ใบรับรองวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)

ปริญญา

การบริหารการศึกษา | การศึกษา

สาขา | **ภาควิชา**

เรื่อง โมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นของพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรมของอาจารย์พยาบาลในสถาบันสมทบคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

A Linear Structural Equation Model of Innovative Work Behavior of Nursing Instructors in Affiliated Institutions of the Nursing Faculty, Mahidol University

นามผู้วิจัย พันตรีหญิง องค์อร ประจันเขตต์

ได้พิจารณาเห็นชอบโดย

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก .....

(รองศาสตราจารย์สุชาดา นันทะไชย, Ph.D.)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม .....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุดารัตน์ สารสว่าง, Ph.D.)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม .....

(รองศาสตราจารย์วินัย ดำสุวรรณ, วท.ด.)

หัวหน้าภาควิชา .....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สิทธิกร สุมาลี, ศษ.ด.)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์รับรองแล้ว

.....

(รองศาสตราจารย์กัญจนา ธีระกุล, D.Agr.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ ..... **เดือน** ..... **พ.ศ.** .....

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

วิทยานิพนธ์

เรื่อง

โมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นของพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรมของอาจารย์พยาบาล ในสถาบันสมทบคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

A Linear Structural Equation Model of Innovative Work Behavior of Nursing Instructors in Affiliated Institutions of the Nursing Faculty, Mahidol University

โดย

พันตรีหญิง องค์อร ประจันเขตต์

เสนอ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
เพื่อความสมบูรณ์แห่งปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)
พ.ศ. 2557

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

องค์อร ประจันเขตต์, พันตรีหญิง 2557: โมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นของพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรมของอาจารย์พยาบาล ในสถาบันสมทบคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการศึกษา อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก: รองศาสตราจารย์สุชาดา นันทะไชย, Ph.D. 195 หน้า

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรม ทักษะหลักที่เกี่ยวข้องในงาน แรงจูงใจภายในต่อการทำหน้าที่ กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ และพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรมในสถาบันสมทบคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล และ 2) ตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นของพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรมของอาจารย์พยาบาลในสถาบันสมทบคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดลที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ ตัวอย่างเป็นอาจารย์พยาบาล ในสถาบันสมทบคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ปีการศึกษา 2556 จำนวน 394 คน จากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.97 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ และโปรแกรมเอมอส มีผลการวิจัย ดังนี้

1. สถาบันสมทบคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดลมีระดับของการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม และผู้บริหารมีภาวะผู้นำด้านนวัตกรรมอยู่ในระดับมาก $\overline{X}$ = 3.62, S.D.= 0.60 และ $\overline{X}$ = 3.60, S.D.= 0.77 ตามลำดับ

2. อาจารย์พยาบาล ในสถาบันสมทบคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล มีทักษะหลักที่เกี่ยวข้องในงาน แรงจูงใจภายในต่อการทำหน้าที่ กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ และพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรมอยู่ในระดับมาก $\overline{X}$ = 4.05, S.D.= 0.49, $\overline{X}$ = 4.15, S.D.= 0.57, $\overline{X}$ = 4.03, S.D.= 0.53 และ $\overline{X}$ = 3.92, S.D.= 0.56 ตามลำดับ

3. โมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นของพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรมของอาจารย์พยาบาลที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ตามเกณฑ์ดังนี้ Chi-Square = 52.410, df = 41, P-value = .090, GFI = .984, AGFI = .945, RMSEA = .028, RMR = 0.016 โดยปัจจัยเชิงสาเหตุทั้งห้าตัวร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรมได้ร้อยละ 93

_____ _____ ___ / ___ / ___

ลายมือชื่อนิสิต **ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก**

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Ong-on Prajankett, Major 2014: A Linear Structural Equation Model of Innovative Work Behavior of Nursing Instructors in Affiliated Institutions of the Nursing Faculty, Mahidol University. Doctor of Education (Educational Administration), Major Field: Educational Administration, Department of Education. Thesis Advisor: Associate Professor Suchada Nanthachai, Ph.D. 195 pages.

The objectives of this research were to 1) study the level of innovative organization, innovation leadership, domain-relevant skills, intrinsic task motivation, creative-relevant processes and innovative work behavior and 2) investigate the congruence between a linear structural equation model of innovative work behavior of nursing instructors in Affiliated institutions of the Nursing faculty, Mahidol University and empirical data. The methodology using the quantitative research. Sample were 394 nursing instructors in Affiliated institutions of the Nursing faculty, Mahidol University in 2013 academic year selected by multistage random sampling. Research instrument was the 5 rating scales questionnaire with reliability 0.97. Data were analyzed by using computer program and AMOS program. The finding revealed that:

1. Affiliated institutions of the Nursing faculty, Mahidol University have level of innovative organization and the administrators have level of innovation leadership in high level ($\overline{X}$ = 3.62, S.D.= 0.60 and $\overline{X}$ = 3.60, S.D.= 0.77 respectively).

2. The nursing instructors in Affiliated institutions of the Nursing faculty, Mahidol University showed their level of domain-relevant skills, intrinsic task motivation, creative-relevant processes and innovative work behavior in high level ($\overline{X}$ = 4.05, S.D.=0.49, $\overline{X}$ = 4.15, S.D.= 0.57, $\overline{X}$ = 4.03, S.D.= 0.53 and $\overline{X}$ = 3.92, S.D.= 0.56 respectively).

3. The developed linear structure equation model of innovative work behavior of nursing instructors was congruence with empirical data as criterion as follow: Chi-Square = 52.410, df =41, P-value = .090, GFI = .984, AGFI = .945, RMSEA = .028, RMR = 0.016. All of 5 causal factors jointly explained 93% of variation in innovative work behavior.

_____ _____ ___ / ___ / ___

Student's signature Thesis Advisor's signature

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี ด้วยความเมตตากรุณาอย่างยิ่งจากคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร. สุชาดา นันทะไชย อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุดารัตน์ สารสว่าง และ รองศาสตราจารย์ ดร. วินัย ดำสุวรรณ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ที่ได้ให้คำปรึกษาแนะนำ ชี้แนะแนวทาง ตรวจสอบความถูกต้อง เพิ่มประเด็นที่มีความสำคัญ และให้กำลังใจตั้งแต่เริ่มดำเนินการจนกระทั่งแล้วเสร็จ อาจารย์ ดร. สนั่น ประจงจิตร ประธานคณะกรรมการการสอบวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นรลักขณ์ เอื้อกิจ ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก ที่ได้ให้คำแนะนำ ชี้แนะแนวทาง ตรวจสอบความถูกต้องในการจัดทำวิทยานิพนธ์ ซึ่งเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ให้สำเร็จลุล่วง ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. แสงเทียน ธรรมลิขิตกุล ดร. ศรีเรือน ลิขิตเดชาโรจน์ พันเอกหญิง ดร. กัลยา ไผ่เกาะ พันโทหญิง ดร. อภิญญา อินทรรัตน์ และ พันโทหญิง ดร. วรรณรัตน์ ศรีกนก ที่ให้ความกรุณาตรวจ และพัฒนาเครื่องมือการวิจัย รวมถึงอาจารย์พยาบาล จำนวน 113 คน ที่อนุเคราะห์การทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย และคณะอาจารย์พยาบาล สถาบันสมทบคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล จำนวน 394 คน ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูล จนทำให้การวิจัยสำเร็จได้ด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ได้กรุณาประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ทั้งทางด้านวิชาการ การดำเนินชีวิต และการตระหนักเห็นความสำคัญของการพัฒนาการศึกษาของชาติให้ดียิ่งขึ้น กราบขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ คุณย่าผู้มีพระคุณอันสูงสุดในชีวิต และให้การสนับสนุนลูกในทุกด้านเสมอมา รวมทั้งญาติพี่น้อง เพื่อน คณาจารย์วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก และเพื่อนร่วมรุ่นหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาที่คอยช่วยเหลือ สนับสนุน และให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยตลอดมา

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีซึ่งเป็นผลมาจากวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ขอมอบแด่ คุณพ่อ คุณแม่ ญาติ พี่น้อง ครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน

องค์อร ประจันเขตต์
กรกฎาคม 2557

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สารบัญ

	หน้า
สารบัญตาราง	(3)
สารบัญภาพ	(6)
บทที่ 1 บทนำ	1
ความสำคัญของปัญหา	1
คำถามการวิจัย	6
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	7
ขอบเขตของการวิจัย	7
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	9
สมมติฐานการวิจัย	9
นิยามศัพท์	10
บทที่ 2 การตรวจเอกสาร	14
แนวคิดพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม	15
แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม	30
แนวคิดทฤษฎีองค์ประกอบของการสร้างสรรค์	33
สถาบันสมทบคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล	70
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	71
กรอบแนวคิดการวิจัย	75
บทที่ 3 วิธีการวิจัย	78
ประชากรและตัวอย่าง	79
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	81
การเก็บรวบรวมข้อมูล	83
การวิเคราะห์ข้อมูล	84
บทที่ 4 ผลการวิจัยและข้อวิจารณ์	87
ผลการวิจัย	87
ข้อวิจารณ์	115
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ	126
สรุปผลการวิจัย	127
ข้อเสนอแนะ	131
เอกสารและสิ่งอ้างอิง	134

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

ภาคผนวก 154

ภาคผนวก ก หนังสืออนุญาตให้ใช้เครื่องมือวิจัย 155

ภาคผนวก ข หนังสือเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ 158

ภาคผนวก ค รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือ 160

ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือวิจัย 162

ภาคผนวก จ หนังสือรับรองด้านจริยธรรมของโครงการวิจัย กรมแพทย์ทหารบก 164

ภาคผนวก ฉ หนังสือรับรองด้านจริยธรรมของโครงการวิจัย กรมแพทย์ทหารเรือ 171

ภาคผนวก ช หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลวิจัย ประกอบวิทยานิพนธ์ 173

ภาคผนวก ซ ตัวแปร นิยาม ตัวบ่งชี้ และข้อคำถาม 175

ภาคผนวก ฌ แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย 187

ประวัติการศึกษาและการทำงาน 195

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	การสังเคราะห์องค์ประกอบของพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม	22
2	การสังเคราะห์องค์ประกอบขององค์กรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม	41
3	การสังเคราะห์องค์ประกอบขององค์กรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม	56
4	สัดส่วนประชากรและตัวอย่าง	80
5	ดัชนีความกลมกลืน (fit indicies)	86
6	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	88
7	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	88
8	ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	89
9	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในงานวิจัย	92
10	การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจองค์กรแห่งนวัตกรรม	94
11	การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจภาวะผู้นำด้านนวัตกรรม	96
12	การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจทักษะหลักที่เกี่ยวข้องในงาน	98
13	การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจแรงจูงใจภายในต่อการทำหน้าที่	99
14	การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์	100
15	การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม	101

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
16	ค่าสถิติที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันตัวแปรองค์กรแห่งนวัตกรรม	102
17	ค่าสถิติที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันตัวแปรภาวะผู้นำด้านนวัตกรรม	103
18	ค่าสถิติที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันตัวแปรทักษะหลักที่เกี่ยวข้องในงาน	104
19	ผลการวิเคราะห์โมเดลองค์กรแห่งนวัตกรรม ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรม ทักษะหลักที่เกี่ยวข้องในงาน กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ ส่งผลทางตรงต่อพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม (ก่อนปรับ)	105
20	ผลการวิเคราะห์โมเดลองค์กรแห่งนวัตกรรม ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรม ส่งผลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม ผ่านแรงจูงใจภายในต่อการทำหน้าที่ (ก่อนปรับ)	106
21	โมเดลสมการโครงสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรม ส่งผลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม ผ่านแรงจูงใจภายในต่อการทำหน้าที่	107
22	ผลการวิเคราะห์โมเดลองค์กรแห่งนวัตกรรม ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรม ส่งผลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม ผ่านกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ (ก่อนปรับ)	108
23	โมเดลสมการโครงสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรม ส่งผลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม ผ่านกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์	109
24	ผลการวิเคราะห์โมเดลทักษะหลักที่เกี่ยวข้องในงาน แรงจูงใจภายในต่อการทำหน้าที่ ส่งผลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม ผ่านกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ (ก่อนปรับ)	110

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
25	ทักษะหลักที่เกี่ยวข้องในงาน แรงจูงใจภายในต่อการทำหน้าที่ ส่งผลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม ผ่านกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์	111
26	องค์กรแห่งนวัตกรรม ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรม ทักษะหลัก ที่เกี่ยวข้องในงาน ส่งผลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม ผ่านแรงจูงใจภายในต่อการทำหน้าที่ และกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับ การสร้างสรรค์ (ก่อนปรับ)	112
27	โมเดลสมการโครงสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรม ทักษะหลักที่เกี่ยวข้องในงาน ส่งผลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงาน ที่มุ่งนวัตกรรม ผ่านแรงจูงใจภายในต่อการทำหน้าที่ และกระบวนการ ที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์	114

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	โมเดลการวัดพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม	25
2	โมเดลทฤษฎีองค์ประกอบของการสร้างสรรค์	34
3	โมเดลการวัดองค์กรแห่งนวัตกรรม	44
4	โมเดลการวัดภาวะผู้นำด้านนวัตกรรม	58
5	โมเดลการวัดทักษะหลักที่เกี่ยวข้องในงาน	65
6	โมเดลการวัดกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์	67
7	โมเดลการวัดแรงจูงใจภายในต่อการทำหน้าที่	69
8	กรอบแนวคิดการวิจัย	76
9	โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรองค์กรแห่งนวัตกรรม	102
10	โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรภาวะผู้นำด้านนวัตกรรม	103
11	โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรทักษะหลักที่เกี่ยวข้องในงาน	104
12	องค์กรแห่งนวัตกรรม ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรม ส่งผลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม ผ่านแรงจูงใจภายในต่อการทำหน้าที่	107
13	องค์กรแห่งนวัตกรรม ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรม ส่งผลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม ผ่านกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์	109
14	ทักษะหลักที่เกี่ยวข้องในงาน แรงจูงใจภายในต่อการทำหน้าที่ ส่งผลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม ผ่านกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์	111

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สารบัญภาพ (ต่อ)

ภาพที่		หน้า
15	องค์กรแห่งนวัตกรรม ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรม ทักษะหลักที่เกี่ยวข้องในงาน ส่งผลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรมผ่านแรงจูงใจภายในต่อการทำหน้าที่และกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์	113

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญของปัญหา

ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงของสังคมที่เป็นกระแสแห่งความเป็นโลกาภิวัตน์ (globalization) การเป็นสังคมเศรษฐกิจฐานความรู้ (knowledge based economic-society) ที่ให้ความสำคัญกับความรู้ว่าเป็นทรัพยากรหลักอันสำคัญแทนที่เงินและแรงงาน ซึ่งจะเกิดได้จากกระบวนการสร้างสรรค์ การแบ่งปันและการใช้ความรู้สำหรับการสร้างความเจริญก้าวหน้าและวิถีความเป็นอยู่ที่ดีของมนุษย์ รวมทั้งการก้าวสู่การเปิดประชาคมอาเซียนอย่างเป็นทางการ (ASEAN community) ของประเทศไทย มีผลให้องค์กรทุกประเภทไม่ว่าจะเป็นภาคธุรกิจ การบริการรวมไปถึงการศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชน จำเป็นต้องปรับตัว สร้างความสามารถภายใต้เงื่อนไขของการแข่งขัน และความมุ่งมั่นตามความคาดหวังของสังคม โดยมีเป้าหมายการจัดการศึกษาที่จะสร้างผู้เรียนให้มีสมรรถนะทั้งด้านความรู้และทักษะที่ได้มาตรฐาน เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกประเทศ ดังนั้นกระบวนการบริหารการศึกษาจึงต้องปรับเปลี่ยนและพัฒนาให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงดังกล่าว จึงเป็นความจำเป็นที่ผู้บริหารการศึกษาจะต้องสนใจใฝ่รู้ และพัฒนาอย่างต่อเนื่องอยู่ตลอดเวลา เพื่อที่จะทำให้การบริหารจัดการองค์กรอยู่รอด บรรลุตามเป้าหมาย พันธกิจ ภายใต้การพัฒนาผู้เรียนที่มีคุณภาพ

เป้าหมายสำคัญของการพัฒนาผู้เรียนในปัจจุบัน คือ การสร้างให้มีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 และทักษะหนึ่งที่เป็นตัวกำหนดความพร้อมของผู้เรียนเข้าสู่โลกการทำงานที่มีความซับซ้อนมากขึ้นในปัจจุบัน คือ ทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม ที่จะช่วยสร้างความโดดเด่นในสังคมการทำงาน ดังคำกล่าวของ Steve Jobs ที่ว่า “นวัตกรรมเป็นสิ่งจำแนกความแตกต่างระหว่างการเป็นผู้นำกับผู้ตาม” (innovation distinguishes between a leader and a follower) (Heij, 2013) สำหรับประเทศไทย การให้ความสำคัญต่อการสร้างนวัตกรรมเพื่อพัฒนานั้น ถูกสะท้อนออกมาอย่างชัดเจนจากการสนับสนุนของภาครัฐ ด้วยการตั้งหน่วยงานที่มีหน้าที่สนับสนุน และดูแลเกี่ยวกับการสร้างนวัตกรรมในอุตสาหกรรมต่าง ๆ ของไทยโดยตรง นั่นคือ สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (National Innovation Agency) โดยก่อตั้งขึ้นตั้งแต่ปี พ.ศ. 2546 ในฐานะองค์กรอิสระภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ทั้งนี้ภายใต้ความเชื่อที่ว่า นวัตกรรมนั้นเป็นกลยุทธ์ที่แข่งขันได้จริงและมีความยั่งยืน (สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ, 2549) ในปัจจุบันนี้สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติยังดำเนินการไปอย่างต่อเนื่อง โดยสนับสนุนโครงการนวัตกรรมครอบคลุมทุกอุตสาหกรรมทั้งภาคผลิตและภาคบริการ สำหรับการทำธุรกิจในเวทีโลกก็มีการกำหนดดัชนีชี้วัดความสามารถในการแข่งขันของแต่ละประเทศ ดังเช่น ดัชนีชี้วัดที่จัดขึ้นโดย World Economic Forum (WEF) และ International Institute for Management Development (IMD) โดยหนึ่งในดัชนีชี้วัดที่สำคัญก็คือ การมีนวัตกรรม (ปิยะชาติ ภิรมย์สวัสดิ์ และคณะ, 2551)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

อนึ่ง ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) ยังได้ให้ความสำคัญกับนวัตกรรมเช่นกัน โดยมียุทธศาสตร์การปรับโครงสร้างเศรษฐกิจสู่การเติบโตอย่างมีคุณภาพและยั่งยืน ที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม ให้เป็นพลังขับเคลื่อนการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจให้เติบโตอย่างมีคุณภาพและยั่งยืน เน้นการนำความคิดสร้างสรรค์ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ทรัพย์สินทางปัญญา วิจัยและพัฒนาไปต่อยอด ถ่ายทอด และประยุกต์ใช้ประโยชน์ทั้งเชิงพาณิชย์ สังคม และชุมชน โดยสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาและประยุกต์ใช้วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรมที่ส่งเสริมการใช้ความคิดสร้างสรรค์และสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับภาคการผลิต ตลอดจนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรมให้ทั่วถึงและเพียงพอทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพในลักษณะของความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2555)

สำหรับภาคการศึกษา สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา ได้จัดทำโครงการหนึ่งโรงเรียนหนึ่งนวัตกรรม ซึ่งเป็นโครงการที่ส่งเสริมและกระตุ้นการพัฒนาวิชาชีพ ที่มุ่งให้สถานศึกษาที่มีการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน และอุดมศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีของรัฐและเอกชนได้ให้ความสำคัญ และตื่นตัวในการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการศึกษาที่เหมาะสมกับบริบท เป้าหมายการพัฒนา และสอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษาอย่างแท้จริง เน้นกระบวนการมีส่วนร่วมระหว่างผู้เรียน ครู ผู้บริหารสถานศึกษา และทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนา และได้ดำเนินการคัดสรรผลงานนวัตกรรมทางการศึกษา เช่น นวัตกรรมด้านหลักสูตร นวัตกรรมด้านกระบวนการเรียนรู้ นวัตกรรมด้านแหล่งเรียนรู้ และนวัตกรรมด้านสิ่งประดิษฐ์ สื่อและเทคโนโลยีการศึกษา เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อให้ได้นวัตกรรมต้นแบบที่เป็นผลงานคุณภาพ มีคุณค่าทางวิชาการและเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2556)

จากการเห็นความสำคัญและให้การสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมที่กล่าวมา สถาบันการศึกษาในปัจจุบันจึงต้องให้ความสำคัญกับการสร้างนวัตกรรมอย่างยิ่ง แต่อย่างไรก็ตามสถาบันการศึกษาคงไม่สามารถสร้างนวัตกรรมด้านต่าง ๆ รวมถึงการสร้างผู้เรียนให้มีทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม หากขาดบุคคลสำคัญ คือ ครู ที่เป็นฟันเฟืองสำคัญในการจัดการเรียนรู้แก่ผู้เรียน และการพัฒนากระบวนการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ ครูจำเป็นต้องมีพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม (innovative work behavior) คือ เป็นผู้ที่มีความมุ่งมั่นปรารถนาที่จะสร้างสิ่งใหม่หรือนวัตกรรมให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา มีความกระตือรือร้นที่จะแสวงหาโอกาสเพื่อสร้างนวัตกรรม มีความสนใจค้นคว้าหาความรู้ใหม่ ๆ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถโน้มน้าวให้ความคิดใหม่ ๆ หรือนวัตกรรมที่คิดค้นขึ้นเป็นที่ยอมรับในที่ทำงาน จนนำไปสู่การพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอน และการทำงาน เพื่อเป็นการสร้างประโยชน์ และคุณค่าให้แก่สถาบันการศึกษา (Adams *et al*., 2006; De Jong and Den Hartog, 2010) ครูจึงควรได้รับการพัฒนา และส่งเสริมให้มีพฤติกรรมดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง ดังที่กำหนดในพระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 หมวด 7 ได้ระบุเกี่ยวกับการพัฒนาครูว่า “ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ให้กระทรวง

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง” (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546)

Amabile (1983, 1996, 2012) ได้ทำการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของกระบวนการการสร้างสรรค์ระดับบุคคล (creativity processes) จนเกิดเป็นข้อค้นพบทางทฤษฎี ที่เรียกว่า ทฤษฎีองค์ประกอบของการสร้างสรรค์ (componential theory of creativity) ซึ่งเกิดจากการผสมผสานแนวคิดทางจิตสังคมของการสร้างสรรค์ (social psychology of creativity) ร่วมกับแนวคิดของการสร้างสรรค์ (conceptualization of creativity) นำมาอธิบายปัจจัยเชิงสาเหตุ และความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุของกระบวนการสร้างสรรค์ระดับบุคคลว่าขึ้นอยู่กับปัจจัยภายนอกบุคคล และปัจจัยภายในบุคคล สำหรับปัจจัยภายนอก เรียกว่า องค์ประกอบด้านสังคมสิ่งแวดล้อม (social environment) เช่น ลักษณะขององค์กร ลักษณะของผู้บริหารในองค์กร ที่จะมีส่งผลต่อปัจจัยภายในบุคคล ที่เรียกว่า องค์ประกอบภายในปัจเจกบุคคล (within individual components) ได้แก่ ทักษะหลักที่เกี่ยวข้องในงาน (domain-relevant skills) แรงจูงใจภายในบุคคลต่อการทำหน้าที่ (intrinsic task motivation) และกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ (creative-relevant skills) ซึ่งปัจจัยทั้งสามประการมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกัน (synergistic manner) กล่าวคือ ถ้าบุคคลมีแรงจูงใจภายในต่อการทำหน้าที่จะเกิดการเรียนรู้ (learning) จนเป็นผู้มีทักษะหลักที่เกี่ยวข้องในงาน และกล้าที่จะคิดแตกต่างจากวิธีการทำงานแบบเดิม หรือคิดนอกกรอบเพื่อแก้ปัญหาในงาน (set breaking) คือ เป็นผู้ที่มีกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ และส่งผลให้เป็นผู้ที่มีความสามารถด้านการสร้างสรรค์ (creativity performance) ได้ในที่สุด

สำหรับความสามารถด้านการสร้างสรรค์ของบุคคล ในทฤษฎีองค์ประกอบของการสร้างสรรค์อธิบายว่า เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกเป็นขั้นตอน และเรียกว่า กระบวนการสร้างสรรค์ (creativity processes) ซึ่งได้รับอิทธิพลจากองค์ประกอบด้านสังคมสิ่งแวดล้อม และองค์ประกอบภายในปัจเจกบุคคลดังกล่าวข้างต้น ประกอบไปด้วยห้ากระบวนการได้แก่ ขั้นแรก คือ ขั้นที่บุคคลมีการระบุปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน และมีความต้องการที่จะแก้ไขปัญหานั้น หรือได้รับการกระตุ้นให้มีความคิดริเริ่มโดยการถูกมอบหมายให้ทำงานที่แปลกใหม่ ขั้นที่สอง คือ การนำข้อมูลความรู้ที่มีอยู่ร่วมกับการค้นหาข้อมูล ทรัพยากรสนับสนุนจากแหล่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาใช้ในการแก้ปัญหา ในขั้นที่สาม คือ การนำชุดของข้อมูล ความรู้ สิ่งสนับสนุนมาเป็นฐานคิดในการสร้างสิ่งใหม่ หรือนวัตกรรมเพื่อแก้ปัญหาและนำสิ่งใหม่ ๆ หรือนวัตกรรมที่เกิดขึ้นไปนำเสนอ เผยแพร่แก่สมาชิกในองค์กร และประเมินผลการใช้นวัตกรรมในขั้นที่สี่ และในขั้นที่ห้า คือ ขั้นผลลัพธ์ของการนำนวัตกรรมไปใช้ ซึ่งอาจเกิดผลลัพธ์ได้สามแบบ ได้แก่ 1) ความสำเร็จ นวัตกรรมที่สร้างขึ้นสามารถนำไปใช้ได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ 2) ความล้มเหลวที่ไม่สามารถนำไปปรับปรุงแก้ไขได้อีก ซึ่งจะทำให้กระบวนการสร้างสรรค์นั้นจบลง และ 3) การบรรลุเป้าหมายเพียงบางส่วน จึงต้องมีการพัฒนาในกระบวนการสร้างสรรค์ในแต่ละขั้นตอนต่อไป โดยการกลับไปตั้งต้นที่ขั้นแรกของกระบวนการสร้างสรรค์อีกครั้ง

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

จะเห็นได้ว่า ความสามารถด้านการสร้างสรรค์จากกระบวนการสร้างสรรค์ของบุคคลในทฤษฎีของ Amabile (1996, 2012) ไม่ได้เป็นแค่การมีความคิดริเริ่ม หรือการมีความคิดสร้างสรรค์เท่านั้น แต่รวมไปถึงขั้นตอนการนำความคิดสร้างสรรค์ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ และมีการประเมินประโยชน์ของการนำไปใช้ด้วย ซึ่งมีความสอดคล้องกับลักษณะและขั้นตอนของพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม ที่ผู้วิจัยต้องการศึกษาในครั้งนี้

สำหรับลักษณะขององค์กร ที่เป็นปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อความสามารถด้านการสร้างสรรค์หรือพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม มีการศึกษาพบว่า ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม (innovative organization) ซึ่งหมายถึงองค์กรที่เป็นต้นกำเนิดของนวัตกรรม ให้การสนับสนุนบุคลากรให้มีความคิดริเริ่ม กระตือรือร้นที่จะสร้างสรรค์นวัตกรรมให้เกิดขึ้นในองค์กร (สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ, 2549) นรวัฒน์ ชุติวงศ์ และ ณัฐสิทธิ์ เกิดศรี (2554) ได้ทำการวิจัยวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมในประเทศไทยพบว่า องค์กรแห่งนวัตกรรมต้องประกอบไปด้วย 1) การสื่อสารภายในองค์กรที่เปิดกว้าง คือ การสื่อสารระหว่างบุคลากรภายในองค์กรที่ไม่มีรูปแบบเป็นทางการ สามารถแสดงความคิดเห็นและโต้ตอบกันอย่างมีเหตุผลได้เต็มที่ แม้ตำแหน่งงานต่างกัน บุคลากรทุกคนเปิดใจยอมรับข้อติชมจากเพื่อนร่วมงานอย่างตรงไปตรงมา ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน 2) การให้ความสำคัญกับบุคลากรภายในองค์กร ทั้งในด้านความรู้ ความสามารถและแนวคิด โดยเป็นการสนับสนุนทั้งการฝึกอบรมจากบุคลากรภายในองค์กรหรือเป็นการนำผู้ชำนาญการจากภายนอกเข้ามาช่วยในการฝึกอบรม รวมทั้งต้องมีการให้รางวัลแก่บุคลากรที่มีส่วนร่วมในการพัฒนานวัตกรรมให้แก่องค์กรเพื่อเป็นการกระตุ้นให้เกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่อยู่ตลอดเวลา 3) การสนับสนุนจากฝ่ายบริหารในทุกด้าน ทั้งในด้านของข้อมูลที่พร้อมเทคโนโลยีที่ทันสมัย และเงินทุนสนับสนุนที่เพียงพอ เพื่อแสดงให้เห็นถึงความจริงใจของฝ่ายบริหารในการที่จะพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ ให้แก่องค์กร และ 4) การค้นหาและเปิดรับข้อมูลเพื่อรองรับกระบวนการพัฒนานวัตกรรม คือ องค์กรที่มีการค้นหาข้อมูลที่ใหม่และทันสมัยอยู่ตลอดเวลาเพื่อมาพัฒนานวัตกรรมใหม่ๆ รวมทั้งปรับปรุงกระบวนการนวัตกรรมในรูปแบบเดิมให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

จากลักษณะขององค์กรแห่งนวัตกรรมดังกล่าว สถานศึกษาซึ่งถือว่าเป็นองค์กรหนึ่ง (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2545) ที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพของทรัพยากรบุคคล จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องปรับตัวให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นบุคคลสำคัญที่จะเป็นหางเสือในการควบคุมการปรับตัวและเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ซึ่งจากการศึกษางานวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้องพบว่า ลักษณะของผู้บริหารมีอิทธิพลผลต่อการเกิดพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม เช่น ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (transformational leadership) ภาวะผู้นำแบบสร้างเสริมพลังอำนาจ (empowering leadership) เป็นต้น (Bass and Avolio, 1990; Janssen, 2000; Mumford *et al*., 2002; Abbas, 2010 and Almas, 2007) แต่มีการศึกษาภาวะผู้นำที่มีลักษณะเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรมของบุคลากร และการเกิดนวัตกรรมในองค์กรโดยตรง เรียกว่า ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรม (innovation leadership) ของ Bossink (2004) กล่าวคือ เป็นลักษณะและพฤติกรรมของผู้นำที่มีความสามารถพิเศษด้านการสร้างนวัตกรรม (charismatic

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

innovation leadership) ที่เห็นความสำคัญของนวัตกรรม มีความรู้ ความสามารถเกี่ยวกับการสร้างนวัตกรรมเป็นที่น่าเชื่อถือและยอมรับ มีการใช้เครื่องมือสร้างนวัตกรรม (instrumental innovation leadership) โดยมีการวางระบบการทำงานที่เอื้อต่อการเกิดนวัตกรรม มีเครื่องมือที่ใช้ในการติดตามและประเมินผลของการทำงานด้านนวัตกรรม และมีปฏิสัมพันธ์เพื่อสร้างนวัตกรรม (interactive innovation leadership) คือ มีสัมพันธภาพที่ดี มีการเสริมพลัง ให้โอกาสในการตัดสินใจและลงมือทำสิ่งใหม่แก่บุคลากร

ดังนั้นหากสถาบันการศึกษาเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม มีบรรยากาศ และทรัพยากรด้านต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการเกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม และมีผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำด้านนวัตกรรม มีความรู้ ความสามารถ มีการใช้เครื่องมือเพื่อสร้างนวัตกรรม รวมถึงการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมแล้ว ย่อมส่งผลให้ครูมีพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรมได้ในที่สุด

สถาบันการศึกษาทางการพยาบาล เป็นสถาบันการศึกษาที่ทำการสอนตามหลักสูตรการศึกษาวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ เพื่อให้ผู้สำเร็จการศึกษาขอขึ้นทะเบียนและรับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ตามกฎหมายว่าด้วยวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ (ราชกิจจานุเบกษา, 2556) และสามารถไปทำงานได้อย่างถูกต้อง ตามกฎหมายในการสร้างเสริม ป้องกัน รักษา และฟื้นฟูสุขภาพของประชาชนให้ดำรงไว้ซึ่งสุขภาวะที่ดี นอกจากนี้วิชาชีพพยาบาลยังเป็นหนึ่งในแปดวิชาชีพที่อยู่ในข้อตกลงยอมรับร่วมคุณสมบัติ นักวิชาชีพของอาเซียน (ASEAN Mutual Recognition Arrangement: MRA) ซึ่งเมื่อเปิดประชาคมอาเซียนอย่างเป็นทางการแล้ว ผู้ประกอบวิชาชีพจะสามารถเคลื่อนย้ายการทำงานระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียนได้อย่างเสรี ด้วยเหตุนี้การสร้างพยาบาลไทยให้สามารถทำงานได้ตามมาตรฐานของการประกอบวิชาชีพการพยาบาลในระดับที่ดีที่สุดในการปฏิบัติต่อผู้ป่วยหรือผู้รับบริการ และมีศักยภาพพร้อมในการแข่งขันเป็นที่ยอมรับในเวทีโลก อาจารย์พยาบาลจึงจำเป็นต้องมีพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม ที่มีความมุ่งมั่นปรารถนาในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ทางการศึกษา หรือสร้างนวัตกรรมการศึกษาเพื่อนำไปปรับปรุง แก้ไข พัฒนาการทำงานตามภารกิจหลักที่กำหนดไว้ในข้อบังคับสภาการพยาบาลได้แก่ การเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุงศิลปะวัฒนธรรมของชาติ (ราชกิจจานุเบกษา, 2556) อาทิเช่น การสร้างหุ่นจำลองสำหรับสอนตรวจร่างกายระบบต่าง ๆ หุ่นจำลองสำหรับการฝึกทำหัตถการทางการพยาบาล หรือการสร้างงานวิจัยในชั้นเรียนรูปแบบต่าง ๆ การสร้างแนวปฏิบัติที่ดีสำหรับการบริการวิชาการแก่สังคม การทำนุศิลปะวัฒนธรรม หรือการสร้างนวัตกรรมสำหรับนำไปใช้ในการพยาบาลสาขาต่าง ๆ เพื่อให้บริการสุขภาพแก่ประชาชน เป็นต้น ซึ่งจะเป็นการเสริมสร้างความรู้ ทักษะแก่ผู้เรียน รวมทั้งการพัฒนาการทำงานในหน้าที่ของอาจารย์พยาบาลให้มีประสิทธิภาพ มีคุณค่า และเป็นประโยชน์มากยิ่งขึ้น

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานมุ่งนวัตกรรมในอาจารย์พยาบาล โดยศึกษาในสถาบันสมทบคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ซึ่งมีจำนวนเก้าสถาบันได้แก่ 1) คณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์ มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช 2) วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก 3) วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ 4) วิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ 5) วิทยาลัยพยาบาลพระจอมเกล้า

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

จังหวัดเพชรบุรี 6) วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี จักรีรัช จังหวัดราชบุรี 7) วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี วิทยาเขตจังหวัดราชบุรี 8) วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี วิทยาเขตจังหวัดสุพรรณบุรี 9) วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี วิทยาเขตจังหวัดนนทบุรี ซึ่งทั้งเก้าสถาบันการศึกษา เป็นกลุ่มของสถาบันการศึกษาทางการพยาบาลที่ภารกิจหลักในการผลิตบัณฑิตพยาบาลระดับปริญญาตรีเหมือนกัน การรวมกลุ่มกันของสถาบันสมทบ มีเป้าหมายเพื่อสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการด้านการศึกษา ด้านวิจัย และบริการวิชาการ ระหว่างคณะพยาบาลศาสตร์ และสถาบันสมทบ มหาวิทยาลัยมหิดล โดยมีการประสานความร่วมมือ เพื่อดำเนินการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตในหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต รวมทั้งการประเมินหลักสูตรและการติดตามประเมินคุณภาพบัณฑิตร่วมกัน

ทั้งนี้สถาบันสมทบคณะพยาบาลศาสตร์เป็นหน่วยงานราชการ ที่มีโครงสร้างองค์กรตามสายการบังคับบัญชาเป็นลำดับขั้นหลายระดับ รวมทั้งการได้รับค่าตอบแทนตามระบบราชการที่อาจไม่เพียงพอต่อการใช้ชีวิตประจำวัน ในขณะที่ปัจจุบันมีภาระงานเพิ่มมากขึ้นทุกด้าน อาจส่งผลให้อาจารย์พยาบาลเกิดความเหนื่อยล้า เบื่อหน่าย ขาดกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ ขาดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง เปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน หรือสร้างสรรค์สิ่งใหม่เพื่อนำมาพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ด้วยเหตุผลดังกล่าวอาจเป็นอุปสรรคในการสร้างพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรมของอาจารย์พยาบาล และส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพพยาบาล การสร้างความเข้มแข็งของสถาบันการศึกษาทางการพยาบาลให้มีความก้าวหน้าและเป็นที่ยอมรับ ดังนั้นการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุ และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรมของอาจารย์พยาบาล ด้วยวิธีการศึกษาที่มีความละเอียด ลึกซึ้งในรูปแบบโมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นของพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม จะทำให้ได้องค์ความรู้ทางการบริหารการศึกษาที่สามารถนำไปอธิบายพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม แนวทางการส่งเสริมให้อาจารย์พยาบาลมีพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม ซึ่งในประเทศไทยยังไม่เคยมีการศึกษามาก่อน ผลการศึกษาจะเป็นแนวทางให้ผู้บริหารใช้ในการพิจารณากำหนดวิสัยทัศน์ นโยบายในการพัฒนาบุคลากร เกิดประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาพยาบาล และส่งเสริมความก้าวหน้าของสถาบันการศึกษาทางการพยาบาลได้อย่างยั่งยืนต่อไป

คำถามการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีคำถามการวิจัย คือ

1. ระดับของการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรม ทักษะหลักที่เกี่ยวข้องในงาน แรงจูงใจภายในต่อการทำหน้าที่ กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ และพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรมในสถาบันสมทบคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดลเป็นอย่างไร

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

2. องค์กรแห่งนวัตกรรม ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรม ทักษะหลักที่เกี่ยวข้องในงาน แรงจูงใจภายในต่อการทำหน้าที่ และกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรมของอาจารย์พยาบาลในสถาบันสมทบคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดลอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. ศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรม ทักษะหลักที่เกี่ยวข้องในงาน แรงจูงใจภายในต่อการทำหน้าที่ กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ และพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม ในสถาบันสมทบคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นของพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรมของอาจารย์พยาบาล ในสถาบันสมทบคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยมีขอบเขตการวิจัยในสองประเด็นหลัก ดังนี้

ขอบเขตเนื้อหา

ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตในการศึกษาเชิงเนื้อหาตามตัวแปรที่ศึกษา คือ

1. ศึกษาองค์กรแห่งนวัตกรรม (innovative organization) ตามแนวคิดของ นรวัฒน์ ชุติวงศ์ และ ณัฐสิทธิ์ เกิดศรี (2554) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้สี่ตัว ดังนี้

1.1 การสื่อสารภายในองค์กรอย่างเปิดกว้าง (open communication)

1.2 การให้ความสำคัญกับบุคลากรในองค์กร (people driven)

1.3 การสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร (management support on physical aspects)

1.4 การค้นหาข้อมูลเพื่อพัฒนากระบวนการพัฒนานวัตกรรม (accessibility use of information supporting innovation process)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

2. ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรม (innovation leadership) ศึกษาตามแนวคิดของ Bossink (2004) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้สามตัวดังนี้

2.1 ความสามารถพิเศษด้านการสร้างนวัตกรรม (charismatic innovation leadership)

2.2 การใช้เครื่องมือสร้างนวัตกรรม (instrumental innovation leadership)

2.3 การมีปฏิสัมพันธ์เพื่อสร้างนวัตกรรม (interactive innovation leadership)

3. องค์ประกอบภายในของปัจเจกบุคคล (within-individual components) ศึกษาตามแนวคิดทฤษฎีองค์ประกอบของการสร้างสรรค์ (componential theory of creativity) ของ Amabile (2012) ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อยสามด้าน ดังนี้

3.1 ทักษะหลักที่เกี่ยวข้องในงาน (domain-relevant skills) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้สามตัวดังนี้

3.1.1 การรับรู้สมรรถนะแห่งตน (perceived self-efficacy)

3.1.2 ความชัดเจนในกระบวนการทำงาน (process clarity)

3.1.3 ความชัดเจนในเป้าหมายการทำงาน (goal clarity)

3.2 กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ (creativity-relevant processes) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้สองตัวดังนี้

3.2.1 รูปแบบของการคิดสร้างสรรค์ (creative cognitive style)

3.2.2 การเปิดรับประสบการณ์ใหม่ด้านการสร้างสรรค์ (openness to experience on creativity)

3.3 แรงจูงใจภายในต่อการทำหน้าที่ (intrinsic task motivation) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้สองตัวดังนี้

3.3.1 แรงจูงใจภายในต่อการทดลองงานใหม่ (intrinsic motivation toward the experimental)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

3.3.2 ความสนใจในการทำงานกับปัญหาใหม่ (interested in working with new problems)

4. พฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม (innovative work behavior) ศึกษาตามแนวคิดของ Krause (2004) และ Dorenbosch *et al*. (2005) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้สองตัว ดังนี้

4.1 การสร้างความคิดใหม่ (idea generation)

4.2 การนำความคิดไปใช้ (idea implementation)

ขอบเขตประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้คือ อาจารย์พยาบาล ในสถาบันสมทบคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล จำนวนทั้งสิ้นเก้าสถาบัน ในปีการศึกษา 2556 มีอาจารย์พยาบาลรวมกัน จำนวน 413 คน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ ดังนี้คือ

1. เป็นองค์ความรู้เชิงวิชาการทางการบริหารการศึกษา ในการอธิบายพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรมของอาจารย์พยาบาล ที่ผู้บริหารสถาบันสามารถนำไปใช้ในการวางแผน และกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลตามวิสัยทัศน์ และพันธกิจของสถาบัน

2. เป็นแนวทางในการวางแผนและกำหนดนโยบายพัฒนาคุณภาพอาจารย์พยาบาล ให้มีความสามารถทางวิชาชีพ มีพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม นำไปสู่การสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงาน และการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

3. เป็นการสร้างความตระหนักแก่ผู้บริหาร และอาจารย์พยาบาลให้เห็นความสำคัญจำเป็นของการมีพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม และการสร้างนวัตกรรมในสถาบันการศึกษา

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานข้อ 1 องค์กรแห่งนวัตกรรม ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรม ทักษะหลักที่เกี่ยวข้องในงาน กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ ส่งผลทางตรงต่อพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สมมติฐานข้อ 2 องค์กรแห่งนวัตกรรม ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรม ส่งผลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม ผ่านแรงจูงใจภายในต่อการทำหน้าที่

สมมติฐานข้อ 3 องค์กรแห่งนวัตกรรม ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรม ส่งผลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม ผ่านกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์

สมมติฐานข้อ 4 ทักษะหลักที่เกี่ยวข้องในงาน แรงจูงใจภายในต่อการทำหน้าที่ ส่งผลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม ผ่านกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์

สมมติฐานข้อ 5 องค์กรแห่งนวัตกรรม ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรม ทักษะหลักที่เกี่ยวข้องในงานส่งผลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม ผ่านแรงจูงใจภายในต่อการทำหน้าที่และกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์

นิยามศัพท์

องค์กรแห่งนวัตกรรม (innovative organization) หมายถึง สถาบันการศึกษาทางการพยาบาลที่มีบรรยากาศภายในที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์ความคิดใหม่ ๆ จนนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมในการพัฒนากระบวนการทำงานให้ดียิ่งขึ้นตามพันธกิจหลักของสถาบัน ซึ่งมีองค์ประกอบสี่มิติ คือ

1. **การสื่อสารภายในองค์กรอย่างเปิดกว้าง (open communication)** หมายถึง การสื่อสารระหว่างบุคลากรภายในองค์กรที่ไม่มีรูปแบบเป็นทางการ สามารถแสดงความคิดเห็นและโต้ตอบกันอย่างมีเหตุผลได้เต็มที่แม้ตำแหน่งงานต่างกัน บุคลากรทุกคนเปิดใจยอมรับข้อติชมจากเพื่อนร่วมงานอย่างตรงไปตรงมา ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน

2. **การให้ความสำคัญกับบุคลากรในองค์กร (people driven)** หมายถึง การให้ความสำคัญในเรื่องของการพัฒนาบุคลากรทั้งในด้านความรู้ ความสามารถและแนวคิด โดยเป็นการสนับสนุนทั้งการฝึกอบรมจากบุคลากรภายในองค์กรหรือเป็นการนำผู้ชำนาญการจากภายนอกเข้ามาช่วยในการฝึกอบรม รวมทั้งต้องมีการให้รางวัลแก่บุคลากรที่มีส่วนร่วมในการพัฒนานวัตกรรมให้แก่องค์กรเพื่อเป็นการกระตุ้นให้เกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่อยู่ตลอดเวลา

3. **การสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร (management support on physical aspects)** หมายถึง การที่ฝ่ายบริหารให้การสนับสนุนที่พร้อมในทุกด้าน ทั้งในด้านของข้อมูลที่พร้อมเทคโนโลยีที่ทันสมัย และเงินทุนสนับสนุนที่เพียงพอ เพื่อแสดงให้เห็นถึงความจริงใจของฝ่ายบริหารในการที่จะพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ ให้แก่องค์กร

