดินทางภายในประเทศและการเดินทางระหว่างประเทศ

รวมทั้งการขยายตัวของการลงทุนทั้งการลงทุนภาคเอกชนและภาครัฐ ตามการฟื้นตัวของเศรษฐกิจ โดยเป็นการใช้น้ำมันที่คาดว่าจะเพิ่มขึ้นร้อยละ 4.2 ก๊าซธรรมชาติคาดว่าจะเพิ่มขึ้นเล็กน้อยร้อยละ 1.8 การใช้อ่านหิน ลิกไนต์คาดว่าจะเพิ่มขึ้นร้อยละ 1.1 และการใช้ไฟฟ้าพลังน้ำและไฟฟ้านำเข้า คาดว่าจะเพิ่มขึ้นร้อยละ 4.4 (สำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน, 2566)

บริษัทในกลุ่มธุรกิจพลังงานของงานวิจัยครั้งนี้ ดำเนินธุรกิจด้านพลังงานและปิโตรเคมีอย่างครบวงจร โดยประกอบธุรกิจก๊าซธรรมชาติ ธุรกิจการค้าระหว่างประเทศ ธุรกิจเทคโนโลยีและวิศวกรรม ธุรกิจสำรวจและผลิต ธุรกิจน้ำมันและการค้าปลีก ธุรกิจปิโตรเคมีและการกลั่น และธุรกิจไฟฟ้าและสาธารณูปการ

ค่านักงานในบริษัทกลุ่มธุรกิจพลังงานที่สนใจศึกษาจะเป็นกลุ่มคนเจนเอเรชั่นวาย เนื่องจากคนกลุ่มนี้จะเป็นแรงงานกลุ่มใหญ่ที่สุดของประเทศ (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2563) และมีแนวโน้มที่จะเติบโตและก้าวหน้าในหน้าที่การงานในองค์กรและเป็นผู้ที่คิดสร้างสรรค์ มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง สามารถรับมือกับความเปลี่ยนแปลง ต้องการงานที่มีความก้าวหน้า สามารถแสดงความคิดเห็นและบริหารจัดการด้วยตนเอง ทั้งในเรื่องเวลาและสถานที่ ให้ความสำคัญต่อสัมพันธภาพที่ดีในการทำงาน รวมถึงกล้าทดลองในสิ่งใหม่ ๆ และกล้าเสี่ยง ซึ่งเป็นสิ่งที่หลายองค์กรต่างก็ต้องการเพื่อสร้างนวัตกรรม จึงถือได้ว่ากลุ่มคนเจนเอเรชั่นวายจะมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรด้วยนวัตกรรม เพื่อความได้เปรียบในการแข่งขันและนำองค์กรไปสู่การเติบโตทางธุรกิจ

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้นจึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาปัจจัยขององค์กรแห่งการเรียนรู้และความผูกพันต่องานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานเจนเอเรชั่นวายในบริษัทกลุ่มธุรกิจพลังงาน โดยผลการวิจัยในครั้งนี้เป็นแนวทางให้กับผู้บริหารองค์กรนำไปวางแผนกลยุทธ์และบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริมให้พนักงานเจนเอเรชั่นวายมีพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมมากขึ้นต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์การศึกษาวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรแห่งการเรียนรู้และพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานเจนเอเรชั่นวายในบริษัทกลุ่มธุรกิจพลังงาน

2. เพื่อศึกษาบทบาทการเป็นตัวแปรส่งผ่านของความผูกพันต่องานในความสัมพันธ์ระหว่างองค์การแห่งการเรียนรู้และพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานเจเนอเรชันวายในบริษัทกลุ่มธุรกิจพลังงาน

1.3 ขอบเขตการศึกษาวิจัย

1.3.1 ขอบเขตด้านเนื้อหาของการศึกษาวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อศึกษาปัจจัยองค์การแห่งการเรียนรู้และความผูกพันต่องานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานเจเนอเรชันวายในบริษัทกลุ่มธุรกิจพลังงาน โดยจัดทำแบบสอบถาม (Questionnaire) ในรูปแบบออนไลน์ เพื่อเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างระยะเวลาตั้งแต่เดือนกรกฎาคม-สิงหาคม พ.ศ. 2566

1.3.2 ขอบเขตด้านกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานเจเนอเรชันวายในบริษัทกลุ่มธุรกิจพลังงาน จำนวนไม่น้อยกว่า 385 คน ซึ่งเป็นการสุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น (Non Probability Sampling) โดยการสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling)

1.3.3 ขอบเขตด้านตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

1.3.3.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) คือ องค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ประกอบด้วย 7 ด้าน ดังนี้

1. การสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Create Continuous Learning Opportunities)
2. การสนับสนุนให้ใช้การซักถามและสนทนา (Promote Inquiry and Dialogue)
3. การส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือและการเรียนรู้เป็นทีม (Encourage Collaboration and Team Learning)
4. การสร้างระบบที่รวบรวมและแบ่งปันความรู้ (Establish Systems to Capture and Share Learning)

5. การให้อำนาจคนในองค์กรต่อวิสัยทัศน์ (Empower People Toward a Collective Vision)

6. การเชื่อมโยงองค์กรกับสิ่งแวดล้อม (Connect the Organization to its Environment)

7. ภาวะผู้นำในการสนับสนุนการเรียนรู้ (Provide Strategic Leadership for Learning)

1.3.3.2 ตัวแปรส่งผ่าน (Mediator Variables) คือ ความผูกพันต่องาน (Work Engagement) ประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้

1. ความขยันขันแข็ง (Vigor)
2. ความทุ่มเทในการทำงาน (Dedication)
3. ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน (Absorption)

1.3.3.3 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม (Innovative Behavior) ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่

1. การสร้างความคิด (Idea Generation)
2. การสนับสนุนความคิด (Idea Promotion)
3. การทำความคิดเป็นจริง (Idea Realization and Innovation)

1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษาวิจัย

1.4.1 ประโยชน์เชิงวิชาการ

1.4.1.1 เพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่างองค์การแห่งการเรียนรู้และพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานเจเนอเรชันวายในบริษัทกลุ่มธุรกิจพลังงาน

1.4.1.2 เพื่อทราบบทบาทการเป็นตัวแปรส่งผ่านของความผูกพันต่องานในความสัมพันธ์ระหว่างองค์การแห่งการเรียนรู้และพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานเจเนอเรชันวายในบริษัทกลุ่มธุรกิจพลังงาน

1.4.1.3 เพื่อได้รับองค์ความรู้ใหม่ทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างองค์การแห่งการเรียนรู้และพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยมีความผูกพัน

ต่องานเป็นตัวแปรส่งผ่าน เพื่อที่จะได้นำผลที่ได้จากการวิจัยไปเป็นแนวทางพัฒนาแก่ผู้ที่ต้องการศึกษาวิจัยในองค์กรอื่น ๆ ต่อไป

1.4.2 ประโยชน์เชิงการบริหารจัดการ

1.4.2.1 องค์กรสามารถนำไปเป็นแนวทางในการบริหารงานทรัพยากรบุคคล โดยการส่งเสริมกระบวนการพัฒนาศักยภาพของพนักงานในองค์กร ไม่ว่าจะการปรับปรุงพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ เพิ่มการฝึกอบรมและการพัฒนาความรู้ให้กับพนักงานมากขึ้น ตลอดจนการสนับสนุนปัจจัยการเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อให้ตรงกับความต้องการของพนักงาน และสอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์กรในภาพรวม ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

1.4.2.2 องค์กรสามารถนำไปเป็นแนวทางในการประยุกต์ใช้เพื่อให้พนักงานเกิดพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมที่ดีและเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารนำไปพัฒนาปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ขององค์กร เพื่อมุ่งเน้นให้เกิดข้อได้เปรียบทางการแข่งขัน และเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพผลการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งองค์กรสามารถนำแนวทางที่เป็นประโยชน์นี้ไปใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ตลอดจนคาดการณ์ศักยภาพขององค์กรและวางทิศทางขององค์กรในอนาคตต่อไป

1.4.2.3 เพื่อเป็นแนวทางให้กับผู้บริหารองค์กรนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปปรับปรุงกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลให้พนักงานให้มีพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมที่มากขึ้น โดยให้ความสำคัญต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมทั้งองค์กรควรให้ความสำคัญกับปัจจัยสภาพแวดล้อมในงานและลักษณะงานที่สามารถทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่องาน มีความภักดีกับองค์กรและเป็นการรักษาพนักงานให้ต้องการร่วมงานกับองค์กรในระยะยาวด้วย

1.5 ความสอดคล้องของการศึกษาวิจัยที่มีต่อจุดมุ่งหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีความสอดคล้องต่อจุดมุ่งหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืนตามที่องค์กรสหประชาชาติประจำประเทศไทย (UN Thailand) ได้เผยแพร่เป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goals – SDGs) ที่ประชาคมโลกตกลงร่วมกันที่จะใช้เป็นกรอบในการดำเนินการด้านการพัฒนา โดยงานวิจัยครั้งนี้มุ่งเน้นความสอดคล้องต่อเป้าหมายดังกล่าว ดังนี้

เป้าหมายที่ 8 ส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ต่อเนื่อง ครอบคลุม และยั่งยืน การจ้างงานเต็มที่ มีผลิตภาพ และการมีงานที่เหมาะสมสำหรับทุกคน (Promote Sustained, Inclusive and Sustainable Economic Growth, Full and Productive Employment and Decent Work for All) การศึกษาปัจจัยองค์การแห่งการเรียนรู้และความผูกพันต่องานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานเจเนอเรชันวายในบริษัทกลุ่มธุรกิจพลังงาน จะช่วยให้องค์กรสามารถนำองค์ความรู้มาพัฒนาด้านทรัพยากรบุคคลเพื่อบรรลุเป้าหมายการขยายตัวทางเศรษฐกิจและการเติบโตทางเศรษฐกิจต่อหัวประชากรอย่างยั่งยืน การเพิ่มผลิตภาพผ่านการเพิ่มความหลากหลาย การยกระดับเทคโนโลยีและนวัตกรรม ส่งเสริมนโยบายที่มุ่งเน้นการพัฒนาที่สนับสนุนกิจกรรมที่มีผลิตภาพ ส่งเสริมความสร้างสรรค์และนวัตกรรม

เป้าหมายที่ 9 สร้างโครงสร้างพื้นฐานที่มีความทนทาน ส่งเสริมการพัฒนาอุตสาหกรรมที่ครอบคลุมและยั่งยืน และส่งเสริมนวัตกรรม (Build Resilient Infrastructure, Promote Inclusive and Sustainable Industrialization and Foster Innovation) การศึกษาปัจจัยองค์การแห่งการเรียนรู้และความผูกพันต่องานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานเจเนอเรชันวายในบริษัทกลุ่มธุรกิจพลังงาน จะช่วยทำให้องค์การมีการพัฒนาอุตสาหกรรมที่ครอบคลุมและยั่งยืน โดยการยกระดับขีดความสามารถภาคอุตสาหกรรมผ่านการสนับสนุนการพัฒนาเทคโนโลยี การวิจัยและนวัตกรรม อันจะนำไปสู่การพัฒนาผลิตภัณฑ์ของประเทศให้มีความหลากหลายและมีมูลค่าเพิ่ม ซึ่งนวัตกรรมที่ประสบความสำเร็จจะสามารถช่วยสร้างมูลค่าเชิงเศรษฐกิจ มีประโยชน์ต่อผู้คนในสังคมและประเทศชาติ

1.6 นิยามศัพท์

องค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) หมายถึง องค์กรที่เปิดโอกาสให้พนักงานในองค์กรเพิ่มศักยภาพและขีดความสามารถ เพื่อสร้างผลงานและอนาคตร่วมกัน โดยการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เป็นการเรียนรู้ที่เกิดจากพนักงานในองค์กรส่งผ่านแลกเปลี่ยนองค์ความรู้กัน เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กร

ความผูกพันในงาน (Work Engagement) หมายถึง ทัศนคติหรือความรู้สึกของพนักงานที่มีต่องานในเชิงบวก เป็นสภาวะทางจิตใจ อารมณ์ และความคิดที่มีต่องานที่ได้รับมอบหมาย โดยจะแสดงออกในลักษณะที่มีความขยัน ทุ่มเท ตั้งใจทำงานให้สำเร็จ ทำงานอย่างมีความสุขและรู้สึกภูมิใจในงาน ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่เกิดขึ้นเพื่อทำให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย

พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม (Innovative Behavior) หมายถึง พฤติกรรมของบุคคล ในการคิดค้นแนวคิดและวิธีการใหม่ ๆ เพื่อนำมาใช้ในการทำงาน รวมไปถึงการสนับสนุนให้ผู้อื่น กระทำการเช่นเดียวกัน

เจนเอเรชันวาย (Generation Y) หมายถึง ผู้ที่เกิดในช่วงปี พ.ศ. 2523-2543 (กรม สุขภาพจิต, 2563)

1.7 บทสรุป

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยองค์การแห่งการเรียนรู้และความผูกพันต่อ งานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานเจนเอเรชันวายในบริษัทกลุ่มธุรกิจ พลังงาน ซึ่งเป็นธุรกิจที่มีความสำคัญต่อเศรษฐกิจของประเทศและการดำเนินชีวิตของประชาชน ผู้วิจัยคาดหวังว่างานวิจัยครั้งนี้จะเป็นแนวทางให้ผู้บริหารองค์การได้เข้าใจและนำไปพัฒนาองค์การ ให้เกิดการส่งเสริมพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมให้พนักงาน ก่อให้เกิดการสร้างนวัตกรรมใน องค์การเพิ่มมากขึ้น ซึ่งจะทำให้พนักงานมีทักษะ ความรู้ความสามารถ ตลอดจนมีองค์ความรู้ต่าง ๆ ที่ดีขึ้น เพื่อที่จะสามารถนำมาใช้ประโยชน์กับการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดการสร้าง นวัตกรรมใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศและเป็นปัจจัยที่ทำให้ประเทศขับเคลื่อนไป ข้างหน้า

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การทบทวนวรรณกรรมเป็นการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากบทความทางวิชาการ และงานวิจัยที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เพื่อใช้เป็นแนวทางและกำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาปัจจัยองค์การแห่งการเรียนรู้และความผูกพันต่องานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานเจเนอเรชันวายในบริษัทกลุ่มธุรกิจพลังงาน ดังหัวข้อต่อไปนี้

2.1 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและแนวคิดในการศึกษาวิจัย

2.1.1 ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)

2.1.2 ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวกับความผูกพันต่องาน (Work Engagement)

2.1.3 ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวกับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม (Innovative Behavior)

2.2 การทบทวนวรรณกรรมการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.3 กรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย

2.4 สมมติฐาน

2.5 บทสรุป

2.1 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและแนวคิดในการศึกษาวิจัย

2.1.1 ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)

2.1.1.1 ความหมายขององค์การแห่งการเรียนรู้

แนวคิดขององค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ได้ริเริ่มในปี

ค.ศ. 1978 จากผลงาน “Organization Learning: A Theory of Action Perspective” ของ Chris Argyris

ศาสตราจารย์แห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด และ Donald Schon ศาสตราจารย์แห่งสถาบันเทคโนโลยีแมสซาชูเซตส์ (MIT)

ต่อมาเมื่อปี ค.ศ. 1990 Peter M. Senge ศาสตราจารย์แห่งสถาบันเทคโนโลยีแมสซาชูเซตส์ (MIT) เขียนหนังสือชื่อ “The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization” ซึ่งได้ให้ความหมายขององค์การแห่งการเรียนรู้ คือ สถานที่ที่บุคลากรได้ขยายความสามารถอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างผลลัพธ์ที่ปรารถนา เป็นที่ซึ่งใส่ใจและให้ความสำคัญกับแบบแผนทางความคิดใหม่ ๆ และการพัฒนาต่อยอดทางความคิด เป็นที่ซึ่งแรงบันดาลใจเป็นอิสระและเป็นที่ยอมรับบุคลากรมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและรู้ที่จะเรียนรู้ร่วมกันต่อเนื่องอย่างไร

Garvin (1993) ได้นิยามว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ คือ องค์การที่สร้างแสวงหา และสามารถถ่ายโอนความรู้ โดยสามารถที่จะนำเอาความรู้ต่าง ๆ ไปประยุกต์ใช้เพื่อทำการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมอันเนื่องมาจากความรู้ใหม่

Marquardt and Reynolds (1994) ได้นิยามว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ คือ องค์การที่มีบรรยากาศของการเรียนรู้เป็นรายบุคคลและเป็นกลุ่ม ซึ่งมีการสอนให้มีการบวนการคิดและวิเคราะห์ เพื่อช่วยให้เข้าใจในสิ่งต่าง ๆ โดยบุคคลในองค์การช่วยกันแก้ไขจากความผิดพลาดเป็นผลให้บุคคลในองค์การเกิดการปรับตัวและตระหนักในการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Marsick and Watkins (1994) ได้ให้ความหมายขององค์การแห่งการเรียนรู้ว่า คือองค์การที่มีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและมีความสามารถในการปรับเปลี่ยนตัวเอง โดยที่จะใช้ความรู้ความสามารถของสมาชิกในการสร้างความเป็นเลิศให้แก่องค์การ ในขณะที่เดียวกันก็ใช้องค์การแห่งการเรียนรู้สร้างความเป็นเลิศให้แก่สมาชิกภายในองค์การ ด้วยการใช้กระบวนการเรียนรู้เป็นกระบวนการเชิงกลยุทธ์ที่ทำให้การปฏิบัติงานดีขึ้นและมีการกระจายอำนาจเพื่อกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือและการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม พร้อมทั้งส่งเสริมการสนทนาอย่างเปิดเผย และเชื่อมโยงการพึ่งพาระหว่างบุคคล องค์การและชุมชนที่เกี่ยวข้อง

ดังนั้น สรุปความหมายขององค์การแห่งการเรียนรู้ได้ว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) เป็นองค์การที่สมาชิกปรารถนาในการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง มีบรรยากาศที่เอื้อให้บุคลากร กลุ่ม และทีมในองค์การได้พัฒนาการเรียนรู้ สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ มีการแลกเปลี่ยนแบ่งปันความรู้ประสบการณ์จากทั้งภายในและภายนอกองค์การ มีพลังร่วมในการทำงานและการแก้ไขปัญหาขององค์การ สามารถสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ มีระบบจัดการความรู้ รวมทั้งประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้และการทำงานได้อย่างเหมาะสม ตลอดจนมีการสร้างค่านิยมเกี่ยวกับการทดลองทำสิ่งใหม่ ๆ สร้างนวัตกรรมและสามารถแสดงศักยภาพเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้แก่องค์การ

2.1.1.2 แนวคิดเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้

แนวคิดเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้มีอยู่ด้วยกันหลายแนวคิด แนวคิดแรกเป็นของ Peter Senge (1990) ซึ่งเชื่อว่ามนุษย์ทุกคนมีศักยภาพที่จะเรียนรู้ ฉะนั้น โครงสร้างที่จะทำให้คนเรามีศักยภาพในการเรียนรู้มิใช่เป็นการชี้นำหรือการสะท้อนความคิด แต่เป็นการเผยแพร่ความคิดแก่สมาชิกอื่น ๆ ในองค์การ ซึ่งจะช่วยผลักดันให้เกิดการเรียนรู้ ทุกคนต่างเรียนรู้จากประสบการณ์ซึ่งกันและกัน ทำให้องค์การแห่งการเรียนรู้เป็นแหล่งที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ที่สร้างขึ้นเอง เพื่อส่งเสริมให้เกิดศักยภาพแก่ตนเอง โดยได้เสนอหลัก 5 ประการ เพื่อที่จะเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์การเพื่อไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ไว้ดังนี้

1. การคิดอย่างเป็นระบบ (System Thinking) เป็นการมองภาพและสิ่งต่าง ๆ แบบองค์รวม เป็นกรอบการทำงานที่มองแบบแผนและความเกี่ยวพัน ทำให้ความซับซ้อนเป็นสิ่งที่สามารถจัดการได้ องค์การสามารถมองเห็นวิถีคิดและภาษาที่ใช้อธิบายพฤติกรรมความเป็นไปต่าง ๆ ถึงความเชื่อมโยงที่ต่อเนื่องของทุก ๆ สิ่ง และเหตุการณ์ต่าง ๆ โดยจะนำไปสู่กระบวนการบูรณาการเป็นความรู้ใหม่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ความสามารถของบุคคล (Personal Mastery) เป็นการส่งเสริมในการพัฒนาตนเอง การสร้างโอกาสในการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคคลไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ซึ่งหมายถึงการจัดกลไกต่าง ๆ ในองค์การ ไม่ว่าจะเป็นโครงสร้างองค์การ ระบบสารสนเทศ ระบบการพัฒนาบุคคล หรือแม้แต่ระเบียบ วิธีการปฏิบัติงานประจำวัน เพื่อให้คนในองค์การได้เรียนรู้สิ่งต่าง ๆ เพิ่มเติมได้อย่างต่อเนื่อง

3. รูปแบบแนวความคิด (Mental Model) เป็นการตระหนักถึงกรอบแนวคิดของตนเอง ทำให้เกิดความคิดที่มีผลต่อการตัดสินใจและการกระทำของตน และพัฒนารูปแบบความคิดให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ไม่ยึดติดกับความเชื่อที่ล้าสมัย และสามารถที่จะบริหารปรับเปลี่ยนกรอบความคิดของตนและทำให้เกิดความเข้าใจในเรื่องราวต่าง ๆ ได้สร้างผลที่ดีต่อองค์การในการทำงานร่วมกัน

4. การแบ่งปันวิสัยทัศน์ (Shared Vision) เป็นกรอบความคิดเกี่ยวกับเป้าหมายขององค์การในอนาคตที่ทุกคนในองค์การมีความปรารถนาาร่วมกัน ช่วยกันสร้างภาพอนาคตขององค์การไปด้วยกัน หรือการสร้างความคิดหวังขององค์การในอนาคตที่องค์การอยากจะเป็นหรือการสร้างกรอบแนวทางที่จะมุ่งไปสู่จุดเดียวกันของทั้งองค์การ

5. การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) เป็นกระบวนการที่ทำให้ทุกคนเกิดความคิดรวมเพื่อนำไปสู่การเรียนรู้ร่วมกันในการพัฒนาไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อสร้างในสิ่งที่สมาชิกของทีมต้องการ โดยมาจากการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ ทักษะและวิถีคิดเพื่อพัฒนา

ภูมิปัญญา และศักยภาพของทีมงานโดยรวม มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยน ถ่ายโอนข้อมูลทั้งในเรื่องของ ความรู้ใหม่ ๆ ที่ได้มาจากการค้นคิด หรือจากภายนอก และภายในระหว่างกันและกัน นอกจากนี้ยัง รวมถึงการเรียนรู้เกี่ยวกับการทำงานร่วมกันเป็นทีมด้วย ซึ่งการเรียนรู้และพัฒนาในเรื่องนี้จะช่วยให้ การทำงานร่วมกันในองค์กร มีความเป็นทีม ได้ดีขึ้นจากการที่สมาชิกแต่ละคนสามารถแสดง ศักยภาพที่มีอยู่ออกมาได้อย่างเต็มที่

จากหลักการพื้นฐานทั้ง 5 ประการข้างต้น กล่าวโดยสรุปได้ว่า ความเป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้ นั้นต้องเริ่มจากการพัฒนาตัวบุคคลให้มีความเชี่ยวชาญเป็นพิเศษของบุคคล (Personal Mastery) ในองค์กร โดยการเสริมสร้างนิสัยให้บุคคลผู้ใฝ่รู้ใช้เวลา พร้อมกับนำข้อมูล ความรู้มาพัฒนาความคิดที่มองโลกตามความเป็นจริง (Mental Models) การมองโลกและการ ตัดสินใจให้เหมาะสมและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อมทางธุรกิจ ต่อจากนั้นจึง โยง เข้าสู่ความสัมพันธ์กับองค์กร โดยการสร้างความเข้าใจในทิศทางขององค์กรในอนาคตให้ตรงกัน สื่อสารให้เกิดความเข้าใจเดียวกันเพื่อการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision) และเมื่อเข้าใจถึงสิ่งที่ จะทำในอนาคตแล้ว จึงก้าวไปสู่การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) ซึ่งครอบคลุมตั้งแต่ ความรู้ในข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ วิธีการคิด การมองปัญหา และที่สำคัญยิ่งก็คือ การเรียนรู้จาก ความสำเร็จและความล้มเหลวของเพื่อนร่วมงาน จากการปรับปรุงทัศนคติลักษณะการทำงานต่าง ๆ ข้างต้นแล้ว องค์กรจะบรรลุถึงความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสมบูรณ์ได้ก็ด้วยการที่สมาชิก แต่ละคนนำความรู้มาคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ เพื่อให้เห็นภาพรวมและสามารถระบุประเด็นที่ ต้องตัดสินใจได้ถูกต้องตรงจุด ทั้งนี้สามารถวัดผลความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อประเมิน สภาวะที่แท้จริงขององค์กร วิเคราะห์ข้อดีและข้อด้อย เพื่อนำไปปรับปรุงให้เกิดความเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ ตามหลัก 5 ประการของ Senge ต่อไป

แนวคิดของ Garvin (1993) จากมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ให้ความหมายขององค์กรแห่ง การเรียนรู้ว่าเป็นองค์กรที่มีทักษะในการสร้างสรรค์ การได้มาซึ่งความรู้ การถ่ายโอนส่งผ่านความรู้ และการปรับพฤติกรรมองค์กรเพื่อสะท้อนความรู้ใหม่ให้เกิดความเข้าใจหยั่งรู้ได้อย่างถ่องแท้ และ ได้เสนอแนะแนวทางสำหรับการพัฒนาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้โดยระบุว่า การจะ พัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้จะต้องใช้เวลาและความพยายาม อย่างไรก็ตาม ขั้นตอนหรือ แนวทางที่สำคัญในการพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย

1. การสร้างบรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมที่กระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ โดยในผู้บริหาร และบุคลากรต้องมีเวลาที่จะคิด ทบทวน และวิเคราะห์ในเรื่องต่าง ๆ ซึ่งจะเป็นกลไกสำคัญที่นำไปสู่ การเรียนรู้

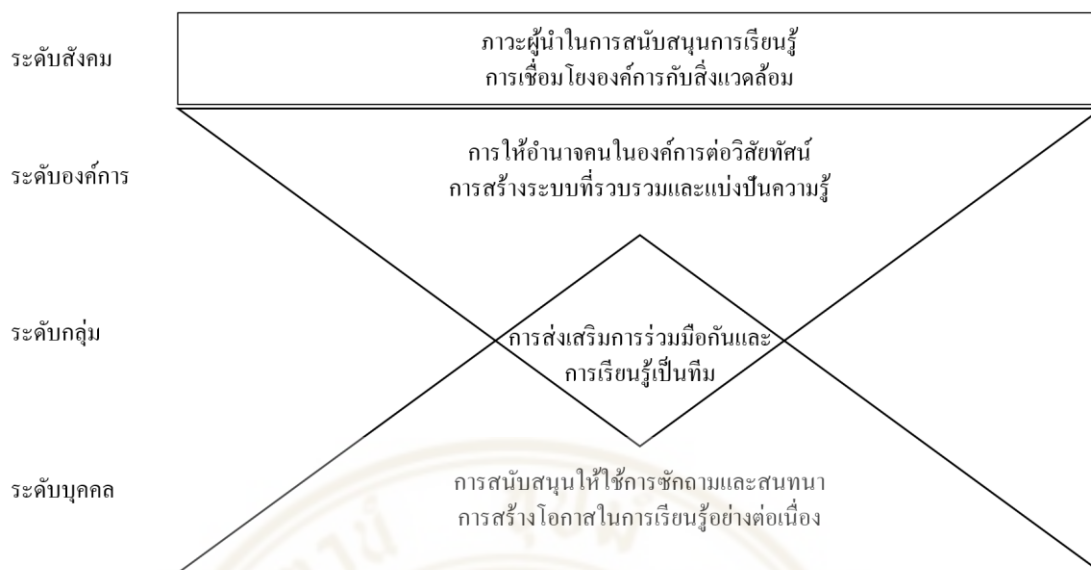
2. การลดกรอบหรือกำแพงกันระหว่างหน่วยงานและสายการบังคับบัญชาต่าง ๆ โดยจะเป็นการกระตุ้นให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดระหว่างบุคลากร

3. การสร้างกลไกหรือกิจกรรมให้เกิดการเรียนรู้ โดยมีเป้าประสงค์เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ภายในองค์กร โดยกิจกรรมเหล่านี้จะทำให้บุคลากรได้รับความรู้ใหม่ ๆ และได้คิดถึงแนวทางในการนำความรู้เหล่านั้นไปใช้ประโยชน์ภายในองค์กร

นอกจากนี้ Garvin ยังได้กล่าวถึงคุณลักษณะหรือทักษะที่สำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยองค์กรใดก็ตามที่จะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จะต้องประกอบด้วยคุณลักษณะที่สำคัญ 5 ประการ ดังนี้

1. การแก้ปัญหาอย่างมีระบบ (Systematic Problem Solving)
2. การทดลองใช้วิธีการใหม่ ๆ (Experimentation with New Approaches)
3. การเรียนรู้จากประสบการณ์ของตนและเรื่องในอดีต (Learning from their Own Experience and Past History)
4. การเรียนรู้จากประสบการณ์และวิธีการที่ดีที่สุดของผู้อื่น (Learning from the Experiences and Best Practices of Others)
5. การถ่ายโอนความรู้ทั่วทั้งองค์กรได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ (Transferring Knowledge Quickly and Efficiently throughout the Organization)

นอกจากนี้ยังมีแนวคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวคิดของ Marsick and Watkins (1993, 2003) ซึ่งแนวคิดนี้มาจาก Marsick แห่งมหาวิทยาลัยโคลัมเบีย และ Watkins แห่งมหาวิทยาลัยจอร์เจีย ซึ่งนำเสนอแนวความคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ในเชิงปฏิบัติว่าองค์กรจะต้องใช้การเรียนรู้เป็นหนทางในการพัฒนาตนเอง และให้ความสำคัญกับการพัฒนาพนักงานในองค์กร โดยเห็นว่าองค์กรควรต้องเพิ่มความสามารถในการส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้ รวมทั้งนำเอาองค์ความรู้ที่ได้ไปใช้ให้พนักงานเกิดการเรียนรู้ มีการสร้างตัวแบบที่ได้รับการพัฒนาจากแนวคิดที่เป็นที่ยอมรับและได้รับการนำมาปรับใช้ในงานวิจัยเป็นจำนวนมาก คือ แบบสอบถามมิติขององค์กรแห่งการเรียนรู้ (Dimensions of the Learning Organization Questionnaire - DLOQ) ซึ่งเป็นการมองในเชิงบูรณาการ ทำให้ทราบถึงสภาพปัจจุบันขององค์กร การเปลี่ยนแปลงขององค์กร มีการเปรียบเทียบขององค์กรและปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ในด้านต่าง ๆ ซึ่งตัวแบบวัดมิติทั้ง 7 ด้าน สะท้อนถึงการแบ่งระดับออกเป็น 4 ระดับ ได้แก่ ระดับบุคคล ระดับกลุ่ม ระดับองค์กรและระดับสังคม ใช้วัดได้ถึงความเปลี่ยนแปลงของบรรยากาศ วัฒนธรรม ระบบ และโครงสร้างองค์กร ที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของบุคคล



รูปภาพ 2.1 รูปแบบแนวคิดมิติขององค์การแห่งการเรียนรู้

ที่มา: Marsick and Watkins (1993)

องค์ประกอบขององค์การแห่งการเรียนรู้ที่นำไปสู่แบบสอบถามมิติขององค์การแห่งการเรียนรู้ หรือ Dimensions of Learning Organization Questionnaire (DLOQ) ประกอบด้วยมิติที่มีความสำคัญในการสร้างองค์การให้กลายเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ทั้ง 7 ด้าน ประกอบด้วย

1. การสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Create Continuous Learning Opportunities) คือ การเรียนรู้ถูกออกแบบให้รวมอยู่ในการทำงานเพื่อให้พนักงานสามารถเรียนรู้ได้จากการปฏิบัติงาน เป็นการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และสามารถเติบโตในหน้าที่การงาน

2. การสนับสนุนให้ใช้การซักถามและสนทนา (Promote Inquiry and Dialogue) คือ การที่พนักงานได้รับการสนับสนุนให้แสดงความคิดเห็นที่มีเหตุผล และเต็มใจที่จะรับฟัง รวมถึงการสอบถามความคิดเห็นของผู้อื่น เพื่อช่วยส่งเสริมให้ทุกคนสามารถที่จะตั้งคำถามได้อย่างอิสระ เพื่อทำการอภิปรายร่วมกัน โดยให้ข้อมูลย้อนกลับ และสามารถนำข้อมูลไปปฏิบัติได้

3. การส่งเสริมการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีม (Encourage Collaboration and Team Learning) คือ การทำงานแบบกลุ่มเพื่อเปิดโอกาสให้มีการแสดงความคิดเห็น ซึ่งเป็นการคาดหวังให้เกิดการเรียนรู้และทำงานร่วมกัน การเรียนรู้เป็นทีมถือเป็นการสร้างวัฒนธรรมและให้ผลตอบแทนที่ดีให้แก่องค์กร