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

4. การค้นหาข้อมูลเพื่อพัฒนากระบวนการพัฒนานวัตกรรม (accessibility use of information supporting innovation process) หมายถึง องค์กรมีการค้นหาข้อมูลที่ใหม่และทันสมัยอยู่ตลอดเวลา เพื่อนำมาพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ รวมทั้งปรับปรุงกระบวนการนวัตกรรมในรูปแบบเดิมให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรม (innovation leadership) หมายถึง คุณลักษณะ และพฤติกรรมของผู้บริหารระดับคณบดี ผู้อำนวยการ รองคณบดี รองผู้อำนวยการในสถาบันสมทบคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ที่เห็นความสำคัญของนวัตกรรม เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถด้านนวัตกรรม มีมุมมองที่แตกต่างแปลกใหม่อย่างสร้างสรรค์ สามารถสร้างบรรยากาศองค์กร และสนับสนุนในด้านต่าง ๆ ที่กระตุ้นให้อาจารย์พยาบาลมีพลังในการคิดสร้างสิ่งใหม่เพื่อแก้ปัญหา และพัฒนานวัตกรรมให้เกิดขึ้นในสถาบัน ซึ่งมีองค์ประกอบสามมิติ คือ

1. ความสามารถพิเศษด้านการสร้างนวัตกรรม (charismatic innovation leadership) หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหารที่มีอิทธิพลต่อการสร้างนวัตกรรมผ่านการแสดงวิสัยทัศน์มุ่งนวัตกรรม รับฟังความคิดเห็นที่แปลกใหม่ พร้อมเผชิญความเสี่ยงของการสร้างนวัตกรรม และสร้างแรงบันดาลใจในการสร้างนวัตกรรม

2. การใช้เครื่องมือสร้างนวัตกรรม (instrumental innovation leadership) หมายถึง ผู้บริหารที่สามารถสนับสนุนการเกิดนวัตกรรมได้โดยการสร้างระบบการทำงาน จัดรูปแบบหรือขั้นตอนสำหรับกระบวนการสร้างนวัตกรรม และมีการควบคุม ติดตามผลของการใช้ระบบและกระบวนการสร้างนวัตกรรม รวมทั้งมีการให้รางวัลผู้ที่สามารถสร้างนวัตกรรมได้สำเร็จ

3. การมีปฏิสัมพันธ์เพื่อสร้างนวัตกรรม (interactive innovation leadership) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงถึงการมีสัมพันธภาพที่ดีกับอาจารย์พยาบาล ให้การสนับสนุนการสร้างนวัตกรรม และสร้างพลังอำนาจเพื่อส่งเสริมให้กับอาจารย์พยาบาลเป็นผู้นำในการสร้างนวัตกรรมในระดับกลุ่มงาน

องค์ประกอบภายในของปัจเจกบุคคล (within-individual components) หมายถึง องค์ประกอบที่เป็นปัจจัยภายในของอาจารย์พยาบาล ซึ่งประกอบไปด้วย ทักษะหลักที่เกี่ยวข้องในงาน (domain-relevant skills) แรงจูงใจภายในต่อการทำหน้าที่ (intrinsic task motivation) กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ (creativity-relevant processes)

ทักษะหลักที่เกี่ยวข้องในงาน (domain-relevant skills) หมายถึง ความรู้ ทักษะความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของอาจารย์พยาบาล ซึ่งมีองค์ประกอบสามมิติ คือ

1. การรับรู้สมรรถนะแห่งตน (perceived self-efficacy) หมายถึง การรับรู้ของอาจารย์พยาบาลว่าตนเองเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่หรือการสร้างนวัตกรรม

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

2. ความชัดเจนในกระบวนการทำงาน (process clarity) หมายถึง การรับรู้ของอาจารย์พยาบาลเกี่ยวกับขั้นตอน กระบวนการ วิธีการทำงานอย่างชัดเจน โดยเฉพาะการแบ่งเวลาการทำงานและการกำหนดวิธีการทำงานของตนเอง

3. ความชัดเจนในเป้าหมายการทำงาน (goal clarity) หมายถึง การรับรู้ของอาจารย์พยาบาลที่มีต่องาน เกี่ยวกับวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของงานที่ตนรับผิดชอบ

กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ (creativity-relevant processes) หมายถึง คุณลักษณะภายในของอาจารย์พยาบาล ที่แสดงถึงความปรารถนาในการคิดค้นสิ่งใหม่ มีรูปแบบการคิดเพื่อแสวงหาความคิดสร้างสรรค์ การสร้างนวัตกรรม และมีมุมมองที่หลากหลายแตกต่างจากผู้อื่น ซึ่งมีองค์ประกอบสองมิติ คือ

1. รูปแบบของการคิดสร้างสรรค์ (creative cognitive style) หมายถึง ลักษณะของอาจารย์พยาบาลที่ชอบคิดแสวงหาทางออก และชอบใช้ความคิดที่แปลกใหม่แตกต่างจากเดิม และเชื่อมั่นในความคิดสร้างสรรค์ของตน เพื่อค้นหาวิธีการทำงานใหม่ ๆ หรือเพื่อสร้างนวัตกรรม

2. การเปิดรับประสบการณ์ใหม่ของการสร้างสรรค์ (openness to experience on creativity) หมายถึง ลักษณะของอาจารย์พยาบาลที่แสดงการยอมรับความคิดสร้างสรรค์ทั้งของตนเองและของผู้อื่น มีส่วนร่วมในการคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ และไม่ปิดกั้นตนเองที่จะเรียนรู้ หรือเริ่มทำสิ่งใหม่ ๆ

แรงจูงใจภายในต่อการทำหน้าที่ (intrinsic task motivation) หมายถึง แรงขับจากภายในของอาจารย์พยาบาลที่มีต่อการทำงานในหน้าที่ ซึ่งมีองค์ประกอบสองมิติ คือ แรงจูงใจภายในต่อการทดลองงานใหม่ และความสนใจในการทำงานกับปัญหาใหม่ที่เกิดขึ้น คือ

1. แรงจูงใจภายในต่อการทดลองงานใหม่ (intrinsic motivation toward the experimental task) หมายถึง ลักษณะของอาจารย์พยาบาลที่มีแรงจูงใจภายบุคคล ทำให้มีความกล้าที่จะเสี่ยงต่อการทำงานใหม่ ๆ ที่ท้าทาย เพื่อแก้ปัญหาการทำงานที่มีอยู่ให้ดียิ่งขึ้น หรือพัฒนากระบวนการทำงาน สร้างสิ่งใหม่ในการทำงาน

2. ความสนใจในการทำงานกับปัญหาใหม่ที่เกิดขึ้น (more general interest in working with new problems) หมายถึง ลักษณะของอาจารย์พยาบาลที่มีความรู้สึกภายในบุคคลแสดงถึงการไม่ย่อท้อต่อปัญหา อุปสรรคในการสร้างสิ่งใหม่ หรือการทำงานด้วยวิธีที่แตกต่างจากเดิม

พฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม (innovative work behavior) หมายถึง พฤติกรรมของอาจารย์พยาบาล ที่แสดงถึงความมุ่งมั่นปรารถนา และความตั้งใจในการสร้างนวัตกรรมให้เกิดขึ้นในที่ทำงาน โดยเริ่มตั้งแต่การมีความคิดใหม่ ๆ การพัฒนาความคิด การนำเสนอความคิดให้เป็นที่

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ยอมรับ และมีความพยายามในการสร้างผลงานนวัตกรรม หรือผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ ที่สามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ได้ เพื่อแก้ปัญหาในการทำงาน หรือปรับปรุงพัฒนาการทำงาน เพื่อสร้างประโยชน์และคุณค่าให้แก่องค์กร ซึ่งมีองค์ประกอบสองมิติ คือ

1. **การสร้างความคิดใหม่ (idea generation)** หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมของอาจารย์พยาบาลที่สามารถมองเห็นโอกาสในการแก้ปัญหา หรือการพัฒนาสิ่งต่าง ๆ ให้ดียิ่งขึ้น โดยมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เชื่อมโยงความคิด แลกเปลี่ยนความคิดซึ่งอาจจะเป็นนามธรรม มโนภาพ หรือรูปธรรม โดยมีเป้าหมายเพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน

2. **การนำความคิดไปใช้ (idea implementation)** หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมของอาจารย์พยาบาลที่พยายามผลักดันความคิดใหม่ของตนให้เป็นที่ยอมรับ การหาแหล่งสนับสนุนความคิด มีการพัฒนา ทดสอบ นำนวัตกรรมที่เกิดขึ้นไปสู่การปฏิบัติในการทำงาน และมีการตรวจสอบผลการนำไปใช้ แล้วนำมาปรับปรุง พัฒนาให้ดียิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่อง

สถาบันสมทบคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล หมายถึง สถาบันการศึกษาทางการพยาบาลที่สมทบกับคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ในความรับผิดชอบของคณะพยาบาลศาสตร์ จำนวน 9 แห่ง ได้แก่ 1) คณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์ มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช 2) วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก 3) วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ 4) วิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ 5) วิทยาลัยพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี 6) วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีจักรีรัช จังหวัดราชบุรี 7) วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี จังหวัดราชบุรี 8) วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี จังหวัดสุพรรณบุรี 9) วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี จังหวัดนนทบุรี

ผู้บริหารสถาบันการศึกษา หมายความว่า คณบดี หรือผู้อำนวยการ รองคณบดี รองผู้อำนวยการของสถาบันการศึกษาการพยาบาลและการผดุงครรภ์ในสถาบันสมทบคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล หรือตำแหน่งอื่นที่เทียบเท่า ที่ดำรงตำแหน่งในปีการศึกษา 2556

อาจารย์พยาบาล หมายถึง บุคลากรวิชาชีพพยาบาล ผู้ทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอน และส่งเสริมการเรียนรู้ในรายวิชาทางการพยาบาล หรือรายวิชาอื่น ๆ ตามหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต และในหลักสูตรอื่น ๆ ทางการพยาบาล ที่เปิดสอนในสถาบันสมทบคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ในปีการศึกษา 2556

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

บทที่ 2

การตรวจเอกสาร

ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบเอกสารแนวคิด ทฤษฎี และข้อค้นพบต่างๆ จากตำรา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยแบ่งประเด็นในการศึกษา ดังนี้

1. แนวคิดพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม
2. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม
3. แนวคิดทฤษฎีองค์ประกอบของการสร้างสรรค์
    - 3.1 องค์ประกอบด้านสังคมสิ่งแวดล้อม
        - 3.1.1 องค์กรแห่งนวัตกรรม
        - 3.1.2 ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรม
    - 3.2 องค์ประกอบภายในปัจเจกบุคคล
        - 3.2.1 ทักษะหลักที่เกี่ยวข้องในงาน
        - 3.2.2 กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์
        - 3.2.3 แรงจูงใจภายในต่อการทำหน้าที่
4. สถาบันสมทบคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

แนวคิดพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม

การศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม (innovative work behavior) (Scott and Bruce, 1994; Janssen, 2000; De Jong and Den Hartog, 2010) เริ่มมีมาไม่นานนัก และมีการใช้คำที่เรียกต่างกันอยู่บ้างเล็กน้อย เช่นคำว่า พฤติกรรมนวัตกรรม (innovative behavior) นวัตกรรมระดับบุคคล (individual innovation) (Amabile, 1983; Farr and Ford, 1990) แต่ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งเน้นศึกษาพฤติกรรมดังกล่าวในการทำงานของอาจารย์ ณ สถาบันการศึกษาทางการพยาบาล การใช้คำว่าพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม จึงมีความตรงและเหมาะสมมากกว่า ในที่นี้ผู้วิจัยจะกล่าวถึงหัวข้อตามลำดับดังนี้คือ ความหมายของพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม แนวคิดพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม และองค์ประกอบของพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม

ความหมายของพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม

การศึกษายุคแรกเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม เป็นการให้คำจำกัดความเพียงสั้น ๆ ดังเช่น Hurt, Joseph, and Cook (1977) ที่กล่าวว่า พฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม เกิดจากบุคลิกภาพของบุคคลเป็นพื้นฐาน (personality-based) ต่อมามีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมดังกล่าวเพิ่มมากขึ้น การให้ความหมายจึงกว้าง ครอบคลุมลักษณะของบุคคลที่หลากหลายยิ่งขึ้น Kanter (1988) กล่าวว่า การทำงานที่มุ่งนวัตกรรมจะเกิดขึ้นต่อเมื่อบุคคลต้องเผชิญกับปัญหาและมีความต้องการแก้ไขปัญหานั้น โดยการใช้ความคิดซึ่งอาจเป็นการสร้างความคิดใหม่ หรือคิดต่อยอด ปรับเปลี่ยนจากสิ่งที่มีอยู่แล้วให้ดียิ่งขึ้น หลังจากนั้นบุคคลจะเริ่มมองหาสิ่งสนับสนุน ไม่ว่าจะเป็นบุคคล สถานที่และทรัพยากรต่างๆ ที่จะมีส่วนช่วยให้ความคิดนั้นกลายเป็นจริง และนำไปสู่การสร้างต้นแบบ (prototype) ของผลิตภัณฑ์ใหม่ หรือโมเดล (model) ของขั้นตอน กระบวนการทำงานแบบใหม่ที่มีประโยชน์ต่อการทำงานได้ในที่สุด สอดคล้องกับการให้ความหมาย

จากการศึกษาวิจัยในหลายเรื่องที่พบว่า พฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม เป็นลักษณะที่บุคคลเกิดการจุดประกายทางความคิด มีการส่งเสริม และเชื่อมั่นในความคิดใหม่ ๆ ในเรื่องที่เกี่ยวกับบทบาทการทำงาน (West and Farr, 1990) สอดคล้องกับ Farr and Ford (1990) ที่กล่าวว่า พฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม เป็นพฤติกรรมของบุคคลในบทบาทการทำงานที่มีความคิดริเริ่มและมีความตั้งใจที่จะนำเสนอความคิดใหม่ ๆ กระบวนการทำงานรูปแบบใหม่ ผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ หรืออาจกล่าวได้ว่า เป็นพฤติกรรมที่เกี่ยวกับกระบวนการสร้างนวัตกรรม ซึ่งในแต่ละกระบวนการมีกิจกรรมที่กระทำแตกต่างกัน เช่น การสร้างความคิด การนำเสนอความคิดให้เป็นที่ยอมรับในที่ทำงาน โดยมุ่งหวังที่จะนำไปสู่การสร้างให้เกิดเป็นชิ้นงานนวัตกรรม (Kanter 1988, Scott, and Bruce 1994)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Janssen (2000) พบว่า พฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม เป็นการใช้ความคิดสร้างสรรค์เพื่อกระทำในสิ่งใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง และนอกเหนือไปจากความคาดหวังขององค์กร ในขณะที่ Anderson *et al*. (2004) กล่าวว่า พฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรมของคนในองค์กร เป็นพฤติกรรมที่ไม่ใช่แค่การมีความคิดสร้างสรรค์ แต่ต้องมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาสร้างนวัตกรรมให้เกิดขึ้น De Jong and Den Hartog (2007) ให้ทัศนะว่า พฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกอย่างจงใจที่จะนำเสนอและ/หรือนำความคิด ผลิตภัณฑ์ กระบวนการ หรือขั้นตอนการทำงานใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในงานที่รับผิดชอบ หรือในระดับหน่วยงาน หรือระดับองค์กร

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า พฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม เป็นพฤติกรรมที่ตั้งใจให้เกิดขึ้นของบุคลากรในองค์กรที่แสดงออกเป็นลำดับขั้นอย่างต่อเนื่อง โดยเริ่มตั้งแต่การพัฒนาความคิด การนำเสนอความคิดให้เป็นที่ยอมรับ และความพยายามในการสร้างผลงานนวัตกรรม ผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ ที่สามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ได้ เพื่อแก้ปัญหาในการทำงาน หรือปรับปรุงพัฒนาการทำงาน ทำให้องค์กรได้รับโอกาส ความน่าเชื่อถือ และความโดดเด่นมากยิ่งขึ้น

แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม

แนวคิดพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม เกิดขึ้นในยุค 1970s โดยเริ่มแรกมีการศึกษาในภาคอุตสาหกรรมและธุรกิจ เพราะเชื่อว่าพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม เป็นพฤติกรรมของมนุษย์ที่มีผลต่อความสำเร็จและความอยู่รอดในระยะยาวขององค์กร เนื่องจากพื้นฐานของนวัตกรรม คือ การเกิดความคิดของบุคคลที่ต้องการพัฒนาสิ่งต่าง ๆ ให้ดียิ่งขึ้น การศึกษาเพื่อค้นหาคำตอบว่าอะไรเป็นสิ่งจูงใจหรือกระตุ้นให้บุคคลมีพฤติกรรมดังกล่าวจึงเป็นสิ่งจำเป็น Van de Ven (1986) กล่าวว่า ปัญหาหลักของการจัดการนวัตกรรม คือ การจัดการความมุ่งมั่นตั้งใจในการสร้างนวัตกรรม ความตั้งใจที่จะเปลี่ยนแปลงเป็นเรื่องยาก เพราะมนุษย์จะเกิดความคิดที่จะเปลี่ยนแปลงสิ่งใดต่อเมื่อรู้สึกตระหนักถึงปัญหา และมีความต้องการที่จะแก้ไขปัญหานั้น สอดคล้องกับการศึกษาของ Gebert *et al*. (2003) ที่ศึกษาการเกิดพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม บนพื้นฐานของทฤษฎีการเผชิญความเครียด (cognitive stress-coping theory) ผลการศึกษาพบว่า การเกิดพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรมเกิดได้จากการประเมินค่าต่อสถานการณ์ของบุคคล โดยแบ่งระดับการประเมินค่าเป็นสองขั้น ขั้นแรก คือ บุคคลมีความต้องการที่จะเปลี่ยนแปลงสถานการณ์บางอย่างให้ดียิ่งขึ้น ส่วนขั้นที่สอง คือ การมองเห็นความเป็นไปได้ที่จะเปลี่ยนแปลง ถ้าบุคคลประเมินค่าของการเปลี่ยนแปลงในขั้นแรกผ่านไปแล้ว จะเกิดความตระหนักและเห็นความสำคัญของการเปลี่ยนแปลง และนำไปสู่การควบคุมสถานการณ์นั้น ๆ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสมได้ในที่สุด แต่ถ้าบุคคลนั้นไม่สามารถประเมินค่าของการเปลี่ยนแปลงได้ หรือมองไม่เห็นความเป็นไปได้ที่จะเปลี่ยนแปลง บุคคลเหล่านั้นอาจใช้วิธีการเผชิญหน้ากับปัญหา (intrapsychic coping) แล้วกลับมาประเมินค่าในขั้นแรกอีกครั้ง แต่ในทางตรงกันข้ามหากบุคคลไม่สามารถเผชิญปัญหาได้ แต่กลับใช้วิธีหลีกหนีปัญหา (flighting) ก็จะเป็นการยับยั้งไม่ให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

จากการทบทวนวรรณกรรม และเอกสารที่เกี่ยวข้อง พบว่า พฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม มีแนวคิดหลายรูปแบบ ทั้งในด้านของการเป็นลักษณะบุคลิกภาพของบุคคล ผลผลิต และพฤติกรรม ดังเช่น งานวิจัยของ Scott and Bruce (1994) ที่กล่าวว่า พฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรมขึ้นอยู่กับบุคลิกภาพส่วนบุคคลที่มีความพร้อม และเต็มใจที่จะเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ ในขณะที่การศึกษาเพื่อวัดบทบาทการสร้างนวัตกรรมในบุคคลที่มีความคิดริเริ่มในการเปลี่ยนแปลง สิ่งต่าง ๆ ในองค์กรนั้น สามารถวัดได้จากจำนวนผลผลิตที่เกิดขึ้น ดังนั้นนักวิชาการส่วนใหญ่จึงกล่าวว่า พฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม เป็นลักษณะของพฤติกรรมที่มีความซับซ้อน (Janssen, 2000; De Jong and Den Hartog, 2010)

Scott and Bruce (1994) ให้ทัศนะเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรมไว้ว่า เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกอย่างมีกระบวนการ ซึ่งประกอบไปด้วย 3 ขั้น ขั้นแรก คือ บุคคลรู้สึกตระหนักรู้ถึงปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงาน และนำมาซึ่งการสร้างความคิดที่จะแก้ไขปัญหา (idea generation) ขั้นต่อมา บุคคลจะแสวงหาวิธีในการส่งเสริมความคิดที่สร้างขึ้นให้เป็นที่ยอมรับ (championing) มีการสร้างกฎระเบียบ และค้นหาแหล่งสนับสนุนจากภายในและภายนอกองค์กร ขั้นสุดท้ายบุคคลจะทำให้สมาชิกในองค์กรเห็นว่าความคิดของตนสามารถแก้ไขปัญหาได้ โดยการสร้างผลงานนวัตกรรมต้นแบบ มีการนำไปทดลองใช้ พัฒนาปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น จนกระทั่งสามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการทำงานได้ต่อไป (idea implementation)

ในขณะที่ De Jong and Den Hartog (2007) กล่าวถึงพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรมไว้ว่า เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกอย่างตั้งใจของบุคคลในการจะนำเสนอ และประยุกต์ใช้ความคิดผลิตภัณฑ์ กระบวนการ และขั้นตอนการทำงานใหม่ ๆ ในบทบาทหน้าที่การทำงาน หรือให้เกิดขึ้นภายในหน่วยงาน องค์กร จากทัศนะดังกล่าว สามารถตั้งข้อสังเกตได้ว่า พฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรมประกอบด้วยสองระยะของการแสดงพฤติกรรม คือ ระยะเริ่มต้น (initiation) และระยะการนำไปใช้ (implementation) ในระยะเริ่มต้น บุคคลจะสำรวจความคิดเพื่อค้นหาวิธีการปรับปรุงผลิตภัณฑ์ การบริการ และกระบวนการทำงาน หรือพยายามที่คิดค้นหาวิธีการใหม่ ๆ (idea exploration) ลำดับต่อมาความคิดเหล่านั้นจะถูกนำไปกำหนดให้เป็นแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับผลิตภัณฑ์ การบริการ และกระบวนการทำงานเหล่านั้น (idea generation) พฤติกรรมทั้งสองลักษณะดังกล่าวจึงถูกจัดไว้ในระยะเริ่มต้นของกระบวนการนวัตกรรม ในระยะต่อมา คือ ระยะการนำไปใช้ บุคคลจะค้นหาแหล่งสนับสนุน โดยการจัดสรรทรัพยากร การผลักดัน การโน้มน้าว ต่อรองหรือจูงใจสมาชิกและหัวหน้าในองค์กร เพื่อทำให้ความคิดนั้นถูกยอมรับ (idea championing) แล้วนำไปสู่การสร้างผลงานนวัตกรรมที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อไปได้ (idea implementation)

นอกจากนี้ยังมีอีกหลายแนวคิดที่ใช้ในการศึกษาวิจัยและพบว่ามีความใกล้เคียงกับแนวคิดของพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม ดังนั้นผู้วิจัยจึงขออธิบายแนวคิดเหล่านี้เพื่อไม่ให้เกิดความสับสน และนำมาซึ่งความเข้าใจในแนวคิดของพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรมมากยิ่งขึ้น คำแรก คือ ความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน (employee’s creativity) แม้ว่าจะมีความหมายใกล้เคียงกัน แต่สองคำนี้มีความแตกต่างกันอย่างลึกซึ้ง (West and Farr, 1990) คำว่า ความคิดสร้างสรรค์

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

หมายถึง ความคิดหรือผลิตภัณฑ์ใหม่ที่มีประโยชน์ (Mumford and Gustafson, 1988) ส่วนคำว่า พฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม หมายถึง บุคคลที่มีการสร้างความคิดใหม่ ๆ และกระตุ้นให้เกิดการยอมรับความคิดนั้น จนนำไปสู่การนำไปใช้ที่เกิดประโยชน์ต่อไป (Kanter, 1988; Van de Ven, 1986) หรือเป็นใช้ความคิดเพื่อปรับปรุงสิ่งที่มีอยู่เดิมให้ดียิ่งขึ้น Scott and Bruce (1994) กล่าวไว้ว่า นวัตกรรมคือความสำเร็จของการนำความคิดสร้างสรรค์ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ และอาจนำไปสู่การเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจ ในขณะที่ความคิดสร้างสรรค์เป็นเพียงการสร้างความคิดใหม่ ๆ ขึ้นมาเท่านั้น สอดคล้องกับ Amabile (1988) ที่กล่าวว่า พฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรมแตกต่างจากความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน ตรงที่พฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรมไม่ได้หมายความแค่การมีความคิดใหม่ ๆ ที่จะสร้างผลิตภัณฑ์หรือกระบวนการทำงานเท่านั้น แต่ยังประกอบไปด้วยการนำความคิดนั้นไปใช้และมีการติดตามผลของการนำไปใช้อีกด้วย ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่า พฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรมมีความหมายที่กว้างและลึกซึ้งกว่าความคิดสร้างสรรค์ หรือความคิดสร้างสรรค์เป็นส่วนหนึ่งของพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรมนั่นเอง

แนวคิดที่มีความหมายใกล้เคียงกับพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรมอีกแนวคิด คือ คำว่า พฤติกรรมเชิงรุก (proactive behavior) ซึ่งหมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลมีความคิดริเริ่ม มีการคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตไว้ล่วงหน้า เพื่อที่จะปรับปรุงสภาพการณ์หรือพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่บุคคลนั้นตระหนักถึงความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นแล้ว ดังนั้นพฤติกรรมเชิงรุกจึงเป็นส่วนหนึ่งในระยะการนำไปใช้ของพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม อย่างไรก็ตามพฤติกรรมเชิงรุกดังกล่าว อาจไม่ส่งผลให้เกิดนวัตกรรมในองค์กร (Patterson *et al*., 2005)

สำหรับการวัดพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม พบว่า จากการศึกษาวิจัยที่ผ่านมามีวิธีวัดหลากหลายรูปแบบ ได้แก่ การรายงานตนเอง (self-report) การประเมินโดยหัวหน้า (supervisor report) โดยเพื่อนร่วมงาน (peer report) การนับจากจำนวนพฤติกรรม (behavior count) และจากการตัดสินจากประสบการณ์ของผู้เชี่ยวชาญ (experience judges) รูปแบบของการวัดพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม ที่ถูกนำมาใช้บ่อย คือ การประเมินโดยหัวหน้า และการรายงานตนเอง จากผลการทบทวนและสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมนวัตกรรม และพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรมระหว่างปี 1997 ถึง 2002 จำนวน 20 เรื่อง ของ Anderson et al. (2004) พบว่า มีงานวิจัยที่วัดพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรมโดยให้หัวหน้าเป็นผู้ประเมิน จำนวน 9เรื่อง และให้บุคลากรประเมินตนเอง จำนวน 6 เรื่อง นอกจากนั้นใช้วิธีนับจากจำนวนพฤติกรรม การตัดสินของผู้เชี่ยวชาญ และจากเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ ทั้งนี้มีงานวิจัยบางเรื่องที่ใช้ทั้งสองวิธีไปด้วยกัน

ดังนั้นกล่าวได้ว่า แนวคิดของพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม คือ พฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกอย่างตั้งใจ เป็นลำดับขั้นตอน สามารถแบ่งได้เป็นระยะอันจะนำมาซึ่งการเกิดผลงานนวัตกรรมที่สามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ และคุณลักษณะที่สำคัญของพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรมได้แก่ คนที่มีความมุ่งมั่นตั้งใจ กล้าที่จะเปลี่ยนแปลง มีความพยายามที่จะผลักดันให้นวัตกรรมเป็นที่ยอมรับ และอดทนในการสร้างนวัตกรรมให้สำเร็จจนสามารถนำไปใช้ได้ โดยมี

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ความมุ่งหวังที่จะแก้ไขปัญหาในการทำงาน หรือพัฒนาสิ่งที่มีอยู่ให้ดียิ่งขึ้น สำหรับการวัดพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรมนั้นทำได้หลายวิธี ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ และบริบทต่างๆของการศึกษาวิจัย

การศึกษาองค์ประกอบของพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม

ในการวิจัยโมเดลสมการโครงสร้าง จุดมุ่งหมายที่สำคัญในการตรวจเอกสาร และการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องก็เพื่อกำหนดองค์ประกอบของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ดังนั้นผู้วิจัยจะศึกษาวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม เพื่อนำมาสังเคราะห์กำหนดเป็นองค์ประกอบที่จะใช้ในการวิจัยครั้งนี้

จากการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับองค์ประกอบของพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรมที่ผ่านมา ถึงแม้จะมีการอธิบายว่าพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม เป็นพฤติกรรมที่มีการแสดงออกเป็นลำดับขั้น และมีกิจกรรมที่ทำแตกต่างกัน คือ การสร้างความคิดใหม่ การทำให้ความคิดนั้นเป็นที่ยอมรับ และการทำให้ความคิดนั้นนำไปผลิตเป็นผลงานนวัตกรรมที่สามารถนำไปใช้ได้ (Kanter, 1988; Scott and Bruce, 1994; Janssen, 2000) แต่องค์ประกอบของพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรมที่นำมาใช้ในการวิจัยมีแบบองค์ประกอบเดียว (one dimension) และมากกว่า องค์ประกอบเดียว (multidimension) ซึ่งมีจำนวนข้อในการวัด (item) แตกต่างกัน ดังนี้

Scott and Bruce (1994) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับนวัตกรรมระดับบุคคล (individual innovation) ในกลุ่มวิศวกร นักวิทยาศาสตร์ และพนักงานด้านเทคนิค ซึ่งทำงานอยู่ในฝ่ายวิจัยและพัฒนา (R&D) ของบริษัทในอุตสาหกรรม ประเทศสหรัฐอเมริกา จำนวนทั้งสิ้น 172 คน โดยใช้แบบสอบถาม จำนวน 6 ข้อ เช่น “มีการค้นหาเทคโนโลยี กระบวนการ เทคนิค และสร้างความคิดใหม่ ๆ” “มีการพัฒนาแผน และจัดตารางงานสำหรับการนำความคิดใหม่ไปใช้” แบบสอบถามเป็นมาตรวัดแบบ likert scale 5 ระดับ โดย 1 หมายถึงไม่ใช่เลย (not at all) ไปจนถึง 5 หมายถึงใช่อย่างยิ่ง (an exceptional degree) ให้ผู้จัดการเป็นผู้ประเมินพนักงานในแต่ละแผนกของตน ค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาคของแบบสอบถามเท่ากับ 0.89

Bunce and West (1995) วิจัยเพื่อหาผลของปัจจัยด้านบุคลิกภาพ และการรับรู้ของกลุ่มงานต่อพฤติกรรมนวัตกรรมระดับบุคคลในที่ทำงาน ใช้แบบสอบถามแบบองค์ประกอบเดียว วัดแนวโน้มที่จะเกิดพฤติกรรมดังกล่าวจำนวน 5 ข้อ โดยให้พนักงานประเมินตนเอง ค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาคของแบบสอบถามเท่ากับ 0.80

Basu and Green (1997) วิจัยเพื่อศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (LMX leadership) กับพฤติกรรมนวัตกรรมในที่ทำงานของพนักงาน (employee’s innovative workplace behavior) มีตัวแปรการเสริมพลังอำนาจทางจิต (psychological empowerment) เป็นตัวแปรคั่นกลาง โดยให้ผู้นิเทศงานเป็นผู้ประเมินวัดพฤติกรรมนวัตกรรมในที่ทำงานของพนักงาน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

จำนวน 225 คน ด้วยแบบสอบถามแบบองค์ประกอบเดียว จำนวน 4 ข้อ ค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาคของแบบสอบถามเท่ากับ 0.93

Janssen (2000) ได้สร้างแบบวัดพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรมแบบองค์ประกอบเดียว จำนวน 9 ข้อ เพื่อศึกษาพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรมในกลุ่มพนักงานที่ไม่ใช่ผู้บริหารจากบริษัทในภาคอุตสาหกรรมอาหารของประเทศเนเธอร์แลนด์ ตัวอย่างเป็นพนักงาน จำนวน 170 คน และผู้บริหาร 110 คน แบบวัดดังกล่าวเป็นมาตรวัดแบบ Likert scale 6 ระดับ จาก 1 คือ ไม่เคย (never) ไปจนถึง 6 คือ เสมอ (always) ตัวอย่างคำถามเช่น “คุณสร้างความคิดใหม่เพื่อแก้ปัญหาที่ซับซ้อนบ่อยแค่ไหน” “คุณพยายามที่จะทำให้สมาชิกในองค์กรกระตือรือร้น สนใจในความคิดใหม่บ่อยแค่ไหน” โดยให้พนักงานรายงานตนเองร่วมกับการให้หัวหน้าประเมิน มีค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาคของแบบสอบถามเท่ากับ 0.95 ในแบบรายงานตนเอง และ 0.96 ในแบบหัวหน้างานประเมิน

Kleysen and Street (2001) ได้พัฒนางานวิจัยเพื่อศึกษาองค์ประกอบของพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรมห้าองค์ประกอบในแบบสมการโครงสร้าง (structural equation model) ได้แก่ การแสวงหาโอกาส (opportunistic exploration) การสร้างความคิด (generativity) การค้นหาสิ่งสนับสนุนอย่างมีแบบแผน (formal investigation) การผลักดันให้เป็นที่ยอมรับ (championing) และการนำไปใช้ (implementation) โดยในแต่ละด้านประกอบไปด้วยข้อคำถามเป็นมาตรวัดแบบ Likert scale 6 ระดับ จาก 1 คือ ไม่เคย (never) ไปจนถึง 6 คือ เสมอ (always) เก็บข้อมูลกับพนักงานหลายประเภทจากหน่วยงานต่าง ๆ เช่น ผู้บริหาร วิศวกร ครู นักบัญชี จำนวน 225 คน ผลการวิจัยพบว่า โมเดลที่สร้างขึ้นไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนั้นผู้วิจัยจึงสรุปว่าพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรมมีองค์ประกอบเดียว และมีค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาคของแบบสอบถามทั้งฉบับ จำนวน 14 ข้อ เท่ากับ 0.97

จากการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับองค์ประกอบของพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรมที่กล่าวมาข้างต้น พบว่า มีเพียงองค์ประกอบเดียว อย่างไรก็ตามนักวิจัยได้ให้ข้อเสนอแนะการวิจัยในครั้งต่อไปว่าควรมีการศึกษาเพื่อพัฒนาองค์ประกอบของพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรมในรูปแบบสมการโครงสร้าง เพื่อทำให้การวัดตัวแปรมีความน่าเชื่อถือ และมีความตรงเชิงโครงสร้างว่ามีระดับของความคล้ายคลึงกันของแบบวัดที่ควรจะคล้ายคลึงกันตามทฤษฎี (convergent) หรือมีความแตกต่างกันในแต่ละองค์ประกอบของแบบวัด (divergent) อย่างไร ตลอดจนการศึกษาเพื่อสร้างรูปแบบเชิงสาเหตุ (nomological network) ภายในตัวแปรพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรมที่ยังไม่ได้มีการศึกษา ดังนั้นงานวิจัยในระยะต่อมาจึงมีการศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบของพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรมมากขึ้น ดังนี้

Mukherjee and Ray (2009) ศึกษาผลของพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรมที่มีต่อระดับการรับรู้ความเครียดต่อสิ่งท้าทาย ของผู้จัดการในองค์กรของรัฐและเอกชน จำนวน 200 คน โดยพัฒนาแบบวัดพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรมของ Janssen (2000) แบบองค์ประกอบเดียว

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

จำนวน 9 ข้อ เป็นแบบสามองค์ประกอบได้แก่ องค์ประกอบด้านการสร้างความคิด (idea generation) จำนวน 3 ข้อ ด้านการส่งเสริมความคิด (idea promotion) จำนวน 3 ข้อ และด้านการเชื่อในความคิด (idea realization) จำนวน 3 ข้อ ผลการวิจัยพบว่า ผู้จัดการในองค์กรเอกชนมีการรับรู้ความเครียดต่อสิ่งท้าทาย และมีระดับพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรมสูงกว่าผู้จัดการในองค์กรของรัฐ พฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรมของผู้จัดการทั้งในองค์กรของรัฐและเอกชน มีผลต่อระดับการรับรู้ความเครียดต่อสิ่งท้าทาย แบบวัดพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรมมีค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาคของแบบสอบถามเท่ากับ 0.95

Krause (2004) วิจัยเรื่องแนวโน้มของการเกิดนวัตกรรม และพฤติกรรมนวัตกรรมโดยใช้ภาวะผู้นำเป็นฐาน ศึกษาในผู้จัดการระดับกลาง จำนวน 399 คน จากองค์กรต่าง ๆ ในประเทศเยอรมันนี ผลการวิจัยพบว่า ผู้นำที่มีลักษณะเป็นผู้มีความรู้ ความชำนาญ สามารถแยกแยะสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง ให้การสนับสนุนการสร้างนวัตกรรม ให้อิสระทางความคิด และการตัดสินใจ มีผลต่อการเกิด และการยับยั้งการเกิดนวัตกรรมในองค์กร และพฤติกรรมนวัตกรรมของคนในองค์กร สำหรับการวัดพฤติกรรมนวัตกรรม คณะผู้วิจัยพัฒนาแบบสอบถามเพื่อวัด จำนวน 8 ข้อ โดยแบ่งเป็นสององค์ประกอบได้แก่ ด้านการสร้างและทดสอบความคิด (generation and testing of ideas) จำนวน 5 ข้อ และด้านการนำไปใช้ (implementation) จำนวน 3 ข้อ ซึ่งผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจพบว่า ทั้งสององค์ประกอบสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 61 โดยในแต่ละองค์ประกอบมีค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค เท่ากับ 0.78 และ 0.81 ตามลำดับ

Dorenbosch *et al*. (2005) วิจัยเรื่องนวัตกรรมในการทำงาน: ผลของการออกแบบงานและการจัดการทรัพยากรมนุษย์ผ่านความรู้สึกเป็นเจ้าของการผลิต ตัวอย่าง คือ พนักงาน 132 คน ในองค์กรภาครัฐของประเทศเนเธอร์แลนด์ ผลการวิจัยพบว่า การออกแบบงานโดยมอบหมายให้พนักงานหนึ่งคนได้มีโอกาสทำหลายบทบาทหน้าที่ และการรับรู้ระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของพนักงาน สามารถส่งเสริมความมีส่วนร่วม และพฤติกรรมนวัตกรรมของพนักงานได้ผ่านการสนับสนุนความรู้สึกเป็นเจ้าของการผลิต สำหรับการวัดพฤติกรรมนวัตกรรม คณะผู้วิจัยพัฒนาแบบสอบถามแบบประเมินตนเอง ใช้มาตรวัดแบบ likert scale 5 ระดับ จากระดับ 1 น้อยที่สุด ไปถึงระดับ 5 มากที่สุด จำนวน 16 ข้อ โดยแบ่งเป็นสององค์ประกอบ ได้แก่ ด้านความคิดสร้างสรรค์ (creativity-oriented work behaviour) จำนวน 10 ข้อ และด้านการนำไปใช้ (implementation-oriented work behaviour) (implementation) จำนวน 6 ข้อ ซึ่งผลการวิเคราะห์พบว่าแต่ละองค์ประกอบมีค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค เท่ากับ 0.90 และ 0.88 ตามลำดับ

De Jong and Den Hartog (2010) ทำการวิจัยเพื่อพัฒนาแบบวัดพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม และวัดความเที่ยงของแบบวัด โดยทำการศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักวิจัย จำนวน 703 คน และหัวหน้างานอีก 94 คนในสถาบันวิจัยประเทศเนเธอร์แลนด์ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) พบว่า องค์ประกอบของพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรมมีสี่องค์ประกอบได้แก่ การแสวงหาโอกาส (opportunity exploration) การสร้างความคิดใหม่ (idea generation) การผลักดันความคิดใหม่ให้เป็นที่ยอมรับ (idea championing) และการนำความคิดใหม่ไปสู่

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

การปฏิบัติ (idea implementation) แบบสอบถามเป็นมาตรวัดแบบ Likert scale 5 ระดับ รวม 10 ข้อ ผลการวิจัยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ คือ GFI > 0.90 และ RMSEA < 0.08

องค์ประกอบของพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรมตามทัศนะของนักวิชาการต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์ เพื่อกำหนดเป็นองค์ประกอบที่เป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (theoretical framework) และที่เป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (conceptual framework) ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม

ผู้วิจัย	จำนวนข้อและองค์ประกอบ	ตัวอย่างที่ศึกษาและการวัด	ค่าสถิติ
ศึกษา 1 องค์ประกอบ			
Scott and Bruce (1994)	6 ข้อ	วิศวกร นักวิทยาศาสตร์ และพนักงานด้านเทคนิค จำนวน 172 คน โดยให้ผู้จัดการเป็นผู้ประเมิน	α = 0.89 ค่าความตรง (validity) ไม่พบรายงาน
Bunce and West (1995)	5 ข้อ	พนักงานในหน่วยบริการสุขภาพ จำนวน 435 คน ประเมินตนเอง (self-rating)	α = 0.80 ค่าความตรง (validity) ไม่พบรายงาน
Basu and Green (1997)	4 ข้อ	พนักงานโรงงานผลิตสิ่งพิมพ์ จำนวน 225 คน โดยให้ผู้นิเทศงานเป็นผู้ประเมินวัดพฤติกรรมนวัตกรรมในที่ทำงาน	α = 0.93 ค่าความตรง (validity) ไม่พบรายงาน
Janssen (2000)	9 ข้อ	กลุ่มพนักงานที่ไม่ใช่ผู้บริหารจากบริษัทในภาคอุตสาหกรรมอาหารของประเทศเนเธอร์แลนด์ ตัวอย่างเป็นพนักงาน จำนวน 170 คน และผู้บริหาร 110 คน โดยให้พนักงานรายงานตนเองร่วมกับการให้หัวหน้าประเมิน	α = 0.95 ในแบบรายงานตนเอง และ α = 0.96 ในแบบหัวหน้างานประเมิน ค่าความตรง (validity) ไม่พบรายงาน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ผู้วิจัย	จำนวนข้อ และองค์ประกอบ	ตัวอย่างที่ศึกษา และการวัด	ค่าสถิติ
Kleysen and Street (2001)	14 ข้อ	ผู้บริหาร วิศวกร ครู นักบัญชี จำนวน 225 คน	α = 0.97 ค่าความตรง (validity) ไม่พบรายงาน
ศึกษามากกว่า 1 องค์ประกอบ			
Mukherjee and Ray (2009)	แบบวัดพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรมสามองค์ประกอบ จำนวน 9 ข้อได้แก่ องค์ประกอบด้านการสร้างความคิด (idea generation) จำนวน 3 ข้อ ด้านการส่งเสริมความคิด (idea promotion) จำนวน 3 ข้อ และด้านการเชื่อในความคิด (idea realization) จำนวน 3 ข้อ	ผู้จัดการในองค์กรของรัฐและเอกชน จำนวน 200 คน	แบบวัดมีค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาคของแบบสอบถามเท่ากับ 0.95
Krause (2004)	จำนวน 8 ข้อ โดยแบ่งเป็นสององค์ประกอบได้แก่ ด้านการสร้างและทดสอบความคิด จำนวน 5 ข้อ และด้านการนำไปใช้ จำนวน 3 ข้อ	ผู้จัดการระดับกลาง จำนวน 399 คน จากองค์กรต่าง ๆ ในประเทศเยอรมันนี	ทั้งสององค์ประกอบสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 61 โดยในแต่ละองค์ประกอบมีค่า α = 0.78 และ 0.81 ตามลำดับ

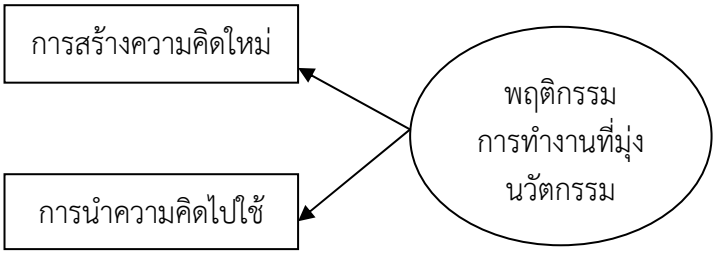
ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ผู้วิจัย	จำนวนข้อ และองค์ประกอบ	ตัวอย่างที่ศึกษา และการวัด	ค่าสถิติ
Dorenbosch *et al.* (2005)	จำนวน 16 ข้อ โดยแบ่งเป็นสององค์ประกอบได้แก่ ด้านความคิดสร้างสรรค์ จำนวน 10 ข้อ และด้านการนำไปใช้ จำนวน 6 ข้อ	พนักงาน 132 คน ในองค์กรภาครัฐของประเทศเนเธอร์แลนด์ โดยการประเมินตนเอง	แต่ละองค์ประกอบมี α = 0.90 และ 0.88 ตามลำดับ
De Jong and Den Hartog (2010)	จำนวน 10 ข้อ แบ่งเป็นสี่องค์ประกอบ ได้แก่ การแสวงหาโอกาส การสร้างความคิดใหม่ การผลักดันความคิดใหม่ให้เป็นที่ยอมรับ และการนำความคิดใหม่ไปสู่การปฏิบัติ	เป็นนักวิจัย จำนวน 703 คน และหัวหน้างานอีก 94 คน ในสถาบันวิจัยประเทศเนเธอร์แลนด์	การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) พบว่าองค์ประกอบของพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรมมีสี่องค์ประกอบ ผลการวิจัยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ คือ GFI > 0.90 และ RMSEA < 0.08

จากการสังเคราะห์เพื่อกำหนดองค์ประกอบของพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม จะเห็นได้ว่า องค์ประกอบของพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรมสามารถแบ่งเป็นสององค์ประกอบหลัก ได้แก่ การสร้างความคิดใหม่ และการนำความคิดไปใช้ ซึ่งสอดคล้องกับการแบ่งองค์ประกอบของ Krause (2004) และ Dorenbosch *et al*. (2005) ดังนั้นผู้วิจัยจึงศึกษาพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรมสององค์ประกอบ แสดงเป็นโมเดลการวัดได้ ดังภาพที่ 1

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์



ภาพที่ 1 โมเดลการวัดพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม

จากภาพที่ 1 แสดงโมเดลการวัดพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรมตามผลการศึกษาของ Krause (2004) และ Dorenbosch *et al.* (2005) ซึ่งประกอบด้วย การสร้างความคิดใหม่ และการนำความคิดไปใช้ โดยมีรายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบ ดังหัวข้อต่อไปนี้

ความหมายองค์ประกอบของพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม

องค์ประกอบของพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรมที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ องค์ประกอบการสร้างความคิดใหม่ และองค์ประกอบการนำความคิดไปใช้ ซึ่งมีความหมายดังนี้

1. องค์ประกอบการสร้างความคิดใหม่ (idea generation)

ในการสร้างสรรค์นวัตกรรมนั้น สิ่งที่จำเป็นคือความคิด และแหล่งของการเกิดความคิดใหม่ที่ดีที่สุด คือ มนุษย์ ที่เริ่มจากการสามารถระบุ แยกประเภทของโอกาสในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ซึ่งโอกาสดี ๆ มีอยู่มากมาย และเกิดขึ้นเมื่อเกิดความไม่เข้ากัน ความไม่ต่อเนื่องของสิ่งที่เป็นอยู่ นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงของรูปแบบการทำงานเดิม ๆ หรือการพัฒนาวิธีการทำงานเพื่อแก้ไขปัญหา หรือการที่ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้า หรือเหตุการณ์อื่น ๆ ที่เป็นสัญญาณบอกถึงความจำเป็นที่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลง (Mumford *et al*., 2002) บุคคลจึงเริ่มสร้างความคิดเพื่อแก้ปัญหาหรือเปลี่ยนแปลงปสู่สิ่งใหม่ที่ดีขึ้น Mumford (2000) และ Kleysen and Street (2001) กล่าวว่า การสร้างความคิดเกิดขึ้นเมื่อพนักงานหรือบุคลากรสามารถที่จะกำหนดทิศทางการแสดงพฤติกรรมของตนสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่โดยมีเป้าหมายเพื่อการพัฒนางาน ดังนั้นการสร้างความคิดจึงเป็นกระบวนการพลวัตของการสร้างสรรค์ และการเชื่อมโยงที่มีการเคลื่อนที่ตลอดเวลา มีการหาสิ่งทดแทน ค้นหาโอกาส วิธีการและข้อมูลในการแก้ไขปัญหา และจัดประเภทของโอกาสที่มี ซึ่ง Drucker (2002) กล่าวว่า โอกาสดี ๆ มักจะมีอยู่ในสถานการณ์ที่วุ่นวาย ไร้ระเบียบ ดังนั้นการที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถแสวงหาโอกาสในการแก้ไขหรือพัฒนาสิ่งต่าง ๆ ที่มีอยู่ให้ดีขึ้นได้ นับว่าเป็นโอกาสอันดีที่จะทำให้ได้เรียนรู้กับปัญหา และความต้องการของลูกค้า และอาจทำให้มองเห็นสิ่งที่ช่วยในการสร้างความคิดที่จะแก้ไขปัญหาได้ต่อไป

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

นอกจากนี้ในขั้นตอนการสร้างความคิดใหม่จะต้องมีการสื่อสาร แลกเปลี่ยนความคิด ซึ่งอาจเป็นนามธรรม มโนภาพ หรือรูปธรรม เมื่อมีข้อมูล และแนวคิดที่จะนำมาใช้ในการแก้ปัญหา หรือการพัฒนาศักยภาพในด้านต่าง ๆ ของการทำงานแล้ว บุคคลต้องใช้ทักษะในการรวบรวม และจัดความคิดสร้างสรรค์ให้เป็นระบบเพื่อให้ได้รับผลสำเร็จ ทั้งนี้เมื่อมีความคิดใหม่ ๆ เกิดขึ้นในกระบวนการนวัตกรรม ย่อมทำให้เกิดช่องว่างระหว่างประสิทธิภาพที่ต้องการหรือความสามารถในการแก้ไขปัญหากับความคิดใหม่ในสิ่งที่ต้องการจะให้เป็น (Mumford, Baughman, and Palmon, 1997)

ดังนั้นการสร้างความคิดใหม่ หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมของบุคคลที่สามารถมองเห็นโอกาสในการแก้ปัญหา หรือการพัฒนาสิ่งต่าง ๆ ให้ดียิ่งขึ้น โดยมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เชื่อมโยงความคิด แลกเปลี่ยนความคิดซึ่งอาจจะเป็นนามธรรม มโนภาพหรือรูปธรรม โดยมีเป้าหมายเพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งวัดได้จากพฤติกรรมการแสวงหาโอกาส การค้นหาวิธีการทำงานใหม่ ๆ การค้นหาวิธีแก้ปัญหาในงาน และการคิดวิธีที่แตกต่างจากเดิมเพื่อการพัฒนา

2. องค์ประกอบการนำความคิดไปใช้ (idea implementation)

จากผลการศึกษาที่ผ่านมาพบว่า ความคิดเกี่ยวกับการสร้างนวัตกรรมไม่ได้มาจากผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับการแต่งตั้งหรือมอบหมายให้สร้างนวัตกรรมโดยเฉพาะ แต่ความคิดนั้นมักมาจากคนที่มีความมุ่งมั่นอย่างแท้จริง และมีความเชื่อว่าความคิดของพวกเขาจะได้รับการยอมรับจากคนอื่น และมีความพยายามทุกวิถีทางที่จะผลักดันความคิดใหม่ของตนให้เป็นที่ยอมรับ จนถูกนำไปใช้ บุคคลเหล่านี้ถูกเรียกว่าเป็นแชมป์แห่งความคิด (idea championing) (Kleysen and Street, 2001) ซึ่งถึงแม้ว่าจะไม่มีหน้าที่ในการสร้างนวัตกรรม แต่สามารถก้าวข้ามผ่านอุปสรรคต่าง ๆ ในองค์กรจนสามารถสร้างผลงานได้สำเร็จ มากไปกว่านั้น ผู้ที่เป็นแชมป์แห่งความคิดจะมีความสามารถในการชักชวน และมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานในการสนับสนุนความคิดใหม่ที่เกิดขึ้น และระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการนำนวัตกรรมไปใช้อย่างเป็นรูปธรรม (Kanter, 1983; Kanter, 1988)

เมื่อผู้ปฏิบัติงานได้ตัดสินใจที่จะพัฒนา ทดสอบและนำนวัตกรรมไปสู่การปฏิบัติในการทำงาน นวัตกรรมที่เกิดขึ้นจะกลายเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการทำงานขององค์กร (Kleysen and Street, 2001) ซึ่งต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ในขณะที่ Kanter (1983) กล่าวไว้ว่าเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพการณ์ปัจจุบัน เมื่อมีนวัตกรรมเกิดขึ้นแล้ว ผู้ปฏิบัติงานจะต้องนำนวัตกรรมใหม่ที่เกิดขึ้นไปประยุกต์ใช้ได้อย่างสะดวก รวดเร็ว ตรงกับความต้องการขององค์กร และผู้รับบริการหรือลูกค้าอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลมากที่สุด

ดังนั้น การนำความคิดไปใช้จึงหมายถึง พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานที่พยายามผลักดันความคิดใหม่ของตนให้เป็นที่ยอมรับ การหาแหล่งสนับสนุนความคิด มีการพัฒนา ทดสอบนำนวัตกรรมที่เกิดขึ้นไปสู่การปฏิบัติในการทำงาน และมีการตรวจสอบผลการนำไปใช้ แล้วนำมาปรับปรุง พัฒนาให้ดียิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสามารถวัดได้ความสามารถในการการจูงใจเจรจาต่อรอง

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ให้เกิดการยอมรับความคิด การนำนวัตกรรมไปใช้ การทำแผนงานการนำนวัตกรรมไปใช้ การประเมินประโยชน์ของการใช้นวัตกรรม

กล่าวโดยสรุปจากการศึกษาวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม คือ พฤติกรรมที่แสดงออกถึงที่แสดงออกเป็นลำดับขั้นอย่างต่อเนื่อง โดยเริ่มตั้งแต่การพัฒนาความคิด การนำเสนอความคิดให้เป็นที่ยอมรับ และความพยายามในการสร้างผลงานนวัตกรรม ผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ ที่สามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ได้ เพื่อแก้ปัญหาในการทำงาน หรือปรับปรุงพัฒนาการทำงาน เพื่อสร้างประโยชน์และคุณค่าให้แก่องค์กรที่สามารถวัดได้จากองค์ประกอบที่เป็นตัวแปรสังเกตได้สองตัวแปร คือ การสร้างความคิดใหม่ และการนำความคิดไปใช้ดังกล่าวข้างต้น

งานวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม

ตติยา มะม่วงแก้ว (2548) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการมีนวัตกรรมกับความพึงพอใจต่อการได้รับนโยบายและการส่งเสริมสนับสนุนด้านนวัตกรรมของภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้องของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม กรณีศึกษาอุตสาหกรรม เครื่องจักรสานในจังหวัดปราจีนบุรี ผลการศึกษาพบว่า ผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อมประเภทอุตสาหกรรมเครื่องจักรสานในจังหวัดปราจีนบุรี ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 40 ปีขึ้นไป ระดับการศึกษาชั้นประถมศึกษา ผู้ประกอบการเป็นเจ้าของคนเดียวมากที่สุด โดยมีระยะเวลาการดำเนินกิจการมากกว่า 10 ปีขึ้น ไป และมีจำนวนพนักงานเกิน 25 คน และไม่เกิน 100 คน มากที่สุด ส่วนใหญ่มีพฤติกรรมการมีนวัตกรรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับได้แก่ด้านผลิตภัณฑ์ ด้านบริการ การตลาดด้านบริหารจัดการ และด้านกระบวนการตามลำดับผู้ประกอบการมีความพึงพอใจต่อการได้รับนโยบายของภาครัฐและองค์กรที่เกี่ยวกับการส่งเสริมและสนับสนุนด้านนวัตกรรมที่นำมาใช้ในการดำเนินกิจการโดยรวมอยู่ในระดับมาก และพฤติกรรมการมีนวัตกรรมของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมประเภทอุตสาหกรรมเครื่องจักรสานจังหวัดปราจีนบุรี มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการได้รับนโยบายภาครัฐ และองค์กรที่เกี่ยวกับการส่งเสริมและสนับสนุนด้านนวัตกรรม

นพดล เหลืองภิรมย์ (2550) ได้วิจัยเรื่อง การจัดการนวัตกรรม: การพัฒนาโมเดล ความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของนักวิจัย พบว่า แนวคิดการจัดการนวัตกรรมมีห้าแนวทางดังต่อไปนี้ แนวคิดการจัดการนวัตกรรมเป็นการจัดการการประดิษฐ์คิดค้น แนวคิดการจัดการนวัตกรรมเป็นการจัดการเทคโนโลยี แนวคิดการจัดการนวัตกรรมเป็นการจัดการการตลาด แนวคิดการจัดการนวัตกรรมเป็นการจัดการความรู้ และแนวคิดการจัดการนวัตกรรมเป็นการจัดการ ห่วงโซ่ความสัมพันธ์แนวคิดต่าง ๆ เหล่านี้ได้ให้ความสำคัญกับทรัพยากรนวัตกรรม (ทุนทางการเงิน ทุนทางทรัพยากรมนุษย์ ทุนทางกายภาพ และทุนทางสังคม) และองค์ประกอบนวัตกรรมที่แตกต่าง อย่างไรก็ตามจากการวิจัยเชิงปริมาณ แสดงให้เห็นและยืนยันว่า ทรัพยากรนวัตกรรมและองค์ประกอบในการจัดการนวัตกรรมทุกปัจจัยนั้นส่งผลกระทบต่อความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของนักวิจัย

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

อธิคุณ แรงสุข (2552) วิจัยเรื่อง พฤติกรรมความมีนวัตกรรมของผู้บริโภคในอาหารแช่แข็งพร้อมรับประทาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความมีนวัตกรรมแบบเฉพาะเจาะจงกับพฤติกรรมความมีนวัตกรรมและเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเสี่ยงที่รับรู้ได้กับการแสวงหาข้อมูลใหม่ที่เกี่ยวเนื่องกับผลิตภัณฑ์ใหม่ โดยศึกษาในกลุ่มนักศึกษาระดับปริญญาตรีในเขตกรุงเทพมหานคร การศึกษาใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 317 ชุด วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการวิเคราะห์การถดถอยโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป การศึกษาพบว่าความมีนวัตกรรมแบบเฉพาะเจาะจงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการยอมรับผลิตภัณฑ์ใหม่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พยากรณ์ได้ด้วยสมการถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย ความเชื่อมั่นของการพยากรณ์ ร้อยละ 76 ความมีนวัตกรรมแบบเฉพาะเจาะจงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการแสวงหาข้อมูลใหม่ที่เกี่ยวเนื่องกับผลิตภัณฑ์ใหม่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พยากรณ์ได้ด้วยสมการการถดถอยเชิงเส้นอย่างง่ายคือ ANIANP = 0.98 + 0.09 (DSI) ความเชื่อมั่นของการพยากรณ์ ร้อยละ 60 ความเสี่ยงด้านจิตวิทยาและความเสี่ยงด้านเวลามีความสัมพันธ์ทางบวกกับการแสวงหาข้อมูลใหม่ที่เกี่ยวเนื่องกับผลิตภัณฑ์ใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พยากรณ์ได้ด้วยสมการถดถอยพหุคูณ ความเชื่อมั่นของการพยากรณ์ ร้อยละ 53

Carmeli *et al*. (2006) วิจัยเรื่องทักษะภาวะผู้นำในตนเองและพฤติกรรมนวัตกรรมที่ทำงาน เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะภาวะผู้นำในตนเอง (self-leadership skills) กับพฤติกรรมนวัตกรรมที่ทำงาน ตัวอย่างได้แก่ พนักงาน และหัวหน้าขององค์กรจำนวนหกแห่งในประเทศอิสราเอล โดยเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากตัวอย่าง จำนวน 175 ตัวอย่าง วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เส้นทาง (path analysis) ผลการวิจัยพบว่าทักษะภาวะผู้นำในตนเอง มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมนวัตกรรมที่ทำงาน นอกจากนี้ยังพบว่า รายได้และการคงอยู่ในงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมนวัตกรรมที่ทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

Ghani, Hussin, and Jusoff (2009) ศึกษาผลของการเสริมพลังอำนาจทางจิตใจ (Psychological empowerment) ต่อพฤติกรรมนวัตกรรม (innovative behavior) ของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน 25 แห่งของประเทศมาเลเซีย โดยเก็บข้อมูลกับอาจารย์ จำนวน 312 คน ผลการศึกษาเกี่ยวกับการเสริมพลังอำนาจทางจิตใจจำนวนสี่องค์ประกอบได้แก่ การกำหนดความหมายให้กับการทำงาน สมรรถนะการทำงาน อิสระในการทำงาน และผลกระทบจากสิ่งแวดล้อมในสถาบัน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์สหสัมพันธ์และการวิเคราะห์การถดถอย ผลการวิจัยพบว่า การเสริมพลังอำนาจทางจิตใจมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมนวัตกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสามารถทำนายพฤติกรรมนวัตกรรมได้ร้อยละ 1.09

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Hebenstreit (2010) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจอย่างมีโครงสร้าง (structural empowerment) กับพฤติกรรมนวัตกรรม (innovative behavior) ของอาจารย์พยาบาล จำนวน 1,000 คน ที่สอนนักศึกษาพยาบาลระดับปริญญาตรี จากสถาบันการศึกษาทางการพยาบาล 150 แห่ง ในประเทศสหรัฐอเมริกา โดยนำแนวคิดทฤษฎีการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจอย่างมีโครงสร้างของ Kanter (1988) ประกอบด้วย การรับรู้เกี่ยวกับการเข้าถึงข้อมูล โอกาส สิ่งสนับสนุน ทรัพยากร การมีอำนาจอย่างเป็นทางการ และไม่เป็นทางการในที่ทำงาน และวัดพฤติกรรมนวัตกรรมจากแบบสอบถาม จำนวน 14 ข้อ ของ Kleysen and Street (2001) ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจอย่างมีโครงสร้าง กับพฤติกรรมนวัตกรรม (innovative behavior) มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และอาจารย์พยาบาลที่มีอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และระยะเวลาการทำงานแตกต่างกันมีพฤติกรรมนวัตกรรมแตกต่างกัน อาจารย์พยาบาลสังกัดสถาบันเอกชนมีการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจอย่างมีโครงสร้างมากกว่าอาจารย์พยาบาลสังกัดสถาบันของรัฐ ผลการวิจัยสรุปได้ว่า การรับรู้การสนับสนุนในด้านต่าง ๆ จากสถาบันมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมนวัตกรรม และทัศนคติของอาจารย์พยาบาล

Yuan and Woodman (2010) วิจัยเรื่อง พฤติกรรมมุ่งนวัตกรรมในสถานที่ทำงาน: บทบาทของผู้ปฏิบัติและความคาดหวังในผลลัพธ์ เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อศึกษาการเกิดพฤติกรรมมุ่งนวัตกรรมของพนักงานว่าเกิดขึ้นได้อย่างไร ผลการศึกษาพบว่า การที่พนักงานจะเกิดพฤติกรรมมุ่งนวัตกรรมในสถานที่ทำงานนั้นขึ้นอยู่กับการคาดหวังว่าจะทำให้ได้ผลผลิตที่เพิ่มขึ้น ลดอัตราความผิดพลาด และเพิ่มความสามารถในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย และทำให้ภาพลักษณ์ขององค์กรดีขึ้น ผลการวิจัยได้สรุปปัจจัยที่มีผลต่อการเกิดพฤติกรรมมุ่งนวัตกรรมว่ามี 5 ประการได้แก่ 1) การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร 2) การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน 3) เมื่อนวัตกรรมนั้นมีความเฉพาะเจาะจงกับงานที่รับผิดชอบ 4) เมื่อบุคคลนั้นได้รับการยอมรับว่าเป็นนวัตกรหรือผู้สร้างนวัตกรรม และ 5) เมื่อเกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงานขององค์กร

Hsiao, Chang, Tu, and Chang (2011) ศึกษาผลของความเชื่อในสมรรถนะแห่งตนที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรมของครู โดยศึกษาในครูจำนวน 546 คนจากโรงเรียนมัธยมของรัฐและเอกชน จำนวน 20 แห่ง ในภาคเหนือของประเทศไต้หวัน ใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์แบบถดถอย ผลการวิจัยพบว่า ความเชื่อในสมรรถนะแห่งตนทั้งสามด้านได้แก่ ด้านการให้คำแนะนำในกลุ่มงาน การทำงาน และการสร้างนวัตกรรมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม ดังนั้นถ้าครูมีความเชื่อในสมรรถนะแห่งตนสูงย่อมส่งผลให้มีพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรมสูงด้วย

จากงานวิจัยดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่า บรรยากาศขององค์กรที่ส่งเสริมการเกิดนวัตกรรมหรือองค์กรแห่งนวัตกรรม การให้แรงจูงใจทั้งจากภายนอก เช่น การให้รางวัล การให้การยอมรับ และแรงจูงใจภายใน เช่น การสนับสนุนการมีส่วนร่วมในงาน การพัฒนาความรู้ และผู้นำที่มีภาวะผู้นำด้านนวัตกรรม มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม สำหรับลักษณะของพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม จะต้องเป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้นในการคิดริเริ่มสิ่งใหม่เพื่อนำมาใช้แก้ปัญหา หรือพัฒนา

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

คุณภาพการปฏิบัติงานที่ตนมีส่วนเกี่ยวข้องให้ดียิ่งขึ้น มีความต้องการจะพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพในเวทีการแข่งขัน ซึ่งมีความสอดคล้องกับองค์ประกอบของพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรมของ Krause (2004) และ Dorenbosch *et al*. (2005) ที่ผู้วิจัยนำมาใช้วัดพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรมในการวิจัยครั้งนี้

แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม

ในการศึกษาเพื่อกำหนดปัจจัยที่เกี่ยวข้องในลักษณะเหตุและผล (cause and effect) ซึ่งจะช่วยให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม เพื่อนำไปสู่กรอบแนวคิดการวิจัย (conceptual framework) ที่ชัดเจนและสมเหตุสมผล ผู้วิจัยได้ศึกษาจากผลการวิจัยของนักวิชาการต่าง ๆ ดังนี้

Parzefall, Seeck, and Leppanen (2008) ได้ทำการทบทวนวรรณกรรมระหว่างปี 2000-2005 ที่เกี่ยวข้องกับการคิดสร้างสรรค์ และการเกิดพฤติกรรมนวัตกรรมของพนักงาน พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับกับการคิดสร้างสรรค์ และการเกิดพฤติกรรมนวัตกรรมของพนักงานนั้นมีสี่ระดับ ได้แก่ ระดับบุคคล (individual) ลักษณะงาน (job) ระดับกลุ่มงาน (team) และระดับองค์กร (organizational) ซึ่งสอดคล้องกับการสังเคราะห์งานวิจัยด้วยวิธีวิเคราะห์อภิมาน (meta-analysis) ของ Anderson, Potočnik, and Zhou (2014) ที่สังเคราะห์งานวิจัยในระหว่างปี 2002-2013 เกี่ยวกับสิ่งที่มาก่อนการเกิดความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรมในองค์กรพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเกิดความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรมในองค์กรนั้นสามารถแบ่งได้เป็นสี่ระดับได้แก่ ระดับบุคคล (individual) ระดับกลุ่มงาน (team) ระดับองค์กร (organizational) และหลายระดับปัจจัยรวมกัน (multilevel) ทั้งนี้เมื่อผู้วิจัยได้ทบทวนงานวิจัยดังกล่าวพบว่า ปัจจัยระดับกลุ่มงานหรือทีมงานนั้นมีหลักฐานเชิงประจักษ์ว่ามีอิทธิพลในการเกิดผลงานนวัตกรรมในทีม และในองค์กร (Choi et al., 2011; Zhang et al., 2007) แต่อิทธิพลที่มีต่อการเกิดพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรมซึ่งเป็นตัวแปรหลักในการวิจัยครั้งนี้ทั้งทางตรงและทางอ้อมยังไม่ชัดเจนนัก นอกจากนี้ลักษณะของทีมที่มีผลต่อการเกิดนวัตกรรมที่พบจากการวิจัยส่วนใหญ่จะต้องมีความแตกต่างกันภายในทีมค่อนข้างสูง ทั้งในแง่ของความรู้ ทักษะความชำนาญ หน้าที่รับผิดชอบ เพราะความแตกต่างภายในเหล่านี้จะเป็นสิ่งที่ช่วยเติมเต็มให้ทีมสามารถสร้างผลงานนวัตกรรมได้มากกว่ากลุ่มงานที่มีลักษณะเหมือนกัน (Van der Vegt and Janssen, 2003) นอกจากนั้นความแตกต่างดังกล่าวอาจทำให้เกิดความกดดัน และความต้องการแข่งขันซึ่งจะเป็นสิ่งที่ช่วยให้เกิดนวัตกรรมได้ แต่ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นอาจารย์พยาบาล ซึ่งทำงานในสถาบัน การศึกษาทางการพยาบาล ที่มีพันธกิจและการทำหน้าที่จัดการเรียนการสอนเหมือนกัน ดังนั้นการศึกษาอิทธิพลของทีมต่อการเกิดพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรมในครั้งนี้อาจมีไม่มากนัก

ในส่วนของปัจจัยระดับบุคคลพบว่า การศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลของปัจจัยระดับบุคคลที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรมส่วนใหญ่เป็นการศึกษาว่าบุคลิกลักษณะต่าง ๆ ของมนุษย์มีผลต่อการเกิดพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรมหรือไม่ อย่างไร ซึ่งพบว่าการที่บุคคลมีพฤติกรรม

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

การทำงานที่มุ่งนวัตกรรมได้นั้นขึ้นอยู่กับลักษณะของบุคคล ได้แก่ ความสามารถทางการคิดและปัญญา (cognitive capabilities) ความเชี่ยวชาญ (expertise) ความรู้ในงาน (relevant task knowledge) การมีทักษะทางเทคนิคที่จำเป็น (necessary technical skills) บุคลิกภาพส่วนบุคคล (personality characteristics) และความเต็มใจ ได้แก่ แรงจูงใจ และความพึงพอใจในงาน (motivated and satisfied) ในด้านความสามารถ จะต้องเป็นผู้ที่มีทักษะการทำงานสูงกว่าค่าเฉลี่ยที่องค์กรกำหนด มีปัญญาขั้นพื้นฐานทั่วไป มีทักษะที่จำเพาะกับงาน และมีความรู้ที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม ซึ่งการมีความรู้ ทักษะที่จำเป็นในงานนั้นขึ้นอยู่กับระดับการศึกษา ประสบการณ์ การอบรมของแต่ละบุคคลด้วย นอกจากทักษะที่จำเป็นในงานแล้ว ปัจจัยที่มีผลต่อการเกิดพฤติกรรมการทำงานมุ่งนวัตกรรมในระดับบุคคล จะต้องเป็นผู้ที่มีทักษะเกี่ยวกับการคิดสร้างสรรค์ เช่น ความสามารถในการสร้างความคิดที่แปลกใหม่ การเสนอทางเลือกอื่น ๆ การคิดต่าง การคิดนอกกรอบ และการตัดสินใจ (Anderson *et al.,* 2004)

จากการศึกษาของ Amabile (1988) และ Shalley, Zhou, and Oldham (2004) พบว่า บุคคลที่มีลักษณะชอบเปิดรับประสบการณ์ใหม่ๆ มีอิสระในการตัดสินใจ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มักจะเป็นบุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์มากกว่าผู้อื่น และการศึกษาของ Van der Vegt and Janssen (2003) ยังพบว่า บุคคลที่มีพฤติกรรมนวัตกรรม ต้องกล้าที่จะเสี่ยง และพร้อมที่จะยอมรับหากเกิดความล้มเหลวในการสร้างผลงานนวัตกรรม ในขณะที่การศึกษา George (2007) พบว่า บุคคลที่มีความยืดหยุ่น ชอบการเปลี่ยนแปลง และมีความทันสมัย มีความสัมพันธ์กับการเกิดความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งส่งผลให้เกิดพฤติกรรมนวัตกรรมต่อไป ดังผลการวิจัยของ Miron, Erez, and Naveh (2004) ที่ศึกษาในวิศวกร และช่างทางเทคนิค จำนวน 349 คน ที่ทำงานในแผนกการวิจัยและพัฒนา การประเมินโดยผู้จัดการพบว่า พนักงานที่มีคะแนนทักษะการสร้างสรรค์สูง และมีความคิดริเริ่มจะมีคะแนนพฤติกรรมนวัตกรรมสูงด้วย

ปัจจัยระดับบุคคลที่มีอิทธิพลสำคัญต่อการเกิดพฤติกรรมนวัตกรรมอีกปัจจัยหนึ่ง คือ แรงจูงใจภายใน (intrinsic motivation) (Amabile, 1988; Jung, 2003) การเกิดพฤติกรรมนวัตกรรมต้องการแรงผลักดันจากภายในตน ซึ่งจะทำให้เกิดความกล้าที่จะเสี่ยง และพร้อมจะเผชิญกับเรื่องท้าทายในการสร้างสรรค์งาน และถึงแม้ว่าการบริหารจัดการ ภาระงาน เงื่อนไขของงาน และบรรยากาศในการทำงาน จะมีส่วนในการสร้างแรงจูงใจภายในของบุคคล แต่ในบางคนก็เป็นผู้ที่มีแรงจูงใจภายในสูง และมีความต้องการที่จะประสบความสำเร็จสูงอยู่แล้วโดยธรรมชาติของตน (Shalley, Zhou, and Oldham, 2004)

กล่าวโดยสรุป ปัจจัยระดับบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการเกิดพฤติกรรมการทำงานมุ่งนวัตกรรม เกิดจากสองลักษณะ คือ 1) ลักษณะของบุคคลได้แก่ ความรู้ ความเชี่ยวชาญ ทักษะในงาน ความมั่นใจ และความพร้อมที่จะเสี่ยง ความท้าทายต่อความสำเร็จและความล้มเหลว และ 2) ความเต็มใจที่จะสร้างนวัตกรรม ซึ่งเกิดจากแรงจูงใจภายใน และความพึงพอใจในงาน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สำหรับปัจจัยลักษณะงานพบหลักฐานเชิงประจักษ์ที่แสดงว่า ลักษณะงานมีผลต่อแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงาน นำไปสู่การเกิดพฤติกรรมนวัตกรรมของพนักงาน (Amabile, 1988; Axtell *et al*., 2000) ซึ่งลักษณะงานเหล่านั้นได้แก่ อิสระในการทำงาน (job autonomy) ซึ่งจากการทบทวนวรรณกรรมพบว่าได้รับการพิสูจน์ทางการวิจัยมากที่สุด (Shalley, Gilson and Blum 2000) เนื่องจากอิสระในการทำงาน คือ การที่บุคคลหรือพนักงานมีอิสระในการจัดสรรเวลาทำงาน การกำหนดวิธีการทำงานด้วยตนเอง ทั้งนี้ การมีอิสระในการทำงานจำเป็นต้องมีการตั้งเป้าหมายของการทำงานด้วย เพราะการตั้งเป้าหมายจะทำให้บุคคลเพิ่มความตั้งใจและความพยายามมากยิ่งขึ้น และยิ่งมีเป้าหมายที่ชัดเจน (clear goal) แนวโน้มในการเกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมจะมีมากขึ้น (Amabile and Gryskiewicz, 1987) ดังเช่นงานวิจัยของ Pinto and Prescott (1988) ศึกษาในพนักงาน จำนวน 400 คน พบว่า การมีพันธกิจและเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน จะช่วยกระตุ้นให้เกิดการสร้างความคิดใหม่ และความสำเร็จของการเกิดนวัตกรรม แสดงให้เห็นว่าความคิดสร้างสรรค์เกิดจากการตั้งเป้าหมาย เมื่อพนักงานรู้ว่าเป้าหมายของงานคืออะไร พวกเขาจะพยายามทำงานเพื่อตอบสนองความต้องการเหล่านั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

นอกจากการมีอิสระในการทำงาน การตั้งเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจนแล้ว ยังมีการศึกษาพบว่า การทำงานที่ยืดหยุ่น ไม่ยึดติดกับวิธีการทำงานหรือขั้นตอนการทำงานแบบใดแบบหนึ่ง (lack of routine) มีความสัมพันธ์กับการเกิดนวัตกรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการทำงานที่มีความยุ่งยากซับซ้อน ผู้ปฏิบัติงานจำเป็นต้องมีทางเลือกของวิธีการทำงานที่หลากหลาย นอกจากนี้ การทำงานที่ไม่ยึดติดกับวิธีการทำงานแบบใดแบบหนึ่ง จะทำให้รู้สึกท้าทาย กระตุ้นให้เกิดความคิดและสร้างโอกาสในการเรียนรู้แก่บุคคลมากยิ่งขึ้น อันจะนำไปสู่การสร้างผลงานนวัตกรรมได้ต่อไป อย่างไรก็ตามการรักษาสมดุลก็เป็นสิ่งสำคัญ การทำงานที่ท้าทายมากเกินไป ก็อาจทำให้เกิดความเครียด ความเหนื่อยล้า ซึ่งก็เป็นอุปสรรคของการเกิดนวัตกรรมได้เช่นกัน (Shalley, Zhou, and Oldham, 2004)

อีกสิ่งหนึ่งที่สำคัญในการทำงานเพื่อสร้างนวัตกรรม คือ เวลา (Amabile and Gryskiewicz, 1987) เนื่องจากในปัจจุบันผู้ปฏิบัติงานมีเวลาจำกัดเพราะภาระงานที่มีมากขึ้น จากการศึกษาของ Amabile *et al*. (2005) พบว่า ปัจจัยหนึ่งที่จำเป็นต่อการเกิดนวัตกรรม คือ เวลาที่เพียงพอต่อการคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ การได้คิดในมุมมองที่แตกต่าง การพัฒนาความคิดให้ก้าวหน้า แต่อย่างไรก็ตามนักวิชาการที่ศึกษาให้ข้อสังเกตเพิ่มเติมว่า หากมีเวลาจำกัด การตั้งเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจนก็สามารถช่วยให้มีความมุ่งมั่นในการทำงานที่สำคัญให้สำเร็จลงได้

กล่าวโดยสรุป ปัจจัยลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อการเกิดพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรมนั้นประกอบไปด้วยการมีอิสระในการทำงาน การตั้งเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน การได้ทำงานที่มีความท้าทาย และมีเวลาที่เพียงพอ ซึ่งเป็นกุญแจสำคัญที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติได้แสดงศักยภาพในการสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ ให้เป็นที่ประจักษ์

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

นอกจากนี้ยังมีการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเกิดพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรมจากหลายปัจจัยร่วมกัน โดยการอธิบายบนพื้นฐานของแนวคิดทฤษฎี และจากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า กรอบแนวคิดทฤษฎีที่ศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุเกี่ยวกับการเกิดพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม และมีหลักฐานเชิงประจักษ์ที่สนับสนุนอย่างชัดเจน คือ ทฤษฎีองค์ประกอบของการสร้างสรรค์ (componential theory of creativity) ผู้ก่อตั้งทฤษฎีนี้คือ Teresa M. Amabile ศาสตราจารย์แห่งมหาวิทยาลัยฮาวาร์ด สำหรับรายละเอียดของทฤษฎีองค์ประกอบของการสร้างสรรค์มีดังนี้

แนวคิดทฤษฎีองค์ประกอบของการสร้างสรรค์

ทฤษฎีองค์ประกอบของการสร้างสรรค์ เป็นผลจากการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุของการสร้างสรรค์ระดับบุคคล (creativity processes) ของ Amabile (1983, 1988) โดยเริ่มจากการผสมผสานแนวคิดทางจิตสังคมของการสร้างสรรค์ (social psychology of creativity) กับกรอบแนวคิดของการสร้างสรรค์ (conceptualization of creativity) ร่วมกัน โมเดลทฤษฎีสร้างขึ้นครั้งแรกในปี 1983 โดย Amabile (1983) นำเสนอภายใต้ชื่อโมเดลของการสร้างสรรค์ ประกอบไปด้วยองค์ประกอบภายในปัจเจกบุคคล (within individual components) 3 ประการเท่านั้น ที่มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกัน (synergistic manner) แล้วส่งผลต่อกระบวนการสร้างสรรค์ ลักษณะการทำงานร่วมกัน คือ ถ้าบุคคลมีแรงจูงใจภายในสูง (intrinsic motivation) ร่วมกับมีทักษะที่เกี่ยวข้องในงาน (domain-relevant skills) และกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์สูง (creative-relevant skills) ย่อมทำให้มีกระบวนการสร้างสรรค์จนกลายเป็นความสามารถด้านการสร้างสรรค์ (creativity performance) ได้ในที่สุด

ต่อมา Amabile (1996, 2012) ได้ทำการศึกษาเพิ่มเติมและพบว่า องค์ประกอบภายในปัจเจกบุคคลที่มีผลต่อความสามารถด้านการสร้างสรรค์ดังกล่าว จะได้รับอิทธิพลมาจากปัจจัยภายนอกบุคคลที่ในทฤษฎีเรียกว่า องค์ประกอบด้านสังคมสิ่งแวดล้อม (social environment) และมีการปรับเปลี่ยนชื่อขององค์ประกอบภายในปัจเจกบุคคล จากแรงจูงใจภายใน (intrinsic motivation) เป็นแรงจูงใจภายในต่อการทำหน้าที่ (intrinsic task motivation) และจากทักษะที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์(creative-relevant skills) เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ (creative-relevant processes) รายละเอียดของโมเดลทฤษฎีองค์ประกอบของการสร้างสรรค์ดังภาพที่ 2

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

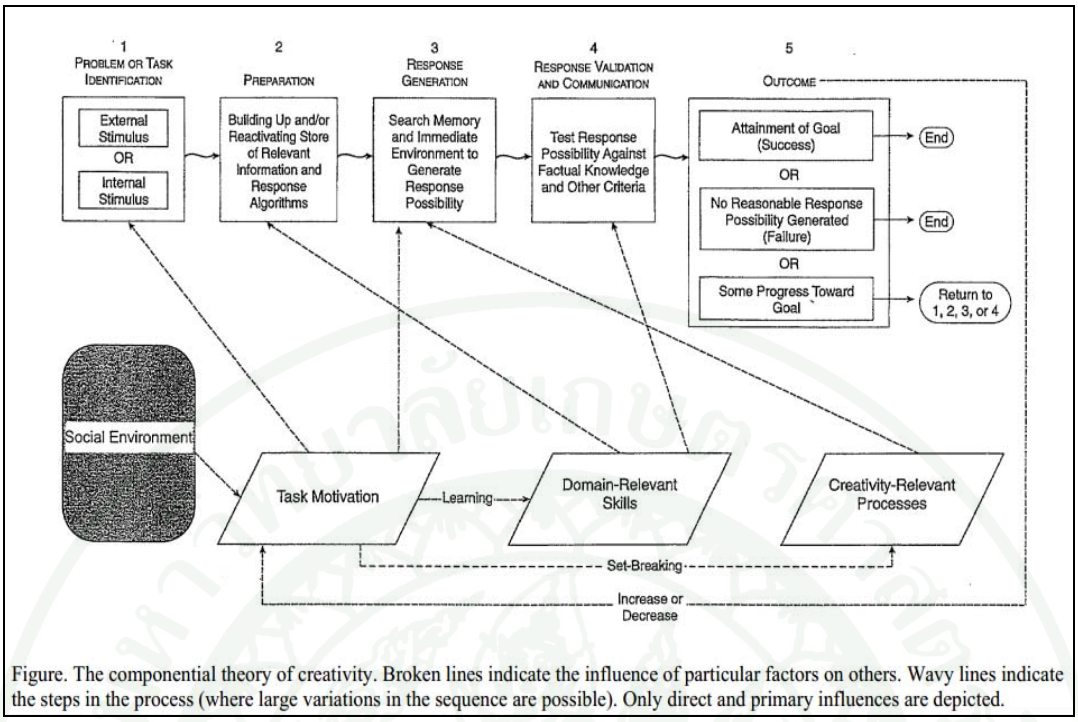


Figure. The componential theory of creativity. Broken lines indicate the influence of particular factors on others. Wavy lines indicate the steps in the process (where large variations in the sequence are possible). Only direct and primary influences are depicted.

ภาพที่ 2 โมเดลทฤษฎีองค์ประกอบของการสร้างสรรค์
ที่มา: Permitted by Amabile (1996, 2012)

จากโมเดลของทฤษฎีองค์ประกอบของการสร้างสรรค์ดังแสดงในภาพที่ 2 อธิบายได้ว่าปัจจัยเชิงสาเหตุ และความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุได้แก่ องค์ประกอบด้านสังคมสิ่งแวดล้อม ส่งผลต่อแรงจูงใจภายในต่อการทำหน้าที่ ซึ่งจะเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลเกิดการเรียนรู้ (learning) จนมีทักษะหลักที่เกี่ยวข้องในงาน และกล้าที่จะคิดแตกต่าง จากวิธีการทำงานแบบเดิม หรือคิดนอกกรอบเพื่อแก้ปัญหางาน (set breaking) คือเป็นผู้ที่มีกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบด้านสังคมสิ่งแวดล้อม และองค์ประกอบภายในปัจเจกบุคคลดังกล่าวนำไปสู่กระบวนการสร้างสรรค์ (ขั้นตอนที่ 1-5) ต่อไป

สำหรับกระบวนการสร้างสรรค์ทั้งห้าขั้นตอนที่ได้รับอิทธิพลจากองค์ประกอบด้านสังคมสิ่งแวดล้อม และองค์ประกอบภายในปัจเจกบุคคลได้แก่ ขั้นแรก คือ ขั้นที่บุคคลมีการระบุปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน และมีความต้องการที่จะแก้ไขปัญหานั้น หรือได้รับการกระตุ้นให้มีความคิดริเริ่มโดยการถูกมอบหมายให้ทำงานที่แปลกใหม่ ขั้นที่สอง คือการนำข้อมูลความรู้ที่มีอยู่ร่วมกับการค้นหาข้อมูล ทรัพยากรสนับสนุนจากแหล่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาใช้ในการแก้ปัญหา ในขั้นที่สาม คือ การนำชุดของข้อมูล ความรู้ สิ่งสนับสนุนมาเป็นฐานคิดในการสร้างสิ่งใหม่ หรือนวัตกรรมเพื่อแก้ปัญหา และนำสิ่งใหม่ ๆ หรือนวัตกรรมที่เกิดขึ้นไปนำเสนอ เผยแพร่แก่สมาชิกในองค์กร และประเมินผลการใช้นวัตกรรมในขั้นที่สี่ และในขั้นที่ห้า คือ ขั้นผลลัพธ์ของการนำนวัตกรรมไปใช้ ซึ่งอาจเกิดผลลัพธ์ได้สามแบบได้แก่ 1) ความสำเร็จ นวัตกรรมที่สร้างขึ้นสามารถนำไปใช้ได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ 2) ความล้มเหลวที่ไม่สามารถนำไปปรับปรุงแก้ไขได้อีก ซึ่งจะทำให้กระบวนการ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สร้างสรรค์นั้นจบลง และ 3) การบรรลุเป้าหมายเพียงบางส่วน จึงต้องมีการพัฒนาในกระบวนการสร้างสรรค์ในแต่ละขั้นตอนต่อไป โดยการกลับไปตั้งต้นที่ขั้นแรกของกระบวนการสร้างสรรค์อีกครั้ง

จะเห็นได้ว่า กระบวนการสร้างสรรค์ในทฤษฎีของ Amabile (1996, 2012) ไม่ได้เป็นแค่การมีความคิดริเริ่ม หรือการมีความคิดสร้างสรรค์เท่านั้น แต่รวมไปถึงขั้นตอนการนำความคิดสร้างสรรค์ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ด้วย ซึ่งมีความสอดคล้องกับขั้นตอนของพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม ที่ผู้วิจัยต้องการศึกษาในครั้งนี้ นอกจากนี้ปัจจัยเชิงสาเหตุที่นำมาอธิบายกระบวนการสร้างสรรค์ในทฤษฎียังมีความสอดคล้องกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม ได้แก่ ปัจจัยระดับระดับบุคคล ปัจจัยลักษณะงาน และปัจจัยระดับองค์กรดังที่ผู้วิจัยได้กล่าวไว้ข้างต้นอีกด้วย

ดังนั้นการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรมในครั้งนี้จึงศึกษาตามกรอบแนวคิดทฤษฎีองค์ประกอบของการสร้างสรรค์ Amabile (2012) ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

องค์ประกอบด้านสังคมสิ่งแวดล้อม (social environment)

Amabile (2012) อธิบายว่าองค์ประกอบด้านสังคมสิ่งแวดล้อม คือ ปัจจัยภายนอกบุคคล ซึ่งได้แก่ ลักษณะขององค์กร และลักษณะของผู้บริหารหรือผู้นำองค์กร ที่จะมีผลต่อการเกิดแรงจูงใจภายในต่อการทำหน้าที่ กล่าวคือ ค่านิยมขององค์กร ถ้าหากองค์กรมีค่านิยมที่ชอบทำงานแบบเดิม ๆ ไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง มีปัญหาทางการเมืองภายในองค์กร มีแนวคิดแบบอนุรักษ์นิยม (conservative) และมีผู้นำที่ขาดวิสัยทัศน์ ไม่เห็นความสำคัญของการสร้างนวัตกรรม มีการมอบหมายให้ทำงานภายใต้ระยะเวลาที่กดดัน ย่อมทำให้บุคคลไม่เกิดแรงจูงใจภายในต่อการทำหน้าที่ ในทางตรงกันข้ามองค์กรที่มีบรรยากาศการทำงานที่ท้าทายการสร้างสิ่งใหม่ มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลเพื่อเรียนรู้ มีการประสานความร่วมมือภายในที่ดี มีความมุ่งมั่นที่จะสร้างความคิดใหม่ ๆ เพื่อแก้ปัญหา มีอิสระในการทำงาน และมีผู้นำที่กระตุ้นให้สร้างความคิดใหม่ สนับสนุนการเกิดนวัตกรรมผ่านการแสดงวิสัยทัศน์ ซึ่งลักษณะขององค์กร และลักษณะของผู้นำดังกล่าว จะเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลเกิดแรงจูงใจภายในต่อการทำหน้าที่ ดังแสดงในโมเดลทฤษฎี อันจะนำไปสู่ความสามารถด้านการสร้างสรรค์ และพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรมต่อไป

จะเห็นได้ว่า การศึกษาทฤษฎีองค์ประกอบของการสร้างสรรค์ (Amabile, 2012) ได้กล่าวว่าองค์กร และภาวะผู้นำ เป็นองค์ประกอบภายนอกบุคคล ทำหน้าที่ร่วมกับองค์ประกอบภายในปัจเจกบุคคลแล้วมีผลต่อกระบวนการสร้างสรรค์ หรือพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม ซึ่งสอดคล้องกับการทบทวนวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าวข้างต้นที่พบว่าปัจจัยระดับบุคคล และระดับองค์กร มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม ดังนั้น ผู้วิจัยจึงขอทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับปัจจัยระดับองค์กร ภาวะผู้นำ และปัจจัยระดับบุคคล ที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม ดังนี้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ปัจจัยระดับองค์กรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม

ปัจจัยระดับองค์กร เป็นปัจจัยภายนอกบุคคลที่จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า องค์กรมีบทบาทในการควบคุม จัดสรรบริบทต่าง ๆ ได้แก่ กลยุทธ์ขององค์กร โครงสร้างองค์กร บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม ดังนี้