4. การสร้างระบบที่รวบรวมและแบ่งปันความรู้ (Create System to Capture and Share Learning) คือ การนำเทคโนโลยีทั้งในระดับพื้นฐานและระดับสูงมาช่วยในการสร้างระบบการ

แบ่งปันความรู้และบูรณาการให้เข้ากันงาน มีการเผยแพร่สิ่งที่ได้เรียนรู้ให้กับพนักงานในองค์กร มีการจัดรวบรวมความรู้ไว้ในระบบที่สามารถเข้าถึงได้ง่ายและทำให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันในการทำงาน

5. การให้อำนาจคนในองค์กรต่อวิสัยทัศน์ (Empower People Toward a Collective Vision) คือ พนักงานในองค์กรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ รวมถึงปฏิบัติและทำให้บรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กร มีการกระจายอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเพื่อให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ทำให้พนักงานมีแรงกระตุ้นและมีแรงจูงใจที่จะเรียนรู้ในสิ่งที่ตนต้องรับผิดชอบ

6. การเชื่อมโยงองค์กรกับสิ่งแวดล้อม (Connect the Organization to its Environment) คือ การที่พนักงานในองค์กรเห็นผลกระทบของงานที่มีผลต่อองค์กรโดยรวม การแสวงหาองค์ความรู้จากสิ่งแวดล้อมรอบข้าง และใช้ข้อมูลเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานขององค์กร โดยมีการเชื่อมโยงเข้ากับชุมชนและคนในสังคม

7. ภาวะผู้นำในการสนับสนุนการเรียนรู้ (Provide Strategic Leadership for Learning) คือ รูปแบบของภาวะผู้นำที่ให้ความสำคัญและสนับสนุนการเรียนรู้ในเชิงกลยุทธ์เพื่อผลลัพธ์ทางธุรกิจ

จากการทบทวนวรรณกรรมของแนวคิดเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้นำเอาแนวคิดของ Marsick and Watkins มาใช้สำหรับการศึกษาในงานวิจัยครั้งนี้ เนื่องจากตัวแบบของมิติการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีการแสดงให้เห็นในรายละเอียดขององค์ประกอบย่อย ทำให้เกิดความชัดเจนในการศึกษาถึงพฤติกรรมของพนักงานในองค์กรเกี่ยวกับพฤติกรรมที่แลกเปลี่ยนเรียนรู้และความสามารถในการเรียนรู้ขององค์กร โดยมีเครื่องมือวัดที่เรียกว่าแบบสอบถามมิติขององค์กรแห่งการเรียนรู้ (Dimensions of the Learning Organization Questionnaire - DLOQ) เป็นตัวชี้วัดที่แสดงให้เห็นถึงคุณลักษณะในมิติต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กรนั้น ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่จะสร้างความเข้าใจได้ถึงระดับของวัฒนธรรมการเรียนรู้ ซึ่งส่งผลกระทบต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

2.1.2 ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวกับความผูกพันต่องาน (Work Engagement)

2.1.2.1 ความหมายของความผูกพันต่องาน

Kahn (1990) กล่าวว่า ความผูกพันต่องาน เป็นการแสดงออกทางจิตใจ หรือเป็นการมุ่งมั่นเรื่องกิจกรรมในหน้าที่ของตนเอง และเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญสำหรับผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งเปรียบเสมือนสิ่งที่ควบคุมสมาชิกขององค์กรในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่

May et al. (2004) กล่าวว่า ความผูกพันต่องานเป็นสภาวะทางจิตใจด้าน อารมณ์ ความคิด ความรู้สึกเชิงบวกที่บุคคลมีต่องาน โดยบุคคลจะทุ่มเทกำลังกายและใจกับการ ทำงาน

Schaufeli and Bakker (2004) กล่าวว่า ความผูกพันต่องาน เป็นสภาวะ ทางจิตของบุคคลในเชิงบวกที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง บุคคลที่มีความผูกพันในงานจะเป็นคนที่มี ความขยันขันแข็งในการทำงาน มีความพยายามไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มีพลังแรงกายในการทำงาน มี ความกระฉับกระเฉง มีความกระตือรือร้น มีแรงบันดาลใจ มีความภูมิใจในงาน มีความหลงใหลและ รู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน

จากความหมายข้างต้นของความผูกพันต่องาน สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อ งาน หมายถึงทัศนคติหรือความรู้สึกของพนักงานที่มีต่องานในเชิงบวก เป็นสภาวะทางจิตใจ อารมณ์ และความคิดที่มีต่องานที่ได้รับมอบหมาย โดยจะแสดงออกในลักษณะที่มีความขยัน ทุ่มเท ตั้งใจ ทำงานให้สำเร็จ ทำงานอย่างมีความสุขและรู้สึกภูมิใจในงาน ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่เกิดขึ้นเพื่อทำ ให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย

2.1.2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่องาน

Schaufeli et al. (2006) ได้แบ่งองค์ประกอบของความผูกพันต่องาน 3 ด้านดังนี้

1. ความขยันขันแข็ง (Vigor) หมายถึง การที่บุคคลมีพลังงานสูง มีความ ยึดหยุ่นในการทำงาน เต็มใจที่จะใช้ความพยายามทั้งหมดที่มีในการทำงาน และมีความอดทนไม่ย่อ ท้อเมื่อเผชิญกับอุปสรรคและความยากลำบากในการทำงาน

2. ความทุ่มเทในการทำงาน (Dedication) หมายถึง การที่บุคคลรู้สึกว่ งานที่ตนเองทำเป็นงานที่มีความสำคัญและท้าทาย มีความกระตือรือร้นในการทำงาน รู้สึกภาคภูมิใจ และมีแรงบันดาลใจในการทำงาน

3. ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน (Absorption) หมายถึง การที่ บุคคลมีสมาธิในการทำงานสูง ใจจดจ่ออยู่กับการทำงาน รู้สึกว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็วและรู้สึกว่า งานเป็นสิ่งที่สำคัญในชีวิตจนไม่สามารถที่จะแยกออกจากกันได้

โดยความผูกพันต่องานในงานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาตามแนวคิดของ Schaufeli et al. (2006) โดยใช้แบบวัด Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9) เนื่องจากเป็น แนวคิดที่มีความชัดเจน ครอบคลุมและเป็นที่ยอมรับของนักวิชาการจำนวนมาก โดยได้วัดความผูกพัน ต่องานออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความขยันขันแข็ง (Vigor) ด้านความทุ่มเทในการทำงาน (Dedication) และด้านความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน (Absorption)

2.1.3 ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวกับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม (Innovative Behavior)

2.1.3.1 ความหมายของพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม

Scott and Bruce (1994) กล่าวว่า พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม เป็นพฤติกรรมของพนักงานในองค์กรที่มีการสร้าง การส่งเสริม และการประยุกต์ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในองค์กร เพื่อเป็นประโยชน์ในการทำงานทั้งส่วนบุคคลและองค์กร จะช่วยให้พนักงานสามารถใช้กระบวนการคิดในการสร้างสรรค์ได้รวดเร็วและถูกต้องตามความต้องการของลูกค้า

Spreitzer (1995) กล่าวว่า พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม เป็นพฤติกรรมที่สะท้อนให้เห็นถึงการสร้างสิ่งใหม่หรือสิ่งที่แตกต่างไปจากเดิม โดยมุ่งเน้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านความคิด กระบวนการ และการบริการ

Janssen (2000) กล่าวว่า พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมเป็นการสร้างแนะนำและการประยุกต์ใช้แนวคิดใหม่ในการทำงานเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

Dorenbosch et al. (2005) กล่าวว่า พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมเป็นพฤติกรรมของบุคคลในการหาวิธีการและแนวทางใหม่ ๆ เพื่อยกระดับการทำงาน การสื่อสาร การพัฒนาการบริการและกระบวนการใหม่ ๆ ในที่ทำงาน

Carmeli et al. (2006) กล่าวว่า พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมเป็นแนวคิดใหม่ ๆ ที่ช่วยส่งเสริมในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นและเป็นประโยชน์ต่อองค์กรที่ได้กระบวนการใหม่ ๆ มาปรับใช้ในการทำงาน

Tuominen and Toivonen (2011) กล่าวว่า พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม เป็นพฤติกรรมที่มีจุดมุ่งหมายในการสร้างความแปลกใหม่มาใช้ในองค์กร

Xerri and Brunetto (2013) กล่าวว่า พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม เป็นพฤติกรรมในการแก้ไขปัญหาในการทำงาน เพื่อเป็นการปรับปรุงกระบวนการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

Prieto and Perez-Santana (2014) กล่าวว่า พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม เป็นพฤติกรรมในการแนะนำและใช้กระบวนการทางความคิดในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ให้เหมาะสมตามสถานการณ์

จากความหมายข้างต้นของพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม สรุปได้ว่า พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลในการคิดค้นแนวคิดและวิธีการใหม่ ๆ เพื่อนำมาใช้ในการทำงาน รวมไปถึงการสนับสนุนให้ผู้อื่นกระทำการเช่นเดียวกัน

2.1.3.2 แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม

ตามแนวคิดของ Scott and Bruce (1994) กล่าวว่า พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม เป็นพฤติกรรมของบุคคลที่สร้างนวัตกรรมขึ้น โดยเริ่มต้นจากการรับรู้ปัญหา สร้างความคิดเพื่อแก้ปัญหาแล้วนำไปใช้ เป็นกระบวนการหลายขั้นตอนและไม่ต่อเนื่องซึ่งในแต่ละขั้นตอนจะมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันไป บุคคลสามารถที่จะมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการสร้างนวัตกรรมได้ตลอดเวลา แบ่งพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม ออกเป็น 3 ขั้นตอน ได้แก่

1. พฤติกรรมการรับรู้ปัญหา (Problem Recognition) และพฤติกรรมการสร้างแนวคิดหรือแนวทางใหม่ (Generation of Ideas or Solutions) คือ การให้ความสำคัญกับสิ่งต่าง ๆ ที่มองว่าเป็นปัญหาที่ต้องให้ความสนใจยอมรับปัญหา และเข้าร่วมเพื่อหาแนวทางและวิธีแก้ปัญหา

2. พฤติกรรมแสวงหาโอกาสในการนำเสนอความคิด (Seeks Sponsorship) คือ การหาหนทางเพื่อนำเสนอแนวทางและวิธีแก้ปัญหา

3. พฤติกรรมนำแนวทางที่ได้พัฒนาไปใช้จริง (Completes the Idea) คือ การทำให้แนวทางและวิธีการแก้ปัญหาเป็นรูปเป็นร่างมากขึ้น โดยการสร้างต้นแบบหรือแบบจำลอง เช่นเดียวกับแนวคิดของ Kanter (1998) ที่กล่าวว่า พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม เกิดจากการที่บุคคลได้รับรู้ถึงปัญหาเกี่ยวกับงานที่ตนได้ปฏิบัติจนก่อให้เกิดจากลักษณะที่สำคัญ 3 ประการ คือ

1. การสร้างความคิด (Idea Generation) คือ การที่บุคคลมีการคิดค้นแนวคิดที่แปลกใหม่ขึ้นเพื่อนำความคิดนั้นมาปรับใช้กับงานของตน

2. การสนับสนุนความคิด (Idea Promotion) คือ เมื่อเกิดความคิดที่แปลกใหม่ขึ้น จะส่งผลให้บุคคลจะเกิดการหาแนวร่วม เพื่อสนับสนุนต่อความคิดนั้น ทั้งเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา เพื่อให้ความคิดของตนนั้นเป็นที่ยอมรับมากขึ้น จนกระทั่งนำไปสู่การทำให้เกิดขึ้นจริง

3. การทำความคิดเป็นจริง (Idea Realization and Innovation) คือ การที่บุคคลนำความคิดนั้นมาสร้างให้เกิดประโยชน์ในงานได้จริง

ต่อมา Janssen (2000) ได้ประยุกต์ใช้แบบวัด Scott and Bruce (1994) โดยแบ่งขั้นตอนการเกิดพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมไว้ 3 ด้าน ได้แก่

1. การสร้างความคิด (Idea Generation) เป็นการสร้างความคิดใหม่ เมื่อรับรู้ปัญหาเพื่อที่จะแก้ไขปัญหารับปรุงงานในด้านที่แตกต่างเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กร

2. การนำเสนอความคิด (Idea Promotion) เมื่อบุคคลมีความคิดใหม่เกิดขึ้นมา บุคคลจะพยายามหาผู้ที่มีอำนาจที่จะสามารถสนับสนุนความคิดของตนได้ เพื่อที่จะทำให้บุคคลสามารถนำความคิดที่คิดไว้นามาปฏิบัติจริงได้

3. การนำแนวคิดไปปฏิบัติจริง (Idea Realization and Innovation) เป็นขั้นตอนลงมือปฏิบัติทำให้ความคิดที่คิดไว้ออกมาเป็นรูปธรรมเพื่อส่งผลประโยชน์ต่อองค์กรและงานของตนต่อไป โดยขั้นตอนทั้งหมดนี้พนักงานจะสามารถมีส่วนเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมพร้อมกันหรือหากพนักงานปฏิบัติพฤติกรรมที่อยู่ในขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่งเพียงขั้นตอนเดียวก็ถือว่าเป็นเกิดพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม

นอกจากนี้ Kleysen and Street (2001) กล่าวว่า พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมเป็นการแสดงออกของบุคคล ซึ่งเป็นคุณสมบัติหนึ่งของบุคคลที่ควรมีอยู่ในองค์กร เป็นสิ่งสำคัญที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรและเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาองค์กร โดยแบ่งองค์ประกอบของพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมเป็น 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. พฤติกรรมด้านการแสวงหาโอกาส (Opportunity Exploration) คือ การแสดงออกถึงการค้นหาโอกาสจะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ พัฒนาสิ่งเดิมให้มีคุณค่ามากขึ้น

2. พฤติกรรมด้านความคิดริเริ่ม (Generativity) คือ การแสดงออกของบุคคลในการให้ความสนใจในการกำหนดและริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ เพื่อให้เป็นที่ยอมรับขององค์กรจนสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ โดยเป็นบุคคลที่มีกระบวนการทางความคิด พิจารณาถึงโอกาสที่จะเกิดสิ่งใหม่ ๆ ด้วยความคิดสร้างสรรค์ มีการจัดลำดับความคิด แสวงหาความสัมพันธ์เชื่อมโยงระหว่างแนวคิดใหม่ ๆ กับข้อมูลที่เกิดขึ้นจากการทำงาน

3. พฤติกรรมด้านการวิเคราะห์ข้อมูล (Formative Investigation) คือ การที่บุคคลแสดงออกถึงการวิเคราะห์และพิจารณาถึงความคิดใหม่ที่เกิดขึ้น ได้แก่ การบูรณาการความคิดต่าง ๆ เข้าไว้ด้วยกัน การนำความคิดนั้นไปทดลองใช้ รวมทั้งมีการวิเคราะห์ถึงข้อดีและข้อจำกัดของความคิดใหม่ ๆ

4. พฤติกรรมด้านการเป็นผู้นำความคิด (Championing) คือ การที่มีการระดม การสนับสนุนด้วยการชักจูง โน้มน้าวให้บุคคลอื่นเห็นด้วยกับความคิดใหม่ ๆ ที่เป็นความคิดสร้างสรรค์จากความเชื่อมั่นในศักยภาพทางความคิดของตนเอง และสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ โดยมีการนำความคิดของตนเองไปเผยแพร่ให้กับบุคคลอื่น รวมทั้งต้องเป็นบุคคลที่มีบุคลิกภาพที่ชอบการเปลี่ยนแปลง ชอบความเสี่ยง

5. พฤติกรรมด้านประยุกต์ใช้ (Application) คือ การนำความคิดใหม่ ๆ มาทดลองและประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอยู่เป็นประจำ มีการปรับปรุงผลที่เกิดจากความคิด

สร้างสรรค์อย่างต่อเนื่อง รวมทั้งมีความพยายามทำให้ทุกคนในองค์กรนำผลผลิตจากความคิดสร้างสรรค์นั้นไปใช้ประโยชน์และปฏิบัติเป็นประจำ

จากที่มาของแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในข้างต้น สรุปได้ว่า พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม เป็นการอธิบายการสร้างสรรค์ของบุคคลในรูปของพฤติกรรม โดยเกิดจากการที่บุคคลมีความสนใจต่อปัญหา จนกระทั่งนำไปสู่การคิดค้นวิธีการต่าง ๆ ในการแก้ปัญหานั้น ๆ ให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งในด้านของพนักงานในองค์กร พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมเกิดจากการที่บุคคลเกิดปัญหาระหว่างการปฏิบัติงาน จนเกิดการคิดค้นวิธีการใหม่ ๆ ที่มีความหลากหลายมากขึ้นและมีการสนับสนุนให้ผู้อื่นนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทั้งนี้ในเรื่องของแบบวัดที่ใช้ในการศึกษาผู้วิจัยเลือกใช้แบบวัดของ Janssen (2000) ซึ่งได้ประยุกต์ใช้แบบวัดตามแนวคิดของ Scott and Bruce (1994) เนื่องจากแบบวัดของ Janssen สอดคล้องกับแนวคิดที่ผู้วิจัยเลือกศึกษา เป็นการวัดพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในองค์ประกอบ 3 ด้านของการเกิดพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม ได้แก่ ด้านการสร้างความคิด ด้านการสนับสนุนความคิด และด้านการทำความคิดให้เป็นจริง

2.2 การทบทวนวรรณกรรมการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำเอาทฤษฎีองค์การแห่งการเรียนรู้ ความผูกพันต่องานและพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมมาประยุกต์เป็นกรอบแนวคิดในการเสริมสร้างการมีส่วนร่วม โดยมีการรวบรวมข้อมูลดังนี้

Park et al. (2013) ได้ทำการศึกษาเรื่อง องค์การแห่งการเรียนรู้และพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมโดยมีความผูกพันต่องานเป็นตัวแปรส่งผ่าน (Learning Organization and Innovative Behavior: The Mediating Effect of Work Engagement) โดยศึกษาพนักงานบริษัทในกลุ่มอุตสาหกรรมที่แตกต่างกันในประเทศเกาหลี จำนวน 326 คน และพบว่าองค์การแห่งการเรียนรู้มีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม ความผูกพันต่องานมีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม และความผูกพันต่องานมีบทบาทในการเป็นตัวแปรส่งผ่านของความสัมพันธ์ระหว่างองค์การแห่งการเรียนรู้และพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม

Anwar and Niode (2017) ได้ทำการศึกษาเรื่อง องค์การแห่งการเรียนรู้และพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยมีความผูกพันต่องานเป็นตัวแปรส่งผ่าน (กรณีศึกษาประเทศอินโดนีเซีย) (The Effects of Learning Organization Towards Employee's Innovative Behavior Meditated by Work Engagement: A Study in Indonesia) โดยศึกษาพนักงานบริษัทรถยนต์ในประเทศอินโดนีเซีย

จำนวน 244 คน และพบว่าองค์การแห่งการเรียนรู้มีผลทางบวกต่อความผูกพันต่องาน ความผูกพันต่องานมีผลทางบวกต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม และองค์การแห่งการเรียนรู้มีผลทางบวกต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยมีความผูกพันต่องานเป็นตัวแปรส่งผ่าน

Duan (2017) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาอิทธิพลขององค์การแห่งการเรียนรู้ต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานและการสื่อสารในองค์การของบริษัทเทคโนโลยีชั้นสูง (A Study of the Influence of Learning Organization on Organizational Creativity and Organizational Communication in High Tech Technology) โดยศึกษาพนักงาน Weihai Huojia High-Tech Industrial Development Zone ในประเทศจีน จำนวน 376 คน และพบว่าองค์การแห่งการเรียนรู้เป็นปัจจัยสำคัญสำหรับอุตสาหกรรมเทคโนโลยี องค์การแห่งการเรียนรู้มีอิทธิพลทางบวกต่อการสื่อสารในองค์การ การสื่อสารในองค์การมีอิทธิพลทางบวกต่อความคิดสร้างสรรค์ในองค์การและองค์การแห่งการเรียนรู้มีอิทธิพลทางบวกต่อความคิดสร้างสรรค์ในองค์การ

Soetantyo and Ardiyanti (2018) ได้ทำการศึกษาเรื่อง พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม องค์การแห่งการเรียนรู้ โดยมีความผูกพันต่องานเป็นตัวแปรส่งผ่าน (Innovative Behavior, Learning Organization, and The Mediating Role of Work Engagement in it Sector) โดยศึกษาพนักงานบริษัทเทคโนโลยีในประเทศอินโดนีเซีย จำนวน 97 คน และพบว่าองค์การแห่งการเรียนรู้มีผลทางบวกต่อความผูกพันต่องาน ความผูกพันต่องานมีผลทางบวกต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม และองค์การแห่งการเรียนรู้มีผลทางบวกต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยมีความผูกพันต่องานเป็นตัวแปรส่งผ่าน

Pramudita and Seger (2019) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิกและพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยมีความผูกพันต่องานเป็นตัวแปรส่งผ่าน (The Effect of Leader Exchange on Innovative Work Behavior through Work Engagement) โดยศึกษาพนักงานในอุตสาหกรรมการผลิตในประเทศอินโดนีเซีย จำนวน 177 คน และพบว่า การแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิกมีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม ความผูกพันต่องานมีอิทธิพลเชิงบวกทางบวกต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม และความผูกพันต่องานมีบทบาทในการเป็นตัวแปรส่งผ่านในความสัมพันธ์ระหว่างการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิกและพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม

ฉูดดา วรณนุชปวิช (2556) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กับการสร้างนวัตกรรมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต 2 โดยศึกษาครูสายการสอนวิทย์ฐานะชำนาญการพิเศษของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต 2 จำนวน 316 คน และพบว่าโรงเรียนในสังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต 2 มีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับสูงมากและมีการสร้างนวัตกรรมในระดับสูง ในด้านปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อการสร้างนวัตกรรมขององค์กรแตกต่างกัน และความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการสร้างนวัตกรรม

ปิยะณัฐ เรืองเกษกรรม (2561) ได้ทำการศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรมีผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ โดยศึกษาพนักงานในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ จำนวน 400 คน และพบว่า อายุ ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานกลุ่มของอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์แตกต่างกัน ความผูกพันองค์กรด้าน Attitudinal Commitment และด้าน Programmatic Commitment ส่งผลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน และความผูกพันองค์กรด้าน Loyalty Based Commitment ไม่มีผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน

โชติกา จันทร์อยู่ (2562) ได้ทำการศึกษาเรื่อง พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย โดยศึกษาพนักงานเจนเนอเรชั่นวายของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย จำนวน 364 คน และพบว่าพนักงานเจนเนอเรชั่นวายของ กฟผ. มีระดับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง บรรยากาศในการส่งเสริมนวัตกรรม และการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิกส่งผลเชิงบวกต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมอย่างมีนัยสำคัญ แต่ความไม่พอใจในสถานการณ์ที่เป็นอยู่ไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม

ภัทรพล อังคนานุวัฒน์ (2563) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานบริษัท ทิสโก้ไฟแนนเชียลกรุ๊ป จำกัด (มหาชน) โดยศึกษาพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัท ทิสโก้ไฟแนนเชียลกรุ๊ป จำกัด (มหาชน) จำนวน 372 คน และพบว่า เพศ ประสบการณ์การทำงาน และตำแหน่งที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นของพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมที่แตกต่างกัน ปัจจัยการสนับสนุนของผู้บริหาร ปัจจัยบรรยากาศด้านการสร้างนวัตกรรม และปัจจัยแรงจูงใจด้านการสร้างนวัตกรรมมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในระดับปานกลาง

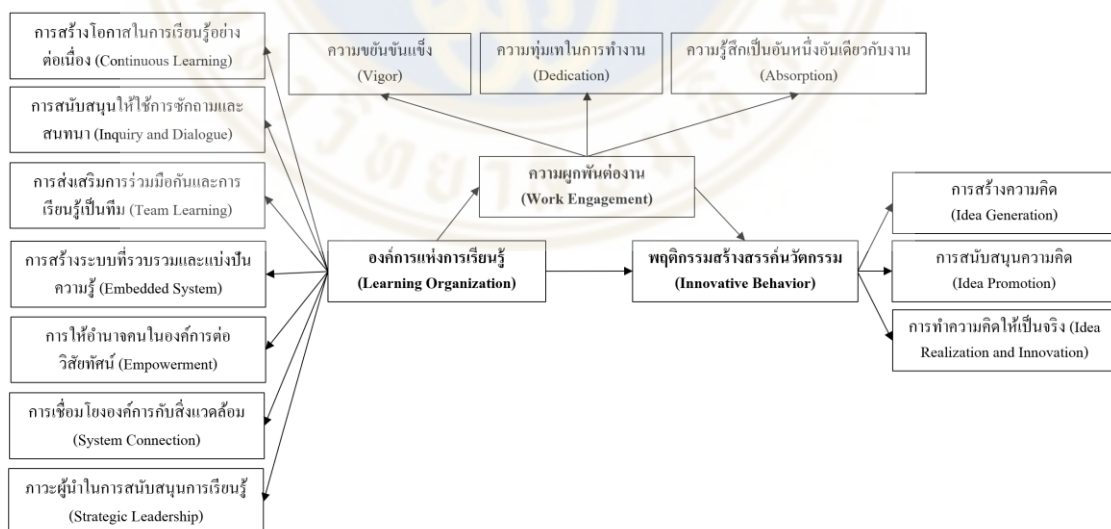
มนัสนันท์ ไบคุณากร (2563) ได้ทำการศึกษาเรื่อง อิทธิพลขององค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อผลการดำเนินงานขององค์กรผ่านพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรฝ่ายกิจการสาขาภาคกลาง โดยศึกษาพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ฝ่ายกิจการสาขาภาคกลาง จำนวน 300 คน และพบว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ ด้านรูปแบบวิถีคิด ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการ

เรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมของพนักงาน

ธัญพร ภาคภู (2564) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของพนักงานบริษัทมดิชน จำกัด (มหาชน) โดยศึกษาพนักงานบริษัทมดิชน จำกัด (มหาชน) จำนวน 260 คน และพบว่า ความมั่นคงในการทำงานและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรส่งผลบวกต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมของพนักงาน แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของพนักงาน

2.3 กรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย

จากการศึกษางานวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้อง พบว่ามีการนำแนวคิดทฤษฎีองค์การแห่งการเรียนรู้ ทฤษฎีพฤติกรรมสร้างนวัตกรรม และทฤษฎีความผูกพันต่องาน ไปใช้ในการศึกษาอย่างหลากหลาย แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยได้นำแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ ข้างต้นที่ได้มาจากการทบทวนวรรณกรรม นำมาสู่การพัฒนาและกำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัยได้ดังนี้



รูปภาพ 2.2 กรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย

ที่มา: ปรับปรุงมาจาก Park et al. (2013)

2.4 สมมติฐาน

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในข้างต้น ผู้วิจัยสามารถตั้งสมมติฐานการวิจัยไว้ ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 องค์การแห่งการเรียนรู้ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานเจนเอเรชันวายในบริษัทกลุ่มธุรกิจพลังงาน

สมมติฐานที่ 2 องค์การแห่งการเรียนรู้ส่งผลต่อความผูกพันต่องานของพนักงานเจนเอเรชันวายในบริษัทกลุ่มธุรกิจพลังงาน

สมมติฐานที่ 3 ความผูกพันต่องานส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานเจนเอเรชันวายในบริษัทกลุ่มธุรกิจพลังงาน

สมมติฐานที่ 4 ความผูกพันต่องานมีบทบาทการเป็นตัวแปรส่งผ่านในความสัมพันธ์ระหว่างองค์การแห่งการเรียนรู้และพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานเจนเอเรชันวายในบริษัทกลุ่มธุรกิจพลังงาน

2.5 บทสรุป

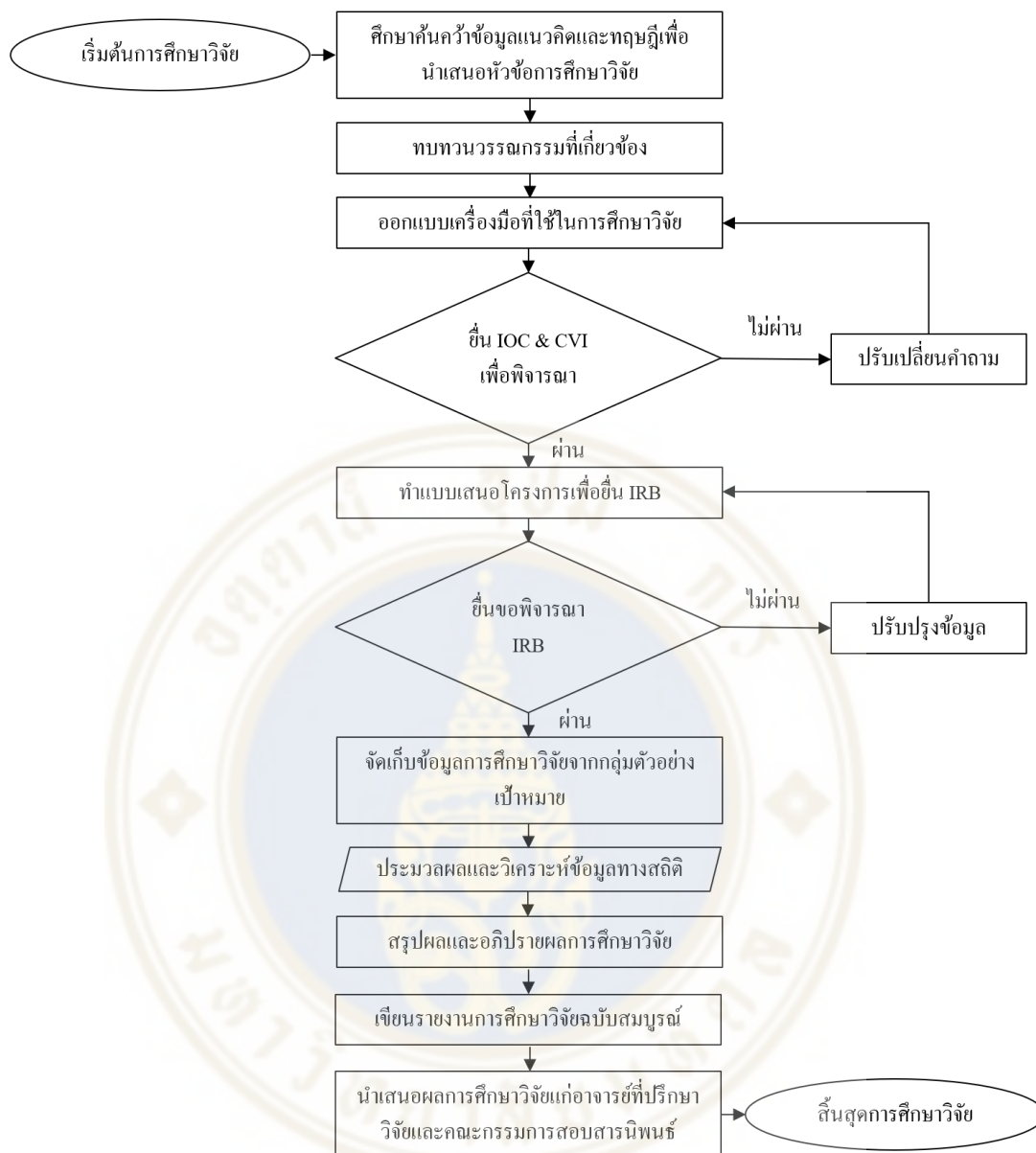
การศึกษาวิจัยบทที่ 2 เป็นการศึกษาแนวคิดทฤษฎี และการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องซึ่งประกอบด้วยทฤษฎีองค์การแห่งการเรียนรู้ ทฤษฎีความผูกพันต่องาน และทฤษฎีพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม ในส่วนของการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำแนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ การสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Create Continuous Learning Opportunities) การสนับสนุนให้ใช้การซักถามและสนทนา (Promote Inquiry and Dialogue) การส่งเสริมการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีม (Encourage Collaboration and Team Learning) การสร้างระบบที่รวบรวมและแบ่งปันความรู้ (Create System to Capture and Share Learning) การให้อำนาจคนในองค์กรต่อวิสัยทัศน์ (Empower People Toward a Collective Vision) การเชื่อมโยงองค์กรกับสิ่งแวดล้อม (Connect the Organization to its Environment) และภาวะผู้นำในการสนับสนุนการเรียนรู้ (Provide Strategic Leadership for Learning) แนวคิดความผูกพันต่องาน (Work Engagement) 3 ด้าน ได้แก่ ความขยันขันแข็ง (Vigor) ความทุ่มเทในการทำงาน (Dedication) ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน (Absorption) และแนวคิดพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม (Innovative Behavior) 3 ด้าน ได้แก่ การสร้างความคิด (Idea Generation) การนำเสนอความคิด (Idea Promotion) และการนำแนวคิดไปปฏิบัติจริง (Idea Realization and Innovation) มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดและสมมติฐานของงานวิจัยครั้งนี้