สำหรับกลยุทธ์ขององค์กร จะเป็นสิ่งกำหนดทิศทางการทำงาน และแนวทางการพัฒนาองค์กรรวมไปถึงแผนกต่าง ๆ และบุคลากรในองค์กร ดังนั้นถ้าองค์กรใดมีการวางกลยุทธ์เกี่ยวกับการสร้างนวัตกรรมแล้ว ก็จะมีโอกาสในการเกิดนวัตกรรมได้สำเร็จมากยิ่งขึ้น การศึกษาของ Van der Panne *et al*. (2003) พบว่า กลยุทธ์ขององค์กรที่มีอิทธิพลต่อการเกิดนวัตกรรมนั้นมีสามขั้น ขั้นแรกคือ การให้ความสำคัญกับนวัตกรรม เพราะถ้าองค์กรจัดลำดับความสำคัญของนวัตกรรมว่าเป็นสิ่งจำเป็นจะส่งผลให้เกิดการจัดสรรทรัพยากร และมีการจัดการที่เอื้อต่อการสร้างความคิด มีการวิจัยและพัฒนาให้เกิดนวัตกรรม ขั้นที่สอง คือ การกำหนดให้การสร้างนวัตกรรมเป็นวิสัยทัศน์ขององค์กร ทำให้องค์กรมองเห็นประโยชน์ในระยะยาวที่จะได้รับจากการมีนวัตกรรม เป็นการสร้างข้อผูกพัน (commitment) ให้ดำเนินกระบวนการนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง ถ้าหากกระบวนการสร้างนวัตกรรมมีอุปสรรค หรือเกิดความผิดพลาด ผู้บริหารในองค์กรที่มองเห็นประโยชน์ที่จะได้รับ จะได้ไม่ยุติกระบวนการนวัตกรรม แต่จะท้าทายและเผชิญกับปัญหาอย่างถึงที่สุดก่อน และยังทำให้บุคลากรได้เรียนรู้จากการปฏิบัติ (learning-by-doing) และเรียนรู้จากความผิดพลาด (learning-by-failing) ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาทรัพยากรบุคคล อันจะส่งผลให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรมต่อไป ขั้นที่สาม คือ กลยุทธ์การสร้างนวัตกรรมโดยการเทียบเคียงกับองค์กรอื่น ๆ หรือการให้ลูกค้าเข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างนวัตกรรมโดยการศึกษาความต้องการของลูกค้า ซึ่งจะทำให้องค์กรมีข้อมูลที่กว้างมากขึ้น เป็นการสร้างโอกาสให้บุคลากรได้เรียนรู้ที่จะแก้ปัญหา และนำไปสู่การสร้างสิ่งใหม่เพื่อแก้ปัญหาได้ตรงกับความต้องการของลูกค้าหรือความต้องการของตลาดต่อไป (Hasu, 2001)

การศึกษารูปแบบโครงสร้างองค์กรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรมนั้นแบ่งได้เป็นสองลักษณะ ได้แก่ รูปแบบโครงสร้างองค์กรที่มีการควบคุม (mechanic organizational structure) เช่น องค์กรราชการ ที่มีความเป็นทางการ มีสายการบังคับบัญชาที่ทำหน้าที่ควบคุมการปฏิบัติงาน ซึ่งอาจทำให้เกิดความขัดแย้งระหว่างกระบวนการสร้างนวัตกรรม (Damanpour 1991, Van der Panne *et al*., 2003) สำหรับอีกรูปแบบ คือ โครงสร้างองค์กรมีชีวิต (organic structures) กล่าวคือ เป็นองค์กรที่มีความยืดหยุ่น (flexibility) ไม่ยึดติดกับขั้นตอนเดิม ๆ หรือมีกฎเกณฑ์มากเกินไป มีการปรับตัวหรือการบริหารงานได้ตามสภาพแวดล้อมหรือภาวะเศรษฐกิจที่เปลี่ยนไป มีการกระจายอำนาจในการบริหาร (decentralization) อำนาจในการตัดสินใจโดยที่ไม่ยึดติดกับผู้บังคับบัญชาเป็นหลัก พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีการสื่อสารกันได้ในทุกระดับระหว่างสายการบังคับบัญชาและไม่ต้องมีรูปแบบที่เป็นทางการ (horizontal communication) และสิ่งที่สำคัญ คือ มีการทำงานร่วมกันในแต่ละแผนกโดยไม่ยึดติดเฉพาะงานที่ได้รับมอบหมาย (teamwork) รวมทั้งต้องทำให้พนักงานทุกคนรู้สึกว่าสำคัญและมีคุณค่า เช่น องค์กรแบบเมทริกซ์ ที่บุคคลหนึ่งอาจทำงานหลายบทบาทหน้าที่ในลักษณะไขว้ระหว่างหน่วยงาน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ภายในองค์กร หรือมีการทำงานแบบหุ้นส่วน ซึ่งโครงสร้างองค์กรมีชีวิตดังกล่าว จะไม่มีสายการควบคุมอย่างชัดเจน มีความยืดหยุ่นในการทำงานที่สามารถปรับเปลี่ยนได้ นอกจากนี้โครงสร้างองค์กรมีชีวิตจะทำให้บุคคลกล้าที่จะแสดงความคิดเห็นที่แตกต่าง ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่นำมาสู่การสร้างนวัตกรรม และยังเป็นองค์กรที่มีการสื่อสารแบบสองทาง มีการสื่อสารข้ามแผนกเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เป็นการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการทำงานที่เอื้อต่อการเกิดนวัตกรรม (Shin and Zhou, 2003) สอดคล้องกับการศึกษาของ Moolenaar, Daly, and Sleegers (2010) ที่ศึกษาผลของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างหน่วยงานย่อยภายในองค์กร คือ ฝ่ายการวิจัยและพัฒนากับฝ่ายการตลาดขององค์กร พบว่า มีส่วนสำคัญในความสำเร็จของการเกิดนวัตกรรมในองค์กร

สำหรับการศึกษาเกี่ยวกับบรรยากาศ และวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเกิดพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรมพบว่า ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของทีมงานขึ้นกับสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในองค์กรเป็นสำคัญ เนื่องจากสภาพแวดล้อมที่ต่างกันส่งผลต่อประสบการณ์ ความคิดสร้างสรรค์ และการแก้ปัญหาที่ต่างกัน โดยบรรยากาศในองค์กรแห่งนวัตกรรมต้องสนับสนุนให้พนักงานในองค์กรมีการสร้างสรรค์แนวความคิดใหม่ ๆ และส่งเสริมต่อการสร้างนวัตกรรม มีงานวิจัยจำนวนมากที่สรุปถึงลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม เช่น การยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อติชม (openness) การโต้เถียงกันอย่างมีเหตุผล (debate) กล้าที่จะยอมรับความเสี่ยง (risk taking) การมีอิสระทางความคิด (freedom) การร่วมมือกันของทุกคนภายในทีม (teamwork) นอกจากนี้ยังพบว่า องค์กรที่มีทำให้บุคลากรรู้สึกมั่นคงและปลอดภัยทางจิตใจ (psychological safety) โดยมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกันด้วยความจริงใจ ปราศจากความกังวลเกี่ยวกับภาพลักษณ์ และสถานภาพส่วนบุคคล สอดคล้องกับการศึกษาของ Baer and Frese (2003) ที่พบว่าความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยทางจิตใจ มีความสัมพันธ์กับบรรยากาศการทำงานที่ทำให้บุคคลมีความคิดริเริ่ม (climate for personal initiative)

กล่าวโดยสรุป ลักษณะองค์กรที่เอื้อต่อการเกิดพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรมนั้นมีหลายประการได้แก่ การกำหนดกลยุทธ์และวิสัยทัศน์เกี่ยวกับนวัตกรรม การมีโครงสร้างองค์กรที่มีความยืดหยุ่น มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม มีการสื่อสารแบบสองทาง มีความจริงใจสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และมีผู้นำที่เห็นความสำคัญของการสร้างนวัตกรรม ให้การสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อสร้างนวัตกรรม และกล้าที่จะยอมรับกับความเสี่ยงในการสร้างสิ่งใหม่ หรือการเปลี่ยนแปลงองค์กรด้วยนวัตกรรม ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ จึงสนใจที่จะศึกษาอิทธิพลของปัจจัยระดับองค์กร และองค์ประกอบขององค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

องค์ประกอบของปัจจัยระดับองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการเกิดพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม

ดังที่ผู้วิจัยได้กล่าวไว้ตอนต้นว่า ในการวิจัยโมเดลสมการโครงสร้าง จุดมุ่งหมายสำคัญในการศึกษาวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ก็เพื่อกำหนดองค์ประกอบของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ดังนั้นในหัวข้อนี้ ผู้วิจัยจะศึกษาวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากทัศนะของนักวิชาการแหล่งต่าง ๆ เพื่อการสังเคราะห์และกำหนดเป็นองค์ประกอบที่จะใช้ในการวิจัยต่อไป ดังนี้

Tsai, Chuang, and Hsieh (2006) ใช้การวิเคราะห์แบบพหุระดับเพื่อประเมินความเป็นนวัตกรรมในองค์กรอุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูงของประเทศไต้หวัน ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจพบว่า ลักษณะขององค์กรที่มีนวัตกรรม (organizational characteristic innovation) นั้นมีเจ็ดองค์ประกอบได้แก่ ความมุ่งมั่น การสร้างเสริมพลังอำนาจ การมีส่วนร่วม ความรู้ด้านเทคโนโลยีใหม่ ๆ การสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร ความสัมพันธ์กับองค์กรภายนอก การมีช่องทางการสื่อสารแบบเปิดกว้าง ซึ่งทั้งเจ็ดองค์ประกอบดังกล่าวสามารถร่วมกันอธิบายลักษณะขององค์กรที่มีนวัตกรรมได้ร้อยละ 69.44

Cantwell, Smith, and Mullen (2007) ศึกษาองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อการเกิดนวัตกรรม โดยพัฒนาแบบวัดวัฒนธรรมองค์กรจากการศึกษาแบบผสานวิธี เริ่มจากการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วเก็บข้อมูลเชิงปริมาณโดยสร้างแบบวัดวิเคราะห์องค์ประกอบด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ตัวอย่างคือ พนักงานบริษัท จำนวน 600 คน ผลการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อการเกิดนวัตกรรมมี 11 องค์ประกอบ จำนวน 42 ข้อได้แก่ องค์ประกอบด้านการมุ่งพัฒนาศักยภาพ (performance orientation) การมุ่งพัฒนาบุคลากร (fun and people orientation) การยอมรับการเปลี่ยนแปลง (openness to change) ความรับผิดชอบต่อสังคม (social responsibility) การทำงานเป็นทีม (team orientation) การจัดคนให้เหมาะกับงาน (fitting in) การมีอิสระในการทำงาน (autonomy) ความพยายามในเรื่องใหม่ ๆ (trying new things) การจัดองค์กร (being organized) การจัดการความขัดแย้ง (conflict) และการจัดสรรทรัพยากร (managing resources) องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กรนี้มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loadings) อยู่ระหว่าง 0.55 ถึง 0.95 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

Koson (2008) ศึกษาปัจจัยด้านอายุ และขนาดขององค์กรต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมและผลขององค์กรแห่งนวัตกรรมที่มีต่อศักยภาพขององค์กร ศึกษาจากองค์กรภาคอุตสาหกรรม และการบริการ จำนวน 2,000 แห่งในประเทศนอร์เวย์ ผลการวิจัยพบว่าอายุ และขนาดขององค์กรมีผลกระทบต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมแตกต่างกัน กล่าวคือ บริษัทที่มีอายุมากกว่า และมีขนาดใหญ่กว่าจะมีความพยายามในการเปลี่ยนแปลงองค์กรสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม และคำนึงถึงผลลัพธ์ขององค์กรมากกว่า สำหรับการวัดการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม วัดจากองค์ประกอบสามองค์ประกอบได้แก่ 1) ระบบการจัดการความรู้ ที่ต้องสามารถนำไปใช้ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เกี่ยวกับข้อมูล ความรู้ และทักษะภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) การจัดโครงสร้างองค์กรที่ต้องมีการบูรณาการระหว่างแผนกต่าง ๆ ในองค์กร และ 3) ความสัมพันธ์ขององค์กรกับองค์กรอื่น ๆ หรือสถาบันการศึกษา เพื่อประสานความร่วมมือในด้านต่าง ๆ ในองค์กร

Imran *et al*. (2010) ศึกษาปัจจัยทำนายของบรรยากาศองค์กร (organizational climate) ที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม (innovative work behavior) เก็บข้อมูลในผู้จัดการบริษัท จำนวน 320 คน ในประเทศปากีสถาน โดยวัดบรรยากาศองค์กรด้วยแบบวัด Organization Climate Measure (OCM) (Patterson *et al*., 2005) ที่แบ่งบรรยากาศองค์กรเป็น 2 องค์ประกอบ ได้แก่ รูปแบบระบบเปิด (Opens System Model: OSM) จำนวน 13 ข้อ และรูปแบบเป้าหมายแบบสมเหตุสมผล (Rational Goal Model: RGM) จำนวน 20 ข้อ ค่าสัมประสิทธิ์ค่าความเชื่อมั่นของครอนบาคเท่ากับ 0.86 และ 0.87 ตามลำดับ และวัดพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรมของ จำนวน 22 ข้อ (Zaman, 2006) ค่าสัมประสิทธิ์ค่าความเชื่อมั่นของครอนบาคเท่ากับ 0.94 มาตรวัดเป็นแบบ likert scale 5 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุ และ ANOVA ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบระบบเปิด และรูปแบบเป้าหมายแบบสมเหตุสมผลของบรรยากาศองค์กรมีผลทางบวกต่อพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม สำหรับขนาดองค์กรไม่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม

Smith (2010) ทำวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อศึกษาองค์ประกอบขององค์กรแห่งนวัตกรรม (innovative organization) ในหน่วยงานที่ได้รับรางวัล Malcolm baldrige ในปี 2000 พบว่า การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมนั้นประกอบไปด้วยสี่องค์ประกอบได้แก่ บริบทของการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม (innovative organization context) ภาวะผู้นำแบบมีวิสัยทัศน์มุ่งนวัตกรรม (innovative visionary leadership) การจัดการนวัตกรรม (innovative management) และความอดทนต่อความเสี่ยงของนวัตกรรม (innovative risk tolerance) และการศึกษาปัจจัยของบริบทของการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม พบว่า มีหกปัจจัยได้แก่ 1) บรรยากาศองค์กรที่ต้องมีลักษณะเปิดกว้าง มีความเป็นทางการน้อย การมีส่วนร่วม การเห็นคุณค่าของการทดลอง ยึดถือความซื่อสัตย์ ของมีการพัฒนาบุคลากร มีการให้คำปรึกษาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 2) มีแรงจูงใจท้าทายการเปลี่ยนแปลง 3) มีโครงสร้างองค์กรที่ยืดหยุ่น 4) มีความหลากหลาย โดยการทำงานร่วมกันระหว่างแผนกต่าง ๆ เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น 5) มีสิ่งแวดล้อมที่สนับสนุนการเรียนรู้ และ 6) มีระบบการให้รางวัลและชื่นชมยินดีกับบุคคลที่มีการสร้างความคิดใหม่

Becan, Knight, and Flynn (2012) ศึกษาผลของการทำงานที่มุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงต่อการยอมรับนวัตกรรม (innovation adoption) โดยเก็บข้อมูลในผู้ทำหน้าที่ให้คำปรึกษาในโรงพยาบาลของสหัฐอเมริกา จำนวน 421 คน หนึ่งในตัวแปรที่ใช้ศึกษาเป็นตัวแปรสาเหตุของการยอมรับนวัตกรรม คือ บรรยากาศองค์กรต่อการเปลี่ยนแปลง (organizational climate for change) ประกอบด้วยหกองค์ประกอบได้แก่ พันธกิจ (mission) จำนวนห้าข้อ ความสัมพันธ์ระหว่างเจ้าหน้าที่ (cohesion) จำนวนหกข้อ อิสระในการทำงาน (autonomy) จำนวนห้าข้อ การสื่อสาร (communication) จำนวน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

หกข้อ ความเครียด (stress) จำนวนสี่ข้อ และการเปิดรับการเปลี่ยนแปลง (openness to change) จำนวนห้าข้อ จำนวนทั้งสิ้นสามสิบข้อ แบบสอบถามมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่าครอนบาค เท่ากับ 0.76

สำหรับประเทศไทย พบว่า ในปัจจุบันมีการศึกษาเกี่ยวกับลักษณะขององค์กรที่มีต่อการเกิดนวัตกรรมไม่มากนัก ส่วนใหญ่จะศึกษาในรูปของตัวแปรชื่อว่า องค์กรแห่งนวัตกรรม (innovative organization) และมีงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบขององค์กรแห่งนวัตกรรมเพียงเรื่องเดียว คือ การศึกษาของ นรวัฒน์ ชุติวงศ์ และ ณัฐสิทธิ์ เกิดศรี (2554) ที่วิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมในประเทศไทย การศึกษาและรวบรวมข้อมูลโดยการทบทวนวรรณกรรมจากงานวิจัย บทความ และจากฐานข้อมูลต่าง ๆ รวมถึงการสัมภาษณ์และการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามกับผู้บริหารระดับสูงขององค์กรต่างๆ ในประเทศไทยที่จดทะเบียนอยู่ในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และได้รับคัดเลือกจากข้อกำหนดโครงการ “Thailand’s Most Innovative Companies 2009” จำนวน 290 องค์กร วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบ (factor analysis) เพื่อจัดกลุ่มของตัวคุณลักษณะ (attribute) ซึ่งหมายถึงปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis) เพื่อหาปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมสำหรับองค์กรในประเทศไทย โดยผลจากการศึกษาได้นำเสนอความสำคัญของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม ผลการวิจัยพบว่า น้ำหนักกับตัวแปรที่มีค่า factor loading สูงสุดเป็นสำคัญได้แก่ 1) การสื่อสารภายในองค์กรที่เปิดกว้าง (open community) 2) การให้ความสำคัญกับบุคลากรภายในองค์กร (people driven) 3) การสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร (management support on physical aspects) และ 4) การค้นหาและเปิดรับข้อมูลเพื่อรองรับกระบวนการพัฒนานวัตกรรม (accessibility use of information supporting innovation process)

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับองค์ประกอบขององค์กรดังกล่าว พบว่า นักวิจัยศึกษาลักษณะขององค์กรในแนวคิดต่าง ๆ ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร บรรยากาศองค์กร และองค์กรแห่งนวัตกรรม ซึ่งแต่ละตัวแปรมีองค์ประกอบแตกต่างกัน ดังแสดงในตารางที่ 2

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 2 การสังเคราะห์องค์ประกอบขององค์กรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม

ผู้วิจัย	จำนวนข้อและองค์ประกอบ	ตัวอย่างที่ศึกษา	ค่าสถิติ
Tsai, Chuang, and Hsieh (2006)	ลักษณะขององค์กรที่มีนวัตกรรม (organizational characteristic innovation) มีเจ็ดองค์ประกอบได้แก่ ความมุ่งมั่น การสร้างเสริมพลังอำนาจ การมีส่วนร่วม ความรู้ด้านเทคโนโลยีใหม่ ๆ การสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร ความสัมพันธ์กับองค์กรภายนอก การมีช่องทางการสื่อสารแบบเปิดกว้าง	องค์กรอุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูงของประเทศไต้หวัน	ทั้งเจ็ดองค์ประกอบสามารถร่วมกันอธิบายลักษณะขององค์กรที่มีนวัตกรรมได้ร้อยละ 69.44
Cantwell, Smith, and Mullen (2007)	องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กร (culture) ที่มีผลต่อการเกิดนวัตกรรม มี 11 องค์ประกอบ จำนวน 42 ข้อ ได้แก่ องค์ประกอบด้านการมุ่งพัฒนาศักยภาพ การมุ่งพัฒนาบุคลากร การยอมรับการเปลี่ยนแปลง ความรับผิดชอบต่อสังคม การทำงานเป็นทีม การจัดคนให้เหมาะกับงาน การมีอิสระในการทำงาน ความพยายามในเรื่องใหม่ ๆ การจัดองค์กร การจัดการความขัดแย้งและการจัดสรรทรัพยากร	พนักงานบริษัทจำนวน 600 คน	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจและองค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่าองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กรมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loadings) อยู่ระหว่าง 0.55 ถึง 0.95 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001
Koson (2008)	การวัดการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม วัดจากองค์ประกอบสามองค์ประกอบได้แก่ 1) ระบบการจัดการความรู้ที่ต้องสามารถนำไปใช้ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับข้อมูล ความรู้ และทักษะภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ	องค์กรภาคอุตสาหกรรม และการบริการ จำนวน 2,000 ในประเทศนอร์เวย์	การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ผู้วิจัย	จำนวนข้อและองค์ประกอบ	ตัวอย่างที่ศึกษา	ค่าสถิติ
	2) การจัดโครงสร้างองค์กร 3) ความสัมพันธ์ขององค์กรกับองค์กรอื่น ๆ		
Imran *et al*. (2010)	วัดบรรยากาศองค์กรด้วยแบบวัด organization climate measure (Patterson *et al*., 2005) ที่แบ่งบรรยากาศองค์กรเป็นสององค์ประกอบได้แก่ รูปแบบระบบเปิด (Opens System Model: OSM) จำนวน 13 ข้อ และรูปแบบเป้าหมายแบบสมเหตุสมผล (Rational Goal Model: RGM) จำนวน 20 ข้อ	ผู้จัดการบริษัทจำนวน 320 คนในประเทศปากีสถาน	แบบวัดมีค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟ่าของครอนบาคองค์ประกอบรูปแบบระบบเปิดเท่ากับ 0.86 และรูปแบบเป้าหมายแบบสมเหตุสมผลเท่ากับ 0.87
Smith (2010)	การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม พบว่า มีหกปัจจัยได้แก่ 1) บรรยากาศองค์กร 2) มีแรงจูงใจท้าทายการเปลี่ยนแปลง 3) มีโครงสร้างองค์กรที่ยืดหยุ่น 4) มีความหลากหลาย โดยการทำงานร่วมกันระหว่างแผนกต่าง ๆ เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น 5) มีสิ่งแวดล้อมที่สนับสนุนการเรียนรู้ และ 6) มีระบบการให้รางวัล และชื่นชมยินดีกับบุคคลที่มีการสร้างความคิดใหม่	หน่วยงานที่ได้รับรางวัล Malcolm baldrige ในปี 2000 ประเทศสหรัฐอเมริกา	การวิจัยเชิงคุณภาพใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (content-analysis) เพื่อจำแนกองค์ประกอบองค์กรแห่งนวัตกรรม

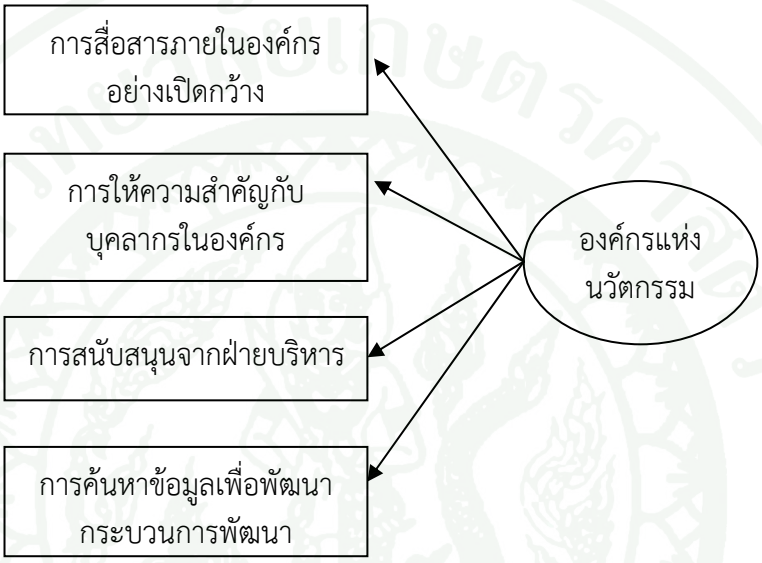
ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ผู้วิจัย	จำนวนข้อและองค์ประกอบ	ตัวอย่างที่ศึกษา	ค่าสถิติ
Becan, Knight, and Flynn (2012)	บรรยากาศองค์กรต่อการเปลี่ยนแปลง (organizational climate for change) ประกอบด้วยหกองค์ประกอบได้แก่ พันธกิจ (mission) จำนวน 5 ข้อ ความสัมพันธ์ระหว่างเจ้าหน้าที่ (cohesion) จำนวน 6 ข้อ อิสระในการทำงาน (autonomy) จำนวน 5 ข้อ การสื่อสาร (communication) จำนวน 5 ข้อ ความเครียด (stress) จำนวน 4 ข้อ และการเปิดรับการเปลี่ยนแปลง (openness to change) จำนวน 5 ข้อ จำนวนทั้งสิ้น 30 ข้อ	ผู้ทำหน้าที่ให้คำปรึกษาในโรงพยาบาลของสหัฐอเมริกา จำนวน 421 คน	แบบสอบถามมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่าครอนบาค เท่ากับ 0.76
นรวัฒน์ ชุติวงศ์ และ ณัฐสิทธิ์ เกิดศรี (2554)	องค์ประกอบขององค์กรแห่งนวัตกรรมจำนวนสี่องค์ประกอบ 17 ข้อได้แก่ 1) การสื่อสารภายในองค์กรที่เปิดกว้าง (open community) 2) การให้ความสำคัญกับบุคลากรภายในองค์กร (people driven) 3) การสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร (management support on physical aspects) และ 4) การค้นหาและเปิดรับข้อมูลเพื่อรองรับกระบวนการพัฒนานวัตกรรม (accessibility use of information supporting innovation process)	ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรต่าง ๆ ในประเทศไทยที่จดทะเบียนอยู่ในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และได้รับคัดเลือกจากข้อกำหนดโครงการ “Thailand’s Most Innovative Companies 2009” จำนวน 290 องค์กร	วิเคราะห์องค์ประกอบ (factor analysis) พบว่าค่า KMO = 0.915 และ Bartlett’s test < .05 แสดงว่าทั้ง 4 องค์ประกอบเป็นตัวแทนขององค์กรแห่งนวัตกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

จากการสังเคราะห์เพื่อกำหนดองค์ประกอบขององค์กรที่มีอิทธิพลต่อการเกิดนวัตกรรม มีการศึกษาตัวแปรที่มีความหมายตรงและสอดคล้องกับการเกิดนวัตกรรม คือ ตัวแปรองค์กรแห่งนวัตกรรม มีการศึกษาวิจัยในต่างประเทศและในประเทศไทย ซึ่งการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาในสถาบันทางการพยาบาลของประเทศไทย ดังนั้น เพื่อความเหมาะสมกับสภาพการณ์ และบริบทที่ศึกษา การวิจัยครั้งนี้จึงศึกษาตัวแปรองค์กรแห่งนวัตกรรม ของ นรวัฒน์ ชุติวงศ์ และ ณัฐสิทธิ์ เกิดศรี (2554) ทั้งสี่องค์ประกอบ แสดงเป็นโมเดลการวัดได้ ดังภาพที่ 3



ภาพที่ 3 โมเดลการวัดองค์กรแห่งนวัตกรรม

จากภาพที่ 3 แสดงโมเดลการวัดองค์กรแห่งนวัตกรรม ตามผลการศึกษาของ นรวัฒน์ ชุติวงศ์ และ ณัฐสิทธิ์ เกิดศรี (2554) ซึ่งประกอบด้วย การสื่อสารภายในองค์กรที่เปิดกว้าง (open community) การให้ความสำคัญกับบุคลากรภายในองค์กร (people driven) การสนับสนุนจาก ฝ่ายบริหาร (management support on physical aspects) และการค้นหาและเปิดรับข้อมูลเพื่อรองรับกระบวนการพัฒนานวัตกรรม (accessibility use of information supporting innovation process) โดยมีรายละเอียดของแนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งนวัตกรรม ดังหัวข้อต่อไปนี้

องค์กรแห่งนวัตกรรม (innovative organization)

ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรม ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความหมาย องค์ประกอบ หลักการพื้นฐาน และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์กรแห่งนวัตกรรม ดังนี้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

1. ความหมายองค์กรแห่งนวัตกรรม

สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (2549) อธิบายว่า องค์กรแห่งนวัตกรรม (innovative organization) มีความหมายที่แตกต่างกันสองประการ กล่าวคือ เป็นองค์การที่เป็นต้นกำเนิดของนวัตกรรม หรือเป็นองค์การที่สนับสนุนการทำนวัตกรรมของบุคลากรภายในองค์กรแห่งนวัตกรรมจะรังสรรค์นวัตกรรมโดยใช้ปัจจัยที่หลากหลายมิใช่เฉพาะการทำวิจัยและพัฒนาทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพียงอย่างเดียว เช่น บริษัท 3M ไม่ได้เป็นองค์การนวัตกรรมเสมอไป ถึงแม้ว่างานวิจัยและพัฒนาของบริษัทจะมีนวัตกรรมสูงก็ตาม ในขณะที่ ไชย ณ พล อัครศุภเศรษฐ์ (2550) ได้กล่าวว่า องค์กรแห่งนวัตกรรม คือ องค์กรที่ปฏิบัติภารกิจด้วยปัญญา ในการพัฒนาสิ่งที่มีให้ดีกว่าเดิม และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ที่มีคุณค่ามากกว่าเดิมอย่างไม่หยุดยั้ง สอดคล้องกับ กีรติ ยศยิ่งยง (2552) กล่าวไว้ว่า องค์กรแห่งนวัตกรรมเป็นแนวคิดการบริหารจัดการองค์กรแนวใหม่ ในการปรับเปลี่ยนคุณลักษณะองค์กร หรือปรับเปลี่ยนมาก่อน เพื่อตอบสนองต่อสิ่งเร้าของบริบทโลกาภิวัตน์ที่มีความรู้และนวัตกรรมเป็นปัจจัยหลักในการเพิ่มคุณค่า พัฒนา ผลิตสินค้าและบริการที่ดีมีคุณภาพเพื่อตอบสนองความต้องการ และความพึงพอใจของลูกค้า ความอยู่รอดและความสามารถเชิงการแข่งขันขององค์กรในตลาดการค้าโลกเสรี นรวัฒน์ ชุติวงศ์ และ ณัฐสิทธิ์ เกิดศรี (2554) ได้กล่าวว่า องค์กรแห่งนวัตกรรม คือ การรวมองค์ประกอบทุกสิ่งภายในองค์กร เพื่อปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กรไปสู่รูปแบบใหม่ ซึ่งเน้นที่การสร้างสรรค์บรรยากาศภายในองค์กรให้เหมาะต่อการสร้างสรรค์แนวคิดใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรมในการพัฒนาด้านผลิตภัณฑ์ ด้านบริการหรือกระบวนการทำงานให้ดีขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้า และสามารถสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันให้กับองค์กร สำหรับแนวคิดจากนักวิชาการจากต่างประเทศ อธิบายว่า องค์กรแห่งนวัตกรรม คือ องค์กรที่พยายามมองหาหนทางนำเอาทรัพย์สิน และทรัพยากรทั้งหลายที่มีอยู่ที่ให้ผลประโยชน์และผลิตผลต่อองค์การในปริมาณน้อยมาปรับปรุงใช้ เพื่อให้ได้ผลตอบแทนและผลผลิตที่เพิ่มมากขึ้น (Robert, 2012)

ดังนั้น สรุปได้ว่าองค์กรแห่งนวัตกรรมเป็นองค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงในด้านการบริหารจัดการ และลักษณะขององค์กร การสร้างบรรยากาศองค์กร เพื่อสนับสนุนการทำนวัตกรรมของบุคคลภายในองค์กรเป็นการผลักดันองค์กรให้เติบโตอย่างยั่งยืนในด้านผลิตภัณฑ์ กระบวนการ การจัดการและการสร้างบุคลากร

2. ความหมายองค์ประกอบขององค์กรแห่งนวัตกรรม

นรวัฒน์ ชุติวงศ์ และ ณัฐสิทธิ์ เกิดศรี (2554) ได้แสดงความหมายขององค์ประกอบขององค์กรแห่งนวัตกรรมไว้ ดังนี้

1) การสื่อสารภายในองค์กรที่เปิดกว้าง (open community) เป็นลักษณะของ informal communication หมายถึง การสื่อสารระหว่างบุคลากรภายในองค์กรที่ไม่มีรูปแบบเป็นทางการ สามารถแสดงความคิดเห็นและโต้ตอบกันอย่างมีเหตุผลได้เต็มที่แม้ตำแหน่งงานต่างกัน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

บุคลากรทุกคนเปิดใจยอมรับข้อติชมจากเพื่อนร่วมงานอย่างตรงไปตรงมา ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน เช่น ประหยัดเวลาและทรัพยากรต่าง ๆ นอกจากนั้นผู้บริหารควรใช้วิธีการสอนมากกว่าการสั่ง เนื่องจากจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีการพัฒนาตัวเอง และกล้าที่จะแสดงความคิดเห็น

2) การให้ความสำคัญกับบุคลากรภายในองค์กร (people driven) หมายถึง การให้ความสำคัญในเรื่องของการพัฒนาบุคลากรทั้งในด้านความรู้ ความสามารถและแนวคิด โดยเป็นการสนับสนุนทั้งการฝึกอบรมจากบุคลากรภายในองค์กร หรือเป็นการนำผู้ชำนาญการจากภายนอกเข้ามาช่วยในการฝึกอบรม รวมทั้งต้องมีการให้รางวัลแก่บุคลากรที่มีส่วนร่วมในการพัฒนานวัตกรรมให้แก่องค์กรเพื่อเป็นการกระตุ้นให้เกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่อยู่ตลอดเวลา

3) การสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร (management support on physical aspects) หมายถึงฝ่ายบริหารให้การสนับสนุนที่พร้อมในทุกด้าน ทั้งในด้านของข้อมูลที่พร้อม เทคโนโลยีที่ทันสมัย และเงินทุนสนับสนุนที่เพียงพอ เพื่อแสดงให้เห็นถึงความจริงใจของฝ่ายบริหารในการที่จะพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ ให้แก่องค์กร

4) การค้นหาและเปิดรับข้อมูลเพื่อรองรับกระบวนการพัฒนานวัตกรรม (accessibility use of information supporting innovation process) หมายถึง องค์กรที่มีการค้นหาข้อมูลที่ใหม่และทันสมัยอยู่ตลอดเวลาทั้งจาก internet, social networking เพื่อมาพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ รวมทั้งปรับปรุงกระบวนการนวัตกรรมในรูปแบบเดิมให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

จะเห็นได้ว่า องค์ประกอบทั้ง 4 ประการในการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของ นรวัฒน์ ชุติวงศ์ และ ณัฐสิทธิ์ เกิดศรี (2554) มีความเหมาะสมที่จะนำมาใช้ในการศึกษาองค์กรแห่งนวัตกรรม เนื่องจากเป็นการศึกษาที่ผ่านมาไม่นาน และศึกษาจากองค์กรในบริบทของประเทศไทย มีระเบียบวิธีการวิจัยที่น่าเชื่อถือ และมีความเหมาะสมต่อการนำมาใช้ศึกษาในบริบทของสถานศึกษา ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงศึกษาองค์กรแห่งนวัตกรรมจากสี่องค์ประกอบดังกล่าว นอกจากการศึกษาการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมในประเทศไทยแล้ว ยังมีนักวิชาการที่ให้ความเห็นเกี่ยวกับหลักการพื้นฐานองค์กรแห่งนวัตกรรมไว้ด้วย

2. หลักการพื้นฐานองค์กรแห่งนวัตกรรม

กีรติ ยศยิ่งยง (2552) ได้อธิบายเกี่ยวกับหลักการพื้นฐานองค์กรแห่งนวัตกรรมว่ามีแปดประการ ดังนี้

1) ต้องมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับธุรกิจเป็นอย่างดี

1.1) สินค้าและบริการขององค์กร

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

1.2) ลูกค้าทั้งหมดขององค์กรตามห่วงโซ่แห่งคุณค่า

1.3) วิธีการที่องค์กรจะต้องสร้างคุณค่าให้กับลูกค้า

2) ต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอิทธิพลของสภาพแวดล้อมเป็นอย่างดี

2.1) บริบทของโลกาภิวัตน์

2.2) บริบทของการแข่งขัน

2.3) บริบทของมหภาค

2.4) บริบทขององค์การ

3) ต้องมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการวางแผนยุทธศาสตร์

3.1) การกำหนดทิศทาง และยุทธศาสตร์ที่ชัดเจน

3.2) สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ให้ความสำคัญและคุณค่ากับนวัตกรรมเป็นสำคัญ

3.3) การนำคุณค่าหลักขององค์กรรวมเข้าเป็นเรื่องเดียวกันกับพันธกิจ

3.4) การนำนวัตกรรมกับเป้าหมายธุรกิจผสมผสานกัน

4) ต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์การและธรรมาภิบาล

4.1) โครงสร้างองค์การ

4.2) ระบบและระบบย่อย

4.3) มีกระบวนการ ระบบ รูปแบบ วิธีการ และการบริหารองค์กรบนฐานของธรรมาภิบาลเพื่อสนับสนุนให้เกิดนวัตกรรม

4.4) บรรยากาศการทำงาน

4.5) ความรับผิดชอบต่อสังคม

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

5) ต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบุคลากร

5.1) ขีดความสามารถของแต่ละบุคคลที่สามารถคิดและปฏิบัติเชิงนวัตกรรม

5.2) การบริหารคนเก่ง

5.3) การกระตุ้นธรรมชาติของพนักงานให้มีพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม

5.4) การสร้างระบบการให้รางวัล

5.5) การสร้างและการประเมินนวัตกรรมการปฏิบัติงาน

5.6) การพัฒนาคนให้มีขีดความสามารถ เพื่อเอื้อต่อการเป็นผู้ที่สามารถคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ

6) ต้องมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการเป็นผู้นำองค์การ

6.1) บทบาท ความรับผิดชอบ

6.2) เจตนารมณ์ในการผลักดันนวัตกรรมเข้าสู่องค์กร

6.3) ความมุ่งมั่น การทุ่มเทและการสนับสนุนการปฏิบัติงาน

7) ต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการสื่อสาร

7.1) เทคนิคการสื่อสารภายในและภายนอกองค์การ

7.2) การสื่อสารถึงความสำคัญธุรกิจของนวัตกรรม

8) ต้องมีความยืดหยุ่น และความสามารถในการเปลี่ยนแปลง

8.1) การใช้เทคนิคการจัดการเปลี่ยนแปลงอย่างจำเพาะเจาะจงและมีนวัตกรรม

8.2) การใช้สมรรถนะขององค์กรให้เกิดนวัตกรรม

8.3) การสร้างนวัตกรรมเพื่อความได้เปรียบเชิงการแข่งขัน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

จะเห็นได้ว่า หลักการพื้นฐานองค์กรนวัตกรรมทั้งแปดประการตามทัศนะของ กีรติ ยศยิ่งยง (2552) มีความสอดคล้องกับองค์ประกอบขององค์กรแห่งนวัตกรรมที่นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้และเพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กรแห่งนวัตกรรม ผู้วิจัยได้ทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องไว้ดังนี้

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์กรแห่งนวัตกรรม

สมหมาย ทองมี (2552) วิจัยเรื่อง ความเป็นองค์กรนวัตกรรมและความสามารถทางนวัตกรรมกรณีศึกษา โรงพยาบาลเกาะสมุย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรโรงพยาบาลเกาะสมุย เกี่ยวกับความเป็นองค์กรนวัตกรรมและความสามารถทางนวัตกรรมของโรงพยาบาลเกาะสมุย และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์กรนวัตกรรมกับความสามารถทางนวัตกรรมของโรงพยาบาลเกาะสมุย แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรของโรงพยาบาลเกาะสมุย อำเภอเกาะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 206 คน วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่า 1) ความคิดเห็นของบุคลากรโรงพยาบาลเกาะสมุยเกี่ยวกับความเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงพยาบาลเกาะสมุย โดยภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง 2) ความคิดเห็นของบุคลากรโรงพยาบาลเกาะสมุยเกี่ยวกับความสามารถทางนวัตกรรมของโรงพยาบาลเกาะสมุย โดยภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และ 3) ความเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงพยาบาลเกาะสมุย มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสามารถทางนวัตกรรมอยู่ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

วุฒิพงษ์ ภักดีเหลา (2554) วิจัยเรื่อง การศึกษาคุณลักษณะขององค์การนวัตกรรม: กรณีศึกษาองค์การที่ได้รับรางวัลด้านนวัตกรรม เพื่อหาคุณลักษณะขององค์การนวัตกรรมที่สะท้อนบริบททางการบริหารจัดการสมัยใหม่ ซึ่งจะเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์การ โดยเป็นการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ด้วยวิธีการสัมภาษณ์ (Interview) ผู้เชี่ยวชาญจากสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ นักวิชาการจากหลักสูตรการศึกษาและหน่วยงานด้านนวัตกรรมของสถาบันการศึกษา และนักปฏิบัติในองค์การที่ได้รับรางวัลด้านนวัตกรรม และใช้การศึกษาแบบกรณีศึกษา (Case Study) โดยทำการศึกษาจากบริษัทที่ได้รับรางวัลสุดยอดบริษัทนวัตกรรม (Thailand Most Innovative Company) จำนวน 5 องค์การ ได้แก่ บริษัท บำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชันแนล จำกัด (มหาชน) บริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) บริษัท พฤกษาเรียลเอสเตท จำกัด (มหาชน) บริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) และบริษัท เซ็นทรัลพัฒนา จำกัด (มหาชน) การศึกษาครั้งนี้ได้ให้ความหมายขององค์การนวัตกรรมไว้ว่า องค์การนวัตกรรมหมายถึง องค์การที่มีขีดความสามารถในการสร้างสรรค์ ปรับปรุง หรือพัฒนาผลิตภัณฑ์ บริการกระบวนการหรือการบริหารจัดการให้ดีขึ้น โดยมีระบบต่างๆ ภายในองค์การที่ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างนวัตกรรม เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้า สร้างมูลค่าเพิ่มและความได้เปรียบในการแข่งขันให้กับองค์การอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ผลการศึกษาคุณลักษณะขององค์การนวัตกรรม พบว่า คุณลักษณะขององค์การนวัตกรรมประกอบด้วย วิสัยทัศน์ กลยุทธ์และเป้าหมาย โครงสร้างองค์การ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ การให้รางวัลและการยอมรับ การสื่อสาร การจัดการความรู้และข้อมูลข่าวสาร ทรัพยากร การประเมินและการลำเลียงความคิด ผู้นำ บุคลากร เครือข่าย วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม

Hay Group (2005) ศึกษาเรื่อง องค์กรแห่งนวัตกรรม: บทเรียนจากบริษัทยอดนิยม พบว่า ผู้นำต้องสร้างวัฒนธรรมให้สอดคล้องกับปัจจุบัน และพัฒนาวัฒนธรรมไปสู่อนาคต วัฒนธรรมต้องสนับสนุนบุคคล และทีมงาน เพราะทั้งสองปัจจัยเป็นแนวคิดพัฒนานวัตกรรม บรรยากาศองค์กรเป็นส่วนเล็กในองค์กร จากผลการวิจัยของ Hay Group พบว่า ร้อยละ 54-72 ของความแตกต่างบรรยากาศองค์กรมาจากความแตกต่างในรูปแบบบริหาร บรรยากาศองค์กรมีผลต่อความเป็นผู้นำมุ่งนวัตกรรม บรรยากาศความคิดสร้างสรรค์ ผู้นำต้องใช้อำนาจที่เหมาะสม มีความยืดหยุ่นมีลำดับขั้นในการบังคับบัญชาต่ำ ยอมรับความคิดใหม่ของบุคลากรในองค์กร บุคคลต้องได้รับการยอมรับว่าทำในสิ่งที่ดีที่สุด ทำให้เกิดความเข้าใจในวัตถุประสงค์และความคาดหวัง บรรยากาศที่มีประสิทธิภาพจะสนับสนุนผลงานเฉพาะบุคคลได้ดี และในการส่งเสริมการสร้างบรรยากาศจะทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์อันก่อให้เกิดนวัตกรรมที่ดีเยี่ยม

Chang *et al*. (2007) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาองค์กรแห่งนวัตกรรม โดยใช้องค์กรแห่งการเรียนรู้ พบว่า วัฒนธรรมแบบดั้งเดิมต้องมีการเปลี่ยนแปลงมากที่สุด วัฒนธรรมแบบดั้งเดิมไม่สามารถจะเรียนรู้ในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะขาดองค์ประกอบหลักในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ เช่น การเรียนรู้ด้วยตนเอง การดำเนินการด้วยตนเอง การยอมรับของสังคม วิสัยทัศน์ร่วม และการปฏิรูปภาวะผู้นำ รูปแบบองค์กรแห่งนวัตกรรมต้องบรรลุความสำเร็จในการบริหารจัดการนวัตกรรม โดยการเรียนรู้ในองค์กรผ่านองค์กรแห่งการเรียนรู้ และมีการสร้างสิ่งแวดล้อมในการสร้างแรงบันดาลใจ ปัจจัยในการพัฒนาองค์กรแห่งนวัตกรรม คือ การมอบหมายงานแก่อาสาสมัครที่ความรู้ความสามารถในงานนั้น ๆ สังคมที่เป็นอิสระ พนักงานมีอำนาจหน้าที่ในการรับผิดชอบงานนั้น ๆ อย่างเต็มที่ และมีการตัดสินใจร่วมกันของกลุ่ม

Wei and Wang (2008) ได้ศึกษาเรื่องลักษณะโครงสร้างและการปฏิบัติงานองค์กรแห่งนวัตกรรมในธุรกิจบริการที่ใช้ความรู้อย่างเต็มที่ พบว่า โครงสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมมีมุมมองสามมิติ คือ การบริหารตนเอง การมีปฏิสัมพันธ์กันภายใน และการเป็นอิสระการปฏิบัติงานนวัตกรรมมีมุมมอง สองมิติ คือ ผลงานภายหลังที่ได้มา กับ ผลงานมาตรฐาน จากการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรแห่งนวัตกรรม กับผลงานนวัตกรรม ที่เป็นมาตรฐานของธุรกิจบริการที่ใช้ความรู้อย่างเต็มที่มีความสัมพันธ์กัน และพบว่าลักษณะขององค์กรแห่งนวัตกรรมของธุรกิจบริการที่ใช้ความรู้เต็มที่แตกต่างกัน ทำให้ผลการปฏิบัติงานของนวัตกรรมแตกต่างกัน

Ewert (2009) วิจัยเรื่อง ถ้าต้องการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ฝันให้ไกลและสร้างความร่วมมือ: การทดสอบความตรงของโมเดลวัฒนธรรมที่เห็นคุณค่าของการเรียนรู้ของแฟรงค์ บาเรต์ (Frank Barrett’s Appreciative Learning Cultures Model) ซึ่งโมเดลนี้เชื่อว่าการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมได้นั้นจำเป็นต้องมีการเรียนรู้ที่จะปรับตัวเพื่อสร้างสิ่งใหม่ (adaptive) ที่ต้องเข้าไปเกี่ยวข้อง

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

อย่างเห็นคุณค่าของการเปลี่ยนแปลงนั้น เขาเสนอว่าองค์กรที่มีวัฒนธรรมที่เห็นคุณค่าของการเรียนรู้จะต้องมีสมรรถนะที่สำคัญจำเป็นสำหรับความเจริญก้าวหน้าและการอยู่รอด ดังนี้ 1) สมรรถนะการยืนยัน คือ สมรรถนะที่แสดงถึงความมุ่งมั่นและเข้าใจในจุดแข็ง ความสำเร็จ และศักยภาพขององค์กรทั้งในอดีตละปัจจุบัน 2) สมรรถนะการแผ่ขยาย คือ สมรรถนะที่มีนิสัยท้าทายแต่ยังคงไว้ซึ่งการปฏิบัติแบบประเพณีนิยม มีการกระตุ้นให้สมาชิกในองค์กรทดลองใหม่ ๆ หรือขยายการปฏิบัติแบบเดิมด้วยวิธีการใหม่ ๆ และทำให้เกิดความคิดใหม่ เกิดคุณค่า ที่สร้างแรงบันดาลใจให้สมาชิกต้องการมีส่วนร่วม 3) สมรรถนะการสร้างสิ่งใหม่ คือความสามารถที่จะบูรณาการหรือสร้างสิ่งใหม่อย่างเป็นระบบ และทำให้สมาชิกมองเห็นคุณค่าของการกระทำนั้น และ 4) สมรรถนะการประสานความร่วมมือ คือความสามารถในการริเริ่มสร้างกลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ที่มีการแบ่งปันข้อมูล มีสุนทรียสนทนาภายในกลุ่ม และการแลกเปลี่ยนมุมมองเพื่อสร้างสิ่งใหม่หรือนวัตกรรมในองค์กร งานวิจัยเรื่องนี้ใช้เทคนิค Q-sort และการแบ่งกลุ่มตามลำดับชั้น เพื่อทดสอบความตรงของโมเดล ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะสองสมรรถนะ คือ สมรรถนะการแผ่ขยาย และสมรรถนะการประสานความร่วมมือที่มีความตรงกับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม สำหรับสมรรถนะการยืนยัน และสมรรถนะการสร้างสิ่งใหม่จำเป็นต้องได้รับการพิสูจน์ต่อไป

Byrd (2012) วิจัยเรื่องลักษณะทางกายวิภาคขององค์กรแห่งนวัตกรรม: กรณีศึกษาองค์กรแห่งนวัตกรรมในกองทัพ เป็นงานวิจัยแบบผสมผสาน (mixed method) ระหว่างงานวิจัยเชิงคุณภาพและงานวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาว่าการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมในกองทัพที่มีโครงสร้างแบบเข้มงวด จะเกิดขึ้นได้อย่างไร ผู้วิจัยทำการศึกษาในหน่วยพิสูจน์หลักฐานของกองทัพสหรัฐอเมริกา ผลการวิจัยพบว่า สิ่งที่มาก่อนการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม คือ คุณลักษณะส่วนบุคคลที่จะเป็นนวัตกร บทบาทของผู้นำและการมีภาวะผู้นำ บรรยากาศองค์กรซึ่งรวมทั้งการจัดโครงสร้างองค์กรและวัฒนธรรมองค์กร ข้อสรุปจากการวิจัยพบว่า ในองค์กรราชการที่มีสายการบังคับบัญชาชัดเจนดังเช่นองค์กรทางทหารที่เป็นสถานที่วิจัยในครั้งนี้ สามารถพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมได้

กล่าวได้ว่าลักษณะขององค์กรแห่งนวัตกรรมจากผลงานวิจัยข้างต้น จะต้องประกอบไปด้วยการมีโครงสร้างที่ยืดหยุ่น มีการสื่อสารอย่างเปิดกว้าง มีการแลกเปลี่ยนความคิดและข้อมูลทั้งแบบทางการ และไม่เป็นทางการ มีการให้รางวัลและแสดงการยอมรับนับถือผู้สร้างนวัตกรรมได้สำเร็จ ซึ่งมีความสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมในประเทศไทย ของ นรวัฒน์ ชุติวงศ์ และ ณัฐสิทธิ์ เกิดศรี (2554) ที่ผู้วิจัยนำมาเป็นองค์ประกอบขององค์กรแห่งนวัตกรรมดังกล่าวไปแล้วข้างต้น นอกจากนี้ผลการวิจัยที่ผ่านมายังแสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบขององค์กรแห่งนวัตกรรมมีผลต่อการพฤติกรรมการทำงานมุ่งนวัตกรรมของคนในองค์กร ทั้งนี้อีกปัจจัยหนึ่งที่เป็นองค์ประกอบภายนอกบุคคล ตามแนวคิดทฤษฎีองค์ประกอบของการสร้างสรรค์ (Amabile, 2012) และส่งผลให้เกิดพฤติกรรมการทำงานมุ่งนวัตกรรมนั้น คือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

4. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม

Nair (2008) กล่าวว่า “มีกลยุทธ์การสร้างนวัตกรรมไม่มากนักที่จะประสบความสำเร็จหากปราศจากผู้นำ” หลายองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนต่างเชื่อว่า นวัตกรรมเป็นสิ่งที่ช่วยให้องค์กรเจริญเติบโตและมีประสิทธิผล ภาวะผู้นำจึงนับว่ามีอิทธิพลอย่างมากต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม การศึกษาของการศึกษาของ Scott and Bruce (1994) พบว่า พฤติกรรมของผู้นำที่มีการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิกในองค์กร leader-member exchange (LMX) มีส่วนช่วยสร้างบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมในองค์กร ยิ่งผู้นำมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ตามมากเท่าไร บรรยากาศที่ส่งเสริมการเกิดนวัตกรรมยิ่งมีมากเท่านั้น สอดคล้องกับการศึกษาของ Byrd (2012) พบว่า บทบาทของผู้นำและภาวะผู้นำมีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมในหน่วยทหารของสหรัฐอเมริกา รวมไปถึงการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิกในองค์กรอย่างมีคุณภาพ ทำให้เกิดความรู้สึกจงรักภักดี ไว้วางใจ สนับสนุนซึ่งกันและกัน และนำไปสู่การสร้างนวัตกรรม

จากการทบทวนวรรณกรรม และงานวิจัยหลายเรื่องพบว่า ภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ และพฤติกรรมนวัตกรรมของผู้ปฏิบัติงาน การศึกษาของ Bono and Judge, 2003; Shin and Zhou, 2003) พบว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (transformational leadership) มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อการเกิดความคิดสร้างสรรค์ ในขณะที่ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (transactional leadership) มีความสัมพันธ์ทางลบ สอดคล้องกับการศึกษาถึงลักษณะผู้นำที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรมจากการวิจัยหลายเรื่องพบว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ของ Bass and Avolioi (1990) ทั้งสี่องค์ประกอบ หรือที่เรียกว่า “4I’s” (Four I’s) คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (idealized influence หรือ charisma leadership) การสร้างแรงบันดาลใจ (inspiration motivation) การกระตุ้นทางปัญญา (intellectual stimulation) และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (individualized consideration) มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม (Bass and Avolio, 1990; Janssen, 2002; Mumford *et al*., 2004; Abbas, 2010 and Almas, 2007) กล่าวคือ ผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพสามารถจูงใจคนเพื่อสร้างสิ่งใหม่ได้ สามารถกระตุ้นทางปัญญาและประเมินปัญหาขององค์กรได้อย่างถูกต้องแม่นยำ และมีส่วนช่วยให้ผู้ตามแสดงศักยภาพ ความสามารถของตนโดยการสร้างแรงบันดาลใจ จนในที่สุดผู้ตามจะพบกับศักยภาพสูงสุดที่ตนมี (Bass and Avolio, 1990; Hater and Bass, 1988) สอดคล้องกับการศึกษาของ Jung *et al*. (2003) ศึกษาภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงใน 32 บริษัท ประเทศไต้หวันว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมีนวัตกรรมขององค์กร และการศึกษาของ Borins (2002) ที่ทำวิจัยเชิงสำรวจในผู้จัดการบริษัทเอกชน จำนวน 1,158 คน พบว่า หกองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การผลักดันเป้าหมายให้เป็นที่ยอมรับ 3) การกระตุ้นทางปัญญา 4) การให้สิ่งสนับสนุนรายบุคคล 5) การคาดหวังสมรรถนะสูง และ 6) การเป็นแบบอย่างที่ดี มีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์กรและบรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

นอกจากนี้ การเป็นภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพแล้ว ผู้นำจะต้องกล้าเสี่ยง เพราะความล้มเหลวจากการสร้างนวัตกรรมเป็นเรื่องธรรมดาที่อาจเกิดขึ้น ในขณะเดียวกันต้องกล้าคาดหวังที่จะประสบความสำเร็จ (Brewer and Tierney, 2010) ที่สำคัญต้องเป็นผู้ให้การสนับสนุน (advocator) โดยการสนับสนุนทรัพยากรที่จะช่วยสร้างนวัตกรรมทั้งจากภายในและจากภายนอกองค์กร การสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความคิด และข้อมูลต่าง ๆ ภายในองค์กรให้ลื่นไหลอย่างมีประสิทธิภาพ การสนับสนุนให้สมาชิกในองค์กรได้มีโอกาสพัฒนาตนเองตามความต้องการ และกระตุ้นให้สมาชิกในองค์กรได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ โดยการตั้งสมมติฐานในสถานการณ์ต่าง ๆ และการแก้ไขปัญหาในทางอ้อมผู้นำสามารถสร้างแรงจูงใจให้สมาชิกในองค์กรมีนิสัยนวัตกรรมผ่านการสร้างบรรยากาศในองค์กรที่เหมาะสมอีกด้วย (Jung *et al*., 2003; Damanpour and Schneider, 2008)

ในขณะที่การศึกษาของ Pieterse, Knippenberg, Schippers, and Stam (2010) พบว่า พนักงานที่ได้รับการสร้างเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยา (psychological empowerment) จากผู้นำ มีความสัมพันธ์กับการเกิดพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม นอกจากภาวะผู้นำแล้วยังมีการศึกษาพฤติกรรมของหัวหน้างานหรือผู้นิเทศงาน (supervisory) ว่ามีอิทธิพลต่อการเกิดความคิดสร้างสรรค์หรือพฤติกรรมนวัตกรรมหรือไม่อย่างไร ซึ่งพบว่าการสนับสนุนจากหัวหน้างาน ความคาดหวังในการนวัตกรรมของหัวหน้างาน (Tierney and Farmer, 2004) การให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อการพัฒนา ร่วมกับการติดตามผลงานแบบให้อิสระ ความเมตตากรุณา (Zhou, 2003) แต่อย่างไรก็ตาม นอกจากภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ และภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนแล้ว การศึกษาอิทธิพลของผู้นำด้วยทฤษฎีภาวะผู้นำในลักษณะเดียวกับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ และภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนยังคงมีไม่มากนัก ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่จะต้องศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำในแบบต่าง ๆ ต่อการเกิดพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรมต่อไป

5. องค์ประกอบของปัจจัยด้านภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อการเกิดพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม

ผู้วิจัยได้ศึกษาวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากทัศนะของนักวิชาการแหล่งต่าง ๆ เพื่อการสังเคราะห์และกำหนดเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำที่จะใช้ในการวิจัยต่อไป ดังนี้

Politis (2004) ศึกษาอำนาจการทำนายของภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อปัจจัย “กระตุ้น” การสร้างสรรค์ในสภาพแวดล้อมการทำงานขององค์กร โดยการศึกษาภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนกับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (transformational and transactional leadership) จากแนวคิดของ Bass (1985) ที่มีผลต่อการกระตุ้นหรือการเป็นอุปสรรคของการสร้างสรรค์ในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนกับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ มีอิทธิพลต่อการสร้างสรรค์ในสภาพแวดล้อมการทำงานขององค์กร โดยที่ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ มีค่าอิทธิพลสูงกว่า ในขณะที่อุปสรรคของการสร้างสรรค์ใน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

การทำงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับภาวะผู้นำทั้งสองแบบ จากผลการวิจัยแสดงว่าภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ มีบทบาทสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรและจัดสิ่งแวดล้อมการทำงานที่กระตุ้นให้พนักงานเกิดการสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรมได้ต่อไป สำหรับการวัดภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการวิจัยครั้งนี้ใช้แบบวัดภาวะผู้นำ MLQ-Form 5 จำนวน 61 ข้อ ของ Bass (1985) มีห้าองค์ประกอบ โดยที่สามองค์ประกอบแรกเป็นการวัดภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงด้านพฤติกรรมการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (charismatic behaviour) (α = 0.91) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (individualized consideration) และการกระตุ้นทางปัญญา (α = 0.85) (intellectual stimulation) (α = 0.78) และอีก 2 องค์ประกอบเป็นการวัดภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ (contingent reward) (α = 0.87) และการบริหารแบบวางเฉย (management-by-exception) (α = 0.67) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพบว่าแบบวัด MLQ สามารถวัดได้จากองค์ประกอบทั้งห้าองค์ประกอบดังกล่าว ค่าดัชนี CFI, AGFI, CFI, TLI, RMR และ RMSEA เท่ากับ 0.91, 0.96, 0.97, 0.89, 0.05 และ 0.07 ตามลำดับ

อย่างไรก็ตามข้อค้นพบจากงานวิจัยดังกล่าวสนับสนุนองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรมบางองค์ประกอบเท่านั้น โดยเฉพาะองค์ประกอบด้านการกระตุ้นทางปัญญา และการมุ่งความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล แต่องค์ประกอบด้านการสร้างแรงบันดาลใจ กับการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ยังมีข้อมูลเชิงประจักษ์ในการสนับสนุนอิทธิพลที่มีต่อการสร้างสรรค์ของพนักงานหรือพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรมในงานค่อนข้างน้อย

Zhang and Bartol (2010) ศึกษาบทบาทการเป็นตัวแปรคั่นกลางของการเสริมพลังอำนาจด้านจิตใจ แรงจูงใจภายใน และการมีส่วนร่วมในกระบวนการสร้างสรรค์ ระหว่างภาวะผู้นำแบบเสริมพลังอำนาจกับการสร้างสรรค์ของพนักงาน งานวิจัยชิ้นนี้เป็นการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเสริมพลังอำนาจ (empowering leadership) กับการสร้างสรรค์ของพนักงาน (employee creativity) ผ่านตัวแปรคั่นกลางดังกล่าว เก็บข้อมูลจากพนักงานระดับเชี่ยวชาญ และหัวหน้างานในบริษัทด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของประเทศจีน ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำแบบเสริมพลังอำนาจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเสริมพลังอำนาจด้านจิตใจ ซึ่งส่งผลมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจภายในและการมีส่วนร่วมในกระบวนการสร้างสรรค์ ส่งอิทธิพลต่อการสร้างสรรค์ของพนักงาน นอกจากนี้ในโมเดลการวิจัยยังมีตัวแปรปรับ (moderator) อีกสองตัวแปรคือ อัตลักษณ์บทบาทการเสริมพลังอำนาจ (empowerment role identity) เป็นตัวแปรปรับของความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเสริมพลังอำนาจกับการเสริมพลังอำนาจด้านจิตใจ และการให้กำลังใจจากผู้นำ (leader encouragement of creativity) เป็นตัวแปรปรับของความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมพลังอำนาจด้านจิตใจกับการมีส่วนร่วมในกระบวนการสร้างสรรค์

จะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำแบบเสริมพลังอำนาจ เป็นสิ่งที่มีมาก่อนการสร้างสรรค์ของพนักงานโดยส่งอิทธิพลผ่านตัวแปรคั่นกลาง สำหรับการวัดตัวแปรภาวะผู้นำแบบเสริมพลังอำนาจในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบวัดของ Ahearne *et al*. (2005) ที่กล่าวไว้ว่าภาวะผู้นำแบบเสริมพลังอำนาจ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

มี 4 องค์ประกอบได้แก่ การเสริมสร้างคุณค่าของการทำงาน การส่งเสริมให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การแสดงความมั่นใจในศักยภาพของผู้ตาม และการให้อิสระในการทำงาน ค่าความเชื่อมั่นของแต่ละองค์ประกอบเท่ากับ 0.89, 0.86, 0.85 และ 0.79 ตามลำดับ

Bossink (2004) ศึกษาประสิทธิผลของรูปแบบภาวะผู้นำด้านนวัตกรรม (innovation leadership style) ของผู้จัดการโครงการก่อสร้างนวัตกรรมทางนิเวศวิทยา โดยเก็บข้อมูลในเขตอุตสาหกรรมสี่แห่ง ประเทศเนเธอร์แลนด์ ด้วยวิธีการศึกษาจากเอกสาร การประชุม และการสัมภาษณ์ ภายใต้คำถามการวิจัยที่ว่า ผู้นำลักษณะใดที่สามารถสร้างนวัตกรรมให้เกิดขึ้นได้ในโครงการก่อสร้าง หลังจากนั้นจึงนำข้อมูลที่ได้มาจัดเป็นหมวดหมู่ และทำการเปรียบเทียบลักษณะของผู้นำที่มีความคล้ายคลึงกันทั้งหมดในสี่เขตพื้นที่ที่ศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ผู้นำที่สามารถสร้างให้เกิดนวัตกรรมในงานได้ มีสี่ลักษณะได้แก่ ความสามารถพิเศษด้านการสร้างนวัตกรรม (charismatic innovation leadership) การใช้เครื่องมือสร้างนวัตกรรม (instrumental innovation leadership) การใช้กลยุทธ์สร้างนวัตกรรม (strategic innovation leadership) การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ปฏิบัติงาน (interactive innovation leadership)

Akkerman, Isaksen, and Isaksen (2008) ศึกษาการสนับสนุนนวัตกรรมของภาวะผู้นำ (leadership in support of innovation) ที่มีผลต่อการเกิดพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรมกับบุคลากร จำนวน 140 คน จากบริษัทเอกชน 103 แห่งใน 10 ประเทศแถบยุโรปและสหรัฐอเมริกา ด้วยการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพจากคำถามปลายเปิดสองคำถามที่ว่า

1) ในสถานการณ์ปัจจุบัน พฤติกรรมของผู้นำ ผู้จัดการหรือผู้นิเทศงานแบบใดที่ช่วยให้คุณและสมาชิกในองค์กรสร้างนวัตกรรมได้สำเร็จ

2) ในสถานการณ์ปัจจุบัน พฤติกรรมของผู้นำ ผู้จัดการหรือผู้นิเทศงานแบบใดที่เป็นอุปสรรคต่อการสร้างนวัตกรรมของคุณ และสมาชิกในองค์กร

ผลการวิจัยทำให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้นำที่สนับสนุน และเป็นอุปสรรคต่อการเกิดพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม นักวิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลและจัดเป็นองค์ประกอบของพฤติกรรมทั้งสองลักษณะออกเป็นแปดองค์ประกอบ ได้แก่ การควบคุมทรัพยากรอย่างเหมาะสม การพัฒนาบุคลากรด้านความสร้างสรรค์และนวัตกรรม การผลักดันวิธีการใหม่ ๆ ในการทำงาน การจัดโครงสร้างองค์กรอย่างยืดหยุ่น การแบ่งปันข้อมูล การมองความผิดพลาดล้มเหลวเป็นโอกาส การตัดสินใจแบบมีส่วนร่วม และการให้ความสำคัญกับเรื่องท้าทาย

Carmeli, Gelbard, and Gefen (2010) ศึกษาความสำคัญของภาวะผู้นำด้านนวัตกรรม (innovation leadership) ที่มีต่อการพัฒนากลยุทธ์และศักยภาพขององค์กร เก็บข้อมูลกับซีอีโอ และผู้บริหารจาก 117 องค์กร ผลการศึกษาพบว่าภาวะผู้นำนวัตกรรมมีอิทธิพลต่อการพัฒนากลยุทธ์และส่งเสริมศักยภาพขององค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สำหรับการวัดภาวะผู้นำนวัตกรรม

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ผู้วิจัยพัฒนาข้อคำถามมาจากแบบสำรวจนวัตกรรมมินเนสโซตา ของ Van de Ven and Chu (1989) ข้อคำถามเป็นแบบประมาณค่า 5 ระดับ วัดภาวะผู้นำหนึ่งองค์ประกอบที่แสดงถึงพฤติกรรมของผู้นำ จำนวนหกข้อ ได้แก่ การให้กำลังใจการคิดริเริ่มของบุคคล การระบุหน้าที่รับผิดชอบให้ชัดเจน การให้ข้อมูลสะท้อนกลับที่ชัดเจน มุ่งเน้นการทำงานอย่างเข้มแข็ง เน้นสัมพันธภาพที่ดีภายในทีม สร้างความไว้วางใจ แบบวัดมีค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟ่าของครอนบาคเท่ากับ 0.89

จากการศึกษาวรรณกรรม และงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยด้านภาวะผู้นำที่มีผลต่อการเกิดนวัตกรรม และสนับสนุนพฤติกรรมนวัตกรรมในองค์กรพบว่า มีทั้งการศึกษาพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งของผู้นำ เช่น การแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิกในองค์กร การสนับสนุนการเกิดนวัตกรรม การให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อการพัฒนา ความเมตตากรุณา เป็นต้น รวมทั้งการศึกษาจากทฤษฎีภาวะผู้นำได้แก่ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (transformational leadership) ร่วมกับภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ภาวะผู้นำแบบเสริมพลังอำนาจ (empowering leadership) และภาวะผู้นำด้านนวัตกรรม (innovation leadership) ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 การสังเคราะห์องค์ประกอบขององค์กรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม

ผู้วิจัย	จำนวนข้อและองค์ประกอบ	ตัวอย่างที่ศึกษา	ค่าสถิติ
Politis (2004)	ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนกับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ Bass (1985) แบบวัดภาวะผู้นำ MLQ-Form 5 จำนวน 61 ข้อ มีห้าองค์ประกอบ โดยที่สามองค์ประกอบแรกเป็นการวัดภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงด้านพฤติกรรมการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการกระตุ้นทางปัญญา และอีกสององค์ประกอบ เป็นการวัดภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ และการบริหารแบบวางเฉย	พนักงานในองค์กรเกี่ยวกับเทคโนโลยีการสื่อสาร ประเทศอาหรับเอมิเรต จำนวน 118 คน	การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพบว่าแบบวัด MLQ วัดได้จากองค์ประกอบทั้งห้าองค์ประกอบ ค่าดัชนี CFI, AGFI, CFI, TLI, RMR, และ RMSEA เท่ากับ 0.91, 0.96, 0.97,0.89, 0.05 และ 0.07 ตามลำดับ
Zhang and Bartol (2010)	ภาวะผู้นำแบบเสริมพลังอำนาจมีสี่องค์ประกอบ ได้แก่ การเสริมสร้างคุณค่าของการทำงาน การส่งเสริมให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การแสดงความมั่นใจในศักยภาพของผู้ตาม และการให้อิสระในการทำงาน	พนักงานในบริษัทด้านไอที ของประเทศจีน จำนวน 498 คน	ค่าความเชื่อมั่นของแต่ละองค์ประกอบ เท่ากับ 0.89, 0.86, 0.85 และ 0.79 ตามลำดับ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

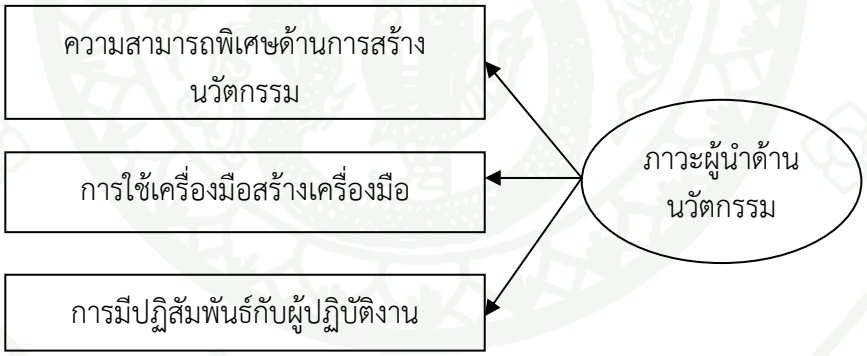
ตารางที่ 3 (ต่อ)

ผู้วิจัย	จำนวนข้อ และองค์ประกอบ	ตัวอย่างที่ศึกษา	ค่าสถิติ
Bossink (2004)	รูปแบบภาวะผู้นำด้านนวัตกรรม (innovation leadership style) มีสี่ลักษณะได้แก่ ความสามารถพิเศษด้านการสร้างนวัตกรรม (charismatic innovation leadership) การใช้เครื่องมือสร้างนวัตกรรม (instrumental innovation leadership) การใช้กลยุทธ์สร้างนวัตกรรม (strategic innovation leadership) การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ปฏิบัติงาน (interactive innovation leadership)	ผู้จัดการโครงการก่อสร้างนวัตกรรมทางนิเวศวิทยา โดยเก็บข้อมูลในเขตอุตสาหกรรมสี่แห่ง ประเทศเนเธอร์แลนด์	การวิจัยเชิงคุณภาพ วิเคราะห์รูปแบบของภาวะผู้นำด้านนวัตกรรมด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา
Akkerman, Isaksen and Isaksen (2008)	พฤติกรรมการสนับสนุนนวัตกรรมของภาวะผู้นำ (leadership in support of innovation) แปดด้านได้แก่ การควบคุมทรัพยากรอย่างเหมาะสม การพัฒนาบุคลากรด้านความสร้างสรรค์และนวัตกรรม การผลักดันวิธีการใหม่ ๆ ในการทำงาน การจัดโครงสร้างองค์กรอย่างยืดหยุ่น การแบ่งปันข้อมูล การมองความผิดพลาดล้มเหลวเป็นโอกาส การตัดสินใจแบบมีส่วนร่วม และการให้ความสำคัญกับเรื่องท้าทาย	บุคลากร จำนวน 140 คน จากบริษัทเอกชน 103 แห่งใน 10 ประเทศแถบยุโรปและสหรัฐอเมริกา	การวิจัยเชิงคุณภาพ วิเคราะห์การสนับสนุนนวัตกรรมของภาวะผู้นำด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา
Carmeli, Gelbard and Gefen (2010)	ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรม (innovation leadership) โดยพัฒนาข้อคำถามมาจากแบบสำรวจนวัตกรรมมินเนสโซตาของ Van de Ven and Chu (1989) ข้อคำถามเป็นแบบประมาณค่า 5 ระดับ วัดภาวะผู้นำหนึ่งองค์ประกอบ ที่แสดงถึงพฤติกรรมของผู้นำ จำนวน 6 ข้อได้แก่ การให้กำลังใจการคิดริเริ่มของบุคคล การระบุหน้าที่รับผิดชอบให้ชัดเจน การให้ข้อมูลสะท้อนกลับที่ชัดเจน มุ่งเน้นการทำงานอย่างเข้มแข็ง เน้นสัมพันธภาพที่ดีภายในทีม สร้างความไว้วางใจ	ซีอีโอ และผู้บริหารจาก 117 องค์กร	แบบวัดมีค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟ่าของครอนบาคเท่ากับ 0.89

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

จากตารางที่ 3 การสังเคราะห์เพื่อกำหนดองค์ประกอบของภาวะผู้นำ มีการศึกษาตัวแปรที่มีความหมายเฉพาะเจาะจงด้านนวัตกรรม และมีหลักฐานเชิงประจักษ์สนับสนุนการเกิดนวัตกรรม และพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม คือ ตัวแปรภาวะผู้นำด้านนวัตกรรม (innovation leadership) ดังนั้นการวิจัยครั้งนี้จึงศึกษาตัวแปรภาวะผู้นำด้านนวัตกรรมที่เป็นผลจากการศึกษาของ Bossink (2004) แม้ว่าจะเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อหาองค์ประกอบของภาวะผู้นำด้านนวัตกรรมจากการวิเคราะห์เนื้อหา แต่ผลการวิจัยได้ข้อสรุปลักษณะของภาวะผู้นำด้านนวัตกรรมเป็นสี่ลักษณะ ได้แก่ ความสามารถพิเศษด้านการสร้างนวัตกรรม (charismatic innovation leadership) การใช้เครื่องมือสร้างนวัตกรรม (instrumental innovation leadership) การใช้กลยุทธ์สร้างนวัตกรรม (strategic innovation leadership) การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ปฏิบัติงาน (interactive innovation leadership)

ทั้งนี้เมื่อผู้วิจัยศึกษารายละเอียด และตัวชี้วัดของข้อคำถามเพื่อสร้างเครื่องมือแล้วพบว่า นิยามและตัวชี้วัดขององค์ประกอบการใช้กลยุทธ์สร้างนวัตกรรม กับองค์ประกอบการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ปฏิบัติงานมีลักษณะใกล้เคียงกัน ผู้วิจัยจึงรวมทั้งสององค์ประกอบเข้าด้วยกันและใช้ชื่อว่า การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ปฏิบัติงาน เพราะเป็นชื่อที่สื่อความหมายได้ตรงตามตัวชี้วัดขององค์ประกอบมากกว่า อย่างไรก็ตามผู้วิจัยจะต้องทำการศึกษาเพื่อยืนยันองค์ประกอบของตัวแปรภาวะผู้นำด้านนวัตกรรมต่อไป ตามโมเดลการวัดที่แสดงในภาพที่ 4



ภาพที่ 4 โมเดลการวัดภาวะผู้นำด้านนวัตกรรม

จากภาพที่ 4 แสดงโมเดลการวัดภาวะผู้นำด้านนวัตกรรม ซึ่งประกอบด้วย ความสามารถพิเศษด้านการสร้างนวัตกรรม (charismatic innovation leadership) การใช้เครื่องมือสร้างนวัตกรรม (instrumental innovation leadership) การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ปฏิบัติงาน (interactive innovation leadership) โดยมีรายละเอียดของแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำด้านนวัตกรรม ดังที่จะกล่าวถึงในหัวข้อต่อไป

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรม

การศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำด้านนวัตกรรม ผู้วิจัยได้ทบทวนเกี่ยวกับความหมาย และองค์ประกอบ รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำด้านนวัตกรรม ดังนี้

1. ความหมายของภาวะผู้นำด้านนวัตกรรม (innovation leadership)

Horth and Buchner (2009) ผู้บริหาร และนักวิชาการของศูนย์ภาวะผู้นำการสร้างสรรค์ (center for creative leadership) ของประเทศสหรัฐอเมริกา ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำด้านนวัตกรรมไว้ว่า เป็นคุณลักษณะ และพฤติกรรมของผู้นำที่สามารถสร้างบรรยากาศองค์กร (organizational climate) ที่ช่วยส่งเสริมให้บุคลากรสร้างความคิดใหม่ ๆ เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาผลิตภัณฑ์หรือนวัตกรรมให้เกิดขึ้นในองค์กร เป็นการเจริญเติบโตด้านนวัตกรรมในองค์กรที่ไม่ใช่การซื้อนวัตกรรมจากภายนอกองค์กรมาใช้ แต่ผู้นำจะต้องช่วยให้บุคลากรในองค์กรสามารถคิดนอกกรอบ หรือคิดแตกต่างจากวิธีการทำงานเดิม ๆ มีการท้าทายความสามารถในการสร้างนวัตกรรมแม้อยู่ในสถานการณ์ของการแข่งขัน การมีทรัพยากรอย่างจำกัด หรือเผชิญกับภาวะเครียดในเรื่องต่าง ๆ ก็ตาม

ในขณะที่ Metcalf and Palmer (2011) ได้เขียนหนังสือชื่อว่า “Innovative leadership fieldbook” ซึ่งเป็นหนังสือที่ได้รับรางวัล International book award ปี 2012 ได้ให้ทัศนะว่า ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรม คือ ผู้นำที่ต้องมีทั้งความสามารถ (capacity) และสมรรถนะ (competency) ในส่วนของความสามารถ อธิบายได้ว่า เป็นความสามารถของผู้นำที่มองเห็นจุดที่แตกต่าง หรือมีมุมมองที่แตกต่างจากผู้อื่น รวมทั้งมีความสามารถด้านการสื่อสาร มีอิทธิพลต่อผู้อื่น มุ่งเน้นการสร้างคุณค่าแก่องค์กรจากการสร้างนวัตกรรม เอาใจใส่ มีบุคลิกภาพที่ยืดหยุ่นไม่เคร่งเครียดจนเกินไป สำหรับสมรรถนะ หมายถึง ความสามารถของผู้นำด้านทักษะการทำงาน ความชำนาญ และการจัด ระบบการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นความแตกต่างระหว่างความสามาถกับสมรรถนะ คือ ความสามารถเป็นนามธรรมที่แสดงถึงมุมมอง ความคิดของผู้นำ ซึ่งแสดงออกเป็นรูปธรรมได้จากสมรรถนะที่ต้องมีทักษะและความชำนาญในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อสร้างนวัตกรรม

กล่าวโดยสรุป ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรม นั้นประกอบไปด้วยคุณลักษณะ และพฤติกรรมของผู้นำที่มีมุมมองแตกต่าง สามารถสร้างสรรค์บรรยากาศองค์กร และสนับสนุนในด้านต่าง ๆ ที่กระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถคิดสร้างสิ่งใหม่เพื่อแก้ปัญหา และพัฒนานวัตกรรมให้เกิดขึ้นในองค์กร ซึ่งมีองค์ประกอบสี่มิติ ดังหัวข้อต่อไป

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

2. ความหมายองค์ประกอบของภาวะผู้นำด้านนวัตกรรม

จากการศึกษาของ Bossink (2004) พบว่า ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรมประกอบไปด้วย สี่องค์ประกอบ และได้ให้ความหมายของแต่ละองค์ประกอบไว้ดังนี้

1) ความสามารถพิเศษด้านการสร้างนวัตกรรม (charismatic innovation leadership) หมายถึง ผู้นำที่มีอิทธิพลเหนือผู้ปฏิบัติงานที่ไม่ได้มาจากตำแหน่ง แต่มาจากความสามารถมีความมุ่งมั่นในการสร้างนวัตกรรม ผ่านการแสดงวิสัยทัศน์การทำงานแบบมุ่งเน้นสร้างนวัตกรรม ให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับรู้ เข้าใจตรงกันจนเป็นที่ยอมรับ นอกจากนี้มีพฤติกรรมที่เคารพการตัดสินใจของผู้อื่น รับฟังความคิดที่แปลกใหม่ กล้าที่จะเสี่ยง สามารถสร้างแรงบันดาลใจในการคิดค้นสิ่งใหม่ และมีวิธีการเร่งกระบวนการให้เกิดนวัตกรรม ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้ทิศทางในการทำงานว่าจะมุ่งไปในการสร้างนวัตกรรม รับรู้ว่างานของตนนั้นมีคุณค่า และต้องทำงานอย่างไรจึงจะสามารถสร้างนวัตกรรมได้สำเร็จ การศึกษาการศึกษาของ Stoker *et al*. (2001) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำ บุคลิกลักษณะส่วนบุคคล และความสามารถจัดการทีมด้วยตนเอง พบว่า ผู้นำที่มีความสามารถพิเศษ มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสามารถด้านนวัตกรรมของทีม สอดคล้องกับการศึกษาของ Nadler and Tushman (1990) ที่พบว่าความสามารถพิเศษของผู้นำสามารถสร้างพลัง และส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานสร้างนวัตกรรม โดยการสร้างข้อผูกพัน การสนับสนุนการพัฒนานวัตกรรมอย่างมีทิศทาง การชี้ให้เห็นคุณค่าของนวัตกรรม และสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน

ดังนั้น ความสามารถพิเศษด้านการสร้างนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อการสร้างนวัตกรรมผ่านการแสดงวิสัยทัศน์มุ่งนวัตกรรม รับฟังความคิดเห็นที่แปลกใหม่ พร้อมเผชิญความเสี่ยงของการสร้างนวัตกรรม และสร้างแรงบันดาลใจในการสร้างนวัตกรรม

2) การใช้เครื่องมือสร้างนวัตกรรม (instrumental innovation leadership) ในสังคมที่รีบเร่งภายใต้การเปลี่ยนแปลงที่มีอยู่ตลอดเวลา ผู้นำจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้นำต้องสามารถสร้างเครื่องมือเพื่อช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานมีพลังในการทำงาน และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ โดยการควบคุม จัดโครงสร้าง และการให้รางวัล ซึ่งกระทำได้โดยการสร้างระบบการทำงาน การจัดรูปแบบกระบวนการทำงาน โดยผู้นำทำหน้าที่ควบคุมการดำเนินงาน จัดโครงสร้างการทำงาน ตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบให้เหมาะสม และให้รางวัลหรือสิ่งตอบแทนผู้ที่สามารถสร้างสรรค์ผลงานได้สำเร็จ เหล่านี้ถือเป็นเครื่องมือที่ผู้นำพึงสร้างขึ้นเพื่อช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ได้สำเร็จ จากการศึกษาของ Nadler and Tushman (1990) พบว่า ผู้นำที่มีความสามารถด้านนวัตกรรมต้องมีเครื่องมือที่จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกมั่นใจว่าได้ทำงานตามเป้าหมายเกี่ยวกับการสนับนวัตกรรมที่วางไว้ ดังนั้นผู้นำต้องสร้างมาตรฐานการทำงาน มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบให้ชัดเจน สร้างระบบและกระบวนการทำงานเพื่อนำมาใช้ในการวัดผล ติดตามพฤติกรรม และผลของการทำงาน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

กล่าวได้ว่า การใช้เครื่องมือสร้างนวัตกรรม หมายถึง ผู้นำที่สามารถสนับสนุนการเกิดนวัตกรรมได้โดยมีการสร้างระบบการทำงาน จัดรูปแบบหรือขั้นตอนกระบวนการสร้างนวัตกรรม และมีการควบคุม ติดตามผลของการใช้ระบบและกระบวนการสร้างนวัตกรรม รวมทั้งมีการให้รางวัลผู้ที่สามารถสร้างนวัตกรรมได้สำเร็จ

3) การมีปฏิสัมพันธ์เพื่อสร้างนวัตกรรม (interactive innovation leadership)

การมีปฏิสัมพันธ์เพื่อสร้างนวัตกรรมเป็นพฤติกรรมของผู้นำที่มีการสร้างสัมพันธภาพกับผู้ปฏิบัติงาน โดยการใช้อำนาจที่เหมาะสมตามสายการบังคับบัญชา (hierarchical power) มีถ่ายทอดวิสัยทัศน์มุ่งสร้างนวัตกรรมตามสายงานอย่างทั่วถึง Nam and Tatum (1997) กล่าวว่า ผู้นำที่สามารถขับเคลื่อนองค์กรให้มีนวัตกรรมได้นั้น จะเป็นผู้ที่สามารถใช้อำนาจของตนเป็นเสมือนกุญแจสำคัญในการยอมรับสิ่งใหม่ ๆ ผู้นำจะต้องมีการสร้างข้อผูกพัน (commitment) กับผู้ปฏิบัติงานในการสร้างนวัตกรรมอย่างเป็นรูปธรรมชัดเจน และให้อำนาจ (enabling) แก่ผู้ปฏิบัติงานในการคิดสร้างสิ่งใหม่ได้อย่างอิสระ นอกจากนี้ผู้นำจะต้องให้การสนับสนุนการสร้างนวัตกรรม การเป็นพี่เลี้ยงให้คำแนะนำ และการเสริมพลังเพื่อสร้างความมั่นใจในการสร้างนวัตกรรม อุทิศเวลาร่วมอภิปรายเกี่ยวกับรายละเอียดต่าง ๆ ของการทำงานกับผู้ปฏิบัติงานและพยายามผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้นำในการสร้างนวัตกรรมต่อไป การศึกษาของ Eisenbach *et al*. (1999) พบว่า ผู้นำที่มีความสามารถด้านนวัตกรรมจะมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม และคำนึงถึงการสร้างสัมพันธภาพกับผู้ปฏิบัติงานเป็นรายบุคคล สอดคล้องกับการศึกษาของ Markham (1998) ที่กล่าวว่า การที่ผู้นำร่วมลงมือทำงานไปพร้อมกับผู้ปฏิบัติงาน มีสัมพันธภาพที่ดี จะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีพฤติกรรมได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ในขณะที่ Burpitt and Bigoness (1997) พบว่า ทีมงานที่ได้รับการสร้างพลังอำนาจจากผู้นำ โดยการให้อิสระในการคิดหาหนทางแก้ไขปัญหา การไปพบกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องด้วยตนเอง เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการคิดและตัดสินใจตั้งแต่เริ่มทำงานชิ้นใหม่ และสนับสนุนให้มีบทบาทสำคัญหรือให้เป็นผู้นำในการสร้างนวัตกรรมด้วยตนเอง จะเป็นทีมงานที่สามารถคิดค้นสิ่งใหม่และแก้ไขปัญหาในการทำงานด้วยนวัตกรรมได้เป็นอย่างดี

ดังนั้น การมีปฏิสัมพันธ์เพื่อสร้างนวัตกรรมจึงหมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่แสดงถึงการมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ปฏิบัติงาน ให้การสนับสนุนการสร้างนวัตกรรม และสร้างพลังอำนาจเพื่อส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้นำในการสร้างนวัตกรรมด้วยตนเอง

3. งานวิจัยที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำด้านนวัตกรรม

Aeimtitiwat and Lee (2002) ได้วิจัยเรื่องคุณสมบัติของความเป็นผู้ประกอบการในองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการสร้างนวัตกรรมขององค์กรขนาดใหญ่ พบว่า มีคุณสมบัติสี่ข้อของความเป็นผู้ประกอบการในองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการสร้างนวัตกรรมขององค์กรขนาดใหญ่ได้แก่ บรรยากาศและวิสัยทัศน์ การปรับตัวเข้าหาตลาด การเรียนรู้โดยถ่ายทอดข้อมูลระหว่างกัน ความเป็นอิสระของงาน นอกจากนั้นผลการวิจัยยังชี้ให้เห็นว่า มีความแตกต่างระหว่างความสามารถในการสร้างนวัตกรรมของ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

วิสาหกิจขนาดใหญ่ในประเทศที่พัฒนาแล้ว และประเทศที่กำลังพัฒนา ในท้ายที่สุดผลการวิจัยยังพบว่า ความเกี่ยวข้องกับธุรกิจในปัจจุบันมีความสัมพันธ์กับการสร้างนวัตกรรมขององค์กร ดังนั้นการพัฒนาแนวคิดของความเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กรขึ้นในประเทศไทย จึงอาจเป็นทางออกหนึ่งในการสร้างความเจริญเติบโตบนพื้นฐานของความมีประสิทธิภาพ อันจะทำให้สามารถแข่งขันได้ในระยะยาว

Borins (2002) วิจัยเรื่องภาวะผู้นำ และนวัตกรรมในภาครัฐ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจในผู้จัดการบริษัทเอกชนจำนวน 1,158 คน ผลการวิจัยพบว่า การเกิดนวัตกรรมในองค์กรมักเกิดจากการคิดสร้างสิ่งใหม่จากเล็กไปใหญ่ มากกว่าการใช้สติปัญญาตามแบบแผนที่มีอยู่เดิม และภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลต่อการสร้างนวัตกรรมนั้นจะต้องเป็นผู้มีความสามารถในการตัดสินใจ เอื้ออำนวยการค้นหาข้อมูลอย่างกว้างขวาง เป็นที่ปรึกษา การเสนอทางเลือกในการปฏิบัติงานที่หลากหลาย การผลักดันเป้าหมายให้เป็นที่ยอมรับ มีความเชื่อมั่นว่าทุกอย่างสามารถเป็นไปได้ และสามารถสร้างบรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรมโดยการเป็นที่ปรึกษา การให้รางวัลตอบแทนผู้สร้างนวัตกรรมได้สำเร็จ และแสดงการยอมรับบุคคลเหล่านั้น และปกป้องพวกเขาจากสิ่งรบกวนภายนอก

Messinger (2008) วิจัยเรื่องสมรรถนะของผู้นำสำหรับทีมนวัตกรรมระดับโลกที่มีประสิทธิภาพ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพโดยใช้เทคนิคเดลฟายสองรอบ และเก็บข้อมูลผ่านทางอินเทอร์เนต สำรวจกับผู้เชี่ยวชาญด้านการทำงานเป็นทีม ด้านภาวะผู้นำ ด้านนวัตกรรมและด้านวัฒนธรรม จำนวน 36 คน ที่มีเชื้อชาติเอเชีย ยุโรป และอเมริกาเหนือ ผลการวิจัยพบว่า ผู้นำสำหรับทีมนวัตกรรมระดับโลกนั้น สมรรถนะการทำงานแบบพหุวัฒนธรรมมีความสำคัญมากที่สุด รองลงมาคือ สมรรถนะด้านเทคนิคการทำงาน และสมรรถนะด้านสังคม สำหรับรูปแบบของภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับการทำงานเป็นทีมนวัตกรรมระดับโลกนั้น ควรมีลักษณะภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (participative leadership) มีจิตวิญญาณของผู้ประกอบการที่ดี คำนึงถึงผู้อื่น และมีความสามารถในการจัดการตนเอง