บทที่ 3

ระเบียบวิธีการศึกษาวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อศึกษาปัจจัยองค์การแห่งการเรียนรู้และความผูกพันต่องานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานเจเนอเรชันวายในบริษัทกลุ่มธุรกิจพลังงาน โดยผู้วิจัยได้จัดทำแบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง โดยมีการศึกษาค้นคว้าแนวคิดทฤษฎีของนักวิชาการและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอดีต เพื่อเป็นแนวทางในการจัดทำแบบสอบถามและประกอบกรวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีทางสถิติด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปสำหรับการใช้ในการสรุปและอภิปรายผล การศึกษาวิจัยมีขั้นตอนการดำเนินการศึกษาวิจัยดังนี้

- 3.1 รูปแบบงานวิจัย
- 3.2 ประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย
- 3.4 เครื่องมือและลักษณะวิธีการที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย
- 3.6 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.7 การปกป้องความลับของข้อมูลส่วนตัวของผู้เข้าร่วมวิจัย
- 3.8 กรอบระยะเวลาและตารางแสดงแผนดำเนินงาน โครงการวิจัย
- 3.9 บทสรุป



รูปภาพ 3.1 ขั้นตอนการดำเนินการศึกษาวิจัยโดยมีระเบียบวิธีในการดำเนินการศึกษาวิจัย

3.1 รูปแบบงานวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยออกแบบการวิจัยให้มีลักษณะเป็นการศึกษาวิจัยเชิงเปรียบเทียบสาเหตุ (Causal Research Design) ณ ช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง (Cross-Sectional Study)

3.2 ประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

3.2.1 การกำหนดกลุ่มประชากร

การศึกษาครั้งนี้มุ่งเน้นไปที่การศึกษาถึงปัจจัยของการแห่งการเรียนรู้และความผูกพันต่องานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานเจเนอเรชันวายในบริษัทกลุ่มธุรกิจพลังงาน ผู้วิจัยจึงได้กำหนดกลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยเป็นพนักงานเจเนอเรชันวายในบริษัทกลุ่มธุรกิจพลังงานที่ทำงานอยู่ในปัจจุบันและได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างแบบไม่ทราบความน่าจะเป็น (Non-probability sampling) เนื่องจากผู้วิจัยไม่สามารถทราบถึงกลุ่มประชากรที่แท้จริงได้

3.2.2 การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เลือกเก็บข้อมูลจากกลุ่มพนักงานเจเนอเรชันวายในบริษัทกลุ่มธุรกิจพลังงาน โดยมีการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ในกรณีไม่ทราบจำนวนประชากร ตามสูตรคำนวณของ W.G. Cochran (Cochran, 1953) ดังนี้

$$n = \frac{P(1 - P)Z^2}{d^2}$$

เมื่อ n = ขนาดกลุ่มตัวอย่างประชากรที่นับไม่ได้

P = สัดส่วนของประชากรที่ผู้วิจัยกำหนดจะสุ่ม

Z = ระดับความเชื่อมั่นที่ผู้วิจัยกำหนดไว้มีค่าเท่ากับ 1.96 ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95

d = ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้นได้

โดยที่เมื่อมีเงื่อนไขดังนี้ สัดส่วนของประชากรที่ผู้วิจัยกำหนดจะสุ่มทั้งหมดเท่ากับร้อยละ 50 ค่าความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มกลุ่มตัวอย่างเท่ากับร้อยละ 5 และระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 มีค่าเท่ากับ 1.96

$$n = \frac{0.5(1-0.5)1.96^2}{0.05^2} = 384.16 \approx 385 \text{ คน}$$

ดังนั้น การศึกษาวิจัยครั้งนี้จึงมีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างไม่น้อยกว่า 385 คน

3.2.3 กลยุทธ์ในการเข้าถึงกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เลือกใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น (Non-Probability Sampling) โดยทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยจะใช้กลยุทธ์ในการเข้าถึงกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยทำการส่งลิงก์แบบสอบถามออนไลน์ผ่านไลน์ (Line) ไมโครซอฟท์ทีม แชท (Microsoft Teams Chat) อีเมล (E-mail) และเอกสารให้กับกลุ่มประชากรพนักงานเจนเนอเรชันวายในบริษัทกลุ่มธุรกิจพลังงาน

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งผู้วิจัยได้มีการจัดทำแบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์เพื่อเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ทฤษฎีองค์การแห่งการเรียนรู้ ทฤษฎีความผูกพันต่องานและทฤษฎีพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมซึ่งปรับปรุงมาจาก “Learning Organization and Innovative Behavior: The Mediating Effect of Work Engagement” (Park et al., 2013) โดยมีตัวแปรดังต่อไปนี้

ตาราง 3.1 แสดงตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ชนิดของตัวแปร	ชื่อตัวแปร
1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)	องค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) 7 ด้าน ได้แก่ 1. การสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Continuous Learning) 2. การสนับสนุนให้ใช้การซักถามและสนทนา (Inquiry and Dialogue) 3. การส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือและการเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) 4. การสร้างระบบที่รวบรวมและแบ่งปันความรู้ (Embedded System) 5. การให้อำนาจคนในองค์กรต่อวิสัยทัศน์ (Empowerment) 6. การเชื่อมโยงองค์การกับสิ่งแวดล้อม (System Connection) 7. ภาวะผู้นำในการสนับสนุนการเรียนรู้ (Strategic Leadership)
2. ตัวแปรส่งผ่าน (Mediator Variables)	ความผูกพันต่องาน (Work Engagement) 3 ด้าน ได้แก่ 1. ความขยันขันแข็ง (Vigor) 2. ความทุ่มเทในการทำงาน (Dedication) 3. ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน (Absorption)

ชนิดของตัวแปร	ชื่อตัวแปร
3. ตัวแปรตาม (Dependent Variables)	พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม (Innovative Behavior) 3 ด้าน ได้แก่ 1. การสร้างความคิด (Idea Generation) 2. การสนับสนุนความคิด (Idea Promotion) 3. การทำความคิดเป็นจริง (Idea Realization and Innovation)

เครื่องมือที่ใช้ในรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ การใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) มีลักษณะคำถามแบบปลายปิด (Close-Ended Question) โดยสร้างจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งกลุ่มคำถามออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามคัดกรอง

แบบสอบถามคัดกรองประกอบไปด้วยคำถามสำหรับการคัดกรองเพื่อให้ได้ข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการซึ่งเป็นพนักงานเจเนอเรชันวายในกลุ่มธุรกิจพลังงาน ได้แก่ ท่านเกิดในปี พ.ศ.2523-2543 และทำงานในบริษัทกลุ่มธุรกิจพลังงานหรือไม่ หากผู้ทำแบบสอบถามไม่ได้เป็นกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการเท่ากับว่าข้อมูลที่จะได้รับจากผู้ที่ทำแบบสอบถามนั้นไม่สามารถนำมาศึกษาวิจัยได้แบบสอบถามจะจบลงโดยอัตโนมัติ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลด้านประชากรศาสตร์

แบบสอบถามข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ ประกอบไปด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สายงาน และอายุงาน เพื่อใช้ในการอธิบายลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. เพศ เป็นระดับการวัดประเภทมาตรานามบัญญัติ (Nominal Scale)
2. อายุ เป็นระดับการวัดประเภทมาตราเรียงลำดับ (Ordinal Scale)
3. ระดับการศึกษา เป็นระดับการวัดประเภทมาตราเรียงลำดับ (Ordinal Scale)
4. สายงาน เป็นระดับการวัดประเภทมาตรานามบัญญัติ (Nominal Scale)
5. อายุงานในบริษัท เป็นระดับการวัดประเภทมาตราเรียงลำดับ (Ordinal Scale)

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ ใช้แบบสอบถามมิติขององค์การแห่งการเรียนรู้ (Dimensions of the Learning Organization Question – DLOQ) ของ Kumar et al. (2016) ที่ได้รับการพัฒนาจาก Marsick and Watkins (2003) มีข้อความทั้งหมด 21 ข้อ แบ่งเป็นข้อความ 7 ด้าน ได้แก่ การสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การสนับสนุนให้ใช้การซักถามและ

สนทนา การส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือและการเรียนรู้เป็นทีม การสร้างระบบที่รวบรวมและแบ่งปันความรู้ การให้อำนาจคนในองค์กรต่อวิสัยทัศน์ การเชื่อมโยงองค์การกับสิ่งแวดล้อมและภาวะผู้นำในการสนับสนุนการเรียนรู้

ตาราง 3.2 ข้อคำถามของแบบสอบถามส่วนที่ 3

ตัวแปร	ชื่อตัวแปร	คำถาม	ปรับปรุงมาจาก
1. การสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Continuous Learning: CL)	CL1	พนักงานในองค์กรมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันและมีการเรียนรู้ร่วมกัน	Kumar et al. (2016)
	CL2	องค์กรสนับสนุนให้พนักงานได้เรียนรู้ในเวลาที่ต้องการ	
	CL3	พนักงานในองค์กรได้รับรางวัลหรือคำชมเชยเมื่อพนักงานมีการเรียนรู้	
2. การสนับสนุนให้ใช้การซักถามและสนทนา (Inquiry and Dialogue: ID)	ID1	พนักงานในองค์กรให้ข้อเสนอแนะต่อกันอย่างเปิดใจและจริงใจ	Kumar et al. (2016)
	ID2	พนักงานในองค์กรเมื่อแสดงความคิดเห็นก็จะถามความเห็นจากผู้อื่นด้วย	
	ID3	พนักงานในองค์กรให้ความเคารพต่อความคิดและการปฏิบัติของผู้อื่น	
3. การส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือและการเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning and Collaboration: TL)	TL1	ส่วนงานมีอิสระที่จะปรับเปลี่ยนเป้าหมายของส่วนงานได้	Kumar et al. (2016)
	TL2	ส่วนงานมีการปรับปรุงแนวคิดหลังจากที่ได้อภิปรายกันหรือได้รับข้อมูลมาใหม่เพิ่มเติม	

ตัวแปร	ชื่อตัวแปร	คำถาม	ปรับปรุงมาจาก
	TL3	ส่วนงานมีความเชื่อมั่นว่าองค์กรจะดำเนินการตามข้อเสนอแนะของส่วนงาน	
4. การสร้างระบบที่รวบรวมและแบ่งปันความรู้ (Embedded System: ES)	ES1	องค์กรมีระบบที่แสดงความแตกต่าง (Gap) ระหว่างสมรรถนะการทำงานในปัจจุบัน (Current Performance) กับสมรรถนะการทำงานตามที่คาดหวัง (Expected Performance)	Kumar et al. (2016)
	ES2	องค์กรมีการเผยแพร่สิ่งที่ได้เรียนรู้ (Lesson Learned) ให้กับพนักงานในองค์กร	
	ES3	องค์กรมีการประเมินผลความคุ้มค่าของเวลาและทรัพยากรที่ใช้ในการฝึกอบรม	
5. การให้อำนาจคนในองค์กรต่อวิสัยทัศน์ (Empowerment: EP)	EP1	องค์กรให้การยกย่องผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	Kumar et al. (2016)
	EP2	องค์กรเปิดโอกาสให้พนักงานควบคุมการใช้ทรัพยากรที่ต้องการสำหรับงานที่รับผิดชอบ	
	EP3	องค์กรสนับสนุนให้พนักงานทดลองสิ่งใหม่	
6. การเชื่อมโยงองค์กรกับสิ่งแวดล้อม (System Connection: SC)	SC1	องค์กรส่งเสริมให้พนักงานเปิดกว้างทางความคิด	Kumar et al. (2016)
	SC2	องค์กรคำนึงถึงความต้องการของชุมชนและคนในสังคม	
	SC3	องค์กรส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา	

ตัวแปร	ชื่อตัวแปร	คำถาม	ปรับปรุงมาจาก
7. ภาวะผู้นำในการ สนับสนุนการเรียนรู้ (Strategic Leadership: SL)	SL1	ผู้บริหารระดับสูงทำหน้าที่เป็นผู้ ชี้แนะและผู้ให้คำปรึกษาแก่ พนักงาน	Kumar et al. (2016)
	SL2	ผู้บริหารระดับสูงเป็นผู้ที่มองหา โอกาสในการเรียนรู้พัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่อง	
	SL3	ผู้บริหารระดับสูงเป็นผู้ที่คอย ติดตามเพื่อให้มั่นใจว่าการ ดำเนินงานสอดคล้องกับค่านิยม ขององค์กร	

ลักษณะคำถามเป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามรูปแบบของ Likert's Scale (Wade, 2006) โดยมีการกำหนดคะแนนตามส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ดังนี้

- ระดับคะแนน 5 หมายถึง เป็นประจำ
- ระดับคะแนน 4 หมายถึง ค่อนข้างบ่อย
- ระดับคะแนน 3 หมายถึง บางครั้ง
- ระดับคะแนน 2 หมายถึง แทบจะไม่เคย
- ระดับคะแนน 1 หมายถึง ไม่เคยเกิดขึ้น

ผู้วิจัยได้มีการกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายเพื่อใช้ในการจัดระดับของค่าเฉลี่ยที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยใช้สูตรการคำนวณ ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5-1}{5} = 0.80
 \end{aligned}$$

จากการพิจารณาอันตรภาคชั้นของช่วงระดับคะแนนข้างต้น จึงกำหนดแบ่งระดับคะแนน ดังนี้

- คะแนนตั้งแต่ 4.21 - 5.00 กำหนดให้เป็นระดับสูงมาก
- คะแนนตั้งแต่ 3.41 - 4.20 กำหนดให้เป็นระดับสูง
- คะแนนตั้งแต่ 2.61 - 3.40 กำหนดให้เป็นระดับปานกลาง
- คะแนนตั้งแต่ 1.81 - 2.60 กำหนดให้เป็นระดับต่ำ
- คะแนนตั้งแต่ 1.00 - 1.80 กำหนดให้เป็นระดับต่ำมาก

ดังนั้นในการวัดระดับองค์การแห่งการเรียนรู้ว่าอยู่ในระดับใด ให้พิจารณาระดับคะแนนเฉลี่ยว่าตกอยู่ในช่วงระดับคะแนนใด

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่องาน ใช้แบบวัด Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9) ของ Schaufeli et al. (2006) มีข้อความทั้งหมด 9 ข้อ แบ่งเป็นข้อความ 3 ด้าน ได้แก่ ความขยันขันแข็ง ความทุ่มเทในการทำงาน และความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

ตาราง 3.3 ข้อคำถามของแบบสอบถามส่วนที่ 4

ตัวแปร	ชื่อตัวแปร	คำถาม	ปรับปรุงมาจาก
1. ความขยันขันแข็ง (Vigor: VI)	VI1	ท่านรู้สึกมีพลังในการทำงานอย่าง ล้นเหลือ	Schaufeli et al. (2006)
	VI2	ในขณะที่ทำงานท่านรู้สึกแข็งแรงและ กระปรี้กระเปร่า	
	VI3	เมื่อท่านตื่นนอนตอนเช้า ท่านรู้สึก อยากไปทำงาน	
2. ความทุ่มเทในการ ทำงาน (Dedication: DE)	DE1	ท่านทำงานในหน้าที่รับผิดชอบด้วย ความกระตือรือร้น	Schaufeli et al. (2006)
	DE2	งานของท่านสร้างแรงบันดาลใจต่อ ท่าน	
	DE3	ท่านภูมิใจในงานที่ท่านทำ	

ตัวแปร	ชื่อตัวแปร	คำถาม	ปรับปรุงมาจาก
3. ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันงาน (Absorption: AB)	TL1	ท่านรู้สึกมีความสุขเมื่อต้องทำงานหนักและเอาจริงเอาจัง	Schaufeli et al. (2006)
	TL2	ท่านหลงใหลในงานของท่าน	
	TL3	ท่านรู้สึกตื่นตัวเมื่อทำงาน	

ลักษณะคำถามเป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 7 ระดับ (Rating Scale) ตามรูปแบบของ Likert's Scale (Wade, 2006) โดยมีการกำหนดคะแนนตามส่วนประมาณค่า 7 ระดับ ดังนี้

- ระดับคะแนน 7 หมายถึง เป็นประจำ
- ระดับคะแนน 6 หมายถึง บ่อยครั้ง
- ระดับคะแนน 5 หมายถึง ค่อนข้างบ่อย
- ระดับคะแนน 4 หมายถึง บางครั้ง
- ระดับคะแนน 3 หมายถึง นาน ๆ ครั้ง
- ระดับคะแนน 2 หมายถึง แทบจะไม่เคย
- ระดับคะแนน 1 หมายถึง ไม่เคยเกิดขึ้น

ผู้วิจัยได้มีการกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายเพื่อใช้ในการจัดระดับของค่าเฉลี่ยที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยใช้สูตรการคำนวณ ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{อันตรายภาค} &= \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{7-1}{7} = 0.86
 \end{aligned}$$

จากการพิจารณาอันตรายภาคชั้นของช่วงระดับคะแนนข้างต้น จึงกำหนดแบ่งระดับคะแนน ดังนี้

คะแนนตั้งแต่ 6.15 - 7.00 กำหนดให้เป็นระดับสูงมาก

คะแนนตั้งแต่ 5.29 - 6.14 กำหนดให้เป็นระดับสูง

- คะแนนตั้งแต่ 4.43 - 5.28 กำหนดให้เป็นระดับค่อนข้างสูง
 คะแนนตั้งแต่ 3.57 - 4.42 กำหนดให้เป็นระดับปานกลาง
 คะแนนตั้งแต่ 2.71 - 3.56 กำหนดให้เป็นระดับค่อนข้างต่ำ
 คะแนนตั้งแต่ 1.85 - 2.70 กำหนดให้เป็นระดับต่ำ
 คะแนนตั้งแต่ 1.00 - 1.84 กำหนดให้เป็นระดับต่ำมาก

ดังนั้นในการวัดระดับความผูกพันต่องานว่าอยู่ในระดับใด ให้พิจารณาคะแนนเฉลี่ยว่าตกอยู่ในช่วงระดับคะแนนใด

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม ใช้แบบวัดของ Janssen (2000) มีข้อคำถามทั้งหมด 9 ข้อ แบ่งเป็นข้อคำถาม 3 ด้าน ได้แก่ การสร้างความคิด การสนับสนุนความคิด และการทำความคิดให้เป็นจริง

ตาราง 3.4 ข้อคำถามของแบบสอบถามส่วนที่ 5

ตัวแปร	ชื่อตัวแปร	คำถาม	ปรับปรุงมาจาก
1. การสร้างความคิด (Idea Generation: IG)	IG1	ท่านเสนอแนะแนวความคิดใหม่สำหรับประเด็นที่ยากลำบาก	Janssen (2000)
	IG2	ท่านแสวงหาวิธีการ เทคนิค หรือเครื่องมือใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงาน	
	IG3	ท่านเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาที่แปลกใหม่และสร้างสรรค์	
2. การสนับสนุนความคิด (Idea Promotion: IP)	IP1	ท่านดำเนินการจัดเตรียมด้านต่าง ๆ เพื่อให้ได้รับการสนับสนุนความคิดทางนวัตกรรม	Janssen (2000)
	IP2	ท่านดำเนินการเพื่อให้ได้รับการอนุมัติสำหรับความคิดทางนวัตกรรม	
	IP3	ท่านกระตุ้นให้สมาชิกคนสำคัญขององค์กรแสดงความสนใจต่อความคิดทางนวัตกรรม	

ตัวแปร	ชื่อตัวแปร	คำถาม	ปรับปรุงมาจาก
3. การทำความคิดเป็นจริง (Idea Realization and Innovation: IR)	IR1	ท่านนำความคิดทางนวัตกรรมไป ประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์	Janssen (2000)
	IR2	ท่านนำความคิดทางนวัตกรรมไปใช้ใน สภาพแวดล้อมการทำงานอย่างเป็น ระบบ	
	IR3	ท่านประเมินการใช้ประโยชน์ของ ความคิดทางนวัตกรรม	

ลักษณะคำถามเป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 7 ระดับ (Rating Scale) ตามรูปแบบของ Likert's Scale (Wade, 2006) โดยมีการกำหนดคะแนนตามส่วนประมาณค่า 7 ระดับ ดังนี้

- ระดับคะแนน 7 หมายถึง เป็นประจำ
- ระดับคะแนน 6 หมายถึง บ่อยครั้ง
- ระดับคะแนน 5 หมายถึง ค่อนข้างบ่อย
- ระดับคะแนน 4 หมายถึง บางครั้ง
- ระดับคะแนน 3 หมายถึง นาน ๆ ครั้ง
- ระดับคะแนน 2 หมายถึง แทบจะไม่เคย
- ระดับคะแนน 1 หมายถึง ไม่เคยเกิดขึ้น

ผู้วิจัยได้มีการกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายเพื่อใช้ในการจัดระดับของค่าเฉลี่ยที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยใช้สูตรการคำนวณ ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{7-1}{7} = 0.86
 \end{aligned}$$

จากการพิจารณาอันตรายภาคชั้นของช่วงระดับคะแนนข้างต้น จึงกำหนดแบ่งระดับคะแนน ดังนี้

- คะแนนตั้งแต่ 6.15 - 7.00 กำหนดให้เป็นระดับสูงมาก
- คะแนนตั้งแต่ 5.29 - 6.14 กำหนดให้เป็นระดับสูง
- คะแนนตั้งแต่ 4.43 - 5.28 กำหนดให้เป็นระดับค่อนข้างสูง
- คะแนนตั้งแต่ 3.57 - 4.42 กำหนดให้เป็นระดับปานกลาง
- คะแนนตั้งแต่ 2.71 - 3.56 กำหนดให้เป็นระดับค่อนข้างต่ำ
- คะแนนตั้งแต่ 1.85 - 2.70 กำหนดให้เป็นระดับต่ำ
- คะแนนตั้งแต่ 1.00 - 1.84 กำหนดให้เป็นระดับต่ำมาก

ดังนั้นในการวัดระดับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมว่าอยู่ในระดับใด ให้พิจารณาคะแนนเฉลี่ยว่าตกอยู่ในช่วงระดับคะแนนใด

3.4 เครื่องมือและลักษณะวิธีการที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

งานวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ด้วยวิธีวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยแบ่งตามลักษณะประเภทของข้อมูล ดังนี้

3.4.1 ข้อมูลประเภทปฐมภูมิ (Primary Data) จะใช้การเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม (Questionnaire) ผ่านทางออนไลน์จากกลุ่มตัวอย่างไม่น้อยกว่า 385 ตัวอย่าง เนื่องจากเป็นวิธีที่ทำให้ได้ขนาดตัวอย่างจำนวนมากในระยะเวลาที่จำกัด กลุ่มตัวอย่างสามารถเข้าถึงแบบสอบถามได้สะดวกและผู้วิจัยสามารถนำข้อมูลไปใช้โดยการวิเคราะห์ค่าสถิติผ่านทางโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติได้อย่างรวดเร็ว มีขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามออนไลน์จัดทำขึ้นโดยใช้กูเกิลฟอร์ม (Google Form) ให้กับกลุ่มตัวอย่าง
2. ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถามออนไลน์ที่ได้รับจากกลุ่มตัวอย่างและคัดแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์
3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มาบันทึกลงรหัสและตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

3.4.2 ข้อมูลประเภททุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นการศึกษาข้อมูลจากแนวคิด ทฤษฎีจากเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างกรอบแนวความคิด การวิจัยรวมทั้งการสืบค้นจากสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ข้อมูลจากเว็บไซต์ต่าง ๆ เกี่ยวกับข้อมูลที่เป็น ประโยชน์ในงานวิจัยครั้งนี้

3.5 การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

ผู้วิจัยทำการทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ โดยการทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามให้ข้อความมีความถูกต้องและ มีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

3.5.1 การทดสอบความเที่ยงตรง (Validity)

ผู้วิจัยได้นำเสนอแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือในการศึกษาวิจัยต่อ ผศ.ดร. กิตติชัย ราชมหา (อาจารย์ที่ปรึกษาโครงการวิจัย) เพื่อตรวจสอบเนื้อหาความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ (Content Validity) และ โครงสร้างของแบบสอบถาม (Construct Validity) และได้มีการนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาวิจัย (Item Objective Congruence: IOC) โดยค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) สามารถคำนวณได้จากสูตรต่อไปนี้ (ชานินทร์ ศิลป์จารุ, 2563)

$$IOC = \frac{\Sigma R}{n}$$

เมื่อ IOC = ค่าดัชนีความสอดคล้อง

ΣR = ผลรวมคะแนนผลการตัดสินใจของข้อคำถามนั้นจากผู้เชี่ยวชาญ

n = จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ซึ่งมีหลักเกณฑ์การตัดสินความสอดคล้องระหว่างคำถามกับวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

ถ้า $IOC > 0.50$ ถือว่าข้อคำถามนั้นมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ถ้า $IOC \leq 0.50$ ถือว่าข้อคำถามนั้นไม่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

และค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหา (Content Validity Index: CVI) เพื่อใช้ในการพิจารณาความสอดคล้องของข้อคำถามในแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาวิจัย โดยค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยที่ยอมรับได้ คือ 0.80 และสามารถคำนวณหาได้จากสูตรต่อไปนี้ (จรรยา สุวรรณบำรุง, 2563)

$$CVI = \frac{\text{จำนวนข้อคำถามที่ผู้เชี่ยวชาญให้ความเห็น 3 และ 4 คะแนน}}{\text{จำนวนข้อคำถามทั้งหมด}}$$

3.5.2 การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability)

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่าง (Pilot Test) ที่มีลักษณะใกล้เคียงกลุ่มตัวอย่างที่จะใช้จริง จำนวน 30 ตัวอย่าง และทำการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์ครอนบักแอลฟา (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยค่าแอลฟา (α) ที่ดีและมีความเชื่อมั่นสูงมีค่าใกล้เคียงหรือเท่ากับ 1 และถ้าค่าแอลฟา (α) มากกว่า 0.7 ขึ้นไปถือว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือและสามารถนำไปใช้ในการศึกษาวิจัยได้ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2564)

3.6 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีการใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลของประชากรกลุ่มตัวอย่างซึ่งผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป มีการดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรกลุ่มตัวอย่างพนักงานเจนเนอเรชันวาย ในบริษัทกลุ่มธุรกิจพลังงาน ไม่น้อยกว่า 385 คน เพื่อนำมาตรวจสอบความถูกต้องและครบถ้วนของข้อมูล
2. ลงรหัส (Coding) ในแบบสอบถามเพื่อนำไปใช้ในการประมวลผลและแปลผล
3. ผู้วิจัยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ SPSS (Statistical Package for the Social Science) ในการวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลในแต่ละส่วนของการศึกษาวิจัยทั้งข้อมูลในเชิงพรรณนาและข้อมูลในเชิงอนุมาน ดังต่อไปนี้

3.6.1 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics Analysis)

มีการใช้สถิติดังต่อไปนี้

1. ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้อธิบายลักษณะข้อมูลในแบบสอบถามในส่วนที่ 1 ที่เป็นข้อมูลทั่วไปด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ บริษัทที่ทำงาน สายงาน อายุงานและรายได้เฉลี่ยต่อเดือน
2. ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) เพื่อใช้อธิบายลักษณะข้อมูลของตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ตัวแปรส่งผ่าน (Mediator Variables) และตัวแปรตาม (Dependent Variables)
3. ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อใช้อธิบายลักษณะข้อมูลของตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ตัวแปรส่งผ่าน (Mediator Variables) และตัวแปรตาม (Dependent Variables)

3.6.2 การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA)

เพื่อทำการศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ (Observed Variables) ซึ่งเป็นการจัดกลุ่มความสัมพันธ์ว่าตัวแปรสังเกตได้ตัวแปรใดบ้างที่ควรอยู่ในปัจจัยเดียวกัน โดยวัตถุประสงค์หลักของการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสำรวจ คือ การศึกษาโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรและลดจำนวนตัวแปร (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2564) การวิเคราะห์จะนำเอาข้อมูลของตัวแปรเดิมที่เป็นตัวแปรสังเกตได้มาไว้ที่องค์ประกอบใหม่ที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด โดยเขียนเป็นสมการความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงได้ดังต่อไปนี้ (ยูทธ ไทยวรรณ, 2563)

$$F_1 = w_1x_1 + w_2x_2 + w_3x_3 + \dots + w_ix_i$$

เมื่อ F_1 = องค์ประกอบที่ 1 หรือปัจจัยที่ 1

$w_1, w_2, w_3, \dots, w_i$ = น้ำหนักของตัวแปร

$x_1, x_2, x_3, \dots, x_i$ = ตัวแปรตัวที่ 1, 2, 3, ..., i

โดยค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้กับองค์ประกอบควรมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ ± 0.3 การวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ SPSS ตัวแปรใดมีน้ำหนักในปัจจัยใดมาก ๆ ตัวแปรนั้นควรอยู่ในปัจจัยนั้น ค่าความร่วมกัน (Communality: h^2) มีค่าตั้งแต่ 0 – 1 บางทีเรียกค่านี้ว่า ค่าความเหมาะสมในการวิเคราะห์องค์ประกอบสามารถดูได้จากค่า KMO (Kaiser-Meyer-Olkin)

ต้องมีค่ามากกว่า 0.5 โดยมีการให้ความหมายของความเหมาะสมไว้ ดังต่อไปนี้ (ยุทธ ไกยวรรณ, 2563)

- 0.80 ขึ้นไป หมายความว่า เหมาะสมดีมากที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบ
- 0.70-0.79 หมายความว่า เหมาะสมดีที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบ
- 0.60-0.69 หมายความว่า เหมาะสมปานกลางที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบ
- 0.50-0.59 หมายความว่า เหมาะสมน้อยที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบ
- น้อยกว่า 0.50 หมายความว่า ไม่เหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบ

3.6.3 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis: MRA)

เป็นการศึกษาด้วยวิธีการทางสถิติเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระ (Independence Variables) หลายตัวที่มีผลกระทบต่อตัวแปรตาม (Dependence Variables) โดยในการวิเคราะห์จะใช้ Adjusted R^2 หรือค่า R^2 ซึ่งหากมีค่าเข้าใกล้ 1 นั้นหมายความว่าตัวแปรอิสระตัวนั้นมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามมาก แต่ถ้าหากค่าเข้าใกล้ 0 หมายความว่า ตัวแปรอิสระตัวนั้นมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามน้อย ดังนั้นทางผู้วิจัยจึงนำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis: MRA) มาเพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานของการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผ่าน โปรแกรม SPSS (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2564)

3.6.4 การวิเคราะห์โมเดลสมการเชิงโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM)

เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติที่ใช้ในการศึกษายืนยันสมมติฐานในงานวิจัยซึ่งได้จากทฤษฎีที่เกี่ยวข้องด้วยโปรแกรม AMOS ในกรณีที่ผลการวิเคราะห์ EFA พบว่าตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กับตัวแปรส่งผ่านและ ไม่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม ทำให้ไม่สามารถใช้การวิเคราะห์ MRA ได้ โดย SEM เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ที่คาดไว้ตามทฤษฎีของตัวแปรหลายตัวแปร ผ่านการใช้แผนภาพเส้นทาง (Path Diagram) โดยมีขั้นตอนดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2564)

1. การกำหนดโมเดลที่จะใช้ในการศึกษาวิจัย (Model Specification) โดยอ้างอิงจากทฤษฎี งานวิจัยและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องในอดีต
2. การหาค่าความเชื่อถือได้ (Reliability) โดยใช้ค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์ครอนบัคแอลฟา (Cronbach's Alpha Coefficient: α) ซึ่งค่าแอลฟา (α) ที่ได้มากกว่า 0.7 ขึ้นไป

3. การตรวจสอบการระบุโมเดล (Model Identification) เป็นการตรวจสอบโมเดลที่ระบุไว้ในข้อ 1 ว่าสามารถหาผลลัพธ์ได้เพียงค่าเดียวหรือไม่ โดยอาศัยจำนวนค่าความแปรปรวน (Degree of Freedom: DF) ซึ่งคำนวณได้โดยสมการดังต่อไปนี้

$$DF = \frac{P(P+1)}{2} - \text{จำนวนพารามิเตอร์ที่ไม่ทราบค่า}$$

เมื่อ DF คือ จำนวนค่าความแปรปรวน

P คือ จำนวนตัวแปรบ่งชี้ในโมเดลที่ระบุ

ถ้า $P > 0$ หมายถึง โมเดลที่สามารถระบุความเป็นค่าเดียวได้มากเกินไป (Over Identified Model) ถือว่าโมเดลดังกล่าวสามารถใช้ได้

ถ้า $P = 0$ หมายถึง โมเดลที่สามารถระบุความเป็นค่าเดียวได้ (Just Identified Model) ถือว่าโมเดลดังกล่าวไม่สามารถใช้ได้

ถ้า $P < 0$ หมายถึง โมเดลที่ไม่สามารถระบุความเป็นค่าเดียวได้ (Under Identified Model) ถือว่าโมเดลดังกล่าวไม่สามารถใช้ได้

4. การประมาณการค่าตัวแปร (Model Estimation) เป็นการตรวจสอบความกลมกลืนระหว่างเมทริกซ์ค่าแปรปรวน - ค่าแปรปรวนร่วมของตัวแปรสังเกตได้ที่ได้จากข้อมูลตัวอย่าง (S) กับระหว่างเมทริกซ์ค่าแปรปรวน - ค่าแปรปรวนร่วมที่พิจารณาจากแผนภาพเส้นทางหรือโมเดลที่ผู้วิจัยกำหนด (Σ) ซึ่งหากความแตกต่างของทั้ง 2 ค่ามีความใกล้เคียงกันแสดงว่าโมเดลที่ผู้วิจัยกำหนดมีความกลมกลืน โดยการประมาณค่าตัวแปรสามารถทำได้หลายวิธี แต่วิธีที่มาตรฐานที่สุดสำหรับโปรแกรม AMOS คือวิธีค่าประมาณความควรจะเป็นสูงสุด (Maximum Likelihood Estimation: MLE) โดยมีหลักการประมาณค่าเวกเตอร์ของพารามิเตอร์อิสระในโมเดลที่ทำให้ฟังก์ชันความควรจะเป็นสูงสุด โดยจะมีการกำหนดค่าเริ่มต้นและการทำงานเป็นรอบ เพื่อให้ค่าฟังก์ชันความควรจะเป็นสูงสุดและเวกเตอร์ของค่าประมาณพารามิเตอร์ลู่เข้าสู่ค่าคงที่ ซึ่งค่า MLE ที่ดีจะต้องเป็นค่าที่คงเส้นคงวา (Consistency) มีประสิทธิภาพ (Efficiency) และเป็นอิสระจากหน่วยข้อมูล โดย SEM จะวัดความกลมกลืนและความสอดคล้องของค่า S และ Σ ให้มีค่าแตกต่างกันน้อยที่สุดหรือ S- Σ ต่ำสุด

5. การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดล (Model Testing) โดยวิธีการตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลที่ผู้วิจัยกำหนด โดยอ้างอิงจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติที่ได้จาก AMOS ซึ่งจะพิจารณาองค์ประกอบต่าง ๆ ดังนี้

5.1 ค่า Chi-Square (X^2) เพื่อยืนยันสมมติฐานศูนย์ (Null Hypothesis) โดยค่า Chi-Square (X^2) ควรมีค่ามากกว่า 0.05

5.2 ค่า Relative Chi-Square (X^2/DF) ตรวจสอบว่าตัวแบบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ควรมีค่าไม่เกิน 2 หรือ 3

5.3 ค่า Goodness of Fit Index (GFI) เพื่อวัดระดับความกลมกลืนของโมเดลที่กำหนด โดยค่า GFI ควรมีค่ามากกว่า 0.95 จะถือว่าโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

5.4 ค่า Normed Fit Index (NFI) ดัชนีวัดความสอดคล้องเชิงสัมพัทธ์ โดย NFI ควรมีค่ามากกว่า 0.95

5.5 ค่า Comparative Fit Index (CFI) เพื่อวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ ใช้เปรียบเทียบโมเดลที่กำหนดกับโมเดลอิสระหรือโมเดลที่ค่าแปรปรวนระหว่างตัวแปรเป็นศูนย์ โดยค่า CFI ควรมีค่ามากกว่า 0.9

5.6 ค่า Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) โดยค่า RMSEA แสดงถึงค่าเฉลี่ยของความแตกต่าง (ความไม่กลมกลืน) ต่อองศาอิสระ (Degree of Freedom) ซึ่งค่า RMSEA ควรมีค่าระหว่าง 0 ถึง 0.07 หรือน้อยกว่า 0.07

6. ดัชนีปรับเปลี่ยน (Modification Index: MI) ในกรณีที่ผลการวิเคราะห์ SEM พบว่า Model ไม่กลมกลืนกัน จึงต้องมีการปรับโมเดล โดยการใส่เส้นลูกศร 2 ทาง หรือลูกศรทางเดียวเชื่อมระหว่างตัวแปร เพื่อให้มีค่าความแปรปรวนร่วม โดยในการเชื่อมจะพิจารณาที่ค่า MI ในโครงสร้างเดียวกันและพิจารณาที่ค่า Par Change ที่มากที่สุดระหว่าง 2 ตัวแปร เพื่อให้ค่า Chi-square ลดลง ซึ่งค่า Chi-Square ยังมีค่าต่ำหรือเข้าใกล้ศูนย์นั้นหมายถึงโมเดลมีความกลมกลืน

3.7 การปกป้องความลับของข้อมูลส่วนตัวของผู้เข้าร่วมวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีมาตรการปกป้องความลับและข้อมูลส่วนตัวของผู้เข้าร่วมวิจัย โดยการทำแบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์จะไม่มีการระบุชื่อ-นามสกุล ของผู้เข้าร่วมวิจัย ในส่วนของข้อมูลด้านประชากรศาสตร์จะนำเสนอเป็นภาพรวมของผู้เข้าร่วมวิจัย โดยการบรรยายสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) และการนำเสนอผลการศึกษาวิจัยจะนำเสนอในภาพรวม เช่นเดียวกัน ซึ่งหลังจากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้สิ้นสุดลง จะเก็บรักษาข้อมูลต่อไปอีก 6 เดือน เพื่อในกรณีที่มีการทบทวนความถูกต้องของข้อมูลในภายหลัง และหลังจากการศึกษาวิจัยสิ้นสุดโดย

ขั้นตอนการดำเนินงาน	เดือน (พ.ศ. 2566)								
	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
10. เขียนรายงานการศึกษาวิจัยฉบับสมบูรณ์									↔
11. นำเสนอผลการศึกษาวิจัยแก่อาจารย์ที่ปรึกษาวิจัยและคณะกรรมการสอบสารนิพนธ์									↔

3.9 บทสรุป

การศึกษาวิจัยบทที่ 3 เป็นการศึกษาระเบียบวิธีศึกษาวิจัย โดยมีรูปแบบของงานวิจัยเป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เลือกรับข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างพนักงานเจเนอเรชันวายในบริษัทกลุ่มธุรกิจพลังงาน ไม่น้อยกว่า 385 คน โดยมีการใช้แบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ที่มีส่วนประกอบทั้งหมด 5 ส่วน ประกอบไปด้วยส่วนที่ 1 แบบสอบถามคัดกรอง ส่วนที่ 2 ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่องาน และส่วนที่ 5 ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม ซึ่งก่อนการนำเครื่องมือไปใช้ต้องมีการทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามก่อนนำไปใช้ ในส่วนวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics Analysis) การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis: MRA) ซึ่งผู้วิจัยมีการปกป้องความลับของข้อมูลส่วนตัวของผู้เข้าร่วมวิจัยตามมาตรการที่กำหนดไว้ มีกรอบระยะเวลาดำเนินงานรวม 9 เดือน โดยประมาณ ตั้งแต่เดือนมกราคม-กันยายน พ.ศ. 2566

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อศึกษาปัจจัยองค์การแห่งการเรียนรู้และความผูกพันต่องานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานเจเนอเรชันวายในบริษัทกลุ่มธุรกิจพลังงาน ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างผ่านการทำแบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ (Online Questionnaire) มีผู้ตอบแบบสอบถามรวมทั้งสิ้น 446 คน และมีผู้ผ่านเกณฑ์การคัดกรองกลุ่มตัวอย่างจากคำถามคัดกรองจำนวน 425 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 95.29 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด จากนั้นจึงนำข้อมูลที่ได้มาทำการศึกษาตามระเบียบวิธีการศึกษาวิจัย โดยการประมวลผลผ่าน Statistical Package for the Social Science หรือ SPSS Version 18 โดยได้ผลการวิเคราะห์ดังนี้ข้อมูลตามหัวข้อดังต่อไปนี้

- 4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์
- 4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง
- 4.3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA)
- 4.4 ผลการวิเคราะห์ตามสมมติฐานการวิจัยโดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

(Multiple Regression Analysis: MRA)

- 4.4.1 การนำเสนอสมการความสัมพันธ์รูปเชิงเส้นตรง ครั้งที่ 1
- 4.4.2 การนำเสนอสมการความสัมพันธ์รูปเชิงเส้นตรง ครั้งที่ 2
- 4.4.3 การทดสอบตัวแปรตามและค่าความคลาดเคลื่อนเป็นตัวแปรที่มี

การแจกแจงแบบปกติ (Normality)

- 4.4.4 การทดสอบค่าความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนเป็นค่าคงที่

(Homoscedastic)

- 4.4.5 ทดสอบความเป็นอิสระจากกันของค่าความคลาดเคลื่อน (Residual

Errors)

- 4.4.6 ปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (Multicollinearity)

4.5 บทสรุป

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์

การวิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ แบ่งออกเป็น 5 ด้านประกอบไปด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และสายงานและอายุงานในบริษัทของกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยได้อธิบายในลักษณะของค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 4.1 ข้อมูลค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) จำแนกตามเพศของกลุ่มตัวอย่าง

เพศ	จำนวน (คน)	สัดส่วน (ร้อยละ)
1. ชาย	229	53.9
2. หญิง	183	43.1
3. เพศทางเลือก	13	3.0
รวม	425	100.0

จากตาราง 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) จำแนกตามเพศของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 425 คน มีผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย โดยมีจำนวน 229 คน รองลงมาคือเพศหญิง จำนวน 183 คน และเพศทางเลือก จำนวน 13 คน ตามลำดับ

ตาราง 4.2 ข้อมูลค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) จำแนกตามอายุของกลุ่มตัวอย่าง

อายุ	จำนวน (คน)	สัดส่วน (ร้อยละ)
1. 23-29 ปี	126	29.6
2. 30-36 ปี	200	47.1
3. 37-43 ปี	99	23.3
รวม	425	100.0

จากตาราง 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) จำแนกตามอายุของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุระหว่าง 30-36 ปี จำนวน 200 คน รองลงมาคือช่วงอายุระหว่าง 23-29 ปี จำนวน 126 คน และช่วงอายุระหว่าง 37 – 43 ปี จำนวน 99 คน ตามลำดับ

ตาราง 4.3 ข้อมูลค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) จำแนกตามระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	สัดส่วน (ร้อยละ)
1. ต่ำกว่าปริญญาตรี	38	8.9
2. ปริญญาตรี	77	18.1
3. ปริญญาโท	304	71.5
4. ปริญญาเอก	6	1.5
รวม	425	100.0

จากตาราง 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) จำแนกตามระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาโท จำนวน 304 คน รองลงมาคือปริญญาตรี จำนวน 77 คน ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 38 คน และปริญญาเอก จำนวน 6 คน ตามลำดับ

ตาราง 4.4 ข้อมูลค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) จำแนกตามสายงานของกลุ่มตัวอย่าง

สายงาน	จำนวน (คน)	สัดส่วน (ร้อยละ)
1. ประธานเจ้าหน้าที่บริหารการเงิน (ปรง.)	72	16.9
2. ประธานเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการกลุ่มธุรกิจปิโตรเลียมขั้นต้นและก๊าซธรรมชาติ (ปรต.)	35	8.2
3. ประธานเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการกลุ่มธุรกิจปิโตรเลียมขั้นปลาย (ปรป.)	6	1.4
4. ประธานเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการกลุ่มธุรกิจใหม่และโครงสร้างพื้นฐาน (ปรม.)	26	6.1
5. รองกรรมการผู้จัดการใหญ่กลยุทธ์องค์กรและความยั่งยืน (รกฎ.)	20	4.7
6. รองกรรมการผู้จัดการใหญ่บริหารศักยภาพองค์กรและธรรมาภิบาล (รบญ.)	22	5.2
7. รองกรรมการผู้จัดการใหญ่หน่วยธุรกิจก๊าซธรรมชาติ (รชก.)	131	30.8
8. รองกรรมการผู้จัดการใหญ่หน่วยธุรกิจการค้าระหว่างประเทศ (รชท.)	35	8.2
9. รองกรรมการผู้จัดการใหญ่บริหารกลยุทธ์กลุ่มธุรกิจปิโตรเลียมขั้นปลาย (รกป.)	17	4.0
10. รองกรรมการผู้จัดการใหญ่วิศวกรรมและโครงสร้างพื้นฐาน (รศม.)	26	6.1

สายงาน	จำนวน (คน)	สัดส่วน (ร้อยละ)
11. รองกรรมการผู้จัดการใหญ่นวัตกรรมและธุรกิจใหม่ (รธม.)	15	3.6
12. สำนักที่ปรึกษากฎหมาย (สคญ.)	3	0.8
13. สำนักตรวจสอบภายใน (สตญ.)	4	0.9
14. ผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการใหญ่บริหารชื่อเสียงองค์กรและกิจการเพื่อสังคม (ผสญ.)	12	2.9
15. ผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการใหญ่เลขานุการบริษัทและองค์กรสัมพันธ์ (ผอญ.)	1	0.2
รวม	425	100.0

จากตาราง 4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) จำแนกตามสายงานของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในสายงานรองกรรมการผู้จัดการใหญ่หน่วยธุรกิจก๊าซธรรมชาติ (รชก.) จำนวน 131 คน รองลงมาคือสายงานประธานเจ้าหน้าที่บริหารการเงิน (ปรง.) จำนวน 72 คน สายงานประธานเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการกลุ่มธุรกิจปิโตรเลียมขั้นต้นและก๊าซธรรมชาติ (ปชต.) และสายงานรองกรรมการผู้จัดการใหญ่หน่วยธุรกิจการค้าระหว่างประเทศ (รชท.) จำนวน 35 คน สายงานประธานเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการกลุ่มธุรกิจใหม่และโครงสร้างพื้นฐาน (ปธม.) และสายงานรองกรรมการผู้จัดการใหญ่วิศวกรรมและโครงสร้างพื้นฐาน (รศม.) จำนวน 26 คน สายงานรองกรรมการผู้จัดการใหญ่บริหารศักยภาพองค์กรและธรรมาภิบาล (รบญ.) จำนวน 22 คน สายงานรองกรรมการผู้จัดการใหญ่กลยุทธ์องค์กรและความยั่งยืน (รคญ.) จำนวน 20 คน สายงานรองกรรมการผู้จัดการใหญ่บริหารกลยุทธ์กลุ่มธุรกิจปิโตรเลียมขั้นปลาย (รคป.) จำนวน 17 คน สายงานรองกรรมการผู้จัดการใหญ่นวัตกรรมและธุรกิจใหม่ (รธม.) จำนวน 15 คน สายงานผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการใหญ่บริหารชื่อเสียงองค์กรและกิจการเพื่อสังคม (ผสญ.) จำนวน 12 คน สายงานประธานเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการกลุ่มธุรกิจปิโตรเลียมขั้นปลาย (ปคป.) จำนวน 6 คน สายงานสำนักตรวจสอบภายใน (สตญ.) จำนวน 4 คน สายงานสำนักที่ปรึกษากฎหมาย (สคญ.) จำนวน 3 คน และสายงานผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการใหญ่เลขานุการบริษัทและองค์กรสัมพันธ์ (ผอญ.) จำนวน 1 คน ตามลำดับ

ตาราง 4.5 ข้อมูลค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) จำแนกตามอายุการทำงานในบริษัทของกลุ่มตัวอย่าง

อายุการทำงานในบริษัท	จำนวน (คน)	สัดส่วน (ร้อยละ)
1. ต่ำกว่า 1 ปี	49	11.5
2. 1-5 ปี	143	33.6
3. 6-10 ปี	136	32.0
4. 11-15 ปี	69	16.2
5. 16 ปีขึ้นไป	28	6.7
รวม	425	100.0

จากตาราง 4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) จำแนกตามอายุการทำงานในบริษัทของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุการทำงานในบริษัท 1-5 ปี จำนวน 143 คน รองลงมาอยู่ในช่วง 6-10 ปี จำนวน 136 คน อยู่ในช่วง 11-15 ปี จำนวน 69 คน ต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 49 คน และ 16 ปีขึ้นไป จำนวน 28 คน ตามลำดับ

ตาราง 4.6 ค่าสถิติการวิเคราะห์ตัวแปรเชิงกลุ่มระหว่าง เพศและอายุ โดยใช้วิธีตารางไขว้ (Crosstab)

อายุ	เพศ					
	1. ชาย		2. หญิง		3. เพศทางเลือก	
	จำนวน (คน)	สัดส่วน (ร้อยละ)	จำนวน (คน)	สัดส่วน (ร้อยละ)	จำนวน (คน)	สัดส่วน (ร้อยละ)
1. 23-29 ปี	69	30.1	54	29.5	3	23.1
2. 30-36 ปี	100	43.7	90	49.2	10	76.9
3. 37-43 ปี	60	26.2	39	21.3	0	0.0
รวม	229	100.0	183	100.0	13	100.0

จากตาราง 4.6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายมีอายุระหว่าง 30-36 ปี มากที่สุด มีจำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 43.7 โดยผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงมีอายุระหว่าง 30-36 ปี มากที่สุดจำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 49.2 และเพศทางเลือกมีอายุระหว่าง 30-36 ปี มากที่สุด มีจำนวน

10 คน คิดเป็นร้อยละ 76.9 สรุปค่าสถิติการวิเคราะห์ตัวแปรเชิงกลุ่มระหว่าง เพศ และอายุ โดยใช้วิธีตารางไขว้ (Crosstab) แล้วพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายมีอายุระหว่าง 30-36 ปี มากที่สุด

ตาราง 4.7 ค่าสถิติการวิเคราะห์ตัวแปรเชิงกลุ่มระหว่าง เพศและระดับการศึกษา โดยใช้วิธีตารางไขว้ (Crosstab)

ระดับการศึกษา	เพศ					
	1. ชาย		2. หญิง		3. เพศทางเลือก	
	จำนวน (คน)	สัดส่วน (ร้อยละ)	จำนวน (คน)	สัดส่วน (ร้อยละ)	จำนวน (คน)	สัดส่วน (ร้อยละ)
1. ต่ำกว่าปริญญาตรี	37	16.2	1	0.5	0	0.0
2. ปริญญาตรี	51	22.3	24	13.1	2	15.4
3. ปริญญาโท	138	60.3	155	84.7	11	84.6
4. ปริญญาเอก	3	1.2	3	1.7	0	0.0
รวม	229	100.0	183	100.0	13	100.0

จากตาราง 4.7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายมีการศึกษาในระดับปริญญาโทมากที่สุด มีจำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 60.3 โดยผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงมีการศึกษาในระดับปริญญาโทมากที่สุดจำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 84.7 และเพศทางเลือกมีการศึกษาในระดับปริญญาโทมากที่สุด มีจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 84.6 สรุปค่าสถิติการวิเคราะห์ตัวแปรเชิงกลุ่มระหว่าง เพศ และระดับการศึกษา โดยใช้วิธีตารางไขว้ (Crosstab) แล้วพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงมีการศึกษาในระดับปริญญาโทมากที่สุด

ตาราง 4.8 ค่าสถิติการวิเคราะห์ตัวแปรเชิงกลุ่มระหว่าง เพศและสายงาน โดยใช้วิธีตารางไขว้ (Crosstab)

สายงาน	เพศ					
	1. ชาย		2. หญิง		3. เพศทางเลือก	
	จำนวน (คน)	สัดส่วน (ร้อยละ)	จำนวน (คน)	สัดส่วน (ร้อยละ)	จำนวน (คน)	สัดส่วน (ร้อยละ)
1. ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร การเงิน (ปรง.)	7	3.1	62	33.9	3	23.1

สายงาน	เพศ					
	1. ชาย		2. หญิง		3. เพศทางเลือก	
	จำนวน (คน)	สัดส่วน (ร้อยละ)	จำนวน (คน)	สัดส่วน (ร้อยละ)	จำนวน (คน)	สัดส่วน (ร้อยละ)
2. ประธานเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ กลุ่มธุรกิจปิโตรเลียมขั้นต้น และก๊าซธรรมชาติ (ปรต.)	30	13.1	4	2.2	1	7.6
3. ประธานเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ กลุ่มธุรกิจปิโตรเลียมขั้นปลาย (ปรป.)	4	1.8	2	1.1	0	0.0
4. ประธานเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ กลุ่มธุรกิจใหม่และโครงสร้าง พื้นฐาน (ปรม.)	17	7.4	9	4.9	0	0.0
5. รองกรรมการผู้จัดการใหญ่ กลยุทธ์องค์กรและความยั่งยืน (รกฎ.)	7	3.1	13	7.1	0	0.0
6. รองกรรมการผู้จัดการใหญ่ บริหารศักยภาพองค์กรและ ธรรมาภิบาล (รบญ.)	4	1.8	15	8.2	3	23.1
7. รองกรรมการผู้จัดการใหญ่ หน่วยธุรกิจก๊าซธรรมชาติ (รชก.)	106	46.3	24	13.1	1	7.7
8. รองกรรมการผู้จัดการใหญ่ หน่วยธุรกิจการค้าระหว่าง ประเทศ (รชท.)	9	3.9	23	12.6	3	23.1
9. รองกรรมการผู้จัดการใหญ่ บริหารกลยุทธ์กลุ่มธุรกิจ ปิโตรเลียมขั้นปลาย (รคป.)	12	5.2	5	2.7	0	0.0

สายงาน	เพศ					
	1. ชาย		2. หญิง		3. เพศทางเลือก	
	จำนวน (คน)	สัดส่วน (ร้อยละ)	จำนวน (คน)	สัดส่วน (ร้อยละ)	จำนวน (คน)	สัดส่วน (ร้อยละ)
10. รองกรรมการผู้จัดการใหญ่ วิศวกรรมและโครงสร้าง พื้นฐาน (รศม.)	12	5.2	12	6.6	2	15.4
11. รองกรรมการผู้จัดการใหญ่ นวัตกรรมและธุรกิจใหม่ (รศม.)	12	5.2	3	1.6	0	0.0
12. สำนักที่ปรึกษากฎหมาย (สคญ.)	3	1.3	0	0.0	0	0.0
13. สำนักตรวจสอบภายใน (สคญ.)	1	0.4	3	1.6	0	0.0
14. ผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการ ใหญ่บริหารชื่อเสียงองค์กร และกิจการเพื่อสังคม (ผสญ.)	4	1.8	8	4.4	0	0.0
15. ผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการ ใหญ่เลขานุการบริษัทและ องค์กรสัมพันธ์ (ผอญ.)	1	0.4	0	0.0	0	0.0
รวม	229	100.0	183	100.0	13	100.0

จากตาราง 4.8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายจากสายงานรองกรรมการผู้จัดการใหญ่หน่วยธุรกิจก๊าซธรรมชาติ (รชก.) มากที่สุด มีจำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 46.3 โดยผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงจากสายงานประธานเจ้าหน้าที่บริหารการเงิน (ปรง.) มากที่สุด มีจำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 33.9 และเพศทางเลือกจากสายงานประธานเจ้าหน้าที่บริหารการเงิน (ปรง.) จากสายงานรองกรรมการผู้จัดการใหญ่บริหารศักยภาพองค์กรและธรรมาภิบาล (รบญ.) และจากสายงานรองกรรมการผู้จัดการใหญ่หน่วยธุรกิจการค้าระหว่างประเทศ (รชท.) มีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 23.1 สรุปค่าสถิติการวิเคราะห์ตัวแปรเชิงกลุ่มระหว่าง เพศ และสายงาน โดยใช้วิธีตารางไขว้

(Crosstab) แล้วพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายจากสายงานรองกรรมการผู้จัดการใหญ่หน่วยธุรกิจก๊าซธรรมชาติ (รทก.) มากที่สุด

ตาราง 4.9 ค่าสถิติการวิเคราะห์ตัวแปรเชิงกลุ่มระหว่าง เพศและอายุการทำงานในบริษัท โดยใช้วิธีตารางไขว้ (Crosstab)

อายุการทำงานในบริษัท	เพศ					
	1. ชาย		2. หญิง		3. เพศทางเลือก	
	จำนวน (คน)	สัดส่วน (ร้อยละ)	จำนวน (คน)	สัดส่วน (ร้อยละ)	จำนวน (คน)	สัดส่วน (ร้อยละ)
1. ต่ำกว่า 1 ปี	31	13.5	16	8.7	2	15.4
2. 1-5 ปี	70	30.6	69	37.7	4	30.8
3. 6-10 ปี	61	26.6	68	37.2	7	53.8
4. 11-15 ปี	44	19.3	25	13.7	0	0.0
5. 16 ปีขึ้นไป	23	10	5	2.7	0	0.0
รวม	229	100.0	183	100.0	13	100.0

จากตาราง 4.9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายมีอายุการทำงานในบริษัท 1-5 ปี มากที่สุด มีจำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 30.6 โดยผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงมีอายุการทำงานในบริษัท 1-5 ปี มากที่สุด มีจำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 37.7 และเพศทางเลือกมีอายุการทำงานในบริษัท 6-10 ปี มากที่สุด มีจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 53.8 สรุปค่าสถิติการวิเคราะห์ตัวแปรเชิงกลุ่มระหว่าง เพศ และอายุการทำงานในบริษัท โดยใช้วิธีตารางไขว้ (Crosstab) แล้วพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายมีอายุการทำงานในบริษัท 1-5 ปี มากที่สุด

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยนำปัจจัยที่ได้ทำการศึกษาวิจัยครั้งนี้มาทำการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้หลักเกณฑ์การแปลความหมายเพื่อใช้ในการจัดระดับของค่าเฉลี่ยที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ที่อ้างอิงในบทที่ 3 (ชานินทร์ ศิลป์จารุ, 2563) โดยจากการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC)

และค่าดัชนีความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity Index: CVI) จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน พบว่าข้อคำถามทั้ง 39 ข้อที่ใช้ในการศึกษาวิจัยผ่านเกณฑ์การประเมินข้างต้นทั้ง 39 ข้อคำถาม และในส่วนของ การแปลความหมายของข้อคำถามในแต่ละปีจจัยมีรายละเอียดดังนี้

ตาราง 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์การแห่งการเรียนรู้ ความผูกพันต่องาน และ พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมโดยรวม

ตัวแปร	Mean	Std. Deviation	การแปลความหมาย
องค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)	4.07	0.603	สูง
ความผูกพันต่องาน (Work Engagement)	5.26	1.174	ค่อนข้างสูง
พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม (Innovative Behavior)	5.18	1.170	ค่อนข้างสูง

ตาราง 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์การแห่งการเรียนรู้โดยรวมและรายด้าน

องค์การแห่งการเรียนรู้	Mean	Std. Deviation	การแปลความหมาย
1. การสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Continuous Learning: CL)	4.13	0.665	สูง
2. การสนับสนุนการใช้การซักถามและสนทนา (Inquiry and Dialogue: ID)	4.09	0.699	สูง
3. การส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือและการเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning: TL)	3.95	0.744	สูง
4. การสร้างระบบที่รวบรวมและแบ่งปันความรู้ (Embedded System: ES)	4.04	0.687	สูง
5. การให้อำนาจคนในองค์กรต่อวิสัยทัศน์ (Empowerment: EP)	4.06	0.724	สูง
6. การเชื่อมโยงองค์กรกับสิ่งแวดล้อม (System Connection: SC)	4.19	0.680	สูง
7. ภาวะผู้นำในการสนับสนุนการเรียนรู้ (Strategic Leadership: SL)	4.06	0.733	สูง
รวม	4.07	0.603	สูง

ตาราง 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์การแห่งการเรียนรู้รายข้อ

คำถาม	Mean	Std. Deviation	การแปลความหมาย
1. การสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Continuous Learning: CL)			
CL1 พนักงานในองค์กรมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันและมีการเรียนรู้ร่วมกัน	4.29	0.682	สูงมาก
CL2 การสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง องค์กรสนับสนุนให้พนักงานได้เรียนรู้ในเวลาที่ต้องการ	4.16	0.771	สูง
CL3 พนักงานในองค์กรได้รับรางวัลหรือคำชมเชยเมื่อพนักงานมีการเรียนรู้	3.93	0.880	สูง
รวมการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	4.13	0.665	สูง
2. การสนับสนุนการให้ใช้การซักถามและสนทนา (Inquiry and Dialogue: ID)			
ID1 พนักงานในองค์กรให้ข้อเสนอแนะต่อกันอย่างเปิดใจและจริงใจ	3.97	0.795	สูง
ID2 พนักงานในองค์กรเมื่อแสดงความคิดเห็นก็จะถามความเห็นจากผู้อื่นด้วย	4.13	0.748	สูง
ID3 พนักงานในองค์กรให้ความสำคัญต่อความคิดและการปฏิบัติของผู้อื่น	4.16	0.760	สูง
รวมการสนับสนุนการให้ใช้การซักถามและสนทนา	4.09	0.699	สูง
3. การส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือและการเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning: TL)			
TL1 ส่วนงานมีอิสระที่จะปรับเปลี่ยนเป้าหมายของส่วนงานได้	3.80	0.871	สูง
TL2 ส่วนงานมีการปรับปรุงแนวคิดหลังจากที่ได้อภิปรายกันหรือได้รับข้อมูลมาใหม่เพิ่มเติม	4.06	0.797	สูง
TL3 ส่วนงานมีความเชื่อมั่นว่าองค์กรจะดำเนินการตามข้อเสนอแนะของส่วนงาน	3.99	0.835	สูง
รวมการส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือและการเรียนรู้เป็นทีม	3.95	0.744	สูง
4. การสร้างระบบที่รวบรวมและแบ่งปันความรู้ (Embedded System: ES)			
ES1 องค์กรมีระบบที่แสดงความแตกต่าง (Gap) ระหว่างสมรรถนะการทำงานในปัจจุบัน (Current Performance) กับ	3.89	0.847	สูง

คำถาม	Mean	Std. Deviation	การแปลความหมาย
สมรรถนะการทำงานตามที่คาดหวัง (Expected Performance)			
ES2 องค์กรมีการเผยแพร่สิ่งที่ได้เรียนรู้ (Lesson Learned) ให้กับพนักงานในองค์กร	4.26	0.700	สูงมาก
ES3 องค์กรมีการประเมินผลความคุ้มค่าของเวลาและทรัพยากรที่ใช้ในการฝึกอบรม	3.97	0.852	สูง
รวมการสร้างระบบที่รวบรวมและแบ่งปันความรู้	4.04	0.687	สูง
5. การให้อำนาจคนในองค์กรต่อวิสัยทัศน์ (Empowerment: EP)			
EP1 องค์กรให้การยกย่องผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.10	0.764	สูง
EP2 องค์กรเปิดโอกาสให้พนักงานควบคุมการใช้ทรัพยากรที่ต้องการสำหรับงานที่รับผิดชอบ	4.08	0.784	สูง
EP3 องค์กรสนับสนุนให้พนักงานทดลองสิ่งใหม่	3.99	0.844	สูง
รวมการให้อำนาจคนในองค์กรต่อวิสัยทัศน์	4.06	0.724	สูง
6. การเชื่อมโยงองค์กรกับสิ่งแวดล้อม (System Connection: SC)			
SC1 องค์กรส่งเสริมให้พนักงานเปิดกว้างทางความคิด	4.12	0.796	สูง
SC2 องค์กรคำนึงถึงความต้องการของชุมชนและคนในสังคม	4.25	0.720	สูงมาก
SC3 องค์กรส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา	4.19	0.739	สูง
รวมการเชื่อมโยงองค์กรกับสิ่งแวดล้อม	4.19	0.680	สูง
7. ภาวะผู้นำในการสนับสนุนการเรียนรู้ (Strategic Leadership: SL)			
SL1 ผู้บริหารระดับสูงทำหน้าที่เป็นผู้ชี้แนะและผู้ให้คำปรึกษาแก่พนักงาน	4.01	0.799	สูง
SL2 ผู้บริหารระดับสูงเป็นผู้ที่มองหาโอกาสในการเรียนรู้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	4.06	0.788	สูง
SL3 ผู้บริหารระดับสูงเป็นผู้ที่คอยติดตามเพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินงานสอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร	4.11	0.776	สูง
รวมภาวะผู้นำในการสนับสนุนการเรียนรู้	4.06	0.733	สูง

ตาราง 4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่องานโดยรวมและรายด้าน

ความผูกพันต่องาน	Mean	Std. Deviation	การแปลความหมาย
1. ความขยันขันแข็ง (Vigor: VI)	5.01	1.321	ค่อนข้างสูง
2. ความทุ่มเทในการทำงาน (Dedication: DE)	5.61	1.156	สูง
3. ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน (Absorption: AB)	5.13	1.356	ค่อนข้างสูง
รวม	5.26	1.174	ค่อนข้างสูง

ตาราง 4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่องานรายข้อ

คำถาม	Mean	Std. Deviation	การแปลความหมาย
1. ความขยันขันแข็ง (Vigor: VI)			
VI1 ท่านรู้สึกมีพลังในการทำงานอย่างล้นเหลือ	5.10	1.349	ค่อนข้างสูง
VI2 ในขณะที่ทำงานท่านรู้สึกแข็งแรงและกระปรี้กระเปร่า	5.06	1.328	ค่อนข้างสูง
VI3 เมื่อท่านตื่นนอนตอนเช้า ท่านรู้สึกอยากไปทำงาน	4.89	1.472	ค่อนข้างสูง
รวมความขยันขันแข็ง	5.01	1.321	ค่อนข้างสูง
2. ความทุ่มเทในการทำงาน (Dedication: DE)			
DE1 ท่านทำงานในหน้าที่รับผิดชอบด้วยความกระตือรือร้น	5.80	1.161	สูง
DE2 งานของท่านสร้างแรงบันดาลใจต่อท่าน	5.31	1.343	สูง
DE3 ท่านทำงานในหน้าที่รับผิดชอบด้วยความกระตือรือร้น	5.73	1.286	สูง
รวมความทุ่มเทในการทำงาน	5.61	1.156	สูง
3. ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน (Absorption: AB)			
AB1 ท่านรู้สึกมีความสุขเมื่อต้องทำงานหนักและเอาจริงเอา จ้ง	5.18	1.443	ค่อนข้างสูง
AB2 ท่านหลงใหลในงานของท่าน	4.96	1.489	ค่อนข้างสูง
AB3 ท่านรู้สึกตื่นตัวเมื่อทำงาน	5.31	1.384	สูง
รวมความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน	5.15	1.356	ค่อนข้างสูง