Moolenaar, Daly, and Sleegers (2010) วิจัยเรื่องการดำรงตำแหน่งของครูใหญ่: การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ตำแหน่งในเครือข่ายทางสังคม และบรรยากาศนวัตกรรมของโรงเรียน ตัวอย่างคือ ครู จำนวน 702 คน และครูใหญ่ จำนวน 51 คน ของโรงเรียนประถมศึกษา ประเทศเนเธอร์แลนด์ ใช้การวิเคราะห์แบบพหุระดับ และแบบสอบถามเกี่ยวกับตัวแปรที่เกี่ยวข้อง ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับบรรยากาศนวัตกรรมของโรงเรียน ตำแหน่งในเครือข่ายทางสังคมของครูใหญ่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับบรรยากาศนวัตกรรมของโรงเรียน นอกจากนี้ผลการวิจัยยังพบอีกว่าครูใหญ่ที่ให้คำแนะนำเป็นรายบุคคลแก่ครู และมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับครูจะมีผลต่อนวัตกรรมของโรงเรียน

Sagnak (2011) วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำแบบเสริมพลังและพฤติกรรมนวัตกรรมของครู: บทบาทการเป็นสื่อกลางของบรรยากาศนวัตกรรม ตัวอย่าง คือ ครู จำนวน 710 คน และครูใหญ่ จำนวน 55 คน จากโรงเรียนระดับประถมศึกษา ประเทศตุรกี ทดสอบความสัมพันธ์ด้วยวิธีการวิเคราะห์แบบถดถอย และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำแบบเสริมพลัง

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สามารถทำนายพฤติกรรมนวัตกรรมของครู และบรรยากาศนวัตกรรมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สำหรับบทบาทการเป็นสื่อกลางของบรรยากาศนวัตกรรมนั้นพบว่า มีบทบาทเพียงบางส่วนเท่านั้น

Bowen *et al*. (2012) วิจัยเรื่อง การวัดประสิทธิผลของภาวะผู้นำด้านนวัตกรรม: การวิเคราะห์ตัวบ่งชี้จากการปฏิบัติงานด้านอุตสาหกรรม โดยศึกษาในองค์กรที่ดำเนินธุรกิจการบิน ในประเทศสหรัฐอเมริกาที่ต้องให้ความสำคัญกับความปลอดภัยของมนุษย์ การสร้างผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ และคุณภาพด้านการบริการ ตัวบ่งชี้ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีชื่อว่า “The airline quality rating criteria” ที่ใช้ในการประเมินศักยภาพของผู้บริหารในการบริหารคุณภาพการให้บริการของสายการบินสี่ประเภท ได้แก่ 1) ความตรงต่อเวลา 2) การปฏิเสธเที่ยวบิน 3) ความผิดพลาดในการลำเลียงกระเป๋า และ 4) การร้องเรียนจากลูกค้า ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสายการบินที่มีภาวะผู้นำด้านนวัตกรรม คือ มีลักษณะที่มุ่งมั่นพัฒนาคุณภาพการบริการทั้ง 4 ประเภทดังกล่าว สามารถสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้า และสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันโดยประเมินจากผลตอบแทนประจำเดือนที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง

จากงานวิจัยดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่า ลักษณะของผู้นำที่มีผลต่อการสร้างนวัตกรรมในองค์กร และมีผลต่อการเกิดพฤติกรรมการทำงานมุ่งนวัตกรรมของบุคลากร จะต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการตัดสินใจ สามารถเป็นที่ปรึกษาโดยรับฟังความคิดเห็นจากทุกคน มีการแบ่งปันข้อมูล และให้ความสำคัญกับการริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานหรือวิธีปฏิบัติงานใหม่ ๆ ซึ่งมีความสอดคล้องกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำด้านนวัตกรรมของ Bossink (2004) ที่ผู้วิจัยนำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้

อย่างไรก็ตามผลการศึกษาจากงานวิจัยหลายเรื่องพบว่า ภาวะผู้นำไม่มีความสัมพันธ์กับความคิดสร้างสรรค์ในการผลิตผลงาน และพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรมของผู้ปฏิบัติงานโดยตรง (Jaskyte, 2004) ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้จึงกำหนดให้ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรมมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม โดยส่งอิทธิพลผ่านแรงจูงใจภายในบุคคลต่องาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีองค์ประกอบของการสร้างสรรค์ที่กล่าวไว้ว่าองค์ประกอบภายนอกบุคคล หรือองค์ประกอบด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน เป็นปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อแรงจูงใจภายในต่อการทำหน้าที่ ซึ่งเป็นหนึ่งจากสามตัวแปรขององค์ประกอบภายในปัจเจกบุคคล (Amabile, 2012) ดังนี้

องค์ประกอบภายในปัจเจกบุคคล (within-individual components)

สำหรับองค์ประกอบภายในปัจเจกบุคคล (within-individual components) ในทฤษฎีองค์ประกอบของการสร้างสรรค์ ประกอบด้วยองค์ประกอบด้านจิตวิทยาภายในบุคคลสามองค์ประกอบ ได้แก่ ทักษะหลักที่เกี่ยวข้องในงาน (domain-relevant skills) กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ (creativity-relevant processes) และแรงจูงใจภายในต่อการทำหน้าที่ (intrinsic task motivation) (Amabile, 2012) มีดังนี้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ทักษะหลักที่เกี่ยวข้องในงาน (domain-relevant skills)

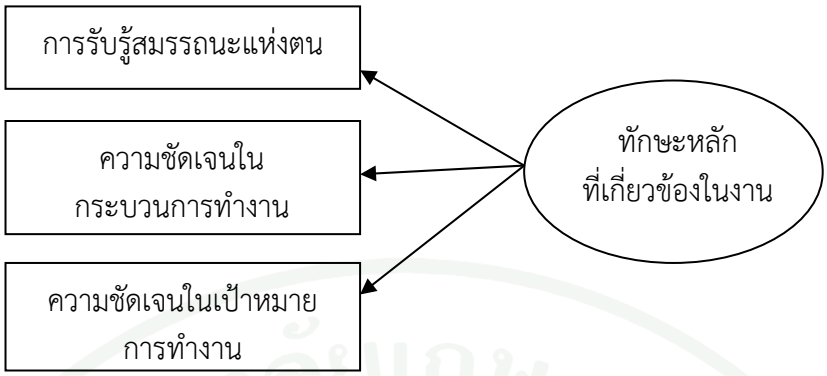
จะเห็นได้ว่าเป้าหมายหลักของการศึกษาเกี่ยวกับทฤษฎีองค์ประกอบของการสร้างสรรค์ จะมุ่งเน้นไปที่แรงจูงใจภายในต่อการทำหน้าที่ของบุคคล เพราะผู้วิจัยเห็นว่าทักษะหลักที่เกี่ยวข้องในงาน และกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์นั้นเป็นสิ่งที่มีอยู่แล้วในตัวบุคคล และอาจได้รับอิทธิพลจากองค์ประกอบด้านสิ่งแวดล้อมการทำงาน แต่น้อยกว่าแรงจูงใจภายในต่อการทำหน้าที่ สำหรับความหมายของทักษะหลักที่เกี่ยวข้องในงานนั้น หมายถึง ความรู้ ทักษะ และความสามารถของบุคคลเกี่ยวกับงานที่ทำ ซึ่งอาจวัดได้จากปัจจัยสองประการ ประการแรก คือ การรับรู้สมรรถนะแห่งตน (perceived self-efficacy) (Bandura, 1986) ที่เป็นการแสดงออกของบุคคลว่า มีความมั่นใจรับรู้ความสามารถของตนเอง ถ้าบุคคลมีความเชื่อมั่นในสมรรถนะแห่งตนสูง ย่อมเกิดการสร้างสรรค์ในการทำงานได้มากยิ่งขึ้น (Tierney and Farmer, 2002) ประการที่สอง คือ การมีทักษะในการทำงาน ซึ่งจะเกิดได้จากการที่บุคคลมีเป้าหมาย และกระบวนการทำงานที่ชัดเจน (goal and process clarity) (Sawyer, 1992) เพราะจะช่วยส่งเสริมให้บุคคลค้นคว้าหาสิ่งที่ดีที่สุด รวมถึงวิธีการที่จะสร้างสรรค์สิ่งใหม่ เพื่อนำมาใช้ในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ

ดังนั้น จะเห็นได้ว่าทักษะหลักที่เกี่ยวข้องในงาน เป็นความสามารถ หรือทักษะในการทำงานของบุคคล รวมทั้งมีความเข้าใจในเป้าหมาย และกระบวนการทำงานของตนเอง ทำให้สามารถวางแผนตอบสนอง และตัดสินใจที่จะดำเนินการสร้างสิ่งใหม่ และนำสิ่งใหม่หรือนวัตกรรมที่เกิดขึ้นไปใช้ได้

องค์ประกอบของทักษะหลักที่เกี่ยวข้องในงาน (domain-relevant skills)

Amabile (1988) อธิบายว่าทักษะหลักที่เกี่ยวข้องในงานเป็นรูปแบบการคิด เพื่อสร้างสิ่งใหม่ รูปแบบการคิดนี้ ประกอบไปด้วยทักษะในงานที่ทำ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำ การศึกษาของ Schoen (2011) พบว่าทักษะหลักที่เกี่ยวข้องในงาน มีสามองค์ประกอบได้แก่ การรับรู้สมรรถนะแห่งตน (perceived self-efficacy) ความชัดเจนในกระบวนการทำงาน (process clarity) และความชัดเจนในเป้าหมายการทำงาน (goal clarity) ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ จึงกำหนดองค์ประกอบที่เป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวัดทักษะหลักที่เกี่ยวข้องในงานจากสามองค์ประกอบดังกล่าว แสดงเป็นโมเดลการวัดทักษะหลักที่เกี่ยวข้องในงาน ดังภาพที่ 5

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์



ภาพที่ 5 โมเดลการวัดทักษะหลักที่เกี่ยวข้องในงาน

จากภาพที่ 5 แสดงโมเดลการวัดทักษะหลักที่เกี่ยวข้องในงาน ประกอบด้วยองค์ประกอบการรับรู้สมรรถนะแห่งตน ความชัดเจนในกระบวนการทำงาน และความชัดเจนในเป้าหมายการทำงาน โดยแต่ละองค์ประกอบมีความหมาย ดังนี้

1. ความหมายขององค์ประกอบการรับรู้สมรรถนะแห่งตน (perceived self-efficacy)

Bandura (1997) อธิบายการรับรู้สมรรถนะแห่งตน ว่าเป็นเสมือนตัวนำที่สำคัญของการสร้างความคิดใหม่และนวัตกรรมใหม่ ๆ บุคคลที่รับรู้ว่าตนเองเป็นผู้มีความสามาถจะมีความมั่นใจในการก้าวข้ามวิธีการทำงานแบบเดิม ๆ ด้วยการทำงานแบบสร้างสรรค์แทน (Tierney and Farmer, 2002) Spreitzer (1995); Riggs *et al*. (1994) ได้สร้างเครื่องมือเพื่อวัดการรับรู้สมรรถนะแห่งตนที่มีต่อการทำงาน ในเรื่องของแนวคิดในการทำงาน ความมั่นใจในความรู้ ความสามารถของตนเองที่พัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ดังนั้น การรับรู้สมรรถนะแห่งตน จึงหมายถึงการที่บุคคลรับรู้ความสามารถของตนเองที่มีต่อการทำงานสร้างสรรค์สิ่งใหม่ หรือการทำงานด้วยวิธีการแบบใหม่ ซึ่งจะทำให้บุคคลรู้สึกสนุกเมื่อได้ทำงานที่มีปัญหา และสนุกกับการแก้ปัญหาในงาน

2. ความหมายขององค์ประกอบความชัดเจนในกระบวนการทำงาน (process clarity)

Sawyer (1992) ให้ทัศนะว่าถ้าบุคคลมีการรับรู้ และเข้าใจกระบวนการทำงาน หรือวิธีการขั้นตอนการทำงานของตนอย่างชัดเจนแล้ว ย่อมทำให้เห็นหนทางในการพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ความชัดเจนในกระบวนการทำงาน จึงหมายถึงการที่บุคคลรับรู้ความชัดเจนเกี่ยวกับขั้นตอน กระบวนการ วิธีการทำงานของตน สามารถแบ่งเวลาการทำงาน และกำหนดวิธีการทำงานของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

3. ความหมายขององค์ประกอบความชัดเจนในเป้าหมายการทำงาน (goal clarity)

Sawyer (1992) ให้ทัศนะว่าถ้าบุคคลมีการรับรู้เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงานในองค์กรอย่างชัดเจน ย่อมทำให้ทราบผลลัพธ์ที่คาดหวังขององค์กร และเกิดความต้องการที่จะพัฒนาสิ่งต่าง ๆ ในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น ดังนั้นความชัดเจนในกระบวนการทำงาน จึงหมายถึงการที่บุคคลรับรู้เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงานได้อย่างชัดเจน

4. กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ (creative-relevant processes)

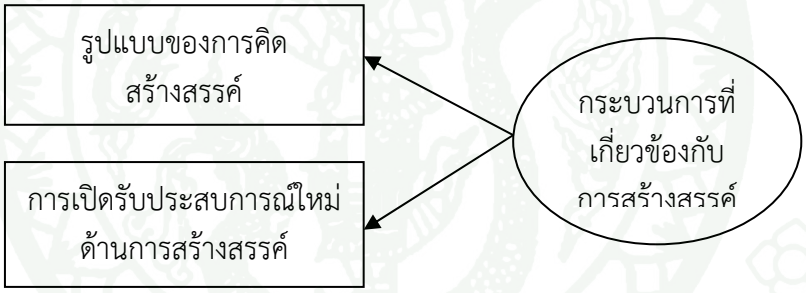
กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ (creative-relevant processes) (Amabile, 2012) ชื่อเดิม คือ ทักษะที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ (creative-relevant skills) (Amabile, 1983, 1996) เป็นปัจจัยภายในปัจเจกบุคคล ที่เป็นกระบวนการช่วยบุคคลให้มีความคิดสร้างสรรค์เพิ่มขึ้น Amabile มองว่าบุคคลที่มีกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์จะสามารถสร้างผลงานใหม่ ๆ (creative outcomes) ได้มากกว่าบุคคลที่มีเพียงแค่ความรู้ หรือทักษะในงาน สำหรับคุณลักษณะที่สำคัญของบุคคลที่มีกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์มีสามประการได้แก่ การมีรูปแบบการคิด (cognitive style) ที่สามารถเผชิญกับความยุ่งยากซับซ้อน และกล้าที่จะทำในสิ่งที่แตกต่างในขณะแก้ปัญหา ซึ่งคำว่า set ในโมเดลของทฤษฎี หมายถึง แนวโน้มที่จะทำสิ่งเดิม ๆ แม้ว่าจะไม่ทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดก็ตาม ดังนั้น คำว่า breaking set ตรงด้านล่างของโมเดล จึงหมายถึงการที่บุคคลกล้าเสี่ยงที่จะทำสิ่งที่ต่างไปจากเดิมเพื่อแก้ปัญหา หรือการคิดนอกกรอบนั่นเอง (thinking out of the box) คุณลักษณะที่สอง คือ การมองปัญหาในมุมที่แตกต่าง (taking a different perspective on a problem) หมายถึงการมีทัศนคติที่เปิดรับ กล้าที่จะเผชิญกับปัญหา และความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้นจากการแก้ปัญหาด้วยวิธีการที่แตกต่างไปจากเดิม คุณลักษณะสุดท้าย คือ รูปแบบการทำงาน (working style) ที่จะต้องเป็นคนที่มีความมุ่งมั่นพยายาม แม้ว่าการแก้ปัญหาหรือสร้างสิ่งใหม่จะมีระยะเวลาที่ยาวนานเพียงใดก็ตาม และต้องเป็นผู้ที่มีความวิริยะอดทนต่อความยากลำบากในการแก้ปัญหา และเต็มใจที่จะทำงานหนักเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ตามที่ต้องการ

นอกจากนี้ Amabile ยังให้ทัศนะว่าคุณลักษณะส่วนบุคคล (personality characteristic) มีผลต่อกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ด้วย คุณลักษณะเหล่านั้นได้แก่ การเป็นคนที่มีวินัยในตนเองสูง (self- discipline) ความยับยั้งชั่งใจ (the ability to delay gratification) ความทนต่อความรู้สึกไม่แน่ใจ (a tolerance for ambiguity) ความขยันหมั่นเพียรในการเผชิญกับความยุ่งยากและความล้มเหลว (perseverance in the face of frustration and lack of success) และการตัดสินใจได้อย่างอิสระ (independence of judgment) ความมีอิสระในการทำงาน (autonomy) ซึ่งเหล่านี้เป็นคุณสมบัติของบุคคลที่มีสามารถสร้างนวัตกรรมให้เกิดขึ้นได้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

5. องค์ประกอบของกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ (creativity-relevant processes)

Scott and Bruce (1994); Tierney (1997) ศึกษาเกี่ยวกับลักษณะของผู้ที่มีกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ ได้แก่ รูปแบบการคิดสร้างสรรค์ (creative cognitive style) ความเชื่อมั่นในความสามารถด้านความคิดสร้างสรรค์ของตน (creative self-efficacy) และการเปิดรับประสบการณ์ใหม่ด้านการสร้างสรรค์ (openness to experience on creativity) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ (Feist, 1998) ที่สังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ของศิลปินและนักวิทยาศาสตร์ แล้วพบว่าการเปิดใจทดสอบการสร้างสรรค์สิ่งใหม่มีความสัมพันธ์การเกิดความคิดสร้างสรรค์ในระดับสูง และสอดคล้องกับการศึกษาของ George and Zhou (2001) และ Williams (2004) ที่พบความสัมพันธ์ระหว่างการเปิดใจทดสอบการสร้างสรรค์สิ่งใหม่กับความคิดสร้างสรรค์ของผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ จึงกำหนดองค์ประกอบที่เป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวัดกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ จากสององค์ประกอบ คือ องค์ประกอบรูปแบบการคิดสร้างสรรค์ และการเปิดรับประสบการณ์ใหม่ด้านการสร้างสรรค์ดังกล่าว แสดงเป็นโมเดลการวัดกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ ดังภาพที่ 6



ภาพที่ 6 โมเดลการวัดกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์

จากภาพที่ 6 แสดงโมเดลการวัดกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ประกอบด้วยองค์ประกอบรูปแบบการคิดสร้างสรรค์ และการเปิดรับประสบการณ์ใหม่ด้านการสร้างสรรค์ โดยแต่ละองค์ประกอบมีความหมาย ดังนี้

1. ความหมายขององค์ประกอบรูปแบบการคิดสร้างสรรค์ (creative cognitive style)

รูปแบบการคิดสร้างสรรค์ เป็นกลไกทางจิตของมนุษย์ที่ทำการเก็บและประเมินผลข้อมูลต่าง ๆ จากสิ่งแวดล้อม ซึ่งมีผลต่อวิธีการที่บุคคลใช้ในการค้นหาข้อมูล ความรู้จากแหล่งต่าง ๆ เพื่อนำมาบูรณาการเข้าด้วยกันเป็นความคิดรวบยอด บุคคลที่มีรูปแบบการคิดสร้างสรรค์ในระดับสูงจะรู้สึกสนุกเมื่อได้ทำงานที่ต่างไปจากเดิม หรือเมื่อได้ทำงานด้วยวิธีการใหม่ ๆ (Miron *et al*., 2004) นอกจากนี้ยังต้องเป็นผู้ที่มีความเชื่อมั่นในความคิดสร้างสรรค์ของตนว่ามีประโยชน์ มีคุณค่า และเชื่อว่าตนจะต้องทำสิ่งที่สร้างสรรค์ได้สำเร็จ Tierney and Farmer (2002) ให้ทัศนะเกี่ยวกับ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ความเชื่อมั่นด้านความคิดสร้างสรรค์ของตนไว้ว่า เป็นความเชื่อของบุคคลที่มีต่อความสามารถในการคิดสร้างสิ่งใหม่ ซึ่งจะช่วยสร้างความเชื่อมั่นที่จะรับความเสี่ยงของการทำสิ่งใหม่ ๆ และมีความมั่นใจว่าตนสามารถสร้างสิ่งใหม่หรือนวัตกรรมได้สำเร็จ ซึ่งจะเห็นได้จากการมีความคิดริเริ่มการแก้ปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์ ดังนั้น รูปแบบการคิดสร้างสรรค์ จึงหมายถึง รูปแบบการคิดของบุคคลที่ชอบคิดแสวงหาทางออก ชอบใช้ความคิดที่แปลกใหม่แตกต่างจากเดิม และเชื่อมั่นในความคิดสร้างสรรค์ของตน เพื่อค้นหาวิธีการทำงานใหม่ ๆ หรือเพื่อสร้างนวัตกรรม

2. ความหมายขององค์ประกอบการเปิดรับประสบการณ์ใหม่ด้านการสร้างสรรค์ (openness to experience on creativity)

นอกจากรูปแบบการคิดสร้างสรรค์ที่มีผลต่อการเกิดนวัตกรรมแล้ว ลักษณะของบุคคลที่เป็นกุญแจสำคัญของกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ คือ การเปิดรับประสบการณ์ใหม่ด้านการสร้างสรรค์ซึ่งแสดงให้เห็นแนวโน้มที่จะค้นหา เพลิดเพลินไปกับการเกิดขึ้นของสิ่งสร้างสรรค์ใหม่ ๆ ที่แตกต่างกัน และกระตุ้นให้เกิดการต่อยอดในการสร้างความคิดสร้างสรรค์ต่อไป (Costa and McCrae, 1992) ดังนั้นการเปิดรับประสบการณ์ใหม่ของการสร้างสรรค์ จึงหมายถึงการที่บุคคลแสดงการยอมรับความคิดสร้างสรรค์ทั้งของตนเอง และของผู้อื่น มีส่วนร่วมในการคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ และไม่ปิดกั้นตนเองที่จะเรียนรู้ หรือเริ่มทำสิ่งใหม่ ๆ ซึ่งจะเห็นได้จากการมีความสุขที่ได้ศึกษาค้นคว้า มีส่วนร่วมในการคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ไม่ปิดกั้นตนเอง และการสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ผู้อื่น

3. แรงจูงใจภายในต่อการทำหน้าที่ (intrinsic task motivation)

โดยทั่วไปจะเคยได้ยินว่าแรงจูงใจมีทั้งภายนอก (extrinsic motivation) และภายใน (intrinsic motivation) จากการศึกษาในช่วงแรกของ Amabile (1983) พบว่า แรงจูงใจภายนอกสามารถกระตุ้นให้บุคคลทำงานได้ตามหน้าที่ และทำให้เกิดผลงานนวัตกรรม ต่อมาการศึกษาในปี 1996 พบว่า แรงจูงใจภายนอกผลักดันให้เกิดความสร้างสรรค์ต่อเมื่อบุคคลรู้วิธีการแก้ปัญหาแล้วเท่านั้น ในขณะที่แรงจูงใจภายในจะกระตุ้นให้บุคคลเลือกที่จะทำงานด้วยวิธีการใหม่ ๆ แม้ว่ายังมองไม่เห็นทางออกของการแก้ปัญหา ดังคำกล่าวที่ว่า “เมื่อเปรียบเทียบการเดินเพื่อหาทางออกในเขาวงกตที่ซ่อนทางออกไว้หลายทาง คนที่ได้รับแรงจูงใจภายนอกอาจรีบเร่งเดินไปตามทางเดิมที่นำไปสู่ทางออก แต่คนที่มีแรงจูงใจภายในอาจจะเลือกเดินในเส้นทางใหม่ๆ ซึ่งอาจนำไปสู่ทางออกที่ใกล้กว่าและดีกว่าเดิมก็เป็นได้” (Amabile, 1996) มากไปกว่านั้น แรงจูงใจภายนอก อาจเป็นสิ่งรบกวนการเกิดความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลได้ เช่น ความรู้สึกคาดหวังที่จะได้รับรางวัลจากการทำงาน คาดหวังจะได้รับการประเมินค่าการปฏิบัติงานที่ดี การทำงานเพื่อตอบสนองความต้องการของบุคคลอื่นที่ถูกกำหนดไว้แล้ว ซึ่งเป็นการเสียเวลาในการสร้างความคิดสร้างสรรค์ และยังทำให้บุคคลไม่กล้าที่จะเสี่ยงในการเปลี่ยนแปลง หรือเลือกทำงานด้วยวิธีการใหม่ ๆ เพราะกลัวที่จะไม่ได้รับรางวัลจากการทำงาน

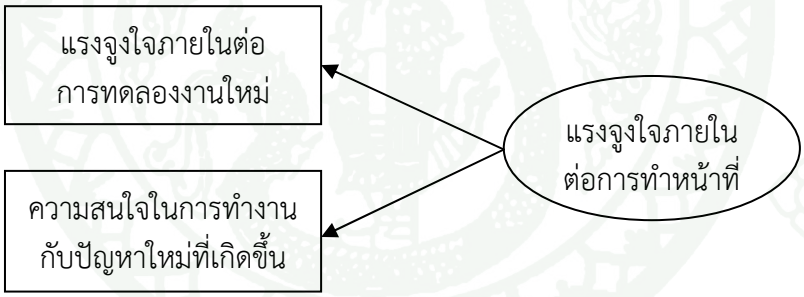
สำหรับคุณลักษณะของบุคคลที่มีแรงจูงใจภายในได้แก่ บุคคลที่มีเจตคติที่ดีต่อการทำงาน มีความสนใจ ตั้งใจ มองเห็นคุณค่า พึงพอใจ มีความต้องการที่จะท้าทายที่มีต่อการทำงานในหน้าที่ทำให้เกิดความชื่นชอบหลงใหล และมุ่งมั่นที่จะแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงาน ซึ่งความมุ่งมั่น

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ปราถนาที่จะทำงาน และแก้ไขปัญหาในงานจากความรู้สึกเหล่านี้ จะทำให้บุคคลเกิดการเรียนรู้ (learning) ทำให้มีความรู้ ทักษะ ความชำนาจในการทำงานมากยิ่งขึ้น

4. องค์ประกอบของแรงจูงใจภายในต่อการทำหน้าที่ (intrinsic task motivation)

Eisenberger and Rhoades (2001) ได้พัฒนาแบบวัดแรงจูงใจภายใน เพื่อประเมินแรงจูงใจภายในต่อการทำหน้าที่ของบุคคล จากความสนใจ (interesting) ความสนุกกับการทำงาน (enjoyable) ความเบื่อหน่าย (boring) และความไม่พอใจ (unpleasant) จำนวนสี่ข้อ แบบวัดมีค่าความเชื่อมั่นของสัมประสิทธิ์แอลฟ่าเท่ากับ 0.79 แต่ทั้งนี้แบบวัดดังกล่าวเป็นการศึกษาแรงจูงใจภายในแบบองค์ประกอบเดียว จากการทบทวนวรรณกรรมเพิ่มเติมพบว่า มีการศึกษาแรงจูงใจภายในที่มีต่อการความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล โดย Schoen (2011) ที่วัดแรงจูงใจจากสององค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบด้านแรงจูงใจภายในต่อการทดลองงานใหม่ (intrinsic motivation toward the experimental task) (Shalley and Perry-Smith, 2001) จำนวนเจ็ดข้อ และความสนใจในการทำงานกับปัญหาใหม่ที่เกิดขึ้น (interested in working with new problems) (Tierney *et al*., 1999) จำนวนห้าข้อ ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ จึงกำหนดองค์ประกอบที่เป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวัดแรงจูงใจภายในต่อการทำหน้าที่ จากสององค์ประกอบดังกล่าว แสดงเป็นโมเดลการวัดแรงจูงใจภายในต่อการทำหน้าที่ ดังภาพที่ 7



ภาพที่ 7 โมเดลการวัดแรงจูงใจภายในต่อการทำหน้าที่

จากภาพที่ 7 แสดงโมเดลการวัดแรงจูงใจภายในต่อการทำหน้าที่ ประกอบด้วยองค์ประกอบแรงจูงใจภายในต่อการทดลองงานใหม่ และความสนใจในการทำงานกับปัญหาใหม่ที่เกิดขึ้น โดยแต่ละองค์ประกอบมีความหมาย ดังนี้

1. ความหมายขององค์ประกอบแรงจูงใจภายในต่อการทดลองงานใหม่ (intrinsic motivation toward the experimental task)

Shalley and Perry-Smith (2001) ให้ทัศนะว่าบุคคลที่มีแรงจูงใจภายในต่อการทดลองงานใหม่ (intrinsic motivation toward the experimental task) หมายถึง การที่บุคคลมีแรงบันดาลใจที่จะท้าทายการทำงานใหม่ ๆ ดังนั้น แรงจูงใจภายในต่อการทดลองงานใหม่ จึงหมายถึงแรงจูงใจ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ภายในบุคคลที่ทำให้มีความกล้าที่จะเสี่ยงต่อการทำงานใหม่ ๆ ที่ท้าทาย เพื่อแก้ปัญหาการทำงานที่มีอยู่ให้ดียิ่งขึ้น หรือพัฒนากระบวนการทำงาน สร้างสิ่งใหม่ในการทำงาน ซึ่งวัดได้จากความมุ่งมั่น ความสนใจในงาน และการมีความสุขที่ได้ทำงาน

2. ความหมายขององค์ประกอบความสนใจในการทำงานกับปัญหาใหม่ที่เกิดขึ้น (interested in working with new problems)

Tierney *et al*. (1999) ให้ทัศนะเกี่ยวกับความสนใจในการทำงานกับปัญหาใหม่ที่เกิดขึ้น (interested in working with new problems) ว่าเป็นความรู้สึกภายในของบุคคลที่มีความสนใจ ใคร่รู้เมื่อต้องเผชิญกับปัญหาในการทำงาน ดังนั้นความสนใจในการทำงานกับปัญหาใหม่ที่เกิดขึ้น จึงหมายถึงความรู้สึกภายในบุคคลที่แสดงถึงการไม่ย่อท้อต่อปัญหา อุปสรรคในการสร้างสิ่งใหม่ หรือการทำงานด้วยวิธีที่แตกต่างจากเดิม ซึ่งวัดได้จากความรู้สึกสนุกเมื่อได้ทำงานที่มีปัญหาและความรู้สึกสนุกกับการแก้ปัญหาในงาน

สถาบันสมทบคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

สถาบันสมทบ คือ สถาบันการศึกษาชั้นสูงหรือสถาบันวิจัยที่เข้าสมทบในมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นผลสืบเนื่องมาจากคณะรัฐมนตรีได้มีมติให้ยุบสถาบันการศึกษาที่อยู่นอกสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่ดำเนินการสอนวิชาที่อยู่ในความควบคุมของกระทรวงศึกษาธิการ และให้สถาบันการศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการรับสถานศึกษาดังกล่าวเข้าสมทบในมหาวิทยาลัย ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยสนใจศึกษาพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรมของอาจารย์พยาบาล ในสถาบันสมทบคณะพยาบาลศาสตร์มหาวิทยาลัยมหิดล ซึ่งมีเป้าหมายเพื่อสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการด้านการศึกษา ด้านวิจัย และบริการวิชาการระหว่างคณะพยาบาลศาสตร์ และสถาบันสมทบ มหาวิทยาลัยมหิดล โดยสถาบันสมทบและคณะพยาบาลศาสตร์ จะประสานความร่วมมือ เพื่อดำเนินการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตในหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต รวมทั้งการประเมินหลักสูตรและการติดตามประเมินคุณภาพบัณฑิต

กิจกรรมของคณะพยาบาลศาสตร์กับสถาบันสมทบ มีดังนี้ (คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล, 2555)

1. ดำเนินการจัดสอบรวบยอดให้กับสถาบันสมทบ ทั้งเก้าแห่ง โดยจัดสอบปีละสามครั้ง

2. ดำเนินการเยี่ยมชมสถาบันสมทบ คณะพยาบาลศาสตร์ ทั้งเก้าแห่ง เพื่อศึกษาและเยี่ยมชมการดำเนินงานในด้านการจัดการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม รวมถึงจุดเด่นของแต่ละสถาบัน เพื่อนำไปวางแผนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาสาขาพยาบาลศาสตร์

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

3. ดำเนินการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลงานทางวิชาการที่เป็น Best Practice ของคณะพยาบาลศาสตร์ และสถาบันสมทบ

สถาบันสมทบมหาวิทยาลัยมหิดล ในความรับผิดชอบของคณะพยาบาลศาสตร์ จำนวน เก้าสถาบัน ดังนี้ (คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล, 2555)

1. คณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์ มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช
2. วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก
3. วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ
4. วิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ
5. วิทยาลัยพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี
6. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีจักรีรัช จังหวัดราชบุรี
7. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี จังหวัดราชบุรี
8. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี จังหวัดสุพรรณบุรี
9. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี จังหวัดนนทบุรี

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นอกจากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของแล่ละตัวแปรที่นำมาศึกษาครั้งนี้แล้ว ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับงานวิจัยที่ศึกษาเส้นทางอิทธิพลของปัจจัยหลายปัจจัยร่วมกันที่มีต่อการเกิดพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม ดังนี้

Potgieter (2004) วิจัยเชิงสำรวจลักษณะของภาวะผู้นำ และลักษณะองค์กรที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรมในสถาบันอุดมศึกษา ประเทศนิวซีแลนด์ ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะงานไม่ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลง และนวัตกรรมในสถาบันอุดมศึกษา นอกจากนี้ยังพบว่าบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาไม่เคยได้รับมอบหมายงานที่เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลง หรือนวัตกรรมจากผู้นำ ดังนั้นจากผลการวิจัยสรุปได้ว่าระบบการบริหาร และการสื่อสารภายในสถาบันอุดมศึกษาจำเป็นต้องปรับปรุงแก้ไข และต้องมีการจัดสรรทรัพยากรอย่างด้านต่างๆอย่างเหมาะสมร่วมกับการสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น และเกิดนวัตกรรมในสถาบันต่อไป

Eder (2007) ทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง การบูรณาการทฤษฎีองค์ประกอบร่วมกับทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยมต่อความสร้างสรรค์ของพนักงาน Eder อธิบายการเกิดความสร้างสรรค์ในผู้ปฏิบัติงานโดยการบูรณาการสองทฤษฎีร่วมกันได้แก่ ทฤษฎีองค์ประกอบ (componential model) (Amabile, 1988) และทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม (the interactionism model) (Woodman *et al*., 1993)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สำหรับทฤษฎีองค์ประกอบ อธิบายการเกิดความสร้างสรรค์ของมนุษย์ว่าเกิดจากลักษณะบุคคลสาม ประการ ได้แก่ แรงจูงใจภายใน (intrinsic motivation) ทักษะหลักที่เกี่ยวข้องกับงาน (domain-relevant skills) และกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ (creativity-relevant processes) ส่วนทฤษฎีปฏิสัมพันธ์ อธิบายว่าสิ่งแวดล้อมในการทำงาน (environmental) ลักษณะบุคคล (personal) และบริบทการทำงาน (contextual variables working) มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ ผลการศึกษาพบว่า ปฏิสัมพันธ์ระหว่างสิ่งแวดล้อมในการทำงาน (ซึ่งประกอบไปด้วย องค์กร การให้กำลังใจจากหัวหน้างาน การสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน ลักษณะงานที่ต้องการความคิดสร้างสรรค์ (job-required creativity) ความมีอิสระในการทำงาน การฝึกอบรม ทรัพยากร และความต้องการสำเร็จในงาน) กับลักษณะส่วนบุคคล มีอิทธิพลต่อความสร้างสรรค์ของผู้ปฏิบัติงาน และความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเหล่านี้ มีแรงจูงใจภายใน และทักษะหลักที่เกี่ยวข้องกับงาน เป็นตัวแปรคั่นกลาง

การวิจัยครั้งนี้ เก็บข้อมูลกับผู้ปฏิบัติงาน และหัวหน้างาน จากองค์กรสามแห่งที่มีลักษณะแตกต่างกันในประเทศที่ในเขตภูมิภาคทวีปแอตแลนติกตอนกลาง จำนวน 335 คน ใช้การวิเคราะห์โมเดลเชิงเส้นตรงระดับลดหลั่น (hierarchical linear modeling: HLM) ผลการวิจัยไม่สนับสนุนการบูรณาการทั้งสองทฤษฎีดังกล่าวร่วมกัน แต่พบว่าตัวแปรแรงจูงใจภายใน เป็นตัวแปรเดียวที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความคิดสร้างสรรค์ของผู้ปฏิบัติงานที่มีคะแนนทักษะหลักที่เกี่ยวข้องกับการทำงานระดับสูง และยังพบว่าลักษณะงานที่ต้องการความคิดสร้างสรรค์ไม่มีความสัมพันธ์กับการเกิดความสร้างสรรค์ในผู้ปฏิบัติงานที่มีคะแนนของกระบวนการที่เกี่ยวกับความสร้างสรรค์ระดับต่ำ

Carmeli and Spreitzer (2009) วิจัยเรื่องความไว้ใจ (trust) ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (connectivity) พลังการเรียนรู้ (thriving): การนำไปใช้เพื่อสร้างพฤติกรรมนวัตกรรมที่ทำงาน ศึกษาในพนักงานที่ทำงานในองค์กรต่าง ๆ จำนวน 172 คน โดยแบ่งการหาความสัมพันธ์ระหว่างความไว้ใจกับปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นก่อน (ครั้งที่ 1) ซึ่งการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นจะช่วยให้บุคคลมองเห็นความคิดที่แตกต่าง ได้เรียนรู้การทำงาน เป็นบรรยากาศหนึ่งขององค์กรที่มีส่วนในการสร้างพฤติกรรมนวัตกรรมในที่ทำงาน และจึงหาความสัมพันธ์ระหว่างพลังการเรียนรู้ และพฤติกรรมนวัตกรรมที่ทำงาน (ครั้งที่ 2) สำหรับพลังการเรียนรู้ เป็นตัวแปรทางจิตวิทยา แสดงถึงการที่บุคคลเห็นความสำคัญของการทำงานในหน้าที่ จึงเกิดพลัง (vitality) และการเรียนรู้ (learning) ผ่านการทำงาน ซึ่งพลังจะเกิดขึ้นได้เมื่อบุคคลมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นในทางที่ดี ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ได้สังเกตวิธีการทำงานของเพื่อนร่วมงาน ผลการวิเคราะห์สมการโครงสร้างเชิงเส้น structural equation modeling (SEM) พบว่า โมเดลความเป็นสื่อกลางตามลำดับ (a sequential mediation model) สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

Carmeli, Maiter, and Weisberg (2006) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะภาวะผู้นำแห่งตน (self-leadership skills) และพฤติกรรมนวัตกรรมในการทำงาน (innovative behavior at work) ในพนักงานและหัวหน้างานที่ทำงานในหกองค์กรของประเทศอิสราเอล จำนวน 175 คน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

วิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์โดยใช้โปรแกรม AMOS ผลการวิจัยพบว่า ทักษะภาวะผู้นำแห่งตนทั้งสามองค์ประกอบได้แก่ ทักษะการสร้างพฤติกรรม (Behavior-focused strategies) เช่น การรู้ตัว การรู้จักสังเกตตัวเอง การตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง การจูงใจตัวเอง การควบคุมกำกับตัวเอง ทักษะที่สอง คือ ทักษะการให้รางวัลตนเอง (natural reward strategies) เช่น การมองเห็นประโยชน์และคุณค่าของงานที่ทำ ความรู้สึกสนุกที่ได้ทำงาน และสุดท้าย คือ ทักษะการสร้างรูปแบบการเรียนรู้ (constructive thought pattern strategies) เช่น การคิดแบบบูรณาการ ความสามารถในการมองเห็นโอกาสในสถานการณ์ที่ยากลำบาก มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมนวัตกรรมในการทำงานทั้งในพนักงานและหัวหน้างาน นอกจากนี้ รายได้ และระยะเวลาการทำงานยังมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมนวัตกรรมในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติด้วย ผู้วิจัยให้ข้อเสนอแนะว่าวิธีการที่องค์กรจะสร้างพฤติกรรมนวัตกรรมในการทำงานให้เกิดขึ้นกับบุคลากรนั้น จำเป็นต้องสร้างภาวะผู้นำแห่งตนให้เกิดขึ้น และควรมีการให้รางวัลสำหรับผู้ที่มีภาวะผู้นำแห่งตน และมีพฤติกรรมนวัตกรรมในการทำงาน เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจต่อไป

Imran and Haque (2011) ศึกษาบทบาทการเป็นสื่อกลางของบรรยากาศองค์กร (organizational climate) ในความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (transformational leadership) และพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม (innovative work behaviour) ตัวอย่างคือ ผู้จัดการในองค์กรธุรกิจของประเทศปากีสถาน จำนวน 320 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์แบบถดถอยพหุระดับ (multiple/hierarchical regression) ผลการวิจัยพบว่า บทบาทการเป็นสื่อกลางของบรรยากาศองค์กรแบบระบบเปิด (open system model) มีเพียงบางส่วนเท่านั้น ในขณะที่บรรยากาศองค์กรแบบตั้งเป้าหมายอย่างมีเหตุผล (rational goal model) มีบทบาทการเป็นสื่อกลางระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ และพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

Isaksen and Isaksen (2011) ทำการวิจัยเชิงสำรวจเพื่อศึกษาบทบาทการเป็นสื่อกลางของบรรยากาศของการเกิดความสร้างสรรค์และนวัตกรรม (the climate for creativity and innovation) ในความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนการเกิดนวัตกรรมจากผู้นำ (leadership support for innovation) กับการเกิดผลงานนวัตกรรม (innovative productivity) โดยเก็บข้อมูลผ่านแบบสอบถามออนไลน์ในตัวอย่างที่เป็นพนักงาน 140 คน จาก 113 องค์กรที่มีลักษณะแตกต่างกัน ใน 10 ประเทศ ผลการวิจัยพบว่า คนที่มีการรับรู้การสนับสนุนการเกิดนวัตกรรมจากผู้นำในระดับสูง จะมีคะแนนการรับรู้บรรยากาศของการเกิดความสร้างสรรค์และนวัตกรรมสูงด้วย และคนที่มีคะแนนการรับรู้การเกิดผลงานนวัตกรรมสูง จะมีคะแนนการรับรู้บรรยากาศของการเกิดความสร้างสรรค์และนวัตกรรมสูงด้วย ดังนั้นสรุปได้ว่าบรรยากาศของการเกิดความสร้างสรรค์ และนวัตกรรมมีบทบาทเป็นสื่อกลางของความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนการเกิดนวัตกรรมจากผู้นำกับการเกิดผลงานนวัตกรรม

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Slåtten, Svensson, and Sværi (2011) ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำแบบเสริมพลังอำนาจ (empowering leadership) และอิทธิพลของบรรยากาศการทำงานที่หรรษา (a humorous work climate) ต่อความสร้างสรรค์และพฤติกรรมนวัตกรรมของบุคลากรที่ทำหน้าที่ให้บริการ เพื่อหารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปร โดยเก็บข้อมูลในพนักงานโรงแรม ผลการวิจัยพบว่า ความสามารถในการคิดสิ่งใหม่ได้อย่างสร้างสรรค์ (cognitive creativity production of novel ideas) มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการนำความคิดใหม่ๆไปปฏิบัติ (the behavioural implementation of these ideas into their respective work role) ในระดับสูง นอกจากนี้ยังพบว่าภาวะผู้นำแบบเสริมพลังอำนาจ และบรรยากาศการทำงานที่หรรษามีอิทธิพลต่อการเกิดพฤติกรรมความสร้างสรรค์ และนวัตกรรมของบุคลากร และพบว่าความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานทำหน้าที่เป็นสื่อกลางของความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเสริมพลังอำนาจ บรรยากาศการทำงานที่หรรษา และพฤติกรรมนวัตกรรมของบุคลากรอีกด้วย จากผลการวิจัยดังกล่าวสรุปได้ว่าทั้งภาวะผู้นำและบรรยากาศในที่ทำงานเป็นปัจจัยสำคัญของการเกิดพฤติกรรมนวัตกรรมและความสร้างสรรค์ของบุคลากร ดังนั้นผู้บริหารควรมีการสร้างเสริมพลังอำนาจ สร้างบรรยากาศการทำงานที่หรรษาที่เหมาะสม

Zhang and Begley (2011) วิจัยเรื่อง การรับรู้บรรยากาศองค์กร (organizational climate) การถ่ายโอนความรู้ (knowledge transfer) และนวัตกรรมในบุคคล (individual innovation) เก็บข้อมูลกับพนักงานบริษัทด้านการวิจัยและพัฒนาในประเทศจีน ซึ่งเป็นงานวิจัยเพียงไม่กี่เรื่องที่ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมนวัตกรรมของคนเอเชีย การศึกษาครั้งนี้ ศึกษาตัวแปรทั้งสามตัวโดยการเปรียบเทียบระหว่างบริษัทที่คนจีนเป็นเจ้าของ กับบริษัทที่คนอเมริกาเป็นเจ้าของ ผลการวิจัยพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจส่งผลต่อการเกิดนวัตกรรมระดับบุคคลในบริษัทที่คนอเมริกันเป็นเจ้าของมากกว่าบริษัทที่คนจีนเป็นเจ้าของ ในขณะที่การให้รางวัลมีผลต่อการเกิดนวัตกรรมระดับบุคคลไม่แตกต่างกัน และแหล่งข้อมูลความรู้ (knowledge resources) ส่งผลต่อการการเกิดนวัตกรรมระดับบุคคลในบริษัทที่คนอเมริกันเป็นเจ้าของมากกว่าบริษัทที่คนจีนเป็นเจ้าของ ในขณะที่การมีส่วนร่วมของทีม (team participation) มีผลต่อการเกิดนวัตกรรมระดับบุคคลไม่แตกต่างกัน สำหรับบทบาทการเป็นสื่อกลางของการถ่ายโอนความรู้ของความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของทีมกับการเกิดนวัตกรรมระดับบุคคลพบว่า มีในบริษัทที่คนจีนเป็นเจ้าของมากกว่าในบริษัทที่คนอเมริกันเป็นเจ้าของ