ตาราง 4.15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมโดยรวมและรายด้าน

พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม	Mean	Std. Deviation	การแปลความหมาย
1. การสร้างความคิด (Idea Generation: IG)	5.36	1.148	สูง
2. การสนับสนุนความคิด (Idea Promotion: IP)	5.07	1.332	ค่อนข้างสูง
3. การทำความคิดให้เป็นจริง (Idea Realization and Innovation: IR)	5.11	1.311	ค่อนข้างสูง
รวม	5.18	1.170	ค่อนข้างสูง

ตาราง 4.16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมรายข้อ

คำถาม	Mean	Std. Deviation	การแปลความหมาย
1. การสร้างความคิด (Idea Generation: IG)			
IG1 ท่านเสนอแนะแนวความคิดใหม่สำหรับประเด็นที่ยากลำบาก	5.28	1.262	ค่อนข้างสูง
IG2 ท่านแสวงหาวิธีการ เทคนิค หรือเครื่องมือใหม่ๆ มาใช้ในการทำงาน	5.47	1.189	สูง
IG3 ท่านเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาที่แปลกใหม่และสร้างสรรค์	5.35	1.190	สูง
รวมการสร้างความคิด	5.36	1.148	สูง
2. การสนับสนุนความคิด (Idea Promotion: IP)			
IP1 ท่านดำเนินการจัดเตรียมด้านต่าง ๆ เพื่อให้ได้รับการสนับสนุนความคิดทางนวัตกรรม	5.09	1.330	ค่อนข้างสูง
IP2 ท่านดำเนินการเพื่อให้ได้รับการอนุมัติสำหรับความคิดทางนวัตกรรม	5.07	1.384	ค่อนข้างสูง
IP3 ท่านกระตุ้นให้สมาชิกคนสำคัญขององค์กรแสดงความสนใจต่อความคิดทางนวัตกรรม	5.05	1.422	ค่อนข้างสูง
รวมการสนับสนุนความคิด	5.07	1.332	ค่อนข้างสูง

คำถาม	Mean	Std. Deviation	การแปลความหมาย
3. การทำความคิดให้เป็นจริง (Idea Realization and Innovation: IR)			
IR1 ท่านนำความคิดทางนวัตกรรมไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์	5.09	1.312	ค่อนข้างสูง
IR2 ท่านนำความคิดทางนวัตกรรมไปใช้ในสภาพแวดล้อมการทำงานอย่างเป็นระบบ	5.11	1.345	ค่อนข้างสูง
IR3 ท่านประเมินการใช้ประโยชน์ของความคิดทางนวัตกรรม	5.13	1.396	ค่อนข้างสูง
รวมการทำความคิดให้เป็นจริง	5.11	1.311	ค่อนข้างสูง

4.3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA)

ผู้วิจัยได้นำแนวคิดและทฤษฎีจากการศึกษาแนวคิดและทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยอ้างอิงจากทฤษฎีองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ทฤษฎีความผูกพันต่องาน (Work Engagement) และทฤษฎีพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม (Innovative Behavior) ซึ่งกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้จะประกอบด้วย 13 ปัจจัย ได้แก่ การสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Continuous Learning: CL) การสนับสนุนให้ใช้การซักถามและสนทนา (Inquiry and Dialogue: ID) การส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือและการเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning: TL) การสร้างระบบที่รวบรวมและแบ่งปันความรู้ (Embedded System: ES) การให้อำนาจคนในองค์กรต่อวิสัยทัศน์ (Empowerment: EP) การเชื่อมโยงองค์การกับสิ่งแวดล้อม (System Connection: SC) ภาวะผู้นำในการสนับสนุนการเรียนรู้ (Strategic Leadership: SL) ความขยันขันแข็ง (Vigor: VI) ความทุ่มเทในการทำงาน (Dedication: DE) ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน (Absorption: AB) การสร้างความคิด (Idea Generation: IG) การสนับสนุนความคิด (Idea Promotion: IP) และ การทำความคิดเป็นจริง (Idea Realization and Innovation: IR)

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ (Observed Variables) เพื่อทำการจัดกลุ่มความสัมพันธ์ใหม่ ว่าตัวแปรสังเกตได้ตัวแปรใดบ้างที่ควรจัดอยู่ในปัจจัยเดียวกัน เพื่อให้ได้ปัจจัยใหม่ที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุดจากการรวบรวมแบบสอบถาม โดยเริ่มจากการพิจารณา ค่าสถิติของไคเซอร์-ไมเยอร์-โอลคิน (Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy: KMO) และค่าสถิติของบาร์ทเล็ต (Bartlett's Test)

ตาราง 4.17 ค่าสถิติของไคเซอร์-ไมเยอร์-โอลกิน (Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy: KMO) และค่าสถิติของบาร์ทเรลท์ (Bartlett's Test)

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.963
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	17858.191
	df	741
	Sig.	.000

จากตาราง 4.17 ค่าสถิติของไคเซอร์-ไมเยอร์-โอลกิน (Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy: KMO) มีค่าเท่ากับ 0.963 ซึ่งมากกว่า 0.5 ($KMO > 0.5$) สามารถแปลความหมายได้ว่าเหมาะสมดีมากที่จะวิเคราะห์ปัจจัยตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย และค่าสถิติของบาร์ทเรลท์ (Bartlett's Test of Sphericity) พบว่าค่าสถิติ Chi-Square ที่ใช้ในการทดสอบมีค่าเท่ากับ 17858.191 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติ และมีค่า P-Value เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 ($P\text{-Value} < 0.05$) แสดงว่าตัวแปรมีความสัมพันธ์กัน สามารถวิเคราะห์ปัจจัยได้

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ปัจจัยจากตัวแปรสังเกตได้ (Observe Variables) ที่เป็นข้อคำถามในแบบสอบถาม จำนวน 39 ข้อคำถาม ซึ่งประกอบด้วย

องค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Continuous Learning: CL) 3 ข้อคำถาม ด้านการสนับสนุนให้ใช้การซักถามและสนทนา (Inquiry and Dialogue: ID) 3 ข้อคำถาม ด้านการส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือและการเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning: TL) 3 ข้อคำถาม ด้านการสร้างระบบที่รวบรวมและแบ่งปันความรู้ (Embedded System: ES) 3 ข้อคำถาม ด้านการให้อำนาจคนในองค์กรต่อวิสัยทัศน์ (Empowerment: EP) 3 ข้อคำถาม ด้านการเชื่อมโยงองค์กรกับสิ่งแวดล้อม (System Connection: SC) 3 ข้อคำถาม และด้านภาวะผู้นำในการสนับสนุนการเรียนรู้ (Strategic Leadership: SL) 3 ข้อคำถาม

ความผูกพันต่องาน ด้านความขยันขันแข็ง (Vigor: VI) 3 ข้อคำถาม ด้านความทุ่มเทในการทำงาน (Dedication: DE) 3 ข้อคำถาม และด้านความรู้สึกรักเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน (Absorption: AB) 3 ข้อคำถาม

พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม ด้านการสร้างความคิด (Idea Generation: IG) 3 ข้อคำถาม ด้านการสนับสนุนความคิด (Idea Promotion: IP) 3 ข้อคำถาม และด้านการทำความคิดเป็นจริง (Idea Realization and Innovation: IR) 3 ข้อคำถาม

โดยกำหนดวิธีการหมุนแกนด้วยวิธี Varimax และกำหนดวิธีการสกัดองค์ประกอบ
ของตัวแปรแบบ Eigenvalues มากกว่า 1



ตาราง 4.18 ค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor Loading) ก่อนการหมุนแกน (Unrotated Component Matrix)

Component Matrix^a

	Component				
	1	2	3	4	5
VI2	.787		-.403		
DE2	.782	-.310			
DE3	.773				
AB3	.769		-.327		
AB2	.762	-.391			
IR2	.756	-.407			
SC1	.756	.353			
VI3	.749		-.421		
VI1	.747		-.438		
SL1	.746				
IR3	.746	-.443			
IP2	.744	-.436	.311		
IR1	.743	-.458			
EP3	.742	.318			
IP1	.742	-.440	.308		
SL3	.741	.333			
SL2	.737	.356			
TL3	.733	.338			
SC3	.733	.384			
DE1	.731				
AB1	.729	-.313			
IP3	.724	-.485			
EP2	.720	.332		-.322	
ID3	.718	.361			
TL2	.707	.353			
EP1	.693	.367			
SC2	.690	.337			
TL1	.683				
IG3	.683	-.498			
IG2	.681	-.481			
ID2	.674	.345		.373	
ID1	.667	.337		.364	
ES3	.664				.512
IG1	.663	-.498			
CL3	.651	.365			
CL2	.648	.320			
ES1	.647				.416
CL1	.623	.335		.323	
ES2	.576	.337			.474

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 5 components extracted.

ตาราง 4.19 ค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor Loading) หลังการหมุนแกนด้วยวิธี Varimax

Rotated Component Matrix^a

	Component				
	1	2	3	4	5
IP3	.861				
IR1	.856				
IP2	.852				
IP1	.851				
IR2	.832				
IR3	.831				
IG3	.783				
IG2	.749				
IG1	.728				
EP2		.775			
SC1		.768			
SC3		.753			
EP1		.753			
EP3		.745			
SC2		.721			
SL2		.639			
SL1		.631			
SL3		.606			
TL3		.544			
TL1		.506			
VI1			.745		
VI3			.737		
VI2			.732		
AB3			.723		
AB2			.698		
AB1			.693		
DE2			.656		
DE3			.586		
DE1			.510		
ID2				.728	
ID1				.710	
ID3				.678	
CL1				.658	
CL3				.584	
CL2				.546	
TL2				.541	
ES3					.695
ES2					.669
ES1					.593

Extraction Method: Principal Component Analysis.
Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 7 iterations.

CL = องค์การแห่งการเรียนรู้ด้านการสร้าง โอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Continuous Learning) เป็นตัวแปรอิสระ และหมายเลขแสดงถึงลำดับที่ของคำถาม

ID = องค์การแห่งการเรียนรู้ด้านการสนับสนุนให้ใช้การซักถามและสนทนา (Inquiry and Dialogue) เป็นตัวแปรอิสระ และหมายเลขแสดงถึงลำดับที่ของคำถาม

TL = องค์การแห่งการเรียนรู้ด้านการส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือและการเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) เป็นตัวแปรอิสระ และหมายเลขแสดงถึงลำดับที่ของคำถาม

ES = องค์การแห่งการเรียนรู้ด้านการสร้างระบบที่รวบรวมและแบ่งปันความรู้ (Embedded System) เป็นตัวแปรอิสระ และหมายเลขแสดงถึงลำดับที่ของคำถาม

EP = องค์การแห่งการเรียนรู้ด้านการให้อำนาจคนในองค์กรต่อวิสัยทัศน์ (Empowerment) เป็นตัวแปรอิสระ และหมายเลขแสดงถึงลำดับที่ของคำถาม

SC = องค์การแห่งการเรียนรู้ด้านการเชื่อมโยงองค์กรกับสิ่งแวดล้อม (System Connection) เป็นตัวแปรอิสระ และหมายเลขแสดงถึงลำดับที่ของคำถาม

SL = องค์การแห่งการเรียนรู้ด้านภาวะผู้นำในการสนับสนุนการเรียนรู้ (Strategic Leadership) เป็นตัวแปรอิสระ และหมายเลขแสดงถึงลำดับที่ของคำถาม

VI = ความผูกพันต่องานด้านความขยันขันแข็ง (Vigor) เป็นตัวแปรส่งผ่าน และหมายเลขแสดงถึงลำดับที่ของคำถาม

DE = ความผูกพันต่องานด้านความทุ่มเทในการทำงาน (Dedication) เป็นตัวแปรส่งผ่าน และหมายเลขแสดงถึงลำดับที่ของคำถาม

AB = ความผูกพันต่องานด้านความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน (Absorption) เป็นตัวแปรส่งผ่าน และหมายเลขแสดงถึงลำดับที่ของคำถาม

IG = พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมด้านการสร้างความคิด (Idea Generation) เป็นตัวแปรตาม และหมายเลขแสดงถึงลำดับที่ของคำถาม

IP = พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมด้านการสนับสนุนความคิด (Idea Promotion) เป็นตัวแปรตาม และหมายเลขแสดงถึงลำดับที่ของคำถาม

IR = พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมด้านการทำความคิดเป็นจริง (Idea Realization and Innovation) เป็นตัวแปรตาม และหมายเลขแสดงถึงลำดับที่ของคำถาม

จากตาราง 4.19 จากผลการวิเคราะห์ปัจจัย และกำหนดการหมุนแกนด้วยวิธี Varimax ให้สามารถจัดกลุ่มปัจจัยใหม่ได้ดังนี้

ปัจจัยกลุ่มที่ 1 คือ ปัจจัยพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม (Innovative Behavior: IB) ซึ่งประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้จากปัจจัยพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมด้านการสร้างความคิด (Idea Generation: IG) 3 ตัวแปร ด้านการสนับสนุนความคิด (Idea Promotion: IP) 3 ตัวแปร และด้านการทำความคิดให้เป็นจริง (Idea Realization and Innovation: IR) 3 ตัวแปร

ปัจจัยกลุ่มที่ 2 ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้จากปัจจัยองค์การแห่งการเรียนรู้ด้านการให้อำนาจคนในองค์การต่อวิสัยทัศน์ (Empowerment: EP) 3 ตัวแปร ด้านการเชื่อมโยงองค์การกับสิ่งแวดล้อม (System Connection: SC) 3 ตัวแปร ด้านภาวะผู้นำในการสนับสนุนการเรียนรู้ (Strategic Leadership: SL) 3 ตัวแปร ด้านการส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือและการเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning: TL) 2 ตัวแปร ดังนั้นจึงกำหนดชื่อปัจจัยกลุ่มที่ 2 ใหม่ คือ ปัจจัยองค์การแห่งการเรียนรู้ด้านการให้อำนาจและเชื่อมโยงกับสิ่งแวดล้อมผ่านภาวะผู้นำ (Empowerment and Connect Environment through Leadership: EEL)

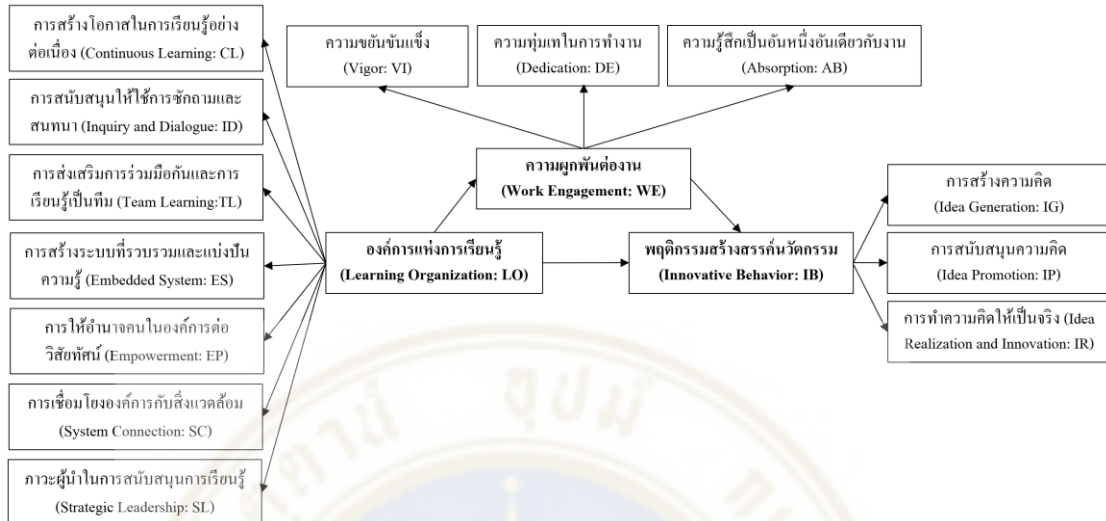
ปัจจัยกลุ่มที่ 3 คือปัจจัยความผูกพันต่องาน (Work Engagement: WE) ซึ่งประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้จากปัจจัยความผูกพันต่องาน ด้านความขยันขันแข็ง (Vigor: VI) 3 ตัวแปร ด้านความทุ่มเทในการทำงาน (Dedication: DE) 3 ตัวแปร และด้านความรู้สึกรักเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน (Absorption: AB) 3 ตัวแปร

ปัจจัยกลุ่มที่ 4 ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้จากปัจจัยองค์การแห่งการเรียนรู้ด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Continuous Learning: CL) 3 ตัวแปร ด้านการสนับสนุนให้ใช้การซักถามและสนทนา (Inquiry and Dialogue: ID) 3 ตัวแปร ด้านการส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือและการเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning: TL) 1 ตัวแปร ดังนั้นจึงกำหนดชื่อปัจจัยกลุ่มที่ 4 ใหม่ คือ ปัจจัยองค์การแห่งการเรียนรู้ด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและการเรียนรู้เป็นทีม (Continuous Learning and Team Learning: CLT)

ปัจจัยกลุ่มที่ 5 คือปัจจัยองค์การแห่งการเรียนรู้ด้านการสร้างระบบที่รวบรวมและแบ่งปันความรู้ (Embedded System: ES) ซึ่งประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้จากปัจจัยองค์การแห่งการเรียนรู้ด้านการสร้างระบบที่รวบรวมและแบ่งปันความรู้ (Embedded System: ES) 3 ตัวแปร

จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) พบว่า ปัจจัยในข้อคำถามในกรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัยมีการจัดเรียงใหม่ เนื่องจากผู้วิจัยได้ทำการแปลผลโดยอ้างอิงจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ซึ่งเป็นค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรกับองค์ประกอบ ซึ่งควรมีค่ามากกว่า 0.3 (วิยะดา ต้นวัฒนากุล, 2532 อ้างถึงใน ยุทธ ไกรวรรณ, 2551) แล้วจึงพิจารณาองค์ประกอบคัดเลือกเฉพาะตัวแปรที่มีน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) สูงสุดบนองค์ประกอบ โดยอ้างอิงจากกรอบแนวคิดในการศึกษางานวิจัยดังนี้

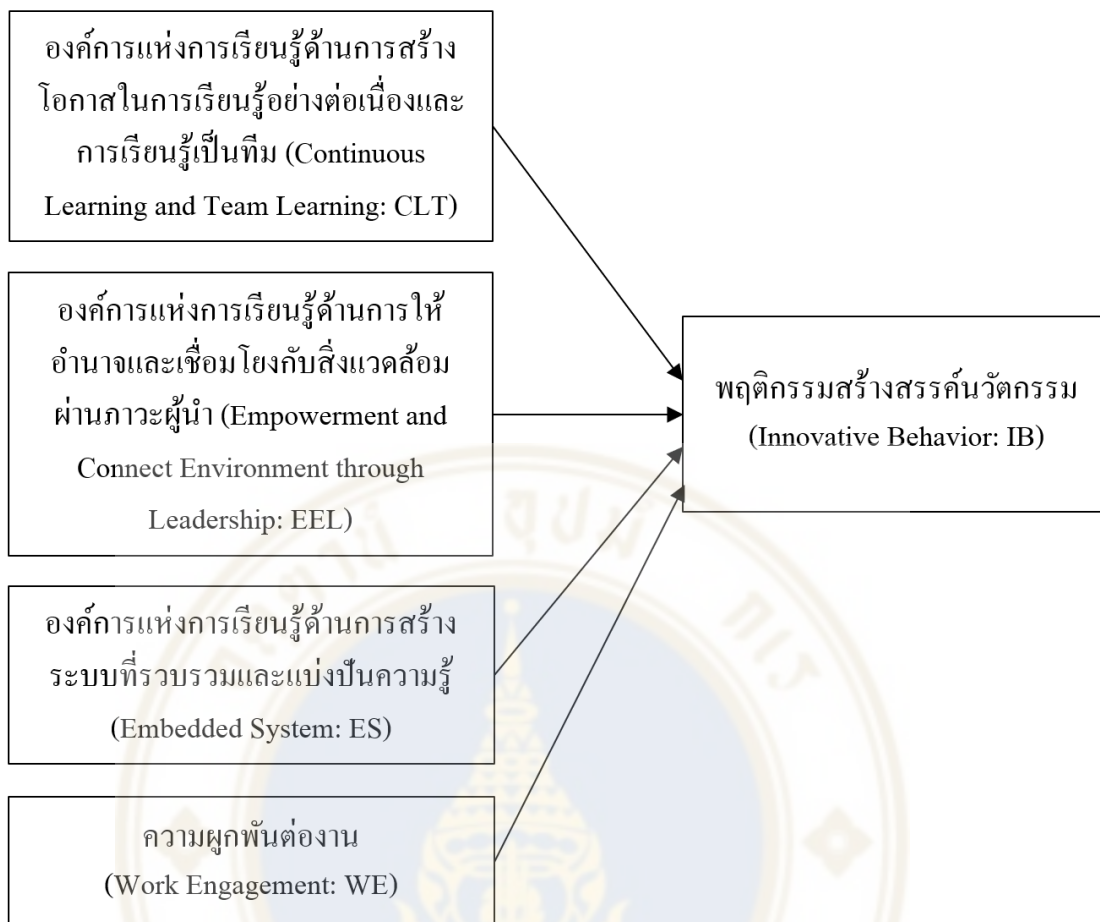
กรอบแนวคิดงานวิจัยเชิงทฤษฎี (Theory Conceptual Framework)



รูปภาพ 4.1 กรอบแนวคิดการวิจัยเชิงทฤษฎี (Theory Conceptual Framework)

ที่มา: ปรับปรุงมาจาก Park et al. (2013).

จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) ผู้วิจัยได้ทำการแปลผลอ้างอิงจากน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ในตาราง 4.19 ค่า Rotated Component Matrix ของตัวแปรอิสระ ซึ่งต้องมีค่ามากกว่า 0.3 นำมาสู่แนวคิดใหม่ดังนี้



รูปภาพ 4.2 กรอบแนวคิดที่มีการปรับปรุงเพื่อการศึกษาวิจัย (Modified Conceptual Framework)

ที่มา: ปรับปรุงมาจาก Park et al. (2013).

โดยผู้วิจัยทำการตั้งสมมติฐานใหม่ตามกรอบแนวคิดใหม่ในการศึกษาศึกษาวิจัย (Modified Conceptual Framework) ที่เกิดจากการวิเคราะห์ปัจจัย (Factor Analysis) ดังตาราง 4.19 โดยสามารถตั้งสมมติฐานใหม่ได้ ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 องค์การแห่งการเรียนรู้ด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและการเรียนรู้เป็นทีม (Continuous Learning and Team Learning: CLT) ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม (Innovative Behavior: IB) ของพนักงานเจนเออร์ชันวายในบริษัทกลุ่มธุรกิจพลังงาน

H0: องค์การแห่งการเรียนรู้ด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและการเรียนรู้เป็นทีม (Continuous Learning and Team Learning: CLT) ไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม (Innovative Behavior: IB) ของพนักงานเจนเออร์ชันวายในบริษัทกลุ่มธุรกิจพลังงาน

H1: องค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและการเรียนรู้เป็นทีม (Continuous Learning and Team Learning: CLT) ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม (Innovative Behavior: IB) ของพนักงานเจนเอเรชันวายในบริษัทกลุ่มธุรกิจพลังงาน

สมมติฐานที่ 2 องค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการให้อำนาจและเชื่อมโยงกับสิ่งแวดล้อมผ่านภาวะผู้นำ (Empowerment and Connect Environment through Leadership: EEL) ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม (Innovative Behavior: IB) ของพนักงานเจนเอเรชันวายในบริษัทกลุ่มธุรกิจพลังงาน

H0: องค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการให้อำนาจและเชื่อมโยงกับสิ่งแวดล้อมผ่านภาวะผู้นำ (Empowerment and Connect System through Leadership: EEL) ไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม (Innovative Behavior: IB) ของพนักงานเจนเอเรชันวายในบริษัทกลุ่มธุรกิจพลังงาน

H1: องค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการให้อำนาจและเชื่อมโยงกับสิ่งแวดล้อมผ่านภาวะผู้นำ (Empowerment and Connect Environment through Leadership: EEL) ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม (Innovative Behavior: IB) ของพนักงานเจนเอเรชันวายในบริษัทกลุ่มธุรกิจพลังงาน

สมมติฐานที่ 3 องค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการสร้างระบบที่รวบรวมและแบ่งปันความรู้ (Embedded System: ES) ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม (Innovative Behavior: IB) ของพนักงานเจนเอเรชันวายในบริษัทกลุ่มธุรกิจพลังงาน

H0: องค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการสร้างระบบที่รวบรวมและแบ่งปันความรู้ (Embedded System: ES) ไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม (Innovative Behavior: IB) ของพนักงานเจนเอเรชันวายในบริษัทกลุ่มธุรกิจพลังงาน

H1: องค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการสร้างระบบที่รวบรวมและแบ่งปันความรู้ (Embedded System: ES) ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม (Innovative Behavior: IB) ของพนักงานเจนเอเรชันวายในบริษัทกลุ่มธุรกิจพลังงาน

สมมติฐานที่ 4 ความผูกพันต่องาน (Work Engagement: WE) ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม (Innovative Behavior: IB) ของพนักงานเจนเอเรชันวายในบริษัทกลุ่มธุรกิจพลังงาน

H0: ความผูกพันต่องาน (Work Engagement: WE) ไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม (Innovative Behavior: IB) ของพนักงานเจนเอเรชันวายในบริษัทกลุ่มธุรกิจพลังงาน

H1: ความผูกพันต่องาน (Work Engagement: WE) ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม (Innovative Behavior: IB) ของพนักงานเจนเอเรชันวายในบริษัทกลุ่มธุรกิจพลังงาน

4.4 ผลการวิเคราะห์ตามสมมติฐานการวิจัยโดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis: MRA)

4.4.1 การนำเสนอสมการความสัมพันธ์รูปเชิงเส้นตรง ครั้งที่ 1

ตาราง 4.20 แสดงตัวแบบที่ได้จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ครั้งที่ 1

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.765 ^a	.585	.581	.75800

a. Predictors: (Constant), WE, ES, CLT, EEL

จากตาราง 4.20 จากการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานเจนเอเรชันวายในบริษัทกลุ่มธุรกิจพลังงาน โดยวิธีการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) ด้วยวิธีนำเข้า (Enter) พบว่าค่า Adjusted R Square เท่ากับ 0.581 ซึ่งหมายความว่าตัวแปรอิสระทั้ง 4 ตัว มีความแม่นยำในการพยากรณ์ตัวแปรตาม ร้อยละ 58.10

ตาราง 4.21 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ครั้งที่ 1

ANOVA ^b						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	339.785	4	84.946	141.844	.000 ^a
	Residual	241.319	420	.575		
	Total	581.103	424			

a. Predictors: (Constant), WE, ES, CLT, EEL

b. Dependent Variable: IB

จากตาราง 4.21 เป็นการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม โดยใช้หลักการการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ซึ่งสามารถตั้งสมมติฐานรวมของสมการถดถอยระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ดังนี้

H0: ตัวแปรอิสระทุกตัวไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานเจเนอเรชันวายในบริษัทกลุ่มธุรกิจพลังงาน

H1: ตัวแปรอิสระอย่างน้อยหนึ่งตัวส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานเจเนอเรชันวายในบริษัทกลุ่มธุรกิจพลังงาน

จากค่า Sig. ของค่าสถิติ F-test เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 จึงสามารถสรุปได้ว่าปฏิเสธสมมติฐาน H0 โดยยอมรับ H1 กล่าวคือ ตัวแปรอิสระอย่างน้อยหนึ่งตัวส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานเจเนอเรชันวายในบริษัทกลุ่มธุรกิจพลังงาน

ตาราง 4.22 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม ครั้งที่ 1

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.994	.256		3.887	.000
	CLT	-.073	.109	-.039	-.668	.504
	EEL	.197	.116	.109	1.701	.090
	ES	-.028	.079	-.017	-.360	.719
	WE	.723	.042	.725	17.307	.000

a. Dependent Variable: IB

$R^2 = 0.585$, Adjusted $R^2 = 0.581$, $F = 147.844$, $p < 0.05$

จากตาราง 4.22 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม ครั้งที่ 1 เป็นการใช้สถิติ t-test หรือค่า Sig. เพื่อทดสอบสมมติฐาน ซึ่งได้ผลดังนี้

สมมติฐานที่ 1 องค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและการเรียนรู้เป็นทีม (Continuous Learning and Team Learning: CLT) ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม (Innovative Behavior: IB) ของพนักงานเจนเอเรชันวายในบริษัทกลุ่มธุรกิจพลังงาน

H0: องค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและการเรียนรู้เป็นทีม (Continuous Learning and Team Learning: CLT) ไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม (Innovative Behavior: IB) ของพนักงานเจนเอเรชันวายในบริษัทกลุ่มธุรกิจพลังงาน

H1: องค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและการเรียนรู้เป็นทีม (Continuous Learning and Team Learning: CLT) ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม (Innovative Behavior: IB) ของพนักงานเจนเอเรชันวายในบริษัทกลุ่มธุรกิจพลังงาน

จากค่า Sig. ของค่าสถิติ t-test เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญที่ 0.05 จึงสรุปได้ว่ายอมรับ H0 (สมมติฐานหลัก) และปฏิเสธ H1 (สมมติฐานรอง) กล่าวคือ องค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและการเรียนรู้เป็นทีม (Continuous Learning and Team Learning: CLT) ไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม (Innovative Behavior: IB) ของพนักงานเจนเอเรชันวายในบริษัทกลุ่มธุรกิจพลังงาน

สมมติฐานที่ 2 องค์การแห่งการเรียนรู้ด้านการให้อำนาจและเชื่อมโยงกับสิ่งแวดล้อมผ่านภาวะผู้นำ (Empowerment and Connect Environment through Leadership: EEL) ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม (Innovative Behavior: IB) ของพนักงานเจนเนอเรชันวายในบริษัทกลุ่มธุรกิจพลังงาน

H0: องค์การแห่งการเรียนรู้ด้านการให้อำนาจและเชื่อมโยงกับสิ่งแวดล้อมผ่านภาวะผู้นำ (Empowerment and Connect System through Leadership: EEL) ไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม (Innovative Behavior: IB) ของพนักงานเจนเนอเรชันวายในบริษัทกลุ่มธุรกิจพลังงาน

H1: องค์การแห่งการเรียนรู้ด้านการให้อำนาจและเชื่อมโยงกับสิ่งแวดล้อมผ่านภาวะผู้นำ (Empowerment and Connect Environment through Leadership: EEL) ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม (Innovative Behavior: IB) ของพนักงานเจนเนอเรชันวายในบริษัทกลุ่มธุรกิจพลังงาน

จากค่า Sig. ของค่าสถิติ t-test เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญที่ 0.05 จึงสรุปได้ว่ายอมรับ H0 (สมมติฐานหลัก) และปฏิเสธ H1 (สมมติฐานรอง) กล่าวคือ องค์การแห่งการเรียนรู้ด้านการให้อำนาจและเชื่อมโยงกับสิ่งแวดล้อมผ่านภาวะผู้นำ (Empowerment and Connect Environment through Leadership: EEL) ไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม (Innovative Behavior: IB) ของพนักงานเจนเนอเรชันวายในบริษัทกลุ่มธุรกิจพลังงาน

สมมติฐานที่ 3 องค์การแห่งการเรียนรู้ด้านการสร้างระบบที่รวบรวมและแบ่งปันความรู้ (Embedded System: ES) ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม (Innovative Behavior: IB) ของพนักงานเจนเนอเรชันวายในบริษัทกลุ่มธุรกิจพลังงาน

H0: องค์การแห่งการเรียนรู้ด้านการสร้างระบบที่รวบรวมและแบ่งปันความรู้ (Embedded System: ES) ไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม (Innovative Behavior: IB) ของพนักงานเจนเนอเรชันวายในบริษัทกลุ่มธุรกิจพลังงาน

H1: องค์การแห่งการเรียนรู้ด้านการสร้างระบบที่รวบรวมและแบ่งปันความรู้ (Embedded System: ES) ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม (Innovative Behavior: IB) ของพนักงานเจนเนอเรชันวายในบริษัทกลุ่มธุรกิจพลังงาน

จากค่า Sig. ของค่าสถิติ t-test เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญที่ 0.05 จึงสรุปได้ว่ายอมรับ H0 (สมมติฐานหลัก) และปฏิเสธ H1 (สมมติฐานรอง) กล่าวคือ องค์การแห่งการเรียนรู้ด้านการสร้างระบบที่รวบรวมและแบ่งปันความรู้ (Embedded System: ES) ไม่ส่งผลต่อพฤติกรรม

สร้างสรรค์นวัตกรรม (Innovative Behavior: IB) ของพนักงานเจนเนอเรชันวายในบริษัทกลุ่มธุรกิจพลังงาน

สมมติฐานที่ 4 ความผูกพันต่องาน (Work Engagement: WE) ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม (Innovative Behavior: IB) ของพนักงานเจนเนอเรชันวายในบริษัทกลุ่มธุรกิจพลังงาน

H0: ความผูกพันต่องาน (Work Engagement: WE) ไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม (Innovative Behavior: IB) ของพนักงานเจนเนอเรชันวายในบริษัทกลุ่มธุรกิจพลังงาน

H1: ความผูกพันต่องาน (Work Engagement: WE) ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม (Innovative Behavior: IB) ของพนักงานเจนเนอเรชันวายในบริษัทกลุ่มธุรกิจพลังงาน

จากค่า Sig. ของค่าสถิติ t-test เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่านัยสำคัญที่ 0.05 จึงสรุปได้ว่าปฏิเสธ H0 (สมมติฐานหลัก) และยอมรับ H1 (สมมติฐานรอง) กล่าวคือ ความผูกพันต่องาน (Work Engagement: WE) ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม (Innovative Behavior: IB) ของพนักงานเจนเนอเรชันวายในบริษัทกลุ่มธุรกิจพลังงาน

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสามารถสรุปสมการความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตามและตัวแปรอิสระในรูปแบบสมการเชิงเส้น โดยพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย (Unstandardized Coefficients: Beta) จากตาราง 4.22 (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2564) ได้ดังนี้

$$Y = 0.994 - 0.073(\text{Continuous Learning and Team Learning}) + 0.197(\text{Empowerment and Connect Environment through Leadership}) - 0.028(\text{Embedded System}) + 0.723(\text{Work Engagement})$$

จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า มี 1 ปัจจัย คือ ความผูกพันต่องาน (Work Engagement) ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานเจนเนอเรชันวายในบริษัทกลุ่มธุรกิจพลังงาน และมี 3 ปัจจัย ได้แก่ องค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและการเรียนรู้เป็นทีม (Continuous Learning and Team Learning: CLT) องค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการให้อำนาจและเชื่อมโยงกับสิ่งแวดล้อมผ่านภาวะผู้นำ (Empowerment and Connect Environment through Leadership) องค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการสร้างระบบที่รวบรวมและแบ่งปันความรู้ (Embedded System) ที่ไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานเจนเนอเรชันวายในบริษัทกลุ่มธุรกิจพลังงาน ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานเจนเนอเรชันวายในบริษัทกลุ่มธุรกิจพลังงาน ทั้ง 3 ปัจจัย ออกจากสมการ

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตามและตัวแปรอิสระ และเพื่อนำเสนอสมการความสัมพันธ์รูปเชิงเส้นตรง ครั้งที่ 2 ดังนี้

4.4.2 การนำเสนอสมการความสัมพันธ์รูปเชิงเส้นตรง ครั้งที่ 2

ตาราง 4.23 แสดงตัวแบบที่ได้จากการวิเคราะห์การถดถอย (Regression Analysis) ครั้งที่ 2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.762 ^a	.581	.580	.75844

a. Predictors: (Constant), WE

จากตาราง 4.23 จากการวิเคราะห์ห้ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานเจเนอเรชันวายในบริษัทกลุ่มธุรกิจพลังงาน โดยวิธีการถดถอย (Regression Analysis) ด้วยวิธีนำเข้า (Enter) พบว่าค่า Adjusted R Square เท่ากับ 0.580 ซึ่งหมายความว่าตัวแปรอิสระ 1 ตัว มีความแม่นยำในการพยากรณ์ตัวแปรตาม ร้อยละ 58.00

ตาราง 4.24 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ครั้งที่ 2

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	337.781	1	337.781	587.212	.000 ^a
	Residual	243.322	423	.575		
	Total	581.103	424			

a. Predictors: (Constant), WE

b. Dependent Variable: IB

จากตาราง 4.24 เป็นการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม โดยใช้หลักการการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ซึ่งสามารถตั้งสมมติฐานรวมของสมการถดถอยระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ดังนี้

H0: ตัวแปรอิสระทุกตัวไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานเจเนอเรชันวายในบริษัทกลุ่มธุรกิจพลังงาน

H1: ตัวแปรอิสระอย่างน้อยหนึ่งตัวส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานเจเนอเรชันวายในบริษัทกลุ่มธุรกิจพลังงาน

จากค่า Sig. ของค่าสถิติ F-test เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 จึงสามารถสรุปได้ว่าปฏิเสธสมมติฐาน H0 โดยยอมรับ H1 กล่าวคือ ตัวแปรอิสระอย่างน้อยหนึ่งตัวส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานเจเนอเรชันวายในบริษัทกลุ่มธุรกิจพลังงาน

ตาราง 4.25 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม ครั้งที่ 2

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.185	.169		7.008	.000
	WE	.760	.031	.762	24.232	.000

a. Dependent Variable: IB

$R^2 = 0.581$, Adjusted $R^2 = 0.580$, $F = 587.212$, $p < 0.05$

สมมติฐานที่ 1 ความผูกพันต่องาน (Work Engagement: WE) ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม (Innovative Behavior: IB) ของพนักงานเจเนอเรชันวายในบริษัทกลุ่มธุรกิจพลังงาน

H0: ความผูกพันต่องาน (Work Engagement: WE) ไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม (Innovative Behavior: IB) ของพนักงานเจเนอเรชันวายในบริษัทกลุ่มธุรกิจพลังงาน

H1: ความผูกพันต่องาน (Work Engagement: WE) ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม (Innovative Behavior: IB) ของพนักงานเจเนอเรชันวายในบริษัทกลุ่มธุรกิจพลังงาน

จากค่า Sig. ของค่าสถิติ t-test เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่านัยสำคัญที่ 0.05 จึงสรุปได้ว่าปฏิเสธ H0 (สมมติฐานหลัก) และยอมรับ H1 (สมมติฐานรอง) กล่าวคือ ความผูกพันต่องาน (Work Engagement: WE) ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม (Innovative Behavior: IB) ของพนักงานเจเนอเรชันวายในบริษัทกลุ่มธุรกิจพลังงาน

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสามารถสรุปสมการความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตามและตัวแปรอิสระในรูปแบบสมการเชิงเส้น โดยพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย (Unstandardized Coefficients: Beta) จากตาราง 4.25 (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2564) ได้ดังนี้

$$Y = 1.185 + 0.760(\text{Work Engagement})$$

จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า มี 1 ปัจจัย คือ ความผูกพันต่องาน (Work Engagement: WE) ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม (Innovative Behavior: IB) ของพนักงานเจเนอเรชันวายในบริษัทกลุ่มธุรกิจพลังงานจึงถือว่าเป็นโมเดลสุดท้าย (Final Model) ของการศึกษาวิจัยครั้งนี้

4.4.3 การทดสอบตัวแปรตามและค่าความคลาดเคลื่อนเป็นตัวแปรที่มีการแจกแจงแบบปกติ (Normality)

ตาราง 4.26 การทดสอบค่าโคโมโกรอฟ สมิร์นอฟ (One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test)

		One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		CLT	EEL	ES	WE	IB
c		425	425	425	425	425
	Mean	4.1015	4.0633	4.0424	5.2599	5.1827
	Std. Deviation	.62967	.64871	.68702	1.17424	1.17069
Most Extreme Differences	Absolute	.104	.089	.158	.094	.113
	Positive	.081	.074	.158	.069	.065
	Negative	-.104	-.089	-.158	-.094	-.113
Kolmogorov-Smirnov Z		2.148	1.840	3.253	1.948	2.2324
Asymp. Sig. (2-tailed)	Std. Deviation	.000	.002	.000	.001	.000

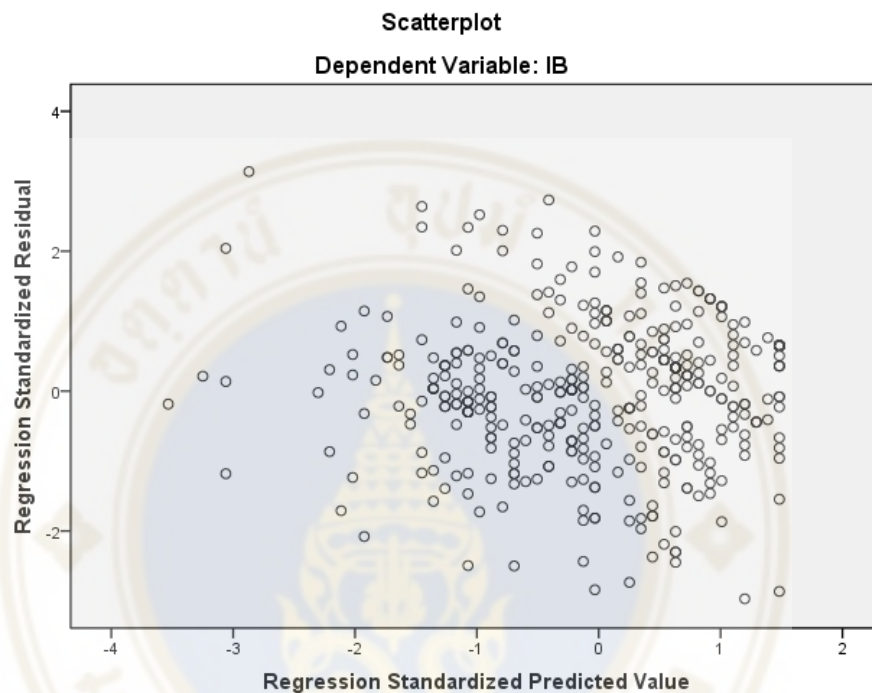
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

จากตาราง 4.26 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) กำหนดว่าตัวแปรตามและค่าความคลาดเคลื่อนต้องเป็นตัวแปรที่มีการแจกแจงแบบปกติ โดยใช้การทดสอบวิธี Kolmogorov-Smirnov Test โดยมีระดับนัยสำคัญที่มากกว่า 0.05 ซึ่งผลการทดสอบพบว่า

ระดับนัยสำคัญหรือค่า Sig เท่ากับ 0.000 น้อยกว่า 0.05 แสดงว่าตัวแปรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีการแจกแจงแบบปกติ

4.4.4 การทดสอบค่าความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนเป็นค่าคงที่ (Homoscedastic)



รูปภาพ 4.3 การทดสอบค่าความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนเป็นค่าคงที่โดยใช้ Scatterplot

จากรูปที่ 14.3 พบว่าจากค่าความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนเป็นค่าคงที่โดยใช้ Scatterplot โดยพิจารณาจากแผนภาพการกระจาย Scatterplot ของโมเดลสุดท้าย (Final Model) พบว่าค่าความคลาดเคลื่อนส่วนใหญ่กระจายตัวอยู่ในช่วง ± 4 และมีค่าความกระจายตัวแบบสุ่ม จึงสรุปได้ว่าค่าความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนเป็นค่าคงที่ โดยความผันแปรของพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานเจนเอเรชันวายในบริษัทกลุ่มธุรกิจพลังงานเกิดจากอิทธิพลของตัวแปรต้นของการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ร้อยละ 58.00 ส่วนที่เหลือ ร้อยละ 42.00 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ

4.4.5 การทดสอบความเป็นอิสระจากกันของค่าความคลาดเคลื่อน (Residual Errors)

ตาราง 4.27 ตารางแสดงค่าความคลาดเคลื่อน (Residual Error) เพื่อทดสอบความเป็นอิสระต่อกัน

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.762 ^a	.581	.580	.75844	2.101

a. Predictors: (Constant), WE

b. Dependent Variable: IB

จากตาราง 4.27 ผู้วิจัยทำการทดสอบ Durbin-Watson เพื่อทดสอบความเป็นอิสระต่อกันของตัวแปร พบว่าค่า Durbin-Watson เท่ากับ 2.101 ซึ่งอยู่ในช่วงระหว่าง 1.5 – 2.5 ซึ่งเป็นการยอมรับสมมติฐานหลัก หรือ H0 คือ มีค่าความคลาดเคลื่อนที่เป็นอิสระต่อกัน และไม่ก่อให้เกิดปัญหา Autocorrelation (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2564)

4.4.6 ปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (Multicollinearity)

ตาราง 4.28 ตารางแสดงผลการทดสอบค่า Tolerance และค่า Variance Inflation Factor

		Coefficients ^a					Collinearity	
Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.	Statistics	
		Coefficients		Coefficients			Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	1.185	.169		7.008	.000		
	WE	.760	.031	.762	24.232	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: IB

การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณได้กำหนดให้ตัวแปรอิสระแต่ละตัวต้องเป็นอิสระต่อกัน โดยจากตาราง 4.28 แสดงผลการทดสอบค่า Tolerance และค่า Variance Inflation Factor (VIF) ของโมเดลสุดท้าย (Final Model) พบว่า Tolerance ของความผูกพันต่องาน (Work Engagement: WE) มีค่าเท่ากับ 1.000 ซึ่งค่า Tolerance ของ 1 ตัวแปร มีค่าเข้าใกล้ 1 หรือ มีค่ามากกว่า 0.1 แสดงว่าตัวแปรอิสระทุกตัวไม่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรอิสระอื่น ๆ และตัวแปรอิสระแต่ละตัวไม่เกิดปัญหา Multicollinearity (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2564)

สำหรับค่า Variance Inflation Factor (VIF) ของความผูกพันต่องาน (Work Engagement: WE) มีค่าเท่ากับ 1.000 ถือว่ายอมรับได้เนื่องจากทุกตัวแปรอิสระมีค่า VIF น้อยกว่า 10 แสดงว่า ตัวแปรอิสระทุกตัวไม่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรอิสระอื่น ๆ และตัวแปรอิสระแต่ละตัวไม่เกิดปัญหา Multicollinearity (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2564)

4.5 บทสรุป

การศึกษาวิจัยในบทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าการวิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 425 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ 30-36 ปี วุฒิการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาโท จากสายงานรองกรรมการผู้จัดการใหญ่หน่วยธุรกิจก๊าซธรรมชาติ (รทก.) และมีอายุงานในบริษัท 1-5 ปี ต่อมาผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสำรวจ (EFA) โดยกำหนดวิธีการหมุนแกนด้วยวิธี Varimax และกำหนดวิธีการสกัดองค์ประกอบของตัวแปรแบบ Eigenvalues มากกว่า 1 ทำให้สามารถจัดกลุ่มความสัมพันธ์ใหม่ได้ดังนี้ องค์การแห่งการเรียนรู้ด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและการเรียนรู้เป็นทีม (Continuous Learning and Team Learning: CLT) องค์การแห่งการเรียนรู้ด้านการให้อำนาจและเชื่อมโยงกับสิ่งแวดล้อมผ่านภาวะผู้นำ (Empowerment and Connect Environment through Leadership: EEL) องค์การแห่งการเรียนรู้ด้านการสร้างระบบที่รวบรวมและแบ่งปันความรู้ (Embedded System: ES) ความผูกพันต่องาน (Work Engagement: WE) และพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม (Innovative Behavior: IB) จากนั้นผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis: MRA) พบว่า ความผูกพันต่องาน (Work Engagement: WE) ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม (Innovative Behavior: IB) ของพนักงานเจเนอเรชันวายในบริษัทกลุ่มธุรกิจพลังงาน เนื่องจากค่า Sig. ของค่าสถิติ t-test น้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 จึงสามารถปฏิเสธ H_0 (สมมติฐานหลัก) โดยยอมรับ H_1 (สมมติฐานรอง) และถือว่าเป็นโมเดลสุดท้าย (Final Model) ของการศึกษาวิจัยครั้งนี้ จากนั้นผู้วิจัยได้ทำการทดสอบตัวแปรตามและค่าความคลาดเคลื่อนเป็นตัวแปรที่มีการแจกแจงแบบปกติ (Normality) ตามเงื่อนไขของการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (MRA) เริ่มจากการทดสอบโคโมโกรอฟ สเมอร์นอฟ (One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test) พบว่าการแจกแจงของประชากรเป็นการสุ่มตัวอย่างประชากรที่มีการแจกแจงแบบปกติ การทดสอบค่าความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนเป็นค่าคงที่ (Homoscedastic) การทดสอบความเป็นอิสระจากกันของค่าความคลาดเคลื่อน (Residual Errors) พบว่าไม่เกิดปัญหา Autocorrelation และการทดสอบค่า Tolerance

และค่า Variance Inflation Factor (VIF) พบว่าตัวแปรอิสระทุกตัวไม่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรอิสระอื่น ๆ และไม่เกิดปัญหา Multicollinearity ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้



บทที่ 5

การสรุปผล การอภิปราย และข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาปัจจัยองค์การแห่งการเรียนรู้และความผูกพันต่องานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานเจเนอเรชันวายในบริษัทกลุ่มธุรกิจพลังงาน ทำให้ได้ทราบถึงข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ และข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยองค์การแห่งการเรียนรู้และความผูกพันต่องานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานเจเนอเรชันวายในบริษัทกลุ่มธุรกิจพลังงาน ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการสรุปผล อภิปรายผล และมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

5.1 การสรุปผลการศึกษาวิจัย

5.1.1 สรุปข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

5.1.2 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐาน

5.2 การอภิปรายผลการศึกษาวิจัยและข้อค้นพบใหม่ทางวิชาการ

5.2.1 การอภิปรายผลการศึกษาวิจัย

5.2.2 ข้อค้นพบใหม่ทางวิชาการ

5.3 ข้อเสนอแนะจากการศึกษาวิจัย

5.3.1 ข้อเสนอแนะในภาคปฏิบัติ

5.3.2 ข้อเสนอแนะทางการศึกษาวิจัยและงานวิชาการ

5.4 บทสรุป

5.1 การสรุปผลการศึกษาวิจัย

5.1.1 สรุปข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

5.1.1.1 ลักษณะข้อมูลทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง 425 คน ที่ได้ทำการตอบแบบสอบถามในลักษณะของค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 229 คน คิดเป็นร้อยละ 53.9 ของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการจำแนกตามเพศ ผู้ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่มีอายุในช่วงระหว่าง 30-36 ปี จำนวน 200 คน คิดเป็นร้อยละ 47.1 ของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการจำแนกตามอายุ ผู้ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 304 คน คิดเป็นร้อยละ 71.5 ของ

ผู้ตอบแบบสอบถามโดยการจำแนกตามระดับการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่อยู่ในสายงานรองกรรมการผู้จัดการใหญ่หน่วยธุรกิจค้าชพรรณชาติ (รชก.) จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 30.8 ของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการจำแนกตามสายงาน และผู้ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่มีอายุการทำงานในบริษัท 1-5 ปี จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 33.6 ของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการจำแนกตามอายุการทำงานในบริษัท ลักษณะข้อมูลทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างที่ได้ทำการตอบแบบสอบถามในลักษณะการวิเคราะห์ตัวแปรเชิงกลุ่มระหว่าง โดยวิธีตารางไขว้ (Crosstab) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายอายุระหว่าง 30 – 36 ปี จำนวน 100 คน เป็นเพศชายจบการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 138 คน เป็นเพศชายอยู่ในสายงานรองกรรมการผู้จัดการใหญ่หน่วยธุรกิจค้าชพรรณชาติ (รชก.) จำนวน 106 คน และเป็นเพศชายที่มีอายุการทำงานในบริษัทจำนวน 1-5 ปี จำนวน 70 คน

5.1.1.2 ลักษณะข้อมูลเกี่ยวข้องกับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานเจเนอเรชันวายในบริษัทกลุ่มธุรกิจพลังงาน จำนวน 425 คน องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยกับด้านการเชื่อมโยงองค์การกับสิ่งแวดล้อม (System Connection) มากที่สุด เห็นด้วยว่าองค์การคำนึงถึงความต้องการของชุมชนและคนในสังคม รองลงมาคือด้านการสร้างโอกาสและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Continuous Learning) เห็นด้วยว่าพนักงานในองค์กรมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และมีการเรียนรู้ร่วมกัน ด้านการสนับสนุนการให้ใช้การซักถามและสนทนา (Inquiry and Dialogue) เห็นด้วยว่าพนักงานในองค์กรให้ความสำคัญต่อความคิดและการปฏิบัติของผู้อื่น ด้านภาวะผู้นำในการสนับสนุนการเรียนรู้ (Strategic Leadership) เห็นด้วยว่าผู้บริหารระดับสูงเป็นผู้ที่คอยติดตามเพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินงานสอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร ด้านการให้อำนาจคนในองค์กรต่อวิสัยทัศน์ (Empowerment) เห็นด้วยว่าองค์การให้การยกย่องผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านการสร้างระบบที่รวบรวมและแบ่งปันความรู้ (Embedded System) เห็นด้วยว่าองค์การมีการเผยแพร่สิ่งที่ได้เรียนรู้ (Lesson Learned) ให้กับพนักงานในองค์กร ด้านการส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือและการเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) เห็นด้วยว่าส่วนงานมีการปรับปรุงแนวคิดหลังจากที่ได้อภิปรายกันหรือได้รับข้อมูลมาใหม่เพิ่มเติม ความผูกพันต่องาน (Work Engagement) ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยกับด้านความทุ่มเทในการทำงาน (Dedication) มากที่สุด เห็นด้วยว่ามีการทำงานในหน้าที่รับผิดชอบด้วยความกระตือรือร้น รองลงมาคือ ด้านความรู้ลึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน (Absorption) เห็นด้วยว่า มีความรู้ลึกตื่นตัวเมื่อทำงาน ด้านความขยันขันแข็ง (Vigor) เห็นด้วยว่ามีความรู้ลึกมีพลังในการทำงานอย่างสิ้นเหลือ พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม (Innovative Behavior) ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยกับด้านการสร้างความคิด (Idea Generation) มากที่สุด เห็นด้วยว่ามีการ

แสวงหาวิธีการ เทคนิค หรือเครื่องมือใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงาน รองลงมาคือ ด้านการทำความเข้าใจให้เป็นจริง (Idea Realization and Innovation) เห็นด้วยว่า มีประเมิณการใช้ประโยชน์ของความคิดทางนวัตกรรม ด้านการสนับสนุนความคิด (Idea Promotion) เห็นด้วยว่า มีการดำเนินการจัดเตรียมด้านต่าง ๆ เพื่อให้ได้รับการสนับสนุนความคิดทางนวัตกรรม

5.1.2 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐาน

จากการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis : EFA) พบว่ามีการจัดกลุ่มความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรใหม่ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2564) ทำให้ผู้วิจัยทำการตั้งสมมติฐานใหม่อ้างอิงในบทที่ 4 และสามารถสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานได้ดังนี้

ตาราง 5.1 แสดงการสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐาน

สมมติฐานที่	ตัวแปร	ผลการทดสอบสมมติฐาน
1	องค์การแห่งการเรียนรู้ด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและการเรียนรู้เป็นทีม (Continuous Learning and Team Learning)	ปฏิเสธสมมติฐาน
2	องค์การแห่งการเรียนรู้ด้านการให้อำนาจและเชื่อมโยงกับสิ่งแวดล้อมผ่านภาวะผู้นำ (Empowerment and Connect Environment through Leadership)	ปฏิเสธสมมติฐาน
3	องค์การแห่งการเรียนรู้ด้านการสร้างระบบที่รวบรวมและแบ่งปันความรู้ (Embedded System)	ปฏิเสธสมมติฐาน
4	ความผูกพันต่องาน (Work Engagement)	ยอมรับสมมติฐาน

จากตาราง 5.1 ผู้วิจัยสามารถทำการสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานได้ดังนี้ สมมติฐานที่ 1 องค์การแห่งการเรียนรู้ด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและการเรียนรู้เป็นทีม (Continuous Learning and Team Learning) ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม (Innovative Behavior) ของพนักงานเจนเอเรชันวายในบริษัทกลุ่มธุรกิจพลังงาน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าองค์การแห่งการเรียนรู้ด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและการเรียนรู้เป็นทีม (Continuous Learning and Team Learning) ไม่ส่งผลต่อ

พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม (Innovative Behavior) ของพนักงานเจนเอเรชันวายในบริษัทกลุ่มธุรกิจพลังงาน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 องค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการให้อำนาจและเชื่อมโยงกับสิ่งแวดล้อมผ่านภาวะผู้นำ (Empowerment and Connect Environment through Leadership) ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม (Innovative Behavior) ของพนักงานเจนเอเรชันวายในบริษัทกลุ่มธุรกิจพลังงาน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการให้อำนาจและเชื่อมโยงกับสิ่งแวดล้อมผ่านภาวะผู้นำ (Empowerment and Connect Environment through Leadership) ไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม (Innovative Behavior) ของพนักงานเจนเอเรชันวายในบริษัทกลุ่มธุรกิจพลังงาน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 3 องค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการสร้างระบบที่รวบรวมและแบ่งปันความรู้ (Embedded System) ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม (Innovative Behavior) ของพนักงานเจนเอเรชันวายในบริษัทกลุ่มธุรกิจพลังงาน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการสร้างระบบที่รวบรวมและแบ่งปันความรู้ (Embedded System) ไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม (Innovative Behavior) ของพนักงานเจนเอเรชันวายในบริษัทกลุ่มธุรกิจพลังงาน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 4 ความผูกพันต่องาน (Work Engagement) ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม (Innovative Behavior) ของพนักงานเจนเอเรชันวายในบริษัทกลุ่มธุรกิจพลังงาน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าความผูกพันต่องาน (Work Engagement) ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม (Innovative Behavior) ของพนักงานเจนเอเรชันวายในบริษัทกลุ่มธุรกิจพลังงาน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากการศึกษาวิจัยพบว่าปัจจัยทั้ง 4 ปัจจัย มีเพียง 1 ปัจจัย คือ ความผูกพันต่องาน (Work Engagement) ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานเจนเอเรชันวายในกลุ่มธุรกิจพลังงาน ด้วยค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย (Unstandardized Coefficient: Beta) เท่ากับ 0.760 ซึ่งความผูกพันต่องาน สามารถอธิบายพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานเจนเอเรชันวายในกลุ่มธุรกิจพลังงานได้ร้อยละ 58.00

5.2 การอภิปรายผลการศึกษาวิจัยและข้อค้นพบใหม่ทางวิชาการ

5.2.1 การอภิปรายผลการศึกษาวิจัย

ตาราง 5.2 แสดงการอภิปรายผลการศึกษาวิจัย

สมมติฐานที่	ผลการทดสอบ สมมติฐาน	งานวิจัยที่ สอดคล้อง	งานวิจัยที่ไม่สอดคล้อง
1. องค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการสร้างโอกาสในการ เรียนรู้อย่างต่อเนื่องและการ เรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Continuous Learning and Team Learning)	ไม่ส่งผลอย่างมี นัยสำคัญ	- Park et al. (2013) - Anwar and Niode (2017) - Duan (2017) - Soetantyo and Ardiyanti (2018) - ญาดา วรรณบุษปวิช (2556) - กัทรพล อังคนานูวัฒน์ (2563) - มนัสนันท์ ไบคุณากร (2563) - รัชฎพร ภาคอุ (2564)	
2. องค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการให้อำนาจและ เชื่อมโยงกับสิ่งแวดล้อม ผ่านภาวะผู้นำ (Empowerment and Connect Environment through Leadership)	ไม่ส่งผลอย่างมี นัยสำคัญ	- Park et al. (2013) - Anwar and Niode (2017) - Duan (2017) - Soetantyo and Ardiyanti (2018) - ญาดา วรรณบุษปวิช (2556) - โชติกา จันทร์อุ้ย (2562) - กัทรพล อังคนานูวัฒน์ (2563) - มนัสนันท์ ไบคุณากร (2563)	

สมมติฐานที่	ผลการทดสอบ สมมติฐาน	งานวิจัยที่ สอดคล้อง	งานวิจัยที่ไม่สอดคล้อง
			- ชัยพร ภาคอุ (2564)
3. องค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการสร้างระบบที่ รวบรวมและแบ่งปันความรู้ (Embedded System)	ไม่ส่งผลอย่างมี นัยสำคัญ	- Park et al. (2013) - Anwar and Niode (2017) - Duan (2017) - Soetantyo and Ardiyanti (2018) - ญาดา วรรณบุษปวิช (2556) - กัทรพล อังคนานูวัฒน์ (2563) - มนัสนันท์ ไบคุณากร (2563) - ชัยพร ภาคอุ (2564)	
4. ความผูกพันต่องาน (Work Engagement)	ส่งผลเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญ	- Park et al. (2013) - Anwar and Niode (2017) - Soetantyo and Ardiyanti (2018) - Pramudita and Seger (2019)	- ปิยะณัฐ เรืองเกษ กรรม (2561) - ชัยพร ภาคอุ (2564)

จากตาราง 5.2 ผู้วิจัยทำการแสดงการอภิปรายผลการศึกษาระหว่างปัจจัยทั้ง 4 ปัจจัยนี้
องค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและการเรียนรู้
เป็นทีม (Continuous Learning and Team Learning) ไม่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญต่อพฤติกรรม
สร้างสรรค์นวัตกรรม (Innovative Behavior) ซึ่งการศึกษาวิจัยครั้งนี้มีความไม่สอดคล้องกับงานวิจัย

ในอดีตของ Park et al. (2013) ที่ทำการศึกษองค์การแห่งการเรียนรู้และพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมโดยมีความผูกพันต่องานเป็นตัวแปรส่งผ่าน โดยศึกษาพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมที่แตกต่างกันในประเทศเกาหลี จำนวน 326 คน พบว่าองค์การแห่งการเรียนรู้ไม่ได้มีอิทธิพลโดยตรงต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม แต่จะมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมผ่านความผูกพันต่องาน Anwar and Niode (2017) ที่ทำการศึกษองค์การแห่งการเรียนรู้และพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยมีความผูกพันต่องานเป็นตัวแปรส่งผ่าน โดยศึกษาพนักงานบริษัทรถยนต์ในประเทศอินโดนีเซีย จำนวน 244 คน พบว่าองค์การแห่งการเรียนรู้มีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม Duan (2017) ที่ทำการศึกษาอิทธิพลขององค์การแห่งการเรียนรู้ต่อความคิดสร้างสรรค์ในองค์การและการสื่อสาร ในองค์การของบริษัทเทคโนโลยีขั้นสูง โดยศึกษาพนักงาน Weihai Huoju High-Tech Industrial Development Zone ในประเทศจีน จำนวน 376 คน พบว่าองค์การแห่งการเรียนรู้ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้และด้านรูปแบบวิธีคิดมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความคิดสร้างสรรค์ขององค์การ Soetantyo and Ardiyanti (2018) ที่ทำการศึกษาพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม องค์การแห่งการเรียนรู้ โดยมีความผูกพันต่องานเป็นตัวแปรส่งผ่าน โดยศึกษาพนักงานบริษัทเทคโนโลยีในประเทศอินโดนีเซีย จำนวน 97 คน พบว่าองค์การแห่งการเรียนรู้ไม่ได้มีอิทธิพลโดยตรงต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม แต่จะมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมผ่านความผูกพันต่องาน ญาดา วรณบุษปวิช (2556) ที่ทำการศึกษาความสัมพันธ์ของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กับการสร้างนวัตกรรมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต 2 โดยศึกษาครูสายการสอนวิทย์ฐานะชำนาญการพิเศษของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต 2 จำนวน 316 คน พบว่าองค์การแห่งการเรียนรู้ด้านการมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองให้ไปถึงเป้าหมาย ด้านการมีรูปแบบวิธีคิดและมุมมองที่เปิดกว้างมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการสร้างนวัตกรรม ภัทรพล อังคณานูวัฒน์ (2563) ที่ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานบริษัท ทิสโก้ไฟแนนเชียลกรุ๊ป จำกัด (มหาชน) โดยศึกษาพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัท ทิสโก้ไฟแนนเชียลกรุ๊ป จำกัด (มหาชน) จำนวน 372 คน พบว่าการสนับสนุนของผู้บริหารในการสนับสนุนด้านความรู้และบรรยากาศด้านการสร้างนวัตกรรมมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม มนต์นันท์ ไบคุณากร (2563) ที่ทำการศึกษาอิทธิพลขององค์การแห่งการเรียนรู้ต่อผลการดำเนินงานขององค์การผ่านพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรฝ่ายกิจการสาขาภาคกลาง โดยศึกษาพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ฝ่ายกิจการสาขาภาคกลาง จำนวน 300 คน พบว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้และด้านรูปแบบวิธีคิดมีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรม และ ธัญพร ภาคคู่ (2564) ที่ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ

พฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานบริษัทมติชน จำกัด (มหาชน) โดยศึกษาพนักงานบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) จำนวน 260 คน พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรในการพัฒนาความรู้ความสามารถในงานส่งผลบวกต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม