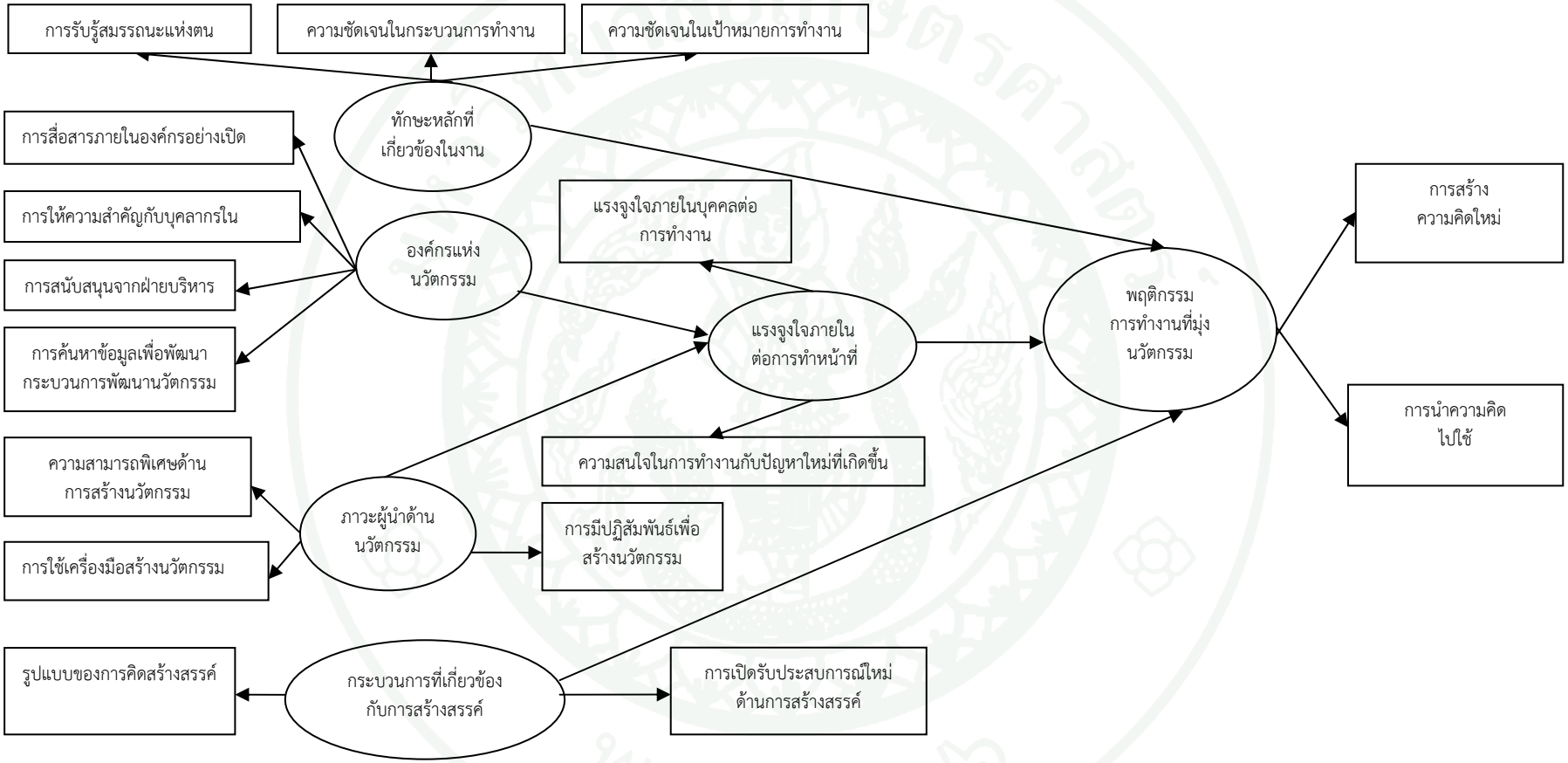
Marane (2012) ศึกษาบทบาทการเป็นสื่อกลางของความไว้ใจในองค์กร (trust in organization) ในความสัมพันธ์ระหว่างการสร้างเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยา (psychological empowerment) กับพฤติกรรมนวัตกรรม (innovation behavior) ทำการศึกษาโดยแจกแบบสอบถามกับผู้จัดการโรงงาน จำนวน 245 คน ในประเทศอิรัก วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์แบบถดถอยพหุระดับ ผลการศึกษาพบว่า บทบาทการเป็นสื่อกลางของความไว้ใจในองค์กรในความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยากับพฤติกรรมนวัตกรรมมีบางส่วน จากผลการวิจัย ผู้วิจัยให้ข้อเสนอแนะว่า ผู้บริหารควรมีบทบาทในการสร้างเสริมพลังอำนาจ เพื่อให้เกิดความไว้ใจภายในองค์กร อันจะนำไปสู่การเกิดพฤติกรรมการทำงานต่อไป

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษางานวิจัยตัวแปร และองค์ประกอบของตัวแปรที่เกี่ยวข้อง การวิจัยโมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นของพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรมในครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย (conceptual framework) จากกรอบแนวคิดทฤษฎี (theoretical framework) จากทฤษฎีองค์ประกอบของการสร้างสรรค์ (Amabile, 1996, 2012) ซึ่งจากการทบทวนวรรณกรรมทั้งใน และต่างประเทศยังไม่เคยมีการศึกษาในลักษณะนี้มาก่อน สำหรับเส้นทางอิทธิพลในกรอบแนวคิดการวิจัยนั้น จากการทบทวนโมเดลทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า องค์ประกอบด้านสังคมสิ่งแวดล้อม ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ คือ องค์กรแห่งนวัตกรรม และภาวะผู้นำด้านนวัตกรรมเป็นปัจจัยภายนอก ที่ส่งอิทธิพลผ่านแรงจูงใจภายในต่อการทำหน้าที่ ไปยังพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม นอกจากนี้ทักษะหลักที่เกี่ยวข้องในงาน และกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ ซึ่งแม้ว่าจะเป็นองค์ประกอบภายในปัจเจกบุคคล แต่เป็นสิ่งที่มีอยู่แล้วในตัวบุคคล (stable) ดังนั้นจึงมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม และเป็นตัวแปรภายนอกเช่นเดียวกับองค์กรแห่งนวัตกรรม และภาวะผู้นำด้านนวัตกรรม โมเดลกรอบแนวคิดการวิจัยที่แสดงเส้นทางอิทธิพลระหว่างปัจจัยดังกล่าว ดังแสดงในภาพที่ 8

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์



ภาพที่ 8 กรอบแนวคิดการวิจัย

ที่มา: นรวัฒน์ ชุติวงศ์ และ ณัฐสิทธิ์ เกิดศรี (2554); Bossink (2004); Amabile (2012); Schoen (2011); Scott and Bruce (1994); Tierney (1997); Krause (2004) and Dorenbosch *et al*. (2005)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

จากภาพที่ 8 กรอบแนวคิดการวิจัยนี้ประกอบด้วยตัวแปรแฝงหกตัวแปร คือ 1) ทักษะหลักที่เกี่ยวข้องในงาน (domain-relevant skills) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้สามตัวแปร คือ การรับรู้สมรรถนะแห่งตน ความชัดเจนในกระบวนการทำงาน และ ความชัดเจนในเป้าหมายการทำงาน ตามแนวคิดของ Amabile (2012) และ Schoen (2011) 2) องค์กรแห่งนวัตกรรม (innovative organization) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้สี่ตัวแปร คือ การสื่อสารภายในองค์กรอย่างเปิดกว้าง การให้ความสำคัญกับบุคลากรในองค์กร การสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร การค้นหาข้อมูลเพื่อพัฒนากระบวนการพัฒนานวัตกรรม ตามแนวคิดของ นรวัฒน์ ชุติวงศ์ และ ณัฐสิทธิ์ เกิดศรี (2554) 3) ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรม (innovation leadership) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้สามตัวแปร คือ ความสามารถพิเศษด้านการสร้างนวัตกรรม การใช้เครื่องมือสร้างนวัตกรรม และการมีปฏิสัมพันธ์เพื่อสร้างนวัตกรรม ตามแนวคิดของ Bossink (2004) 4) กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ (creative-relevant processes) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้สองตัวแปร คือ รูปแบบของการคิดสร้างสรรค์ และการเปิดรับประสบการณ์ใหม่ด้านการสร้างสรรค์ ตามแนวคิดของ Amabile (2012); Scott and Bruce (1994) และ Tierney (1997) 5) แรงจูงใจภายในต่อการทำหน้าที่ (intrinsic task motivation) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้สองตัวแปร คือ แรงจูงใจภายในบุคคลต่อการทำงาน และความสนใจในการทำงานกับปัญหาใหม่ที่เกิดขึ้น ตามแนวคิดของ Amabile (2012) และ Schoen (2011) 6) พฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้สองตัวแปร คือ การสร้างความคิดใหม่ และการนำความคิดไปใช้ ตามแนวคิดของ Krause (2004) และ Dorenbosch *et al*. (2005)

ในกรอบการวิจัยนี้ ตัวแปรแฝงภายนอก (exogenous latent variables) มีสี่ตัวแปรได้แก่ ตัวแปรทักษะหลักที่เกี่ยวข้องในงาน ตัวแปรองค์กรแห่งนวัตกรรม ตัวแปรภาวะผู้นำด้านนวัตกรรม และตัวแปรกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ เป็นตัวแปรเหตุ (independent variables) ส่วนตัวแปรแฝงภายใน (endogenous latent variables) มีสองตัวแปรได้แก่ ตัวแปรแรงจูงใจภายในต่อการทำหน้าที่เป็นตัวแปรคั่นกลาง (mediating variable) และตัวแปรพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรมเป็นตัวแปรตาม (dependent variable)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

บทที่ 3

วิธีการวิจัย

การวิจัยเรื่องโมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นของพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรมของอาจารย์พยาบาล ในสถาบันสมทบคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล เป็นการวิจัยเชิงอธิบาย (explanatory research) ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรหลายตัว โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้น (structural equation modeling: SEM) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรม ทักษะหลักที่เกี่ยวข้องในงาน แรงจูงใจภายในต่อการทำหน้าที่ กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ และพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม และตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นของพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรมของอาจารย์พยาบาลในสถาบันสมทบคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดลที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ การดำเนินการวิจัยในครั้งนี้แบ่งเป็นสองขั้นตอนหลัก คือ ศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปร และการวิเคราะห์ความสอดคล้องกลมกลืนระหว่างโมเดลสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์

1. ศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปร มีรายละเอียดดังนี้

1.1 ศึกษาสภาพปัญหาและตรวจเอกสารจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรมของอาจารย์พยาบาล

1.2 วิเคราะห์ และสังเคราะห์ผลที่ได้จากการศึกษา สร้างเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย

1.3 สร้างโมเดลการวิจัย (research model) และกำหนดสมมติฐานเพื่อการทดสอบ

2. การวิเคราะห์ความสอดคล้องกลมกลืนระหว่างโมเดลสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีรายละเอียดดังนี้

2.1 สร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และนำไปหาคุณภาพตามขั้นตอนดังจะกล่าวต่อไปในหัวข้อเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.2 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ประชากรและตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นอาจารย์พยาบาลที่สอนในสถาบันสมทบ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ในปีการศึกษา 2556 จำนวนทั้งสิ้นเก้าแห่ง มีอาจารย์พยาบาลรวมกันจำนวน 413 คน การกำหนดตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยพิจารณาจากหลักเกณฑ์ ดังนี้

การกำหนดขนาดของตัวอย่าง

ข้อมูลในการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้าง ถ้าเป็นตัวแปรที่มีการแจกแจงปกติพหุนามทุกตัว ควรใช้ขนาดของตัวอย่างเท่ากับ หรือมากกว่า 100 (Sarin and Stronkhorst, 1984 อ้างใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) และงานวิจัยที่ใช้ตัวแบบสมการโครงสร้างควรใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 100-150 จะให้ผลการวิจัยที่น่าพอใจ (Ding *et al*., 1995 อ้างใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542)

กฎแห่งความเชี่ยวชาญ (rule of thumb) ที่นักสถิติวิเคราะห์ตัวแปรพหุนามใช้กันมาก คือ ใช้ขนาดตัวอย่าง 10 ถึง 20 คนต่อ 1 ตัวแปรสังเกตได้ (Schumacker and Lomax, 1996; Hair *et al*., 1998 อ้างใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) ในงานวิจัยนี้มีตัวแปรสังเกตได้ 16 ตัวแปร จึงควรใช้ขนาดตัวอย่าง 160 ถึง 320 คน

จากตารางสำเร็จรูปที่ใช้ในการกำหนดขนาดตัวอย่างของ Yamane (1978) ในการวิเคราะห์โดยใช้สถิติทั่วไปที่ความเชื่อมั่น 99% ภายในขอบเขตความคลาดเคลื่อน ± 1% เมื่อคำนวณตามวิธีการของ Yamane แล้วได้จำนวนตัวอย่างเท่ากับ 397 คน ซึ่งเป็นไปตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้น

สำหรับการเลือกตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (multistage random sampling) โดยกำหนดคุณสมบัติของตัวอย่างคือ 1) เป็นอาจารย์พยาบาลประจำ และปฏิบัติงานอยู่จริงในสถาบันสมทบคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล 2) มีประสบการณ์การสอนในคณะพยาบาลศาสตร์สถาบันสมทบมหาวิทยาลัยมหิดล ไม่น้อยกว่า 1 ปี และ 3) มีความยินดีเข้าร่วมการวิจัย โดยมีลำดับขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ใช้การสุ่มแบบโควต้า (quota sampling) ด้วยการสุ่มตามสัดส่วนประชากรในแต่ละสถาบันสมทบ เพื่อให้ได้ตัวอย่างในการส่งแบบสอบถาม จำนวน 397 ชุด จำแนกโควตาในแต่ละสถาบัน ด้วยวิธีการคำนวณ (จำนวนตัวอย่าง (397) / จำนวนประชากรทั้งหมด (413)) X จำนวนประชากรของแต่ละสถาบัน ตามตารางที่ 4 ดังนี้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 4 สัดส่วนประชากรและตัวอย่าง

ลำดับ	สถาบัน	ประชากร	ตัวอย่าง
1	คณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์ มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช	56	54
2	วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก	45	43
3	วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ	34	33
4	วิทยาลัยพยาบาลกองทัพอากาศ	35	33
5	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี จ.นนทบุรี	57	55
6	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี จ.สุพรรณบุรี	45	43
7	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี จ.ราชบุรี	58	56
8	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี จักรีรัช จ. ราชบุรี	32	31
9	วิทยาลัยพยาบาลพระจอมเกล้า จ.เพชรบุรี	51	49
	รวมทั้งหมด	**413**	**397**

ขั้นตอนที่ 2 ใช้การสุ่มแบบเจาะจง (purposive random sampling) โดยเจาะจงให้ตัวอย่างต้องมาจากอาจารย์พยาบาลในทุกสาขาหรือภาควิชาของแต่ละสถาบัน

ทั้งนี้เพื่อป้องกันการสูญหายของตัวอย่างผู้วิจัย จึงกำหนดขนาดตัวอย่าง จำนวน 400 คน

การสร้างและวิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยสร้างและวิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือในการวิจัย โดยดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร รายงานการวิจัย เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวัดตัวแปรในการวิจัย กำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการ ตัวบ่งชี้ของตัวแปร และกรอบการวัดตัวแปรรวมหกตัวแปร

2. การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ของข้อคำถาม และความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือนิยาม โดยผ่านความเห็นชอบของผู้เชี่ยวชาญในสาขาที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ร่วมกับผู้เชี่ยวชาญด้านระเบียบวิธีการวิจัย จำนวน 5 ท่าน ดังแสดงในภาคผนวก ค แล้วนำผลการตรวจสอบมาคำนวณหาค่าความสอดคล้อง (IOC: Item Objective Congruence Index) แล้วพิจารณาคัดเลือกข้อคำถามที่มีคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 0.67 ถึง 1.00 ซึ่งแสดงว่าข้อคำถามนั้นวัดได้ตรงนิยาม และถ้าข้อใดได้คะแนนเฉลี่ยต่ำกว่า 0.67 ผู้วิจัยนำไปปรับปรุงแก้ไข ให้มีความเหมาะสม สอดคล้องกับนิยามตามทฤษฎีมากยิ่งขึ้น

3. การวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (reliabilities) ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (try out) กับอาจารย์พยาบาลที่ไม่ได้ทำงานในสถาบันสมทบคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล จำนวน 130 คน จากสถาบันการศึกษาการพยาบาลห้า

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

แห่ง ระหว่างเดือนตุลาคม ถึงเดือนธันวาคม พ.ศ. 2556 แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่นโดยวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ของแบบวัดองค์กรแห่งนวัตกรรม ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรม ทักษะหลักที่เกี่ยวข้องในงาน แรงจูงใจภายในต่อการทำหน้าที่กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ และพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค แต่ละแบบวัด เท่ากับ 0.93, 0.97, 0.87, 0.91, 0.92 และ 0.93 ตามลำดับ และของทั้งฉบับ เท่ากับ 0.97

4. การวิเคราะห์หาความตรงเชิงโครงสร้างของตัวแปรตาม (construct validity) ด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (exploratory factor analysis) เพื่อหาความตรงเชิงโครงสร้างของแบบวัดกับแนวคิดทฤษฎี ผลการวิเคราะห์พบว่า ถ้ากำหนดให้ตัวแปรพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรมมี 2 องค์ประกอบตามแนวคิดของ Krause (2004) และ Dorenbosch *et al*. (2005) ต้องเพิ่มจำนวนข้อคำถามในแบบสอบถามของพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรมจาก 10 ข้อ เป็น 13 ข้อ โดยนำไปเพิ่มในองค์ประกอบที่สองด้านการนำความคิดไปใช้

5. ปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามจากข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ และอาจารย์ที่ปรึกษาตามความเหมาะสม และจัดทำเป็นแบบสอบถามการวิจัยที่สมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยนี้ เป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ แบ่งเป็นเจ็ดตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จำนวน 8 ข้อ เป็นแบบตรวจรายการ (checklist) และการเติมคำในช่องว่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษาสูงสุด ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในหน่วยงานปัจจุบัน ตำแหน่งปัจจุบัน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และรางวัล/การยกย่องเชิดชูเกียรติเกี่ยวกับการสร้างนวัตกรรมหรือผลงานสร้างสรรค์

ตอนที่ 2 การศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม จำนวน 17 ข้อ ซึ่งผู้วิจัยปรับปรุงข้อคำถามจากผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมในประเทศไทย ของ นรวัฒน์ ชุติวงศ์ และ ณัฐสิทธิ์ เกิดศรี (2554) ที่พบว่าองค์กรแห่งนวัตกรรม ประกอบด้วย สี่ องค์ประกอบ คือ การสื่อสารภายในองค์กรอย่างเปิดกว้าง การให้ความสำคัญกับบุคลากรในองค์กร การสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร และการค้นหาข้อมูลเพื่อพัฒนากระบวนการพัฒนานวัตกรรม ตัวอย่างคำถาม เช่น ภายในองค์กรของท่านมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างเปิดกว้าง

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตอนที่ 3 การศึกษาระดับภาวะผู้นำด้านนวัตกรรม จำนวน 27 ข้อ ผู้วิจัยนำแนวคิดของภาวะผู้นำด้านนวัตกรรม และสร้างแบบสอบถามจากแนวคิดของ Bossink (2004) โดยแบ่งภาวะผู้นำด้านนวัตกรรมเป็นสามองค์ประกอบ คือ ความสามารถพิเศษด้านการสร้างนวัตกรรม การใช้เครื่องมือสร้างนวัตกรรม และการมีปฏิสัมพันธ์เพื่อสร้างนวัตกรรม ตัวอย่างคำถาม เช่น ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ของตนเองที่แสดงถึงความมุ่งมั่นในการสร้างนวัตกรรม

ตอนที่ 4 การศึกษาระดับทักษะหลักที่เกี่ยวข้องในงาน จำนวน 13 ข้อ ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามขึ้นตามแนวคิดของ Amabile (2012) และ Schoen (2011) ที่กล่าวว่า ทักษะหลักที่เกี่ยวข้องในงานประกอบด้วยสามองค์ประกอบ คือ สมรรถนะแห่งตน ความชัดเจนในกระบวนการทำงาน และความชัดเจนในเป้าหมายการทำงาน โดยดัดแปลงแบบสอบถามวัดสมรรถนะแห่งตนของ Spreitzer (1995) และ Riggs *et al*. (1994) และดัดแปลงแบบสอบถามวัดกระบวนการทำงาน ความชัดเจนในเป้าหมายการทำงานของ Sawyer (1992) ตัวอย่างคำถาม เช่น ฉันคิดว่า ฉันมีทักษะที่จำเป็นในการทำงาน

ตอนที่ 5 การศึกษาระดับแรงจูงใจภายในต่อการทำหน้าที่ จำนวน 11 ข้อ ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามขึ้นตามแนวคิดของ Amabile (2012) และ Schoen (2011) ที่กล่าวว่า แรงจูงใจภายในต่อการทำหน้าที่ประกอบด้วยสององค์ประกอบ คือ แรงจูงใจภายในต่อการทดลองงานใหม่ และความสนใจในการทำงานกับปัญหาใหม่ที่เกิดขึ้น โดยดัดแปลงแบบสอบถามวัดแรงจูงใจภายในต่อการทดลองงานใหม่ของ Shalley and Perry-Smith (2001) และดัดแปลงแบบสอบถามวัดความสนใจในการทำงานกับปัญหาใหม่ที่เกิดขึ้นของ Tierney *et al*. (1999) ตัวอย่างคำถาม คือ ฉันเป็นคนที่มีใจจดจ่อแน่วแน่ในการทำงาน

ตอนที่ 6 การศึกษาระดับกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ จำนวน 11 ข้อ ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามขึ้นตามแนวคิดของ Amabile (2012), Scott and Bruce (1994) และ Tierney (1997) ที่กล่าวว่า กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ ประกอบด้วยสององค์ประกอบ คือ รูปแบบการคิดสร้างสรรค์ และการเปิดรับประสบการณ์ใหม่ด้านการสร้างสรรค์ โดยดัดแปลงแบบสอบถามวัดทั้งสององค์ประกอบของ Scott and Bruce (1994) และ Tierney (1997) ตัวอย่างคำถาม เช่น ฉันชอบการทำงานที่ท้าทายความคิดสร้างสรรค์

ตอนที่ 7 การศึกษาระดับพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม จำนวน 13 ข้อ ผู้วิจัยนำแนวคิดของ Krause (2004) และ Doresbosch *et al*. (2005) ที่แบ่งพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม เป็นสององค์ประกอบ คือ การสร้างความคิดใหม่ และการนำความคิดใหม่ไปสู่การปฏิบัติ โดยดัดแปลงแบบสอบถามการวัดพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม ของ De Jong and Den Hartog (2010) ตัวอย่างคำถาม เช่น ฉันพร้อมที่จะเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ที่นอกเหนือจากงานประจำ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

แบบสอบถามตอนที่ 2 ถึง 7 ใช้มาตรวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (rating scales) โดยกำหนดระดับคะแนนจาก 1 คะแนนถึง 5 คะแนน ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

5 คะแนน หมายถึง ระดับการปฏิบัติตรงสภาพที่เป็นจริง มากที่สุด

4 คะแนน หมายถึง ระดับการปฏิบัติตรงสภาพที่เป็นจริง มาก

3 คะแนน หมายถึง ระดับการปฏิบัติตรงสภาพที่เป็นจริง ปานกลาง

2 คะแนน หมายถึง ระดับการปฏิบัติตรงสภาพที่เป็นจริง น้อย

1 คะแนน หมายถึง ระดับการปฏิบัติตรงสภาพที่เป็นจริง น้อยที่สุด

กำหนดเกณฑ์การแปลผล ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545)

คะแนนเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติตรงสภาพที่เป็นจริงอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติตรงสภาพที่เป็นจริงอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติตรงสภาพที่เป็นจริงอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติตรงสภาพที่เป็นจริงอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติตรงสภาพที่เป็นจริงอยู่ในระดับน้อยที่สุด หรือไม่มีเลย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขอหนังสือจากคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทดลองแบบสอบถาม (try out) และหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

2. ส่งโครงการวิจัย และเครื่องมือการวิจัยไปยังคณะอนุกรรมการพิจารณาโครงการวิจัย กรมแพทย์ทหารบก และคณะกรรมการวิจัยและจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ กรมแพทย์ทหารเรือ เพื่อขอรับรองโครงการวิจัย และเครื่องมือการวิจัยด้านจริยธรรมการวิจัย ซึ่งผ่านการพิจารณารับรองตามเลขที่หนังสือ IRB/RTA 005/2556 และ RLM 008/57 ตามลำดับ

3. เมื่อได้รับการรับรองด้านจริยธรรมการวิจัยจึงส่งแบบสอบถามไปยังสถาบันที่เป็นตัวอย่างทางไปรษณีย์จำนวน 400 ฉบับ จากนั้นจึงติดต่อขอความร่วมมือจากผู้ประสานงานในการช่วยเก็บข้อมูลส่งคืนผู้วิจัยในระยะเวลาที่กำหนด ระยะเวลาการเก็บข้อมูลตั้งแต่เดือนมกราคม ถึงเดือนเมษายน พ.ศ. 2557

4. ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 397 ฉบับ จากจำนวนตัวอย่างที่กำหนด จำนวน 400 คน ตรวจสอบเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ จำนวน 394 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 98.5 ของขนาดตัวอย่างที่กำหนด และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัยครั้งนี้ มีดังนี้

1. แบบสอบถามและตัวแปรใช้สถิติเชิงพรรณนา การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์ การกระจาย ค่าความเบ้ และค่าความโด่งของแต่ละตัวแปร วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

2. วิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแบบเพียร์สัน (Pearson’s product moment correlation coefficient)

3. วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (exploratory factor analysis) เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง และระบุองค์ประกอบหลักขององค์กรแห่งนวัตกรรม ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรม ทักษะหลักที่เกี่ยวข้องในงาน กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ แรงจูงใจภายในต่อการทำหน้าที่ และพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรมของอาจารย์พยาบาล โดยวิธีสกัดองค์ประกอบหลัก (principal component analysis) และหมุนแกนแบบตั้งฉาก (varimax) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

4. วิเคราะห์โมเดลการวัด (measurement model) โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis) ของตัวแปรสาเหตุ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป AMOS

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

5. วิเคราะห์โมเดลโครงสร้าง (structural model)เพื่อตรวจสอบสมมติฐาน ตามกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (structural equation model: SEM) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป AMOS

ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลโครงสร้างที่กำหนดกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีดัชนีที่ใช้วัดระดับความกลมกลืน (goodness of fit measures) ดังนี้ (Joreskorg and Sorbom, 2001)

1. ค่าสถิติไคสแควร์ (Chi-Square Statistics) ใช้ทดสอบสมมติฐานทางสถิติว่าฟังก์ชั่นความกลมกลืนมีค่าเป็นศูนย์หรือไม่ ถ้าค่าไคสแควร์มีค่าต่ำมาก ยิ่งมีค่าใกล้ศูนย์มากเท่าไร แสดงว่าโมเดลสมการโครงสร้างสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2. ดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (Root Mean Square Error of Approximate: RMSEA) ใช้ทดสอบสมมติฐานทางสถิติว่าฟังก์ชั่นความกลมกลืนมีค่าเป็นศูนย์หรือไม่ โดยนำค่าองศาความเป็นอิสระมาปรับแก้ โดยค่า RMSEA ที่น้อยกว่า .05 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลมาก (Diamantopoulos and Siguaw, 2000 อ้างใน สังวร งัดกระโทก, 2550)

3. ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index: GFI) ใช้ค่าไคสแควร์ในการเปรียบเทียบระดับความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของโมเดลสองโมเดล ดัชนี GFI จะมีค่าอยู่ระหว่าง 0 และ 1 ถ้าค่าเข้าใกล้ 1 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

4. ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index-AGFI) เมื่อนำดัชนี GFI มาปรับแก้โดยคำนึงถึงขนาดขององศาความอิสระ จำนวนตัวแปร และขนาดของกลุ่มตัวอย่างจะได้ค่าดัชนี AGFI ซึ่งมีคุณสมบัติเช่นเดียวกับดัชนี GFI

5. ดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (Root Mean Squared Residual: RMR) เป็นดัชนีที่ใช้เปรียบเทียบระดับความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของโมเดลสองโมเดล เฉพาะกรณีที่เป็นการเปรียบเทียบโดยใช้ข้อมูลชุดเดียวกัน ถ้าค่าของดัชนี RMR เข้าใกล้ศูนย์แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

เกณฑ์การประเมินดัชนีความกลมกลืน แสดงในตารางที่ 5

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 5 ดัชนีความกลมกลืน (fit indicies)

ดัชนีความกลมกลืน	เกณฑ์ที่ยอมรับได้
Chi-Square	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ หรือ $p > 0.05$
Chi-Square/df	< 2
GFI	ค่าเข้าใกล้ 1.00
AGFI	ค่าเข้าใกล้ 1.00
RMSEA	< 0.05
RMR	เข้าใกล้ศูนย์ หรือ < 0.05

หลังจากการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง ในกรณีที่รูปแบบความสัมพันธ์ตามสมมติฐานยังไม่มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยต้องมีการปรับรูปแบบ (model modification) จนกว่าจะได้รูปแบบความสัมพันธ์ที่มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ดีที่สุด (best fit)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

บทที่ 4

ผลการวิจัยและข้อวิจารณ์

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรม ทักษะหลักที่เกี่ยวข้องในงาน แรงจูงใจภายในต่อการทำหน้าที่ กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ และพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม และตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นของพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรมของอาจารย์พยาบาลในสถาบันสมทบคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดลที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยโดยลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปร

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาองค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรสาเหตุตามกรอบแนวคิดการวิจัย

ตอนที่ 4 ผลการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างองค์กรแห่งนวัตกรรม ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรม ทักษะหลักที่เกี่ยวข้องในงาน แรงจูงใจภายในต่อการทำหน้าที่ กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ และพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรมกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ดังรายละเอียดตั้งแต่ตารางที่ 6 ถึงตารางที่ 24

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย เสนอดังตารางที่ 6 ถึงตารางที่ 8

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 6 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

(n=394)

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	7	1.80
หญิง	387	98.20
สถานภาพสมรส		
โสด	158	40.10
สมรส	214	54.30
หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่	22	5.60
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	35	8.90
ปริญญาโท	307	77.90
ปริญญาเอก	52	13.20
ตำแหน่งปัจจุบัน		
หัวหน้าภาควิชา	49	12.40
หัวหน้ากลุ่มงาน	44	11.20
รองหัวหน้าภาควิชา	29	7.40
อาจารย์พยาบาล	272	69.00
การได้รับรางวัล/ยกย่องเชิดชูเกียรติเกี่ยวกับการสร้างนวัตกรรม		
ไม่เคย	363	92.10
เคย	29	7.40

จากตารางที่ 6 พบว่า ตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 98.20 สมรสแล้ว คิดเป็นร้อยละ 54.30 รองลงมาคือ สถานภาพโสด ร้อยละ 40.10 ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาโท ร้อยละ 77.90 รองลงมาจบการศึกษาระดับปริญญาเอก ร้อยละ 13.20 และการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 8.90 ตามลำดับ ดำรงตำแหน่งปัจจุบันเป็นอาจารย์พยาบาลมากที่สุด ร้อยละ 69.00 รองลงมา เป็นหัวหน้าภาควิชา ร้อยละ 12.40 และไม่เคยได้รับรางวัล/ยกย่องเชิดชูเกียรติเกี่ยวกับการสร้างนวัตกรรม หรือผลงานสร้างสรรค์ คิดเป็นร้อยละ 92.10

ตารางที่ 7 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

(n=394)

รายการ	$\overline{X}$	S.D.
อายุ	41.56	8.72
ระยะเวลาการปฏิบัติงานในหน่วยงานปัจจุบัน (ปี)	13.71	8.71
รายได้ต่อเดือน (บาท)	33,111.00	15,173.98

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

จากตารางที่ 7 พบว่า อาจารย์พยาบาลมีอายุเฉลี่ย 41.56 ปี S.D. = 8.72 มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในหน่วยงานปัจจุบันเฉลี่ย 13.84 ปี S.D. = 8.80 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเท่ากับ 33,111.00 บาท S.D. = 15,173.98

ตารางที่ 8 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

(n=394)

ตัวแปร	$\overline{X}$	S.D.	ความเบ้	ความโด่ง	ความแปรปรวน
องค์กรแห่งนวัตกรรม	**3.62**	**0.60**	**-0.53**	**1.33**	**0.37**
การสื่อสารภายในองค์กรอย่างเปิดกว้าง	3.69	0.62	-0.51	0.94	0.38
การให้ความสำคัญกับบุคลากรในองค์กร	4.08	0.66	-0.91	2.70	0.44
การสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร	3.45	0.77	-0.72	0.58	0.59
การค้นหาข้อมูลเพื่อพัฒนากระบวนการพัฒนานวัตกรรม	3.44	0.79	-0.48	0.28	0.64
ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรม	**3.60**	**0.77**	**-0.48**	**0.67**	**0.59**
ความสามารถพิเศษด้านการสร้างนวัตกรรม	3.70	0.82	-0.54	0.55	0.67
การใช้เครื่องมือสร้างนวัตกรรม	3.36	0.93	-0.22	-0.19	0.87
การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ปฏิบัติงาน	3.69	0.77	-0.66	1.05	0.59
ทักษะหลักที่เกี่ยวข้องในงาน	**4.05**	**0.49**	**-0.33**	**0.36**	**0.24**
การรับรู้สมรรถนะแห่งตน	4.06	0.61	-0.36	0.62	0.37
ความชัดเจนในกระบวนการทำงาน	4.05	0.53	-0.41	0.44	0.28
ความชัดเจนในเป้าหมายการทำงาน	4.01	0.61	-0.16	-0.19	0.37
แรงจูงใจภายในต่อการทำหน้าที่	**4.16**	**0.57**	**-0.52**	**0.33**	**0.32**
แรงจูงใจภายในต่อการทดลองงานใหม่	4.23	0.56	-0.50	0.30	0.31
ความสนใจในการทำงานกับปัญหาใหม่	4.09	0.64	-0.52	0.19	0.41
กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์	**4.03**	**0.53**	**-0.28**	**0.36**	**0.28**
รูปแบบของการคิดสร้างสรรค์	3.91	0.59	-0.33	0.51	0.35
การเปิดรับประสบการณ์ใหม่ด้านการสร้างสรรค์	4.18	0.52	-0.29	0.11	0.27
พฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม	3.92	0.56	-0.33	0.50	0.31
การสร้างความคิดใหม่	4.07	0.55	-0.11	-0.17	0.30
การนำความคิดใหม่ไปใช้	3.79	0.64	-0.48	0.84	0.41

จากตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยพบว่า สถาบันสมทบคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล มีระดับของการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.62, S.D.= 0.60) โดยมีองค์ประกอบการให้ความสำคัญกับบุคลากรในองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.08, S.D.= 0.66) รองลงมาคือ การสื่อสารภายในองค์กรอย่างเปิดกว้าง ($\overline{X}$ = 3.69, S.D.= 0.62)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ส่วนการค้นหาข้อมูลเพื่อพัฒนากระบวนการพัฒนานวัตกรรมมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\overline{X}$ = 3.44, S.D.= 0.79) ระดับการปฏิบัติของภาวะผู้นำด้านนวัตกรรม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.60, S.D.= 0.77) โดยมีองค์ประกอบการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 3.70, S.D.= 0.82) การใช้เครื่องมือสร้างนวัตกรรมต่ำสุด ($\overline{X}$ = 3.36, S.D.= 0.93)

อาจารย์พยาบาลมีระดับของทักษะหลักที่เกี่ยวข้องในงาน อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.05, S.D.= 0.49) โดยมีองค์ประกอบการรับรู้สมรรถนะแห่งตน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.06, S.D.= 0.61) รองลงมาคือ ความชัดเจนในกระบวนการทำงาน ($\overline{X}$ = 4.05, S.D.= 0.53) ส่วนความชัดเจนในเป้าหมายการทำงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\overline{X}$ = 4.01, S.D.= 0.61) อาจารย์พยาบาลมีระดับของแรงจูงใจภายในต่อการทำหน้าที่ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.15, S.D.= 0.57) โดยมีองค์ประกอบแรงจูงใจภายในต่อการทดลองงานใหม่ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.23, S.D.= 0.56) รองลงมาคือ ความสนใจในการทำงานกับปัญหาใหม่ ($\overline{X}$ = 4.09, *S.D.*=0.64) อาจารย์พยาบาลมีระดับของกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.03, S.D.= 0.53) โดยมีองค์ประกอบการเปิดรับประสบการณ์ใหม่ด้านการสร้างสรรค์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.18, S.D.= 0.52) ส่วนรูปแบบของการคิดสร้างสรรค์มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\overline{X}$ = 3.91, S.D.= 0.59) และอาจารย์พยาบาลมีระดับของพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.92, S.D.= 0.56) โดยมีองค์ประกอบการสร้างความคิดใหม่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ =4.07, S.D.= 0.55) และการนำความคิดไปใช้มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\overline{X}$ = 3.79, S.D.= 0.64)

นอกเหนือจากนี้ เมื่อพิจารณาลักษณะการแจกแจงของตัวแปรจากความเบ้ (skewness) และความโด่ง (kurtosis) พบว่าตัวแปรส่วนใหญ่มีการแจกแจงข้อมูลในลักษณะเบ้ซ้าย ค่าติดลบ (-) แสดงว่าข้อมูลมีความหนาแน่นที่ค่าสูง

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ

การศึกษาความตรงเชิงโครงสร้างของตัวแปรองค์กรแห่งนวัตกรรม ตัวแปรภาวะผู้นำด้านนวัตกรรม ตัวแปรทักษะหลักที่เกี่ยวข้องในงาน ตัวแปรแรงจูงใจภายในต่อการทำหน้าที่ ตัวแปรกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ และตัวแปรพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม ผู้วิจัยกำหนดอักษรย่อของตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

INO	หมายถึง	องค์กรแห่งนวัตกรรม
COM	หมายถึง	การสื่อสารภายในองค์กรอย่างเปิดกว้าง
IMP	หมายถึง	การให้ความสำคัญกับบุคลากรในองค์กร
SUP	หมายถึง	การสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร
INF	หมายถึง	การค้นหาข้อมูลเพื่อพัฒนากระบวนการพัฒนานวัตกรรม
LFI	หมายถึง	ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรม

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

CIL	หมายถึง	ความสามารถพิเศษด้านการสร้างนวัตกรรม
INS	หมายถึง	การใช้เครื่องมือสร้างนวัตกรรม
ITV	หมายถึง	การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ปฏิบัติงาน
DRS	หมายถึง	ทักษะหลักที่เกี่ยวข้องในงาน
PSE	หมายถึง	การรับรู้สมรรถนะแห่งตน
PRC	หมายถึง	ความชัดเจนในกระบวนการทำงาน
GOL	หมายถึง	ความชัดเจนในเป้าหมายการทำงาน
ITM	หมายถึง	แรงจูงใจภายในต่อการทำหน้าที่
MTE	หมายถึง	แรงจูงใจภายในต่อการทดลองงานใหม่
MIP	หมายถึง	ความสนใจในการทำงานกับปัญหาใหม่
CRP	หมายถึง	กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์
THK	หมายถึง	รูปแบบของการคิดสร้างสรรค์
OPE	หมายถึง	การเปิดรับประสบการณ์ใหม่ด้านการสร้างสรรค์
IWB	หมายถึง	พฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม
IDE	หมายถึง	การสร้างความคิดใหม่
APL	หมายถึง	การนำความคิดใหม่ไปใช้

ผู้วิจัยนำตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างองค์กรแห่งนวัตกรรม ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรม ทักษะหลักที่เกี่ยวข้องในงาน กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ แรงจูงใจภายในต่อการทำหน้าที่ และพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม มาวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิเคราะห์แสดงรายละเอียดดังตารางที่ 9

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 9 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในงานวิจัย

ตัวแปรสังเกตได้	com	imp	sup	inf	cil	inl	itv	pse	prc	gol	thk	ope	mte	mip	ide	apl
com	1															
imp	.641**	1														
sup	.619**	.591**	1													
inf	.598**	.605**	.794**	1												
cil	.621**	.649**	.743**	.727**	1											
inl	.570**	.587**	.749**	.760**	.802**	1										
itv	.654**	.663**	.733**	.745**	.829**	.809**	1									
pse	.222**	.256**	.110*	.226**	.263**	.219**	.257**	1								
prc	.272**	.319**	.236**	.264**	.318**	.254**	.292**	.672**	1							
gol	.420**	.331**	.332**	.349**	.382**	.336**	.452**	.504**	.604**	1						
thk	.188**	.147**	.199**	.197**	.220**	.153**	.224**	.451**	.471**	.483**	1					
ope	.221**	.239**	.140**	.203**	.206**	.137**	.248**	.414**	.508**	.441**	.754**	1				
mte	.299**	.351**	.219**	.273**	.354**	.219**	.331**	.524**	.623**	.559**	.515**	.611**	1			
mip	.329**	.334**	.199**	.296**	.276**	.215**	.305**	.539**	.575**	.536**	.709**	.772**	.742**	1		
ide	.186**	.190**	.116*	.186**	.208**	.171**	.214**	.404**	.434**	.401**	.768**	.812**	.527**	.735**	1	
apl	.306**	.264**	.278**	.305**	.336**	.334**	.401**	.493**	.471**	.530**	.710**	.646**	.474**	.642**	.731**	1

** $p < 0.01$

* $p < 0.05$

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

จากตารางที่ 9 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรสังเกตได้ในงานวิจัยทุกตัวมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และระดับ .05 โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ ตัวแปรความสามารถพิเศษด้านการสร้างนวัตกรรม และตัวแปรการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ปฏิบัติงาน ทั้งสองตัวแปรเป็นองค์ประกอบของตัวแปรแฝงภาวะผู้นำด้านนวัตกรรม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .829 ส่วนตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันต่ำที่สุดคือ ตัวแปรการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร และตัวแปรการรับรู้สมรรถนะแห่งตนโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .110

ในการศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างองค์กรแห่งนวัตกรรม ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรม ทักษะหลักที่เกี่ยวข้องในงาน แรงจูงใจภายในต่อการทำหน้าที่ กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ และพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม ผู้วิจัยกำหนดโมเดลการวัด (measurement model) จำนวนหกโมเดล ดังนี้

1. โมเดลการวัดองค์กรแห่งนวัตกรรม วัดจากตัวแปรสังเกตได้สี่ตัว คือ การสื่อสารภายในองค์กรอย่างเปิดกว้าง (COM) การให้ความสำคัญกับบุคลากรในองค์กร (IMP) การสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร (SUP) และการค้นหาข้อมูลเพื่อพัฒนากระบวนการพัฒนานวัตกรรม (INF)

2. โมเดลภาวะผู้นำด้านนวัตกรรม วัดจากตัวแปรสังเกตได้สี่ตัว คือ ความสามารถพิเศษด้านการสร้างนวัตกรรม (CIL) การใช้เครื่องมือสร้างนวัตกรรม (INS) และการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ปฏิบัติงาน (ITV)

3. โมเดลการวัดทักษะหลักที่เกี่ยวข้องในงานวัดจากตัวแปรสังเกตได้สามตัว คือ การรับรู้สมรรถนะแห่งตน (PSE) ความชัดเจนในกระบวนการทำงาน (PRC) และความชัดเจนในเป้าหมายการทำงาน (GOL)

4. โมเดลการวัดแรงจูงใจภายในต่อการทำหน้าที่ วัดจากตัวแปรสังเกตได้สองตัว คือ แรงจูงใจภายในต่อการทดลองงานใหม่ (MTE) และความสนใจในการทำงานกับปัญหาใหม่ (MIP)

5. โมเดลกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ วัดจากตัวแปรสังเกตได้สองตัว คือ รูปแบบของการคิดสร้างสรรค์ (THK) และการเปิดรับประสบการณ์ใหม่ด้านการสร้างสรรค์ (OPE)

6. โมเดลการพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม วัดจากตัวแปรสังเกตได้สี่ตัว คือ การสร้างความคิดใหม่ (IDE) และการนำความคิดใหม่ไปใช้ (APL)

เนื่องจากเครื่องมือที่ใช้ในการวัดโมเดลการวัดองค์กรแห่งนวัตกรรม ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรม ทักษะหลักที่เกี่ยวข้องในงาน แรงจูงใจภายในต่อการทำหน้าที่ กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ และพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยประยุกต์จากทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (exploratory factor

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

analysis) เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง และระบุองค์ประกอบที่อธิบายตัวแปรองค์กรแห่งนวัตกรรม ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรม ทักษะหลักที่เกี่ยวข้องในงาน กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ แรงจูงใจภายในต่อการทำหน้าที่ และพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม โดยวิธีสกัดองค์ประกอบหลัก (principal component analysis) และหมุนแกนแบบแวร์ริแมกซ์ (varimax) ได้ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 10-15 และวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis) ด้วยวิธีการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างเพื่อยืนยันว่าองค์ประกอบดังกล่าววัดได้ด้วยตัวแปรสังเกตได้ที่กำหนดไว้จริง

ตารางที่ 10 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจองค์กรแห่งนวัตกรรม

ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ			
	F1	F2	F3	F4
ภายในองค์กรของท่านมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างเปิดกว้าง	.651			
ภายในองค์กรของท่านยอมรับข้อติชมตามความเป็นจริง	.796			
ภายในองค์กรของท่านเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นได้เต็มที่	.756			
ภายในองค์กรของท่านสมาชิกมีปฏิสัมพันธ์อันดีสื่อสารกันได้ง่าย	.779			
การบริหารจัดการส่งต่อข้อมูล (Knowledge Transfer)				
ภายในองค์กรของท่านทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ	.669			
ภายในองค์กรของท่านมีการทำงานร่วมกันเป็นทีม	.694			
ผู้บริหารในองค์กรของท่านให้คำปรึกษาแนะนำมากกว่าการสั่งการ	.572			
องค์กรของท่านให้ความสำคัญเรื่องการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร				.875
องค์กรของท่านส่งเสริมให้อาจารย์มีทัศนคติทางบวกต่อตนเองและสิ่งแวดล้อม				.547
ภายในองค์กรของท่านมีนโยบายการให้เงินสนับสนุนการสร้างนวัตกรรม			.640	
ภายในองค์กรของท่านมีการประสานขอความร่วมมือจากหน่วยงานอื่นเพื่อพัฒนานวัตกรรม			.721	
ภายในองค์กรของท่านมีการศึกษาเทียบเคียงผลงานนวัตกรรมขององค์กรอื่นแล้วนำมาแก้ไขหรือพัฒนา			.750	
ภายในองค์กรของท่านมีการสนับสนุนด้านเทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพในการสร้างนวัตกรรม			.619	