องค์การแห่งการเรียนรู้ด้านการให้อำนาจและเชื่อมโยงกับสิ่งแวดล้อมผ่านภาวะผู้นำ (Empowerment and Connect Environment through Leadership) ไม่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม (Innovative Behavior) ซึ่งการศึกษาวิจัยครั้งนี้มีความไม่สอดคล้องกับงานวิจัยในอดีตของ Park et al. (2013) ที่ทำการศึกษารoles องค์การแห่งการเรียนรู้และพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมโดยมีความผูกพันต่องานเป็นตัวแปรส่งผ่าน โดยศึกษาพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมที่แตกต่างกันในประเทศเกาหลี จำนวน 326 คน พบว่าองค์การแห่งการเรียนรู้ไม่ได้มีอิทธิพลโดยตรงต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม แต่จะมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมผ่านความผูกพันต่องาน Anwar and Niode (2017) ที่ทำการศึกษารoles องค์การแห่งการเรียนรู้และพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยมีความผูกพันต่องานเป็นตัวแปรส่งผ่าน โดยศึกษาพนักงานบริษัทรถยนต์ในประเทศอินโดนีเซีย จำนวน 244 คน พบว่าองค์การแห่งการเรียนรู้มีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม Duan (2017) ที่ทำการศึกษาอิทธิพลขององค์การแห่งการเรียนรู้ต่อความคิดสร้างสรรค์ในองค์กรและการสื่อสาร ในองค์กรของบริษัทเทคโนโลยีขั้นสูง โดยศึกษาพนักงาน Weihai Huoju High-Tech Industrial Development Zone ในประเทศจีน จำนวน 376 คน พบว่าองค์การแห่งการเรียนรู้ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความคิดสร้างสรรค์ขององค์กร Soetantyo and Ardiyanti (2018) ที่ทำการศึกษาพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม องค์การแห่งการเรียนรู้ โดยมีความผูกพันต่องานเป็นตัวแปรส่งผ่าน โดยศึกษาพนักงานบริษัทเทคโนโลยีในประเทศอินโดนีเซีย จำนวน 97 คน พบว่าองค์การแห่งการเรียนรู้ไม่ได้มีอิทธิพลโดยตรงต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม แต่จะมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมผ่านความผูกพันต่องาน ญาดา วรณนุชปวิช (2556) ที่ทำการศึกษาลักษณะสัมพันธ์ของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กับการสร้างนวัตกรรมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต 2 โดยศึกษาครูสายการสอนวิทย์ฐานะชำนาญการพิเศษของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต 2 จำนวน 316 คน พบว่าองค์การแห่งการเรียนรู้ด้านการสร้างและแบ่งปันวิสัยทัศน์และด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการสร้างนวัตกรรม โชติกา จันทร์อยู่ (2562) ที่ทำการศึกษารoles พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย โดยศึกษาพนักงานเจนเนอเรชั่นวายของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย จำนวน 364 คน พบว่าการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิกส่งผลเชิงบวกต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมอย่างมีนัยสำคัญ ภัทร

พล อังคณาวัฒน์ (2563) ที่ทำการศึกษาระดับปริญญาโทที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานบริษัท ทิสโก้ไฟแนนเชียลกรุ๊ป จำกัด (มหาชน) โดยศึกษาพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัท ทิสโก้ไฟแนนเชียลกรุ๊ป จำกัด (มหาชน) จำนวน 372 คน พบว่าการสนับสนุนของผู้บริหารและบรรยากาศด้านการสร้างนวัตกรรมมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม มนัสนันท์ ไบคุณากร (2563) ที่ทำการศึกษาอิทธิพลขององค์การแห่งการเรียนรู้ต่อผลการดำเนินงานขององค์การผ่านพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรฝ่ายกิจการสาขาภาคกลาง โดยศึกษาพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ฝ่ายกิจการสาขาภาคกลาง จำนวน 300 คน พบว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันและด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมมีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรม และ รัชฎพร ภาคภู (2564) ที่ทำการศึกษาระดับปริญญาโทที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของพนักงานบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) โดยศึกษาพนักงานบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) จำนวน 260 คน พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน

องค์การแห่งการเรียนรู้ด้านการสร้างระบบที่รวบรวมและแบ่งปันความรู้ (Embedded System) ไม่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม (Innovative Behavior) ซึ่งการศึกษาวิจัยในครั้งนี้มีความไม่สอดคล้องกับงานวิจัยในอดีตของ Park et al. (2013) ที่ทำการศึกษาระบบการเรียนรู้และพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยมีความผูกพันต่องานเป็นตัวแปรส่งผ่าน โดยศึกษาพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมที่แตกต่างกันในประเทศเกาหลี จำนวน 326 คน พบว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ไม่ได้มีอิทธิพลโดยตรงต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม แต่จะมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมผ่านความผูกพันต่องาน Anwar and Niode (2017) ที่ทำการศึกษาองค์การแห่งการเรียนรู้และพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยมีความผูกพันต่องานเป็นตัวแปรส่งผ่าน โดยศึกษาพนักงานบริษัทรถยนต์ในประเทศอินโดนีเซีย จำนวน 244 คน พบว่า องค์การแห่งการเรียนรู้มีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม Duan (2017) ที่ทำการศึกษาอิทธิพลขององค์การแห่งการเรียนรู้ต่อความคิดสร้างสรรค์ในองค์การและการสื่อสารในองค์การของบริษัทเทคโนโลยีขั้นสูง โดยศึกษาพนักงาน Weihai Huojia High-Tech Industrial Development Zone ในประเทศจีน จำนวน 376 คน พบว่าองค์การแห่งการเรียนรู้ด้านการคิดอย่างเป็นระบบมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความคิดสร้างสรรค์ขององค์การ Soetantyo and Ardiyanti (2018) ที่ทำการศึกษาพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม องค์การแห่งการเรียนรู้ โดยมีความผูกพันต่องานเป็นตัวแปรส่งผ่าน โดยศึกษาพนักงานบริษัทเทคโนโลยีในประเทศอินโดนีเซีย จำนวน 97 คน พบว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ไม่ได้มีอิทธิพลโดยตรงต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม แต่จะมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมผ่านความผูกพันต่องาน ญาดา วรรณบุษปวิช (2556) ที่

ทำการศึกษาความสัมพันธ์ของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กับการสร้างนวัตกรรมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต 2 โดยศึกษาครูสายการสอนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต 2 จำนวน 316 คน พบว่าองค์การแห่งการเรียนรู้ด้านการศึกษาที่มีความคิดความเข้าใจเชิงระบบมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการสร้างนวัตกรรม ภัทรพล อังคณานุวัฒน์ (2563) ที่ทำการศึกษาระดับปริญญาโทที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานบริษัท ทีสโก้ไฟแนนเชียลกรุ๊ป จำกัด (มหาชน) โดยศึกษาพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัท ทีสโก้ไฟแนนเชียลกรุ๊ป จำกัด (มหาชน) จำนวน 372 คน พบว่าบรรยากาศในการสร้างนวัตกรรมที่มีระบบในการเผยแพร่ความคิดสร้างสรรค์และการกระตุ้นให้มีการนำเสนอความคิดสร้างสรรค์มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม มนัสนันท์ ไบคุณาการ (2563) ที่ทำการศึกษาอิทธิพลขององค์การแห่งการเรียนรู้ต่อผลการดำเนินงานขององค์การผ่านพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรฝ่ายกิจการสาขาภาคกลาง โดยศึกษาพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ฝ่ายกิจการสาขาภาคกลาง จำนวน 300 คน พบว่าด้านการศึกษาอย่างเป็นระบบส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมของพนักงาน และธัญพร ภาคอุ (2564) ที่ทำการศึกษาระดับปริญญาโทที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานบริษัทมดิชน จำกัด (มหาชน) โดยศึกษาพนักงานบริษัทมดิชน จำกัด (มหาชน) จำนวน 260 คน พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การในการที่องค์การมีระบบของการทำงานที่ช่วยส่งเสริมความสะดวกในการทำงานส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน

ความผูกพันต่องาน (Work Engagement) ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม (Innovative Behavior) ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยในอดีตของ Park et al. (2013) ที่ทำการศึกษาขององค์การแห่งการเรียนรู้และพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมโดยมีความผูกพันต่องานเป็นตัวแปรส่งผ่าน โดยศึกษาพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมที่แตกต่างกันในประเทศเกาหลี จำนวน 326 คน พบว่าความผูกพันต่องานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม Anwar and Niode (2017) ที่ทำการศึกษาขององค์การแห่งการเรียนรู้และพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมโดยมีความผูกพันต่องานเป็นตัวแปรส่งผ่าน โดยศึกษาพนักงานบริษัทรถยนต์ในประเทศอินโดนีเซีย จำนวน 244 คน พบว่าความผูกพันต่องานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม Soetantyo and Ardiyanti (2018) ที่ทำการศึกษาพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม องค์การแห่งการเรียนรู้ โดยมีความผูกพันต่องานเป็นตัวแปรส่งผ่าน โดยศึกษาพนักงานบริษัทเทคโนโลยีในประเทศอินโดนีเซีย จำนวน 97 คน พบว่าความผูกพันต่องานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม Pramudita and Seger (2019) ที่ทำการศึกษาการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิกและ

พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมโดยมีความผูกพันต่องานเป็นตัวแปรส่งผ่าน โดยศึกษาพนักงานในอุตสาหกรรมการผลิตในประเทศอินโดนีเซีย จำนวน 177 คน พบว่าความผูกพันต่องานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม และความผูกพันต่องานมีบทบาทในการเป็นตัวแปรส่งผ่านในความสัมพันธ์ระหว่างการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิกและพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม แต่การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีความไม่สอดคล้องกับงานวิจัยในอดีตของปิยณัฐ เรืองเกษกรรม (2561) ที่ทำการศึกษาวินัยกรรมองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรมีผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ โดยศึกษาพนักงานในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ จำนวน 400 คน และพบว่าความทุ่มเทให้กับงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม และ รัชฎพร ภาคภู (2564) ที่ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานบริษัทมดิชน จำกัด (มหาชน) โดยศึกษาพนักงานบริษัทมดิชน จำกัด (มหาชน) จำนวน 260 คน พบว่า อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม

ข้อจำกัดในงานวิจัยครั้งนี้ จากการศึกษาปัจจัยองค์กรแห่งการเรียนรู้และความผูกพันต่องานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานเจเนอเรชันวายในบริษัทกลุ่มธุรกิจพลังงาน แม้จะทำการเปรียบเทียบกับผลการศึกษากับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งใช้ทฤษฎีเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่องาน และทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมเหมือนกัน แต่มีข้อแตกต่างกันในบางบริบท เช่น อายุกลุ่มตัวอย่าง จำนวนกลุ่มตัวอย่าง ประเภทอุตสาหกรรม รวมถึงประเทศที่สำรวจ ดังนั้นการอภิปรายผลการวิจัยครั้งนี้จึงเป็นการเปรียบเทียบผลการศึกษากับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในลักษณะของความสัมพันธ์และแนวโน้มที่เกิดขึ้นตามหลักของสถิติเท่านั้น

5.2.2 ข้อค้นพบใหม่ทางวิชาการ

จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนวรรณกรรมจากแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และกำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย (Theoretical Conceptual Framework) ตามทฤษฎีเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่องาน และทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยการเก็บรวบรวมแบบสอบถามออนไลน์จากกลุ่มพนักงานเจเนอเรชันวายในบริษัทกลุ่มธุรกิจพลังงาน และทำการวิเคราะห์ข้อมูล และประมวลผล ทำให้ผู้วิจัยสามารถพบข้อค้นพบใหม่ทางวิชาการดังนี้

5.2.2.1 ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาปัจจัยองค์กรแห่งการเรียนรู้และความผูกพันต่องานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานเจเนอเรชันวายในบริษัทกลุ่ม

ธุรกิจพลังงาน ซึ่งจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องในบทที่ 2 พบว่ายังไม่มียงานวิจัยใดที่ทำการศึกษาที่เฉพาะเจาะจงมายังกลุ่มพนักงานเจนเอเรชันวายในบริษัทกลุ่มธุรกิจพลังงาน ดังนั้น การศึกษาปัจจัยองค์การแห่งการเรียนรู้และความผูกพันต่องานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานเจนเอเรชันวายในบริษัทกลุ่มธุรกิจพลังงาน ถือว่าเป็นงานวิจัยงานแรกที่ศึกษากลุ่มพนักงานเจนเอเรชันวายในบริษัทกลุ่มธุรกิจพลังงานอย่างเฉพาะเจาะจง

5.2.2.2 จากการอภิปรายผลของการทดสอบสมมติฐาน โดยการใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis: MRA) ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาในบริบทของพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานเจนเอเรชันวายในบริษัทกลุ่มธุรกิจพลังงาน มี 4 ปัจจัย ได้แก่ องค์การแห่งการเรียนรู้ด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและการเรียนรู้เป็นทีม (Continuous Learning and Team Learning) องค์การแห่งการเรียนรู้ด้านการให้อำนาจและเชื่อมโยงกับสิ่งแวดล้อมผ่านภาวะผู้นำ (Empowerment and Connect Environment through Leadership) องค์การแห่งการเรียนรู้ด้านการสร้างระบบที่รวบรวมและแบ่งปันความรู้ (Embedded System) และความผูกพันต่องาน (Work Engagement) พบว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ทั้ง 3 ด้าน ไม่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานเจนเอเรชันวายในบริษัทกลุ่มธุรกิจพลังงาน ซึ่งจากการทบทวนวรรณกรรมไม่พบงานวิจัยในอดีตที่มีความสอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ และถือเป็นข้อค้นพบใหม่ที่อธิบายพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานเจนเอเรชันวายในบริษัทกลุ่มธุรกิจพลังงาน นอกจากนี้ยังพบว่ามีเพียง 1 ปัจจัย คือ ความผูกพันต่องาน (Work Engagement) ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมนวัตกรรมของพนักงานเจนเอเรชันวายในบริษัทกลุ่มธุรกิจพลังงาน ซึ่งจากการทบทวนวรรณกรรมและจากการอภิปรายผลการศึกษาวิจัยที่เป็นการเปรียบเทียบผลการศึกษาวิจัยในครั้งนี้กับงานวิจัยในอดีตที่มีความสอดคล้องหรือไม่สอดคล้องกันอย่างไร โดยเป็นการเปรียบเทียบทางอ้อม (Indirect Comparison) ทั้งในช่วงเวลาในการศึกษาวิจัย ประเภทกลุ่มตัวอย่าง จำนวนกลุ่มตัวอย่าง ประเภทของอุตสาหกรรม และประเทศที่ศึกษามีความแตกต่างกัน ทำให้ผลการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ที่พบว่าความผูกพันต่องาน (Work Engagement) ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานเจนเอเรชันวายในบริษัทกลุ่มธุรกิจพลังงาน จำนวน 425 คน ถือเป็นข้อค้นพบใหม่ทางวิชาการอีกข้อหนึ่งของการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

5.2.2.3 จากการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) โดยการกำหนดการหมุนด้วยวิธี Varimax และกำหนดวิธีการสกัดองค์ประกอบของตัวแปรแบบ Eigenvalues มากกว่า 1 ที่ประกอบไปด้วยตัวแปรอิสระ (Independent Variables) 7 ปัจจัย ได้แก่ องค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการสร้างการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Continuous Learning)

ด้านการสนับสนุนให้ใช้การซักถามและสนทนา (Inquiry and Dialogue) ด้านการส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือและการเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) ด้านการสร้างระบบที่รวบรวมและแบ่งปันความรู้ (Embedded System) ด้านการให้อำนาจคนในองค์กรต่อวิสัยทัศน์ (Empowerment) ด้านการเชื่อมโยงองค์กรกับสิ่งแวดล้อม (System Connection) และด้านภาวะผู้นำในการสนับสนุนการเรียนรู้ (Strategic Leadership) ตัวแปรส่งผ่าน (Mediator Variables) 3 ปัจจัย ได้แก่ ความผูกพันต่องาน ด้านความขยันขันแข็ง (Vigor) ด้านความทุ่มเทในการทำงาน (Dedication) และด้านความรู้สึกรับรู้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน (Absorption) และตัวแปรตาม (Dependent Variables) 3 ปัจจัย ได้แก่ พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม ด้านการสร้างความคิด (Idea Generation) ด้านการสนับสนุนความคิด (Idea Promotion) และด้านการทำความเข้าใจความคิดเป็นจริง (Idea Realization and Innovation) จากการศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยที่ไม่เป็นไปตามทฤษฎีดังกล่าว มีการจัดกลุ่มความสัมพันธ์ของกลุ่มตัวแปรใหม่เกิดขึ้น ผู้วิจัยจึงได้กรอบแนวคิดงานวิจัยใหม่ (Modified Conceptual Framework) ที่ประกอบไปด้วยปัจจัยดังต่อไปนี้ องค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและการเรียนรู้เป็นทีม (Continuous Learning and Team Learning) องค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการให้อำนาจและเชื่อมโยงกับสิ่งแวดล้อมผ่านภาวะผู้นำ (Empowerment and Connect Environment through Leadership) องค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการสร้างระบบที่รวบรวมและแบ่งปันความรู้ (Embedded System) ความผูกพันต่องาน (Work Engagement) และพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม (Innovative Behavior) ที่เป็นตัวแปรตาม (Dependent Variable) โดยอ้างอิงรูปภาพ 4.1 ในบทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

5.3 ข้อเสนอแนะจากการศึกษาวิจัย

5.3.1 ข้อเสนอแนะในภาคปฏิบัติ

จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ได้ข้อสรุปว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานเจเนอเรชันวายในบริษัทกลุ่มธุรกิจพลังงานมี 1 ปัจจัย คือ ความผูกพันต่องาน (Work Engagement) ในขณะที่องค์กรแห่งการเรียนรู้ไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานเจเนอเรชันวายในบริษัทกลุ่มธุรกิจพลังงาน จึงนำไปสู่ข้อเสนอแนะในภาคปฏิบัติ ดังนี้

5.3.1.1 องค์กรควรให้ความสำคัญกับความผูกพันต่องาน (Work Engagement) ของพนักงาน ซึ่งความผูกพันต่องานมีผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานในองค์กร จากผลลัพธ์ของการศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นหลักฐานเพิ่มเติมให้กับงาน

ศึกษาวิจัยในอดีตที่มีการเน้นย้ำถึงผลกระทบของแรงจูงใจของพนักงานในกระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรม เพราะการที่พนักงานในองค์กรมีความผูกพันต่องานจะเป็นสิ่งที่สามารถขับเคลื่อนองค์กรให้เติบโตอย่างยั่งยืนและก้าวผ่านทุกอุปสรรคในโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงนี้ได้ ทุกองค์การสามารถส่งเสริมความผูกพันต่องานของพนักงานให้เกิดขึ้นภายในตัวพนักงานทุกคน โดยบริษัทต้องมีสถานะแวดล้อมในการทำงานที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานมีความผูกพันต่องาน โดยทำให้พนักงานมีภาวะทางจิตใจที่รู้สึกพึงพอใจในงานซึ่งสะท้อนให้เห็นจากความขยันขันแข็ง ความทุ่มเทในงานและความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน ซึ่งแรงจูงใจภายในคือองค์ประกอบสำคัญของพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม ไม่ว่าจะเป็นการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา การได้รับข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน การได้ใช้ทักษะที่หลากหลายและการมีอิสระในงาน เป็นปัจจัยเริ่มต้นที่นำไปสู่ความผูกพันต่องาน ซึ่งหากพนักงานมีความผูกพันต่องาน มีความรู้สึกกระตือรือร้นและมีความสุขในการทำงาน พนักงานก็จะมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกระบวนการที่เป็นนวัตกรรมใหม่จะส่งผลให้องค์การมีพนักงานที่มีคุณภาพสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ให้กับองค์กร นำพาให้องค์การเปลี่ยนแปลงเท่าทันตามสถานการณ์หรือสามารถบริหารจัดการองค์กรให้รับมือกับความผันผวนที่สูงของอุตสาหกรรมพลังงานได้ การที่พนักงานในองค์กรสามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมทำให้องค์การมีความสามารถในการแข่งขันทางธุรกิจและการเติบโตอย่างยั่งยืนและส่งผลดีกับองค์กรในระยะยาว

5.3.1.2 สำหรับปัจจัยขององค์กรแห่งการเรียนรู้ แม้ว่าจากผลการวิจัยครั้งนี้ ปัจจัยขององค์กรแห่งการเรียนรู้จะไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานเจเนอเรชันวายในบริษัทกลุ่มธุรกิจพลังงาน แต่ปัจจัยนี้เป็นปัจจัยที่เข้ามาส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานในองค์กรซึ่งองค์กรแห่งการเรียนรู้เกิดจากการสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นทั้งในระดับบุคคล กลุ่มบุคคลและระดับองค์กร องค์กรแห่งการเรียนรู้จึงมีความสำคัญและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานและสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันในสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่รุนแรงอยู่ตลอดเวลาในด้านต่าง ๆ ผ่านพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานที่เพิ่มขึ้น

5.3.1.3 องค์กรต้องพิจารณาให้ความสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคลในการสนับสนุนและสร้างบรรยากาศในการส่งเสริมนวัตกรรม พัฒนารูปแบบการเรียนรู้ การฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ให้กับพนักงานเพิ่มมากขึ้น สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกันและความผูกพันในการทำงาน รวมถึงปัจจัยที่สนับสนุนการเรียนรู้ต่าง ๆ ให้เกิดความเหมาะสมและตรงกับความต้องการของพนักงาน หน่วยงานและสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กรมากที่สุดเพื่อให้เกิด

การพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม เพื่อมุ่งเน้นให้เกิดข้อได้เปรียบในการแข่งขัน

5.3.2 ข้อเสนอแนะทางด้านการศึกษาวิจัยและงานวิชาการ

5.3.2.1 การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นเพียงการศึกษาจากพนักงานเจเนอเรชันวายในบริษัทกลุ่มธุรกิจพลังงานเท่านั้น อีกทั้งระยะเวลาในการเก็บข้อมูลตัวอย่างอาจจะยังไม่เพียงพอซึ่งผลการศึกษาวิจัยในครั้งนี้อาจจะมีข้อมูลที่ไม่ครบถ้วนทำให้ยังไม่สามารถสรุปผลการศึกษาวิจัยขององค์กรแห่งการเรียนรู้และความผูกพันต่องานของพนักงานเจเนอเรชันวายในบริษัทกลุ่มธุรกิจพลังงานได้อย่างชัดเจน จากการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) แล้วเกิดการรวมกลุ่มความสัมพันธ์ของปัจจัยใหม่ซึ่งไม่ตรงกับกรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย (Theoretical Conceptual Framework) ตามทฤษฎีขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ทฤษฎีความผูกพันต่องาน และทฤษฎีพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม ดังนั้นในการศึกษาในอนาคตควรศึกษาเพิ่มเติมจากกลุ่มตัวอย่างอื่น ๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความสอดคล้องและให้ได้ผลการศึกษาวิจัยที่ตรงกับกรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัยมากขึ้น

5.3.2.2 การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผ่านการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยการใช้แบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ และนำมาวิเคราะห์ข้อมูลและการประมวลผลผ่านโปรแกรมสถิติสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistical Package for the Social Science: SPSS) Version 18 ทำให้ผลการศึกษาวิจัยในครั้งนี้สามารถระบุได้เพียงว่าข้อสมมติฐานใดบ้างถูกให้การยอมรับหรือถูกปฏิเสธเท่านั้น ดังนั้นผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะให้ทำการศึกษาวิจัยในเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เพิ่มเติม เพื่อให้ทราบถึงรายละเอียดข้อมูลว่าปัจจัยในแต่ละด้านนั้นมีข้อมูลเชิงลึกอย่างไร ซึ่งถือว่าเป็นการยืนยันและสนับสนุนข้อมูลของการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ครั้งนี้ให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

5.4 บทสรุป

บทที่ 5 การสรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ของการศึกษาปัจจัยขององค์กรแห่งการเรียนรู้และความผูกพันต่องานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานเจเนอเรชันวายในบริษัทกลุ่มธุรกิจพลังงาน จากผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 425 คน สรุปผลการวิจัยได้ว่าความผูกพันต่องาน (Work Engagement) ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน

เจเนอเรชันวายในบริษัทกลุ่มธุรกิจพลังงาน แต่องค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและการเรียนรู้เป็นทีม (Continuous Learning and Team Learning) ด้านการให้อำนาจและเชื่อมโยงกับสิ่งแวดล้อมผ่านภาวะผู้นำ (Empowerment and Connect Environment through Leadership) และด้านการสร้างระบบที่รวบรวมและแบ่งปันความรู้ (Embedded System) ไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานเจเนอเรชันวายในบริษัทกลุ่มธุรกิจพลังงาน แสดงให้เห็นว่าองค์กรควรเน้นการให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคลเป็นสำคัญ การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสมจะช่วยส่งเสริมความผูกพันต่องาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่ผลักดันความสำเร็จขององค์กร ซึ่งความผูกพันต่องานด้านความขยันขันแข็ง ด้านความทุ่มเทในการทำงาน ด้านความรู้สึกร่วมกันอันหนึ่งอันเดียวกับงาน สิ่งเหล่านี้จะช่วยทำให้เกิดพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานในองค์กรได้ ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการอภิปรายผลพบว่ามีผลสอดคล้องและไม่สอดคล้องกับงานวิจัยในอดีต จึงนำเสนอเป็นข้อค้นพบใหม่ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ อีกทั้งผู้วิจัยได้ให้ข้อเสนอแนะในภาคปฏิบัติ รวมไปถึงข้อเสนอแนะทางด้านการศึกษาวิจัยและงานวิชาการในอนาคต

บรรณานุกรม

- กรมสุขภาพจิต. (2563). Gen Y/Gen Me กลุ่มผู้กุมชะตาโลก. สืบค้นจาก <https://dmh.go.th/news/view.asp?id=1251>
- กฤตยา อินทรวิเชียร. (2564). การศึกษาทัศนคติของบุคลากรและปัจจัยองค์การเพื่อพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษา ผู้บริหารระดับต้นของการรถไฟฟ้ามหานครแห่งประเทศไทย (รฟม.). สารนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2564). การวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (SEM) ด้วย AMOS. พิมพ์ครั้งที่ 5 กรุงเทพฯ: หจก.สามลดา.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2564). สถิติสำหรับงานวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 13 กรุงเทพฯ: หจก.สามลดา.
- จรรยา สุวรรณบำรุง. (2563) กระบวนการวิจัย: การประยุกต์ใช้ทางสุขภาพและการพยาบาล. พิมพ์ครั้งที่ 5. นครศรีธรรมราช: ก.พลการพิมพ์.
- ชานนท์ ศิริธร, และวิภูรธร จิระประวัตติ, ม.ล. (2555). การเปิดรับสื่อและการยอมรับนวัตกรรมของผู้บริโภคเจนเอเรชั่นเอ็กซ์และเจนเอเรชั่นวาย. การประชาสัมพันธ์และการโฆษณา, 5(2), 111-130.
- โชติกา จันทร์อยู่. (2562). พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานเจนเอเรชั่นวาย การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ญาดา วรรณบุษปวิช. (2556). ความสัมพันธ์ของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กับการสร้างนวัตกรรมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต 2. การค้นคว้าแบบอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2563). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS. พิมพ์ครั้งที่ 18. นนทบุรี: บ.เอส. อาร์. พรีเมียมโปรดักส์.
- ธัญพร ภาคภู. (2564). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน บริษัท มติชน จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ปิยณัฐ เรืองเกษกรม. (2561). วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรมีผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- พงกะพรรณ ตะกลมทอง. (2550). องค์การสมัยใหม่ Modern Organization. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุครธานี.
- พิชิต เทพวรรณ. (2548). มิติบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้: แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศของมหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่. คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่.
- ภัทรพล อังคนานูวัฒน์. (2563). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานบริษัท ทีส โกล์ไฟแนนเชียลกรุ๊ป จำกัด (มหาชน). สารนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- มนัสนันท์ ไบคุณากร. (2563). อิทธิพลขององค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อผลการดำเนินงานขององค์กรผ่านพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรฝ่ายกิจการสาขาภาคกลาง. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วิยะดา ดันวัฒนากุล. (2532). การใช้ไมโครคอมพิวเตอร์ในการสอนวิชาสถิติ. เชียงใหม่: คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- โสภิต สัจปัญญาพิทักษ์. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างความมีอิสระในงานและพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของเจ้าหน้าที่การตลาด: บทบาทการเป็นตัวแปรสื่อของความผูกพันต่องาน. การค้นคว้าแบบอิสระ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ยุทธ ไถยวรรณ. (2551). การเลือกใช้สถิติที่เหมาะสม. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริม กรุงเทพฯ.
- ยุทธ ไถยวรรณ. (2551). วิเคราะห์ข้อมูลวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: บริษัท พิมพ์ดี จำกัด.
- ยุทธ ไถยวรรณ. (2563) การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างด้วย AMOS. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน. (2566). แนวโน้มการใช้พลังงาน 2566. สืบค้นจาก <https://www.eppo.go.th/index.php/th/component/k2/item/18695-news-090165-01>
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2563). สภาพัฒน์เผยแพร่รายงานภาวะสังคมไทย ไตรมาส 4 และภาพรวมปี 2562. สืบค้นจาก https://www.nesdc.go.th/ewt_w3c/ewt_news.php?nid=9953&filename=

บรรณานุกรม (ต่อ)

- อรรรรณ โตเจริญวิวัฒน์. (2557). มิติการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้: กรณีศึกษาบริษัทให้บริการเทคโนโลยีสารสนเทศ ABC จำกัด. การค้นคว้าแบบอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Agarwal, U. A., Datta, S., Blake-Beard, S., & Bhargava, S. (2012). Linking lmx, innovative work behavior and turnover intentions the mediating role of work engagement. *Career Development International*, 17(3), 208-230.
- Agarwal, U. P. (2013). Examining the impact of social exchange relationship on innovative work behavior role of work behavior. *Team Performance Management*, 20(3/4), 102-120.
- Anwar, R., & Niode S. (2017). The effects of learning organization towards employee's innovation behavior mediated by work engagement (a study in Indonesia). *Advances in Intelligence Systems Research*, 131, 159-164
- Carmeli, A., Meitar, R., & Weisberg, J. (2006). Self-leadership skills and innovative behavior at work. *International Journal of Manpower*, 27(1), 75-90.
- Cochran, W.G. (1953). *Sampling techniques*. New York: John Wiley & Sons.
- De Spiegelaere, S., Van Gyes, G., Vandekerckhove, S., & Van Hootegem, G. (2012). Job design and innovative work behavior: Enabling innovation through active or low-strain jobs. *HIVA Research Institute for Work and Society*.
- Dorenborsch, L., Van Engen, M. L., & Verhagen, M. (2005). On-the job innovation: The impact of job design and human resource management through production ownership. *Creativity and Innovation Management*, 14(2), 129-141.
- Duan, Q. (2017). A study of the influence of learning organization on organizational creativity and organizational communication in high tech technology. *EURASIA Journal of Mathematics Science and Technology Education*, 13(6), 1817-1830.
- Fiol, C. M. & Lyles, M. (1985). Organizational learning. *Academy of Management Review*, 10, 803-813.
- Garvin, D. A. (1998). *Building a learning organization*. Harvard Business Review on Knowledge Management. Boston, MA: Harvard Business School Press.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Huber, George. (1991). Organizational learning: the contributing processes and the literatures. *Organization Science*, 2(1), 88-115.
- Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort – reward fairness and innovative work behavior. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73, 287-302.
- Johnston, R.E. & Bate, J.D. (2013). The power of strategy innovation: a new way of linking creativity and strategic planning to discover great business opportunities, Amacom, New York, NY.
- Kahn, W.A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
- Kanter, R. (1988). When a thousand flowers bloom: Structural, collective, and social conditions for innovation in organization. In B.M. Staw & L.L. Cummings (Eds.), *Research in Organizational Behavior*, 10, 169-211
- Kleysen, R. F., & Street, C. T. (2001). Towards a multi-dimensional measure of individual innovative behavior. *Journal of Intellectual Capital*, 2(3), 284-296.
- Kumar, J. K., Patthi, B., Signla, A., Gupta, R., Prasad, M. & Pandita, V. (2016). Application of dimensions of learning organization questionnaire in a dental institution in national capital region of India: A cross-sectional study. *Journal of Indian Association of Public Health Dentistry*, 14, 175-181.
- Marsick, V. J. & Watkins, K. E. (1999). *Facilitating learning organizations: Marking learning counts*. by Hampshire, England: Gower Publishing Limited.
- Marsick, V. J. & Watkins, K. E. (2003). Demonstrating the value of an organization's learning culture: the dimensions of the learning organization questionnaire. *Advances in Developing Human Resources*, 5(2), 132-151.
- Marquardt, M. J., & Reynolds, A. (1994). *The global learning organization*. New York: Irwin.
- May, D.R., Gilson, R.L., & Harter, L.M. (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety availability and the engagement of the human spirit and work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 11-37.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Park, Y. K., Song J. H., Yoon, S. W., & Kim, J. W. (2013). Learning organization and innovative behavior: the mediating effect of work engagement. *European Journal of Training and Development*, 38(1/2), 75-94.
- Parul, M. & Pooja, G. (2017). Learning organization and work engagement: Exploring the nexus in Indian it sector. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 9(3), 166-189.
- Pedler M. J. Boydell T. & Burgoyne J. G. (1989). The learning company. *Studies in Continuing Education*. 11(2), 91-101.
- Prieto, I. M., & Perez-Santana. M.P. (2014). Managing innovative work behavior: The role of human resource practices. *Personnel Review*, 43(2), 184-208.
- Pramudita, A. & Seger, H. (2019). The effect of leader exchange on innovative work behavior through work engagement. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*, 96(12), 237-242
- Salanova, M. & Schaufeli, W. B. (2008). A cross-national study of work engagement as a mediator between job resources and proactive behavior. *The International Journal of Human Resource Management*, 19(1), 116-131.
- Sazandrishvili, M. (2009). Contextual and personal antecedents of innovative behavior mediation effect of learning goal orientation on the relationship between job autonomy and innovative behavior. University of Twente.
- Schaufeli, W.B., Bakker, A.B. & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and psychological measurement*, 66(4), 701-716.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V. & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness studies*, 3(1), 71-92.
- Scott, S. G., & Bruce, R. A. (1994). Determinants of innovative behavior: A path model of individual innovation in the workplace. *Academy of Management Journal*, 37(3), 580-607.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Senge, P. (1990). *The Fifth Discipline: The art and science of the learning organization*. New York: Currency Doubleday.
- Slåtten, T., & Mehmetoglu, M. (2011). Antecedents and effects of engaged frontline employees a study from the hospitality industry. *Managing Service Quality*, 21(1), 88-107.
- Soetantyo, T. & Ardiyanti, N. (2018). Innovative behavior, learning organization, and the mediating role of work engagement in it sector. *Asia Pacific Institute of Advanced Research*, 1-12.
- Sonnentag, S. (2003). Recovery, work engagement, and proactive behavior: A new look at the interface between nonwork and work. *Journal of Applied Psychology*, 88(3), 518-528.
- Spreitzer, G. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement and validation. *Academy of Management Journal*, 38(5), 1442-1465.
- Tuominen, T., & Toivonen, M. (2011). Studying innovation and change activities in kibs through the lens of innovative behavior. *International Journal of Innovation Management*, 15(02), 393-422.
- Vagias, Wade M. (2006). Likert-type scale response anchors. *Clemson International Institute for Tourism & Research Development, Department of Parks, Recreation and Tourism Management. Clemson University.*
- Xerri, M. J., & Brunetto, Y. (2013). Fostering innovative behavior: the importance of employee commitment and organizational citizenship behavior. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(16), 3163-3177.



ภาคผนวก ก

แบบสอบถามการวิจัย

การศึกษาปัจจัยองค์การแห่งการเรียนรู้และความผูกพันต่องานที่ส่งผลต่อพฤติกรรม
สร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานเจเนอเรชันวายในบริษัทกลุ่มธุรกิจพลังงาน

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาปัจจัยองค์การแห่ง
การเรียนรู้และความผูกพันต่องานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานเจเนอเร
ชันวายในบริษัทกลุ่มธุรกิจพลังงาน วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล

ทั้งนี้ ข้อมูลที่ได้จะนำไปใช้เพื่อการศึกษาและวิจัยเท่านั้น และคำตอบของผู้ตอบ
แบบสอบถามแต่ละท่านจะถูกเก็บรักษาไว้เป็นความลับ โดยแบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 5 ส่วน
ดังต่อไปนี้

- ส่วนที่ 1: แบบสอบถามคัดกรอง
- ส่วนที่ 2: แบบสอบถามข้อมูลด้านประชากรศาสตร์
- ส่วนที่ 3: แบบสอบถามเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้
- ส่วนที่ 4: แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่องาน
- ส่วนที่ 5: แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามคัดกรอง

คำชี้แจง: กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในหน้าตัวเลือกที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

ท่านเกิดในปี พ.ศ. 2523-2543 และทำงานในบริษัทกลุ่มธุรกิจพลังงานหรือไม่

1. ใช่ 2. ไม่ใช่ (สิ้นสุดการตอบแบบสอบถาม)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลด้านประชากรศาสตร์

คำชี้แจง: กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในคำตอบที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1. เพศ

- ชาย หญิง
- เพศทางเลือก

2. อายุ

- 23-29 ปี (เกิดปี พ.ศ.2537-2543) 30-36 ปี (เกิดปี พ.ศ.2530-2536)
- 37-43 ปี (เกิดปี พ.ศ.2523-2529)

3. ระดับการศึกษา

- ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี
- ปริญญาโท ปริญญาเอก

4. สายงาน

- ประธานเจ้าหน้าที่บริหารการเงิน (ปรง.)
- ประธานเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการกลุ่มธุรกิจปิโตรเลียมขั้นต้นและก๊าซธรรมชาติ (ปรต.)
- ประธานเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการกลุ่มธุรกิจปิโตรเลียมขั้นปลาย (ปรป.)
- ประธานเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการกลุ่มธุรกิจใหม่และโครงสร้างพื้นฐาน (ปรม.)
- รองกรรมการผู้จัดการใหญ่กลยุทธ์องค์กรและความยั่งยืน (รกญ.)
- รองกรรมการผู้จัดการใหญ่บริหารศักยภาพองค์กรและธรรมาภิบาล (รบญ.)
- รองกรรมการผู้จัดการใหญ่หน่วยธุรกิจก๊าซธรรมชาติ (รทก.)
- รองกรรมการผู้จัดการใหญ่หน่วยธุรกิจการค้าระหว่างประเทศ (รทท.)
- รองกรรมการผู้จัดการใหญ่บริหารกลยุทธ์กลุ่มธุรกิจปิโตรเลียมขั้นปลาย (รกป.)
- รองกรรมการผู้จัดการใหญ่วิศวกรรมและโครงสร้างพื้นฐาน (รศม.)
- รองกรรมการผู้จัดการใหญ่นวัตกรรมและธุรกิจใหม่ (รธม.)
- สำนักที่ปรึกษากฎหมาย (สกญ.)
- สำนักตรวจสอบภายใน (สตญ.)
- ผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการใหญ่บริหารชื่อเสียงองค์กรและกิจการเพื่อสังคม (ผลญ.)

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	ไม่เคย เกิดขึ้น	แทบจะ ไม่เคย	บางครั้ง	ค่อนข้าง บ่อย	เป็น ประจำ
8. ส่วนงานมีการปรับปรุงแนวคิดหลังจากที่ได้ อภิปรายกันหรือได้รับข้อมูลมาใหม่เพิ่มเติม					
9. ส่วนงานมีความเชื่อมั่นว่าองค์กรจะ ดำเนินการตามข้อเสนอแนะของส่วนงาน					
การสร้างระบบที่รวบรวมและแบ่งปันความรู้					
10. องค์กรมีระบบที่แสดงความแตกต่าง (Gap) ระหว่างสมรรถนะการทำงานใน ปัจจุบัน (Current Performance) กับสมรรถนะ การทำงานตามที่คาดหวัง (Expected Performance)					
11. องค์กรมีการเผยแพร่สิ่งที่ได้เรียนรู้ (Lesson Learned) ให้กับพนักงานในองค์กร					
12. องค์กรมีการประเมินผลความคุ้มค่าของ เวลาและทรัพยากรที่ใช้ในการฝึกอบรม					
การให้อำนาจคนในองค์กรต่อวิสัยทัศน์					
13. องค์กรให้การยกย่องผู้ที่มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์					
14. องค์กรเปิดโอกาสให้พนักงานควบคุม การใช้ทรัพยากรที่ต้องการสำหรับงานที่ รับผิดชอบ					
15. องค์กรสนับสนุนให้พนักงานทดลองสิ่ง ใหม่					
การเชื่อมโยงองค์กรกับสิ่งแวดล้อม					
16. องค์กรส่งเสริมให้พนักงานเปิดกว้างทาง ความคิด					
17. องค์กรคำนึงถึงความต้องการของชุมชน และคนในสังคม					

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	ไม่เคย เกิดขึ้น	แทบจะ ไม่เคย	บางครั้ง	ค่อนข้าง บ่อย	เป็น ประจำ
18. องค์กรส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา					
ภาวะผู้นำในการสนับสนุนการเรียนรู้					
19. ผู้บริหารระดับสูงทำหน้าที่เป็นผู้ชี้แนะและ ผู้ให้คำปรึกษาแก่พนักงาน					
20. ผู้บริหารระดับสูงเป็นผู้ที่มองหาโอกาสใน การเรียนรู้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง					
21. ผู้บริหารระดับสูงเป็นผู้ที่คอยติดตาม เพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินงานสอดคล้องกับ ค่านิยมขององค์กร					

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่องาน

คำชี้แจง: กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในคำตอบที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น						
	ไม่เคย เกิดขึ้น	แทบ จะไม่ เคย	นาน ๆ ครั้ง	บาง ครั้ง	ค่อนข้าง ข้าง บ่อย	บ่อย ครั้ง	เป็น ประจำ
ความขยันขันแข็ง							
22. ท่านรู้สึกมีพลังในการทำงานอย่างสิ้น เหลือ							
23. ในขณะที่ทำงานท่านรู้สึกแข็งแรงและ กระปรี้กระเปร่า							
24. เมื่อท่านตื่นนอนตอนเช้า ท่านรู้สึก อยากไปทำงาน							
ความทุ่มเทในการทำงาน							
25. ท่านทำงานในหน้าที่รับผิดชอบด้วย ความกระตือรือร้น							

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น						
	ไม่เคย เกิดขึ้น	แทบ จะไม่ เคย	นาน ๆ ครั้ง	บาง ครั้ง	ค่อนข้าง บ่อย	บ่อย ครั้ง	เป็นประจำ
26. งานของท่านสร้างแรงบันดาลใจต่อ ท่าน							
27. ท่านภูมิใจในงานที่ท่านทำ							
ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน							
28. ท่านรู้สึกมีความสุขเมื่อต้องทำงาน หนักและเอาจริงเอาจัง							
29. ท่านหลงใหลในงานของท่าน							
30. ท่านรู้สึกตื่นตัวเมื่อทำงาน							

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม

คำชี้แจง: กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในคำตอบที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น						
	ไม่เคย เกิดขึ้น	แทบ จะไม่ เคย	นาน ๆ ครั้ง	บาง ครั้ง	ค่อนข้าง บ่อย	บ่อย ครั้ง	เป็นประจำ
การสร้างความคิด							
31. ท่านเสนอแนะแนวความคิดใหม่ สำหรับประเด็นที่ยากลำบาก							
32. ท่านแสวงหาวิธีการ เทคนิค หรือ เครื่องมือใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงาน							
33. ท่านเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาที่ แปลกใหม่และสร้างสรรค์							
การสนับสนุนความคิด							
34. ท่านดำเนินการจัดเตรียมด้านต่าง ๆ เพื่อให้ได้รับการสนับสนุนความคิดทาง นวัตกรรม							

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น						
	ไม่เคย เกิดขึ้น	แทบ จะไม่ เคย	นาน ๆ ครั้ง	บาง ครั้ง	ค่อนข้าง บ่อย	บ่อย ครั้ง	เป็นประจำ
35. ท่านดำเนินการเพื่อให้ได้รับการ อนุมัติสำหรับความคิดทางนวัตกรรม							
36. ท่านกระตุ้นให้สมาชิกคนสำคัญของ องค์กรแสดงความสนใจต่อความคิดทาง นวัตกรรม							
การทำความคิดเป็นจริง							
37. ท่านนำความคิดทางนวัตกรรมไป ประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์							
38. ท่านนำความคิดทางนวัตกรรมไปใช้ ในสภาพแวดล้อมการทำงานอย่างเป็น ระบบ							
39. ท่านประเมินการใช้ประโยชน์ของ ความคิดทางนวัตกรรม							

ภาคผนวก ข

แบบประเมินดัชนีความเที่ยงตรงของเนื้อหาของแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาวิจัย (Content Validity Index: CVI)

งานวิจัยเรื่อง	การศึกษาปัจจัยขององค์การแห่งการเรียนรู้และความผูกพันต่องานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานเจเนอเรชันวายในบริษัทกลุ่มธุรกิจพลังงาน
คำชี้แจง	ขอให้ท่านพิจารณาข้อความคำถามจากแบบสอบถามแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ท่านพิจารณาตามความเหมาะสม เพื่อนำผลที่ได้ไปใช้ในการปรับปรุงแบบสอบถามสำหรับงานวิจัย

หลักเกณฑ์การให้คะแนนค่าดัชนีความตรงของเนื้อหา (Content Validity Index: CVI)

ระดับที่ 4 คะแนน หมายถึง สอดคล้องอย่างยิ่ง

ระดับที่ 3 คะแนน หมายถึง สอดคล้องมาก

ระดับที่ 2 คะแนน หมายถึง ไม่สอดคล้อง

ระดับที่ 1 คะแนน หมายถึง ไม่สอดคล้องอย่างยิ่ง

ซึ่งการวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยขององค์การแห่งการเรียนรู้และความผูกพันต่องานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานเจเนอเรชันวายในบริษัทกลุ่มธุรกิจพลังงาน โดยงานวิจัยนี้จัดทำโดยนางสาวธัญนันท์ คุหะเปรมะ รหัสศึกษา 6450359 หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาการจัดการธุรกิจ วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล

คำถามที่เกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้

คำถาม	ระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ		
	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3
การสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง			
1. พนักงานในองค์กรมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันและมีการเรียนรู้ร่วมกัน	4	4	4
2. องค์กรสนับสนุนให้พนักงานได้เรียนรู้ในเวลาที่ต้องการ	4	4	4

คำถาม	ระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ		
	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3
3. พนักงานในองค์กรได้รับรางวัลหรือคำชมเชยเมื่อพนักงานมีการเรียนรู้	4	4	3
การสนับสนุนให้ใช้การซักถามและสนทนา			
4. พนักงานในองค์กรให้ข้อเสนอแนะต่อกันอย่างเปิดใจและจริงใจ	4	4	4
5. พนักงานในองค์กรเมื่อแสดงความคิดเห็นก็จะถามความเห็นจากผู้อื่นด้วย	4	4	4
6. พนักงานในองค์กรให้ความเคารพต่อความคิดและการปฏิบัติของผู้อื่น	4	4	3
การส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือและการเรียนรู้เป็นทีม			
7. ส่วนงานมีอิสระที่จะปรับเปลี่ยนเป้าหมายของส่วนงานได้	4	4	3
8. ส่วนงานมีการปรับปรุงแนวคิดหลังจากที่ได้อภิปรายกันหรือได้รับข้อมูลมาใหม่เพิ่มเติม	4	4	3
9. ส่วนงานมีความเชื่อมั่นว่าองค์กรจะดำเนินการตามข้อเสนอแนะของส่วนงาน	4	4	3
การสร้างระบบที่รวบรวมและแบ่งปันความรู้			
10. องค์กรมีระบบที่แสดงความแตกต่าง (Gap) ระหว่างสมรรถนะการทำงานในปัจจุบัน (Current Performance) กับสมรรถนะการทำงานตามที่คาดหวัง (Expected Performance)	4	4	3
11. องค์กรมีการเผยแพร่สิ่งที่ได้เรียนรู้ (Lesson Learned) ให้กับพนักงานในองค์กร	4	4	4
12. องค์กรมีการประเมินผลความคุ้มค่าของเวลาและทรัพยากรที่ใช้ในการฝึกอบรม	4	4	4
การให้อำนาจคนในองค์กรต่อวิสัยทัศน์			
13. องค์กรให้การยกย่องผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4	4	4

คำถาม	ระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ		
	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3
14. องค์กรเปิดโอกาสให้พนักงานควบคุมการใช้ทรัพยากรที่ต้องการสำหรับงานที่รับผิดชอบ	4	4	4
15. องค์กรสนับสนุนให้พนักงานทดลองสิ่งใหม่	4	4	4
การเชื่อมโยงองค์กรกับสิ่งแวดล้อม			
16. องค์กรส่งเสริมให้พนักงานเปิดกว้างทางความคิด	4	4	4
17. องค์กรคำนึงถึงความต้องการของชุมชนและคนในสังคม	4	4	4
18. องค์กรส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา	4	4	4
ภาวะผู้นำในการสนับสนุนการเรียนรู้			
19. ผู้บริหารระดับสูงทำหน้าที่เป็นผู้ชี้แนะและผู้ให้คำปรึกษาแก่พนักงาน	4	4	4
20. ผู้บริหารระดับสูงเป็นผู้ที่มองหาโอกาสในการเรียนรู้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	4	4	4
21. ผู้บริหารระดับสูงเป็นผู้ที่คอยติดตามเพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินงานสอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร	4	4	4

คำถามที่เกี่ยวกับความผูกพันต่องาน

คำถาม	ระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ		
	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3
ความขยันขันแข็ง			
22. ท่านรู้สึกมีพลังในการทำงานอย่างสิ้นเหลือ	4	4	4
23. ในขณะที่ทำงานท่านรู้สึกแข็งแรงและกระปรี้กระเปร่า	4	4	4
24. เมื่อท่านตื่นนอนตอนเช้า ท่านรู้สึกอยากไปทำงาน	4	4	4
ความทุ่มเทในการทำงาน			
25. ท่านทำงานในหน้าที่รับผิดชอบด้วยความกระตือรือร้น	4	4	4

คำถาม	ระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ		
	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3
26. งานของท่านสร้างแรงบันดาลใจต่อท่าน	4	4	4
27. ท่านภูมิใจในงานที่ท่านทำ	4	4	4
ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน			
28. ท่านรู้สึกมีความสุขเมื่อต้องทำงานหนักและเอาจริงเอาจัง	4	4	3
29. ท่านหลงใหลในงานของท่าน	4	4	4
30. ท่านรู้สึกตื่นตัวเมื่อทำงาน	4	4	3

คำถามที่เกี่ยวกับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม

คำถาม	ระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ		
	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3
การสร้างความคิด			
31. ท่านเสนอแนะแนวความคิดใหม่สำหรับประเด็นที่ ยากลำบาก	4	4	3
32. ท่านแสวงหาวิธีการ เทคนิค หรือเครื่องมือใหม่ ๆ มา ใช้ในการทำงาน	4	4	4
33. ท่านเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาที่แปลกใหม่และ สร้างสรรค์	4	4	4
การสนับสนุนความคิด			
34. ท่านดำเนินการจัดเตรียมด้านต่าง ๆ เพื่อให้ได้รับการ สนับสนุนความคิดทางนวัตกรรม	4	4	3
35. ท่านดำเนินการเพื่อให้ได้รับการอนุมัติสำหรับความคิด ทางนวัตกรรม	4	4	4
36. ท่านกระตุ้นให้สมาชิกคนสำคัญขององค์กรแสดง ความสนใจต่อความคิดทางนวัตกรรม	4	4	4
การทำความคิดเป็นจริง			

คำถาม	ระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ		
	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3
37. ท่านนำความคิดทางนวัตกรรมไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์	4	4	4
38. ท่านนำความคิดทางนวัตกรรมไปใช้ในสภาพแวดล้อมการทำงานอย่างเป็นระบบ	4	4	4
39. ท่านประเมินการใช้ประโยชน์ของความคิดทางนวัตกรรม	4	4	3

ค่าดัชนีความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity Index: CVI) ใช้ในการพิจารณาความสอดคล้องของแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาวิจัย เพื่อประเมินความชัดเจนด้านภาษาที่ใช้ ความสอดคล้องตามหัวข้อที่ต้องการจะศึกษาวิจัย โดยค่าดัชนีความเที่ยงตรงของเนื้อหาของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยที่ยอมรับได้ คือ 0.8 โดยสามารถคำนวณจากสูตรดังต่อไปนี้ (จรรยาสุวรรณบำรุง, 2563)

$$CVI = \frac{\text{จำนวนคำถามที่ผู้เชี่ยวชาญให้คะแนน 3 และ 4}}{\text{จำนวนคำถามทั้งหมด}}$$

เมื่อพิจารณาจากการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน จะได้ว่า

$$CVI = \frac{39}{39} = 1$$

จากการคำนวณจากสมการข้างต้นจะได้ค่า CVI = 1 จึงสรุปได้ว่าแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้มีความเที่ยงตรงของเนื้อหาและสอดคล้องกับหัวข้อที่ต้องการจะศึกษาวิจัย

ภาคผนวก ก

แบบประเมินดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาวิจัย (Item Objective Congruence: IOC)

งานวิจัยเรื่อง	การศึกษาปัจจัยองค์การแห่งการเรียนรู้และความผูกพันต่องานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานเจนเอเรชันวายในบริษัทกลุ่มธุรกิจพลังงาน
คำชี้แจง	ขอให้ท่านพิจารณาข้อความคำถามจากแบบสอบถามแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ท่านพิจารณาตามความเหมาะสม

หลักเกณฑ์การให้คะแนนค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาวิจัย (Item Objective Congruence: IOC)

ให้ 1 คะแนน หมายถึง ท่านแน่ใจว่าข้อความคำถามมีเนื้อหาที่สอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ในการศึกษาวิจัย

ให้ 0 คะแนน หมายถึง ท่านไม่แน่ใจว่าข้อความคำถามมีเนื้อหาที่สอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ในการศึกษาวิจัย

ให้ -1 คะแนน หมายถึง ท่านแน่ใจว่าข้อความคำถามมีเนื้อหาที่ไม่สอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ในการศึกษาวิจัย

ซึ่งการวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยองค์การแห่งการเรียนรู้และความผูกพันต่องานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานเจนเอเรชันวายในบริษัทกลุ่มธุรกิจพลังงาน โดยงานวิจัยนี้จัดทำโดยนางสาวธัญนันท์ คุหะเปรมะ รหัสศึกษา 6450359 หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาการจัดการธุรกิจ วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล

คำถามที่เกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้

คำถาม	ระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			
	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	IOC
การสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง				
1. พนักงานในองค์การมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันและมีการเรียนรู้ร่วมกัน	1	1	1	1
2. องค์การสนับสนุนให้พนักงานได้เรียนรู้ในเวลาที่ต้องการ	1	1	1	1
3. พนักงานในองค์การได้รับรางวัลหรือคำชมเชยเมื่อพนักงานมีการเรียนรู้	1	1	1	1
การสนับสนุนให้ใช้การซักถามและสนทนา				
4. พนักงานในองค์การให้ข้อเสนอแนะต่อกันอย่างเปิดใจและจริงใจ	1	1	1	1
5. พนักงานในองค์การเมื่อแสดงความคิดเห็นก็จะถามความเห็นจากผู้อื่นด้วย	1	1	1	1
6. พนักงานในองค์การให้ความเคารพต่อความคิดและการปฏิบัติของผู้อื่น	1	1	1	1
การส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือและการเรียนรู้เป็นทีม				
7. ส่วนงานมีอิสระที่จะปรับเปลี่ยนเป้าหมายของส่วนงานได้	1	1	1	1
8. ส่วนงานมีการปรับปรุงแนวคิดหลังจากที่ได้อภิปรายกันหรือได้รับข้อมูลมาใหม่เพิ่มเติม	1	1	1	1
9. ส่วนงานมีความเชื่อมั่นว่าองค์การจะดำเนินการตามข้อเสนอแนะของส่วนงาน	1	1	0	0.667
การสร้างระบบที่รวบรวมและแบ่งปันความรู้				
10. องค์การมีระบบที่แสดงความแตกต่าง (Gap) ระหว่างสมรรถนะการทำงานในปัจจุบัน (Current Performance) กับสมรรถนะการทำงานตามที่คาดหวัง (Expected Performance)	1	1	1	1

คำถาม	ระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			
	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	IOC
11. องค์กรมีการเผยแพร่สิ่งที่ได้เรียนรู้ (Lesson Learned) ให้กับพนักงานในองค์กร	1	1	1	1
12. องค์กรมีการประเมินผลความคุ้มค่าของเวลา และทรัพยากรที่ใช้ในการฝึกอบรม	1	1	1	1
การให้อำนาจคนในองค์กรต่อวิสัยทัศน์				
13. องค์กรให้การยกย่องผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	1	1	1	1
14. องค์กรเปิดโอกาสให้พนักงานควบคุมการใช้ทรัพยากรที่ต้องการสำหรับงานที่รับผิดชอบ	1	1	1	1
15. องค์กรสนับสนุนให้พนักงานทดลองสิ่งใหม่	1	1	1	1
การเชื่อมโยงองค์กรกับสิ่งแวดล้อม				
16. องค์กรส่งเสริมให้พนักงานเปิดกว้างทางความคิด	1	1	1	1
17. องค์กรคำนึงถึงความต้องการของชุมชนและคนในสังคม	1	1	1	1
18. องค์กรส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา	1	1	1	1
ภาวะผู้นำในการสนับสนุนการเรียนรู้				
19. ผู้บริหารระดับสูงทำหน้าที่เป็นผู้ชี้แนะและผู้ที่คำปรึกษาแก่พนักงาน	1	1	1	1
20. ผู้บริหารระดับสูงเป็นผู้ที่มองหาโอกาสในการเรียนรู้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	1	1	1	1
21. ผู้บริหารระดับสูงเป็นผู้ที่คอยติดตามเพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินงานสอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร	1	1	1	1

คำถามที่เกี่ยวกับความผูกพันต่องาน

คำถาม	ระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			
	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	IOC
ความขยันขันแข็ง				
22. ท่านรู้สึกมีพลังในการทำงานอย่างล้นเหลือ	1	1	1	1
23. ในขณะที่ทำงานท่านรู้สึกแข็งแรงและกระปรี้กระเปร่า	1	1	1	1
24. เมื่อท่านตื่นนอนตอนเช้า ท่านรู้สึกอยากไปทำงาน	1	1	1	1
ความทุ่มเทในการทำงาน				
25. ท่านทำงานในหน้าที่รับผิดชอบด้วยความกระตือรือร้น	1	1	1	1
26. งานของท่านสร้างแรงบันดาลใจต่อท่าน	1	1	1	1
27. ท่านภูมิใจในงานที่ท่านทำ	1	1	1	1
การทำความคิดเป็นจริง				
28. ท่านรู้สึกมีความสุขเมื่อต้องทำงานหนักและเอาจริงเอาจัง	1	1	1	1
29. ท่านหลงใหลในงานของท่าน	1	1	1	1
30. ท่านรู้สึกตื่นตัวเมื่อทำงาน	1	1	1	1

คำถามที่เกี่ยวกับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม

คำถาม	ระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			
	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	IOC
การสร้างความคิด				
31. ท่านเสนอแนะแนวความคิดใหม่สำหรับประเด็นที่ยากลำบาก	1	1	1	1
32. ท่านแสวงหาวิธีการ เทคนิค หรือเครื่องมือใหม่ๆ มาใช้ในการทำงาน	1	1	1	1

คำถาม	ระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			
	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	IOC
33. ท่านเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาที่แปลกใหม่และสร้างสรรค์	1	1	1	1
การสนับสนุนความคิด				
34. ท่านดำเนินการจัดเตรียมด้านต่าง ๆ เพื่อให้ได้รับการสนับสนุนความคิดทางนวัตกรรม	1	1	1	1
35. ท่านดำเนินการเพื่อให้ได้รับการอนุมัติสำหรับความคิดทางนวัตกรรม	1	1	1	1
36. ท่านกระตุ้นให้สมาชิกคนสำคัญขององค์กร แสดงความสนใจต่อความคิดทางนวัตกรรม	1	1	1	1
การทำความคิดเป็นจริง				
37. ท่านนำความคิดทางนวัตกรรมไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์	1	1	1	1
38. ท่านนำความคิดทางนวัตกรรมไปใช้ในสภาพแวดล้อมการทำงานอย่างเป็นระบบ	1	1	1	1
39. ท่านประเมินการใช้ประโยชน์ของความคิดทางนวัตกรรม	1	1	1	1

ค่าดัชนีความสอดคล้องของเนื้อหาของแบบสอบถาม (Index of Item Objective Congruence: IOC) เพื่อประเมินข้อคำถามที่ใช้ว่ามีความสอดคล้องกับหัวข้อของการศึกษาวิจัยหรือไม่ โดยมีสูตรการคำนวณดังนี้ (ชานินทร์ ศิลป์จารุ, 2563)

$$IOC = \frac{\sum R}{n}$$

ซึ่งหลักเกณฑ์ในการตัดสินความสอดคล้องระหว่างคำถามกับวัตถุประสงค์ มีดังนี้

ถ้า $IOC > 0.5$ ถือว่าแบบสอบถามนั้นมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ถ้า $IOC \leq 0.5$ ถือว่าแบบสอบถามนั้นไม่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

โดยจากการประเมินความสอดคล้องของเนื้อหาของแบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน สามารถสรุปได้ว่าจากแบบสอบถามทั้ง 39 ข้อ มีจำนวนคำถาม 38 ข้อ ที่ได้ค่า IOC = 1 และมีจำนวนคำถาม 1 ข้อ ที่ได้ค่า IOC = 0.667 ได้แก่คำถามข้อ 9 ซึ่งเป็นข้อที่มีผู้เชี่ยวชาญ 1 ท่าน ให้ 0 คะแนน หรือก็คือไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีเนื้อหาที่สอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ในการศึกษาวิจัย แต่เมื่อพิจารณาที่ค่า IOC ของแบบสอบถามทั้ง 39 ข้อ ถือว่าแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาวิจัยนี้มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย เนื่องจากแบบสอบถามทุกข้อมีค่า IOC มากกว่า 0.5

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญที่ทำการประเมินแบบสอบถาม

- | | |
|-----------------------|---|
| ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 1 | นางปณัฐฐา แสงสุริยงค์
ผู้จัดการฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลองค์กร บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) |
| ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 2 | นางสาวนลินลักษณ์ วงศ์มีชัย
นักบัญชี บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) |
| ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 3 | นายศรายุทธ์ ทัดศรี
กรรมการบริหาร บริษัท บอ บัว เจริญทรัพย์ จำกัด |

ภาคผนวก ง
เอกสารรับรองจริยธรรมการวิจัย



Institutional Review Board, Institute for Population and Social Research, Mahidol University (IPSR-IRB)

Established 1985

COA. No. 2023/06-144

Certificate of Approval

Protocol No.: IPSR-IRB-2023-144

Title of Project: A Study of Learning Organization Factors and Work Engagement Affecting Innovative Behavior of Generation Y Employees in Energy Business Group Companies

Approval Includes:

- 1) Principal Investigator: Ms. Tunyanun Khuhaprema
Affiliation: College of Management, Mahidol University
- 2) Submission Form Version Date 8 June 2023
- 3) Research Proposal Version Date 8 June 2023
- 4) Questionnaire Version Date 8 June 2023
- 5) Participant Information Sheet Version Date 8 June 2023
- 6) Informed Consent Form Version Date 8 June 2023

IPSR-IRB is in Full Compliance with International Guidelines for Human Research Protection such as Declaration of Helsinki, The Belmont Report, CIOMS Guidelines and the International Conference on Harmonization in Good Clinical Practice (ICH-GCP)

Date of Approval: 29 June 2023

Date of Expiration: 28 June 2024



Signature of Chairperson:

(Associate Professor Dr. Chalernpol Chamchan)

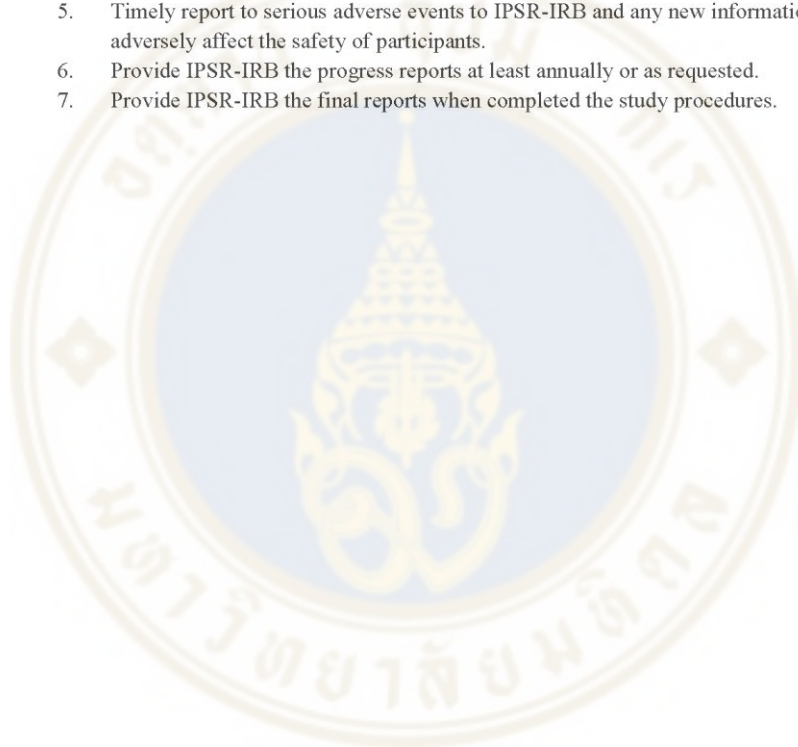
IPSR-IRB Chair

List of Co-Investigators

-

All IPSR-IRB Approved Investigators must comply with the Following:

1. Conduct the research according to the approved protocol.
2. Conduct the informed consent process without coercion or undue influence, and provide the potential subjects sufficient time to consider whether or not to participate.
3. Use only the Consent Form bearing the IPSR-IRB Approval stamp.
4. Obtain approval of any changes in research activity before commencing and informed research participants about the changes for their consideration in pursuing the research.
5. Timely report to serious adverse events to IPSR-IRB and any new information that may adversely affect the safety of participants.
6. Provide IPSR-IRB the progress reports at least annually or as requested.
7. Provide IPSR-IRB the final reports when completed the study procedures.



.....

Office of the Institutional Review Board,
Institute for Population and Social Research, Mahidol University (IPSR-IRB)
999 Phuttamonthon 4 Road, Salaya, Nakhon Pathom 73170, Thailand
Tel (662) 441-0201-4 ext. 223
E-mail: ipsrrib@mahidol.ac.th

ภาคผนวก จ

ผลการตรวจวิเคราะห์ฐานข้อมูลออนไลน์ Turnitin

การศึกษาปัจจัยองค์การแห่งการเรียนรู้และความผูกพันต่องานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานเจเนอเรชันวายในบริษัทกลุ่มธุรกิจพลังงาน

ORIGINALITY REPORT			
11 %	11 %	0 %	0 %
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS
PRIMARY SOURCES			
1	archive.cm.mahidol.ac.th Internet Source		7 %
2	archive.lib.cmu.ac.th Internet Source		2 %
3	ethesisarchive.library.tu.ac.th Internet Source		1 %
4	kb.psu.ac.th:8080 Internet Source		1 %