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ			
	F1	F2	F3	F4
ภายในองค์กรของท่านมีการสนับสนุนด้านข้อมูลที่พร้อมใช้		.693		
ภายในองค์กรของท่านมีการสนับสนุนข้อมูลด้านงบประมาณเพื่อสร้างนวัตกรรมอย่างเพียงพอ		.622		
ภายในองค์กรของท่านมีระบบฐานข้อมูลในการสืบค้นข้อมูลเพื่อมาสร้างและพัฒนานวัตกรรม		.815		
ภายในองค์กรของท่านมีการใช้เทคโนโลยีทางอินเทอร์เนต มาช่วยในการสร้างและพัฒนานวัตกรรม		.758		
ค่าไอเก้น	**4.140**	**3.319**	**3.061**	**1.631**
%ความแปรปรวน	**24.350**	**19.521**	**18.008**	**9.596**
%สะสม	**24.350**	**43.871**	**61.879**	**71.475**

F1 คือ การสื่อสารภายในองค์กรอย่างเปิดกว้าง
F2 คือ การค้นหาข้อมูลเพื่อพัฒนากระบวนการพัฒนานวัตกรรม
F3 คือ การสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร
F4 คือ การให้ความสำคัญกับบุคลากรในองค์กร

จากตารางที่ 10 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจของตัวแปรองค์กรแห่งนวัตกรรม พบว่าประกอบด้วยสี่องค์ประกอบ ได้แก่ การสื่อสารภายในองค์กรอย่างเปิดกว้าง ข้อ 1-7 การให้ความสำคัญกับบุคลากรในองค์กร ข้อ 8-9 การสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร 10-13 และการค้นหาข้อมูลเพื่อพัฒนากระบวนการพัฒนานวัตกรรม ข้อ 14-17 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .547-.875 ซึ่งค่าน้ำหนักองค์ประกอบต่ำสุดมากกว่า .320 อยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ (วินัย ดำสุวรรณ, 2551) องค์ประกอบที่สกัดได้สามารถร่วมกันอธิบายได้ร้อยละ 71.475 ของการผันแปรของตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์ทั้งหมด

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 11 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจภาวะผู้นำด้านนวัตกรรม

ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ		
	F1	F2	F3
ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการสร้างนวัตกรรม			.806
ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ของตนเองที่แสดงถึงความมุ่งมั่นในการสร้างนวัตกรรม			.741
ผู้บริหารแสดงวิสัยทัศน์ที่มุ่งสร้างนวัตกรรมให้ทุกคนได้รับรู้อย่างทั่วถึง			.736
ผู้บริหารเน้นให้เห็นความสำคัญจำเป็นของการสร้างนวัตกรรมภายในองค์กร			.742
ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรใช้ปัญญาคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ			.569
ผู้บริหารสร้างบรรยากาศในการทำงานที่กระตุ้นให้เกิดนวัตกรรม		.586	
ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรมีเวลาสำหรับการคิดค้นสิ่งใหม่		.831	
ผู้บริหารมีกระบวนการทำงานที่เป็นระบบ เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรมของบุคลากร		.786	
ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรตั้งเป้าหมายการทำงานที่เอื้อต่อการคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ		.782	
ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมาย และสร้างเครื่องมือวัดการดำเนินงานในแต่ละกระบวนการสร้างนวัตกรรม		.835	
ผู้บริหารมีกลไกการใช้ระบบ และกระบวนการสำหรับการสร้างนวัตกรรมในองค์กร		.822	
ผู้บริหารเสนอแนะแนวทางการพัฒนา และปรับปรุงการสร้างนวัตกรรมของบุคลากร		.807	
ผู้บริหารแสดงการยอมรับ และชื่นชมทีมผู้สร้างนวัตกรรมเมื่องานสำเร็จ	.665		
ผู้บริหารให้ความเห็นชอบกับการเกิดความคิดใหม่ ๆ ในองค์กรโดยผ่านตามสายการบังคับบัญชา	.698		
ผู้บริหารกล้าตัดสินใจยอมรับทุกความคิดที่แปลกใหม่	.686		
ผู้บริหารร่วมอภิปรายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ปัญหาในการสร้างนวัตกรรม	.644		
ผู้บริหารมอบหมายงานที่ต้องใช้ความคิดใหม่ ๆ เพื่อการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน	.658		
ผู้บริหารกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรในการสร้างนวัตกรรม	.589		

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 11 (ต่อ)

ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ		
	F1	F2	F3
ผู้บริหารส่งเสริม และสร้างความมั่นใจให้กับบุคลากรในการตัดสินใจทำงานชิ้นใหม่	.654		
ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรเชื่อมั่นในศักยภาพการสร้างนวัตกรรม	.626		
ผู้บริหารยอมรับความคิดใหม่	.764		
ผู้บริหารแสดงความเชื่อมั่นในความสามารถของผู้สร้างนวัตกรรม	.786		
ผู้บริหารมีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคลากรทุกระดับ	.713		
ผู้บริหารให้ความร่วมมือกับบุคลากรอย่างเต็มที่ในการสร้างนวัตกรรม	.692		
ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรแก้ปัญหาในการทำงานด้วยวิธีการที่หลากหลาย	.760		
ผู้บริหารให้ความเชื่อถือและไว้วางใจบุคลากรเมื่อทำงานที่ต้องใช้ความคิดใหม่ ๆ	.774		
ผู้บริหารให้อิสระแก่บุคลากรในการกำหนด หรือเลือกวิธีการสร้างสรรค์ผลงานด้วยตนเอง	.783		
ค่าไอเก้น	**18.571**	**1.631**	**1.016**
%ความแปรปรวน	**68.780**	**6.043**	**3.762**
%สะสม	**68.780**	**74.823**	**78.585**

F1 คือ การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ปฏิบัติงาน
F2 คือ การใช้เครื่องมือสร้างนวัตกรรม
F3 คือ ความสามารถพิเศษด้านการสร้างนวัตกรรม

จากตารางที่ 11 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจของตัวแปรภาวะผู้นำด้านนวัตกรรม พบว่า ประกอบด้วยสามองค์ประกอบได้แก่ ความสามารถพิเศษด้านการสร้างนวัตกรรม ข้อ 1-5 การใช้เครื่องมือสร้างนวัตกรรม ข้อ 6-12 และการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ปฏิบัติงานข้อ 13-27 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .569-.835 ซึ่งค่าน้ำหนักองค์ประกอบต่ำสุดมากกว่า .320 อยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ (วินัย ดำสุวรรณ, 2551) องค์ประกอบที่สกัดได้สามารถร่วมกันอธิบายได้ร้อยละ 78.585 ของการผันแปรของตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์ทั้งหมด

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 12 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจทักษะหลักที่เกี่ยวข้องในงาน

ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ		
	F1	F2	F3
ฉันคิดว่า ฉันมีความรู้เกี่ยวกับงานที่ทำ		.833	
ฉันคิดว่า ฉันมีทักษะที่จำเป็นในการทำงาน		.815	
ฉันคิดว่า ฉันเป็นคนที่มีความเชี่ยวชาญในงาน		.843	
ฉันคิดว่า ฉันสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ	.515		
ฉันสามารถจัดสรรเวลาทำงานได้อย่างลงตัว	.728		
ฉันมีการกำหนดลำดับขั้นตอนการทำงานในแต่ละชิ้นงาน	.812		
ฉันปฏิบัติงานตามลำดับขั้นตอนการทำงานที่วางไว้ได้อย่างถูกต้อง	.859		
ฉันรู้วิธีการทำงานที่ดีที่สุดของแต่ละงานที่รับผิดชอบ	.568		
ฉันรู้หน้าที่และความรับผิดชอบของงานที่ทำอย่างชัดเจน	.546		
ฉันรู้เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการทำงานอย่างชัดเจน	.555		
งานที่ฉันทำในแต่ละครั้งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร			.788
ฉันเข้าใจในผลลัพธ์ของงานที่องค์กรคาดหวังอย่างชัดเจน			.831
ในงานที่ฉันทำจะได้รับการประเมินที่เสริมกำลังใจ			.731
ค่าไอเก้น	**6.874**	**1.189**	**1.075**
%ความแปรปรวน	**52.878**	**9.146**	**8.273**
%สะสม	**52.878**	**62.024**	**70.297**

F1 คือ ความชัดเจนในกระบวนการทำงาน

F2 คือ การรับรู้สมรรถนะแห่งตน

F3 คือ ความชัดเจนในเป้าหมายการทำงาน

จากตารางที่ 12 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจของตัวแปรทักษะหลักที่เกี่ยวข้องในงาน พบว่า ประกอบด้วยสามองค์ประกอบ ได้แก่ การรับรู้สมรรถนะแห่งตน ข้อ 1-3 ความชัดเจนในกระบวนการทำงาน ข้อ 4-10 และความชัดเจนในเป้าหมายการทำงาน ข้อ 11-13 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .515-.859 ซึ่งค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ต่ำสุดมากกว่า .320 อยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ (วินัย ดำสุวรรณ, 2551) องค์ประกอบที่สกัดได้สามารถร่วมกันอธิบายได้ร้อยละ 70.297 ของการผันแปรของตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์ทั้งหมด

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 13 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจแรงจูงใจภายในต่อการทำหน้าที่

ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ	
	F1	F2
ฉันเป็นคนที่มีใจจดจ่อแน่วแน่ในการทำงาน		.734
ฉันคิดว่างานที่ฉันทำมีความเกี่ยวเนื่องสัมพันธ์กัน		.787
ฉันคิดว่างานของฉันมีความน่าสนใจ		.802
ฉันคิดว่างานของฉันมีความสำคัญ และมีคุณค่า		.724
ฉันมีความสุขที่ได้ทำงาน		.607
ฉันสนุกกับงานที่ทำ	.587	
ฉันสนุกกับการหาวิธีแก้ปัญหาที่ซับซ้อน	.825	
ฉันรู้สึกสนุกเมื่อมีความคิดใหม่เกิดขึ้นระหว่างการทำงาน	.815	
ฉันสนุกกับงานที่ได้คิดวิเคราะห์	.783	
ฉันสนุกกับงานที่ต้องแก้ปัญหาด้วยความคิดสร้างสรรค์	.867	
ฉันสนุกกับการพัฒนาปรับปรุงกระบวนการ หรือผลผลิตของงานที่มีอยู่เดิมให้ดียิ่งขึ้น	.806	
ค่าไอเก้น	**6.572**	**1.177**
%ความแปรปรวน	**59.741**	**10.703**
%สะสม	**59.741**	**70.444**

F1 คือ ความสนใจในการทำงานกับปัญหาใหม่
F2 คือ แรงจูงใจภายในต่อการทดลองงานใหม่

จากตารางที่ 13 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจของตัวแปรแรงจูงใจภายในต่อการทำหน้าที่พบว่าประกอบด้วยสององค์ประกอบได้แก่ แรงจูงใจภายในต่อการทดลองงานใหม่ ข้อ 1-5 และความสนใจในการทำงานกับปัญหาใหม่ ข้อ 6-11 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .587-.867 ซึ่งค่าน้ำหนักองค์ประกอบต่ำสุดมากกว่า .320 อยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ (วินัย ดำสุวรรณ, 2551) องค์ประกอบที่สกัดได้รวมกันสามารถอธิบายได้ร้อยละ 70.44 ของการผันแปรของตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์ทั้งหมด

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 14 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์

ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ	
	F1	F2
ฉันเป็นคนที่มีความคิดสร้างสรรค์	.800	
ฉันชอบการทำงานที่ท้าทายความคิดสร้างสรรค์	.782	
ฉันชอบสร้างจินตภาพเกี่ยวกับงานที่ทำ	.800	
ฉันชอบที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยวิธีการที่ใหม่ หรือแตกต่างจากเดิม	.729	
ฉันเชื่อมั่นว่าตนเองมีความสามารถในการสร้างความคิดใหม่ ๆ	.798	
ฉันสามารถแก้ปัญหาในการทำงานได้อย่างสร้างสรรค์	.717	
ฉันสามารถยอมรับความคิดสร้างสรรค์ของผู้อื่น		.586
ฉันมีความสนใจในสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัว		.811
ฉันชอบที่จะศึกษาค้นคว้าความรู้จากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ		.858
ฉันชอบริเริ่มทำสิ่งใหม่ ๆ		.652
ฉันมีความสุขเมื่อได้คิดเกี่ยวกับสิ่งต่าง ๆ		.700
ค่าไอเก้น	**4.275**	**3.318**
%ความแปรปรวน	**38.863**	**30.166**
%สะสม	**38.863**	**69.029**

F1 คือ รูปแบบของการคิดสร้างสรรค์
F2 คือ การเปิดรับประสบการณ์ใหม่ด้านการสร้างสรรค์

จากตารางที่ 14 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจของตัวแปรกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ พบว่า ประกอบด้วยสององค์ประกอบได้แก่ รูปแบบของการคิดสร้างสรรค์ ข้อ 1-6 และการเปิดรับประสบการณ์ใหม่ด้านการสร้างสรรค์ ข้อ 7-11 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .586-.858 ซึ่งค่าน้ำหนักองค์ประกอบต่ำสุดมากกว่า .320 อยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ (วินัย ดำสุวรรณ, 2551) องค์ประกอบที่สกัดได้สามารถร่วมกันอธิบายได้ร้อยละ 69.029 ของการผันแปรของตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์ทั้งหมด

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 15 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม

ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ	
	F1	F2
ฉันชอบแสวงหาโอกาสในการพัฒนาสิ่งต่าง ๆ ในงานที่ทำ		.778
ฉันชอบเรียนรู้ถึงวิธีการพัฒนาสิ่งต่าง ๆ ในการทำงานให้ดีขึ้น		.837
ฉันพร้อมที่จะเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ที่นอกเหนือจากงานประจำ		.872
ฉันมักจะค้นหาวิธีการ เทคนิค หรือเครื่องมือใหม่ ๆ ในการทำงาน		.747
ฉันมักจะคิดค้นวิธีการที่แตกต่างไปจากเดิม เพื่อแก้ไขปัญหาในงาน		.663
ฉันมักจะค้นหาแนวทางใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จในการทำงาน		.685
ถ้ามีโอกาส ฉันจะเชิญชวนให้บุคลากรที่มีอำนาจในการขับเคลื่อนองค์กรคิดสิ่งใหม่ๆ	.645	
ฉันมีความพยายามที่จะโน้มน้าวให้สมาชิกในองค์กรเห็นด้วยกับความคิดใหม่ ๆ	.773	
ฉันเสนอความคิดใหม่ที่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นระบบ	.797	
ฉันทุ่มเททุกวิถีทางเพื่อให้มีการนำความคิดใหม่ ๆ หรือนวัตกรรมที่เกิดขึ้นไปใช้ในการทำงาน	.831	
ฉันสามารถแปลงความคิดใหม่ ๆ ไปประยุกต์ให้เกิดประโยชน์ในการทำงาน	.772	
ฉันมีการทำแผนงานได้อย่างเหมาะสมเพียงพอต่อการนำความคิดใหม่ ๆ หรือนวัตกรรมไปสู่การปฏิบัติ	.816	
ฉันมีการประเมินประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติด้วยความคิดใหม่ ๆ หรือนวัตกรรม	.827	
ค่าไอเก้น	**8.145**	**1.358**
%ความแปรปรวน	**62.652**	**10.449**
%สะสม	**62.652**	**73.101**

F1 คือ การนำความคิดไปใช้

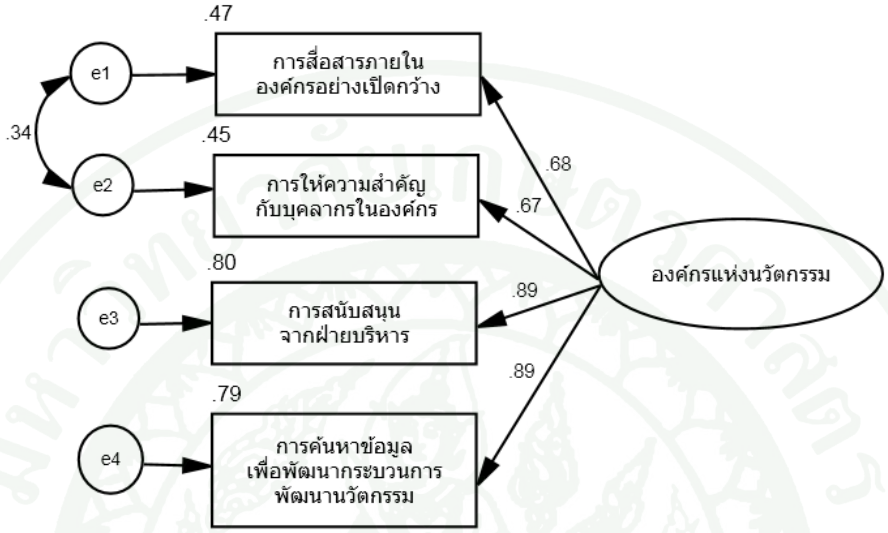
F2 คือ การสร้างความคิดใหม่

จากตารางที่ 15 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจของตัวแปรพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม พบว่า ประกอบด้วยสองค์ประกอบได้แก่ การสร้างความคิดใหม่ ข้อ 1-6 และการนำความคิดไปใช้ ข้อ 7-13 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .645-.872 ซึ่งค่าน้ำหนักองค์ประกอบต่ำสุดมากกว่า .320 อยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ (วินัย ดำสุวรรณ, 2551) องค์ประกอบที่สกัดได้สามารถร่วมกันอธิบายได้ร้อยละ 73.101 ของการผันแปรของตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์ทั้งหมด

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาองค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรสาเหตุตามกรอบแนวคิดการวิจัย

ได้แก่ องค์กรแห่งนวัตกรรม ภาวะผู้นำมุ่งนวัตกรรม และทักษะหลักที่เกี่ยวข้องในงาน



ภาพที่ 9 โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรองค์กรแห่งนวัตกรรม

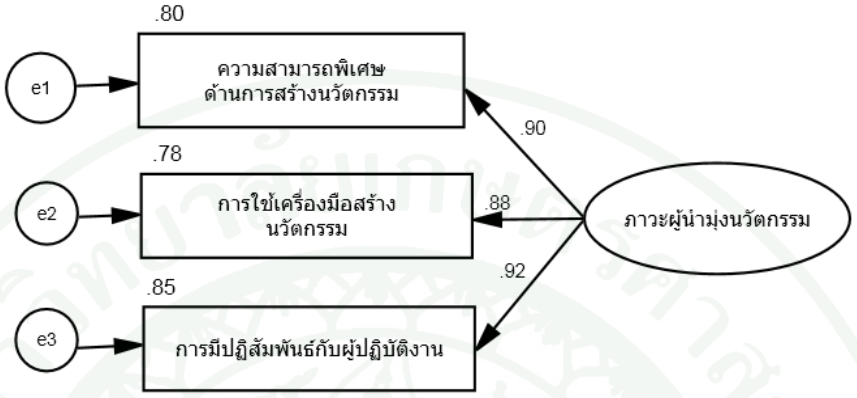
ตารางที่ 16 ค่าสถิติที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันตัวแปรองค์กรแห่งนวัตกรรม

องค์ประกอบของตัวแปรองค์กรแห่งนวัตกรรม	น้ำหนักองค์ประกอบ (β)	ค่าความเที่ยง (R^2)
1. การสื่อสารภายในองค์กรอย่างเปิดกว้าง	0.68	0.866
2. การให้ความสำคัญกับบุคลากรในองค์กร	0.67	0.841
3. การสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร	0.89	0.850
4. การค้นหาข้อมูลเพื่อพัฒนากระบวนการพัฒนานวัตกรรม	0.89	0.842
Chi-Square = 1.631, df = 1, P-value = .201, GFI = .998, AGFI = .979, RMSEA = .040, RMR = .003		

จากภาพที่ 9 และตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ยืนยันว่าองค์ประกอบขององค์กรแห่งนวัตกรรมมีสี่องค์ประกอบ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.67 ถึง 0.89 เรียงลำดับน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านการค้นหาข้อมูลเพื่อพัฒนากระบวนการพัฒนานวัตกรรม (INF) ด้านการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร (SUP) ด้านการสื่อสารภายในองค์กรอย่างเปิดกว้าง (COM) และด้านการให้ความสำคัญกับบุคลากรในองค์กร (IMP) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.89, 0.89, 0.86 และ 0.67 ตามลำดับ และผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

โมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์พบว่า การวัดองค์กรแห่งนวัตกรรมสามารถวัดได้ด้วยองค์ประกอบทั้งสี่องค์ประกอบ พิจารณาจากค่าสถิติที่ใช้ได้แก่ ค่า Chi-Square = 1.631 df = 1, P-value = .201, GFI = .998, AGFI = .979, RMSEA = .040, RMR = .003



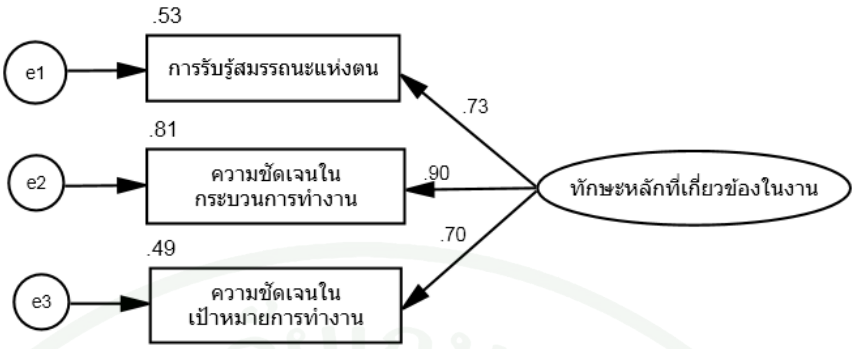
ภาพที่ 10 โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรภาวะผู้นำด้านนวัตกรรม

ตารางที่ 17 ค่าสถิติที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันตัวแปรภาวะผู้นำด้านนวัตกรรม

องค์ประกอบของตัวแปรภาวะผู้นำด้านนวัตกรรม	**น้ำหนักองค์ประกอบ (β)**	**ค่าความเที่ยง (R^2)**
1. ความสามารถพิเศษด้านการสร้างนวัตกรรม	0.90	0.869
2. การใช้เครื่องมือสร้างนวัตกรรม	0.88	0.950
3. การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ปฏิบัติงาน	0.92	0.903
Chi-Square = 2.13, df = 1, P-value = .144, GFI =.996, AGFI = .978, RMSEA = .054, RMR= .016		

จากภาพที่ 10 และตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ยืนยันว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำด้านนวัตกรรมมีสามองค์ประกอบ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.88 ถึง 0.92 เรียงลำดับน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ปฏิบัติงาน (ITV) ด้านความสามารถพิเศษด้านการสร้างนวัตกรรม (CIL) และด้านการใช้เครื่องมือสร้างนวัตกรรม (INS) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.92, 0.90 และ 0.88 ตามลำดับ และผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์พบว่า การวัดภาวะผู้นำด้านนวัตกรรมสามารถวัดได้ด้วยองค์ประกอบทั้งสามองค์ประกอบพิจารณาจากค่าสถิติที่ใช้ได้แก่ ค่า Chi-Square = 2.13, df = 1, P-value = .144, RMSEA = .054, RMR = .016

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์



ภาพที่ 11 โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรทักษะหลักที่เกี่ยวข้องในงาน

ตารางที่ 18 ค่าสถิติที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันตัวแปรทักษะหลักที่เกี่ยวข้องในงาน

องค์ประกอบของตัวแปรทักษะหลักที่เกี่ยวข้องในงาน	**น้ำหนักองค์ประกอบ (β)**	**ค่าความเที่ยง (R^2)**
1. การรับรู้สมรรถนะแห่งตน	0.73	0.754
2. ความชัดเจนในกระบวนการทำงาน	0.90	0.807
3. ความชัดเจนในเป้าหมายการทำงาน	0.70	0.810
Chi-Square = 1.923, df = 1, P-value = .166, GFI = .997, AGFI = .981, RMSEA = .048, RMR = .012		

จากภาพที่ 11 และตารางที่ 18 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ยืนยันว่าองค์ประกอบของทักษะหลักที่เกี่ยวข้องในงานมีสามองค์ประกอบ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.70 ถึง 0.90 เรียงลำดับน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านความชัดเจนในกระบวนการทำงาน (PRC) การรับรู้สมรรถนะแห่งตน (PSE) และด้านความชัดเจนในเป้าหมายการทำงาน (GOL) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.90, 0.73 และ 0.70 ตามลำดับ และผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์พบว่า การวัดทักษะหลักที่เกี่ยวข้องในงานวัดได้ด้วยองค์ประกอบทั้งสามองค์ประกอบพิจารณาจากค่าสถิติที่ใช้ได้แก่ ค่า Chi-Square = 1.923, df = 1, P-value = .166, GFI =.997, AGFI = .981, RMSEA = .048, RMR = .012

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตอนที่ 4 ผลการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างองค์กรแห่งนวัตกรรม ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรม ทักษะหลักที่เกี่ยวข้องในงาน แรงจูงใจภายในต่อการทำหน้าที่ กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ และพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรมกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผู้วิจัยตั้งสมมติฐานไว้ห้าข้อ ดังนี้

สมมติฐานข้อ 1 องค์กรแห่งนวัตกรรม ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรม ทักษะหลักที่เกี่ยวข้องในงาน กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ ส่งผลทางตรงต่อพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม

สมมติฐานข้อ 2 องค์กรแห่งนวัตกรรม ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรม ส่งผลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม ผ่านแรงจูงใจภายในต่อการทำหน้าที่

สมมติฐานข้อ 3 องค์กรแห่งนวัตกรรม ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรม ส่งผลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม ผ่านกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์

สมมติฐานข้อ 4 ทักษะหลักที่เกี่ยวข้องในงาน แรงจูงใจภายในต่อการทำหน้าที่ ส่งผลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม ผ่านกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์

สมมติฐานข้อ 5 องค์กรแห่งนวัตกรรม ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรม ทักษะหลักที่เกี่ยวข้องในงานส่งผลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม ผ่านแรงจูงใจภายในต่อการทำหน้าที่และกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์

การตรวจสอบสมมติฐานข้อ 1 แสดงในตารางที่ 19

ตารางที่ 19 ผลการวิเคราะห์โมเดลองค์กรแห่งนวัตกรรม ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรม ทักษะหลักที่เกี่ยวข้องในงาน กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ ส่งผลทางตรงต่อพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม (ก่อนปรับ)

สมมติฐาน	ดัชนีความกลมกลืน				การแปลผล
	Chi-Square	df	P-value	RMSEA	
H1	247.985	67	.000	.083	ไม่ผ่านเกณฑ์

จากตารางที่ 19 แสดงผลการวิเคราะห์โมเดลองค์กรแห่งนวัตกรรม ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรม ทักษะหลักที่เกี่ยวข้องในงาน กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ ส่งผลทางตรงต่อพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรมเพื่อทดสอบสมมติฐานข้อ 1 ดัชนีความกลมกลืนทุกค่า ไม่ผ่านเกณฑ์การยอมรับ แสดงว่าโมเดลการทำนายไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ผู้วิจัยได้ปรับโมเดลสมการโครงสร้างเพื่อวิเคราะห์โมเดลการทำนายในการตรวจสอบสมมติฐานข้อ 1 พบว่า ดัชนีความกลมกลืนไม่ผ่านเกณฑ์การยอมรับ (Chi-Square = 318.009, df = 55, P-value = .000, GFI = .884, AGFI = .779, RMSEA = .110, RMR = 0.244) แสดงว่าโมเดลการทำนายไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานข้อ 1

สมมติฐานข้อ 2 องค์กรแห่งนวัตกรรม ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรม ส่งผลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม ผ่านแรงจูงใจภายในต่อการทำหน้าที่

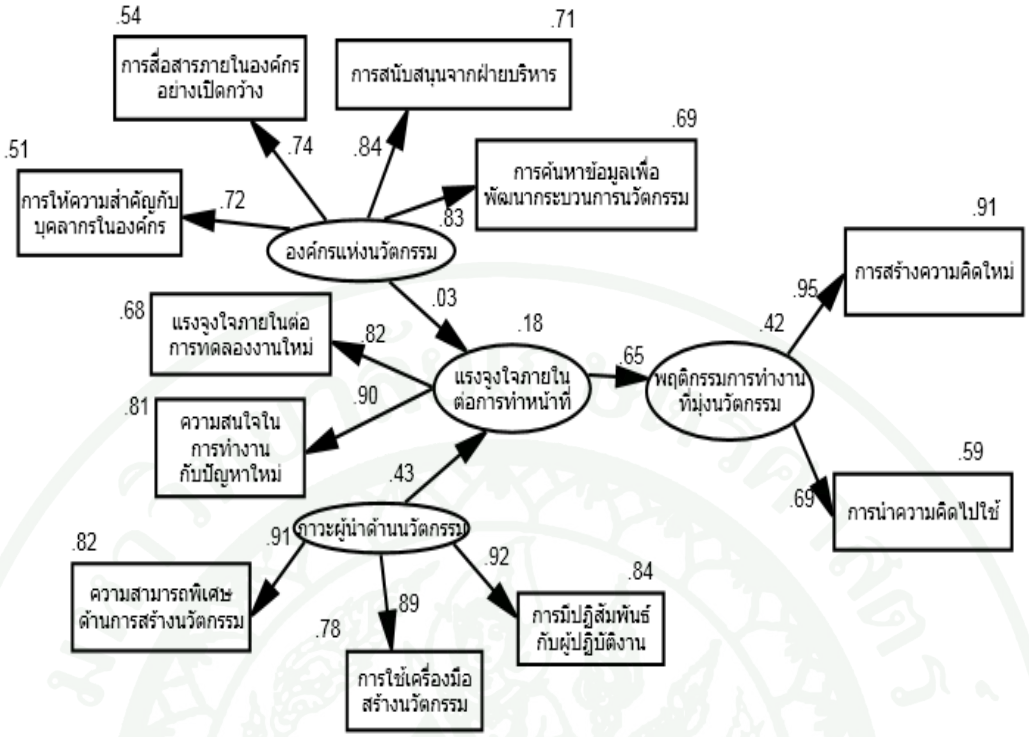
ตารางที่ 20 ผลการวิเคราะห์โมเดลองค์กรแห่งนวัตกรรม ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรม ส่งผลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม ผ่านแรงจูงใจภายในต่อการทำหน้าที่ (ก่อนปรับ)

สมมติฐาน	ดัชนีความกลมกลืน				การแปลผล
	Chi-Square	df	P-value	RMSEA	
H2	247.985	67	.000	.083	ไม่ผ่านเกณฑ์

จากตารางที่ 20 แสดงผลการวิเคราะห์โมเดลองค์กรแห่งนวัตกรรม ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรม ส่งผลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม ผ่านแรงจูงใจภายในต่อการทำหน้าที่ เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อ 2 ดัชนีความกลมกลืนทุกค่าไม่ผ่านเกณฑ์การยอมรับ แสดงว่าโมเดลการทำนายไม่สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผู้วิจัยได้ปรับโมเดลสมการโครงสร้างเพื่อวิเคราะห์โมเดลการเป็นสื่อกลางของแรงจูงใจภายในต่อการทำหน้าที่ ในการตรวจสอบสมมติฐานข้อ 2 แสดงในภาพที่ 12 ดังนี้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์



ภาพที่ 12 องค์กรแห่งนวัตกรรม ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรม ส่งผลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม ผ่านแรงจูงใจภายในต่อการทำหน้าที่

ตารางที่ 21 โมเดลสมการโครงสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรม ส่งผลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม ผ่านแรงจูงใจภายในต่อการทำหน้าที่

ตัวแปรสาเหตุ	ขนาดอิทธิพลที่มีต่อ ITM			ขนาดอิทธิพลที่มีต่อ IWB		
	DE	IE	TE	DE	IE	TE
INO	.03*	-	.03*	-	.02*	.02*
LFI	.43*	-	.43*		.28*	.28*
ITM	-	-	-	.65*	-	.65*
Chi-Square = 26.539, df =21, P-value = .187, GFI = .988, AGFI = .961, RMSEA = .026, RMR = 0.018						
R^2 (ITM) = .18 R^2 (IWB) = .42						

DE = Direct Effect, IE = Indirect Effect, TE = Total Effect, *p < .05

จากภาพที่ 12 และตารางที่ 21 แสดงผลการทดสอบโมเดลการเป็นสื่อกลางของแรงจูงใจภายในต่อการทำหน้าที่ โดยการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างในความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรแห่งนวัตกรรม ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรม ที่ส่งผลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม ผ่านแรงจูงใจภายในต่อการทำหน้าที่ พบว่า มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

(Chi-Square = 26.539, df =21, P-value = .187, GFI = .988, AGFI = .961, RMSEA = .026, RMR = 0.018)

จากการทดสอบโมเดลการทำนายความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม พบว่า องค์กรแห่งนวัตกรรมมีอิทธิพลทางตรงต่อแรงจูงใจภายในต่อการทำหน้าที่ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .03 องค์กรแห่งนวัตกรรมมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรมผ่านแรงจูงใจภายในต่อการทำหน้าที่ ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .02 ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรมมีอิทธิพลทางตรงต่อแรงจูงใจภายในต่อการทำหน้าที่มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิผลเท่ากับ .43 ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรมมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม ผ่านแรงจูงใจภายในต่อการทำหน้าที่ ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .28 และแรงจูงใจภายในต่อการทำหน้าที่มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม .65 ตัวแปรองค์กรแห่งนวัตกรรม ตัวแปรภาวะผู้นำด้านนวัตกรรมร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรแรงจูงใจภายในต่อการทำหน้าที่ ได้ร้อยละ 18 และตัวแปรในโมเดลทั้งหมดนี้ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม ได้ร้อยละ 42 ผลการวิเคราะห์ยอมรับสมมติฐานข้อ 2

สมมติฐานข้อ 3 องค์กรแห่งนวัตกรรม ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรม ส่งผลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม ผ่านกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์

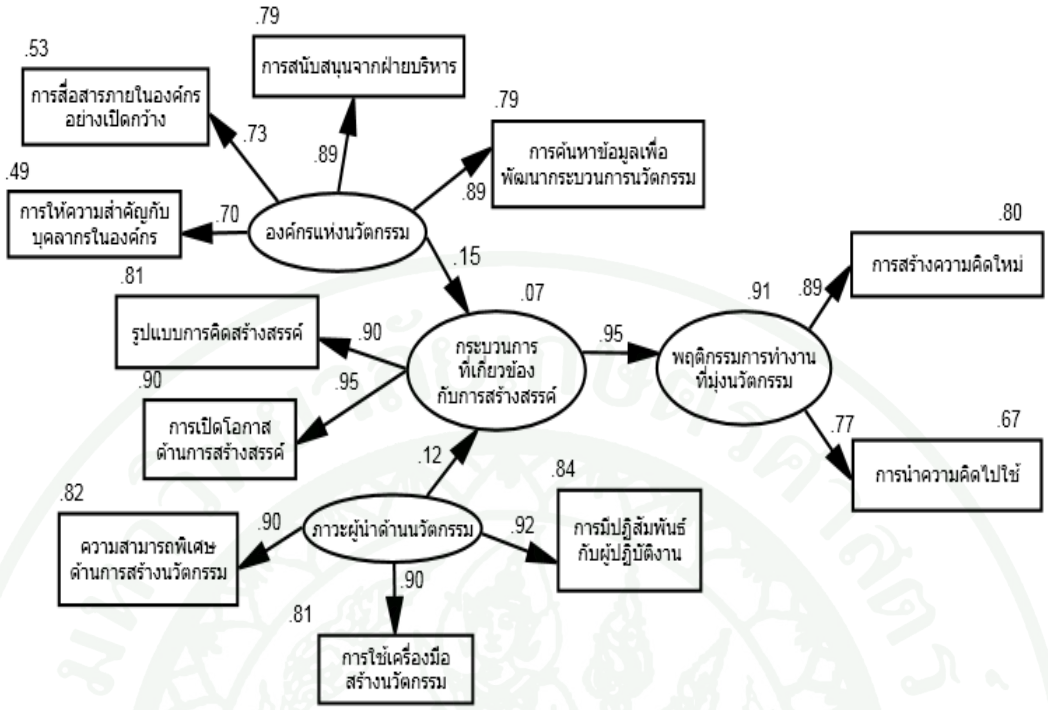
ตารางที่ 22 ผลการวิเคราะห์โมเดลองค์กรแห่งนวัตกรรม ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรม ส่งผลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม ผ่านกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ (ก่อนปรับ)

สมมติฐาน	ดัชนีความกลมกลืน				การแปลผล
	Chi-Square	df	P-value	RMSEA	
H3	154.570	40	.000	.085	ไม่ผ่านเกณฑ์

จากตารางที่ 22 แสดงผลการวิเคราะห์โมเดลองค์กรแห่งนวัตกรรม ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรม ส่งผลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม ผ่านกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ เพื่อทดสอบสมมติฐาน ข้อ 3 ดัชนีความกลมกลืนทุกค่าไม่ผ่านเกณฑ์การยอมรับ แสดงว่าโมเดลการทำนายไม่สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผู้วิจัยได้ปรับโมเดลสมการโครงสร้าง เพื่อวิเคราะห์โมเดลการเป็นสื่อกลางของกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ในการตรวจสอบสมมติฐานข้อ 3 แสดงในภาพที่ 13 ดังนี้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์



ภาพที่ 13 องค์กรแห่งนวัตกรรม ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรม ส่งผลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม ผ่านกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์

ตารางที่ 23 โมเดลสมการโครงสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรม ส่งผลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม ผ่านกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์

ตัวแปรสาเหตุ	ขนาดอิทธิพลที่มีต่อ CRP			ขนาดอิทธิพลที่มีต่อ IWB		
	DE	IE	TE	DE	IE	TE
INO	.15*	-	.15*	-	.14*	.14*
LFI	.12*	-	.12*	-	.11*	.11*
CRP	-	-	-	.95*	-	.95*
Chi-Square = 33.322, df =22, P-value = .057, GFI = .985, AGFI = .954, RMSEA = .036, RMR = 0.010						
R^2 (CRP) = .07 R^2 (IWB) = .91						

DE = Direct Effect, IE = Indirect Effect, TE = Total Effect, *p < .05

จากภาพที่ 13 และตารางที่ 23 แสดงผลการทดสอบโมเดลการเป็นสื่อกลางของกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ โดยการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง ในความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรแห่งนวัตกรรม ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรม ที่ส่งผลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม ผ่านกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์พบว่า มีความเหมาะสมสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูล

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เชิงประจักษ์ (Chi-Square = 33.322, df =22, P-value = .057, GFI = .985, AGFI = .954, RMSEA = .036, RMR = 0.010)

สำหรับค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทั้งทางตรง และทางอ้อมระหว่างตัวแปร พบว่า องค์กรแห่งนวัตกรรมมีอิทธิพลทางตรงต่อกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .15 องค์กรแห่งนวัตกรรมมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .14 ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรมมีอิทธิพลทางตรงต่อกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิผลเท่ากับ .12 ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรมมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรมผ่านกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .11 และกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม .95 ตัวแปรองค์กรแห่งนวัตกรรม ตัวแปรภาวะผู้นำด้านนวัตกรรมร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ได้ร้อยละ 7 และตัวแปรในโมเดลทั้งหมดนี้ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรมได้ร้อยละ 91 ผลการวิเคราะห์ยอมรับสมมติฐานข้อ 3

สมมติฐานข้อ 4 ทักษะหลักที่เกี่ยวข้องในงาน แรงจูงใจภายในต่อการทำหน้าที่ ส่งผลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม ผ่านกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์

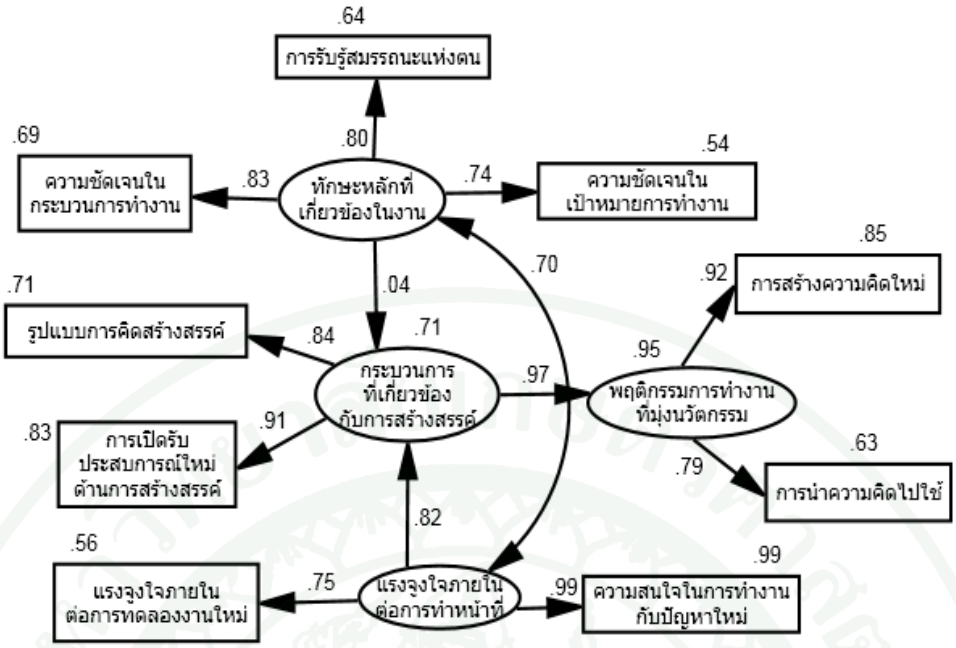
ตารางที่ 24 ผลการวิเคราะห์โมเดลทักษะหลักที่เกี่ยวข้องในงาน แรงจูงใจภายในต่อการทำหน้าที่ส่งผลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม ผ่านกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ (ก่อนปรับ)

สมมติฐาน	ดัชนีความกลมกลืน				การแปลผล
	Chi-Square	df	P-value	RMSEA	
H4	131.285	21	.000	.116	ไม่ผ่านเกณฑ์

จากตารางที่ 24 แสดงผลการวิเคราะห์โมเดลทักษะหลักที่เกี่ยวข้องในงาน แรงจูงใจภายในต่อการทำหน้าที่ ส่งผลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม ผ่านกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อ 4 ดัชนีความกลมกลืนทุกค่าไม่ผ่านเกณฑ์การยอมรับแสดงว่าโมเดลการทำนายไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผู้วิจัยได้ปรับโมเดลสมการโครงสร้าง เพื่อวิเคราะห์โมเดลทักษะหลักที่เกี่ยวข้องในงาน แรงจูงใจภายในต่อการทำหน้าที่ ส่งผลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม ผ่านกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ ในการตรวจสอบสมมติฐานข้อ 4 แสดงในภาพที่ 11 ดังนี้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์



ภาพที่ 14 ทักษะหลักที่เกี่ยวข้องในงาน แรงจูงใจภายในต่อการทำหน้าที่ ส่งผลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม ผ่านกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์

ตารางที่ 25 ทักษะหลักที่เกี่ยวข้องในงาน แรงจูงใจภายในต่อการทำหน้าที่ ส่งผลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม ผ่านกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์

ตัวแปรสาเหตุ	ขนาดอิทธิพลที่มีต่อ CRP			ขนาดอิทธิพลที่มีต่อ IWB		
	DE	IE	TE	DE	IE	TE
DRS	.04*	-	.04*	-	.04*	.04*
ITM	.82*	-	.82*	-	.80*	.80*
CRP	-	-	-	.97*	-	.97*
Chi-Square = 14.436, df =11, P-value = .210, GFI = .992, AGFI = .967, RMSEA = .028, RMR = 0.005						
R^2 (DRS) = .71 R^2 (IWB) = .95						

DE = Direct Effect, IE = Indirect Effect, TE = Total Effect, *p < .05

จากภาพที่ 14 และตารางที่ 25 แสดงผลการทดสอบโมเดลการเป็นสื่อกลางของกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ โดยการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง ในความสัมพันธ์ระหว่างทักษะหลักที่เกี่ยวข้องในงาน แรงจูงใจภายในต่อการทำหน้าที่ ที่ส่งผลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม ผ่านกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์พบว่า มีความเหมาะสมสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Chi-Square = 14.436, df =11, P-value = .210, GFI = .992, AGFI = .967, RMSEA = .028, RMR = 0.005)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สำหรับค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมระหว่างตัวแปร พบว่า ทักษะหลักที่เกี่ยวข้องในงาน มีอิทธิพลทางตรงต่อกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .04 ทักษะหลักที่เกี่ยวข้องในงาน มีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .04 แรงจูงใจภายในต่อการทำหน้าที่มีอิทธิพลทางตรงต่อกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิผลเท่ากับ .82 แรงจูงใจภายในต่อการทำหน้าที่ มีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม ผ่านกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .80 และกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม .97 ตัวแปรทักษะหลักที่เกี่ยวข้องในงาน ตัวแปรแรงจูงใจภายในต่อการทำหน้าที่ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ได้ร้อยละ 71 และตัวแปรในโมเดลทั้งหมดนี้ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรมได้ร้อยละ 95 ผลการวิเคราะห์ยอมรับสมมติฐานข้อ 4

สมมติฐานข้อ 5 องค์กรแห่งนวัตกรรม ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรม ทักษะหลักที่เกี่ยวข้องในงาน ส่งผลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม ผ่านแรงจูงใจภายในต่อการทำหน้าที่และกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์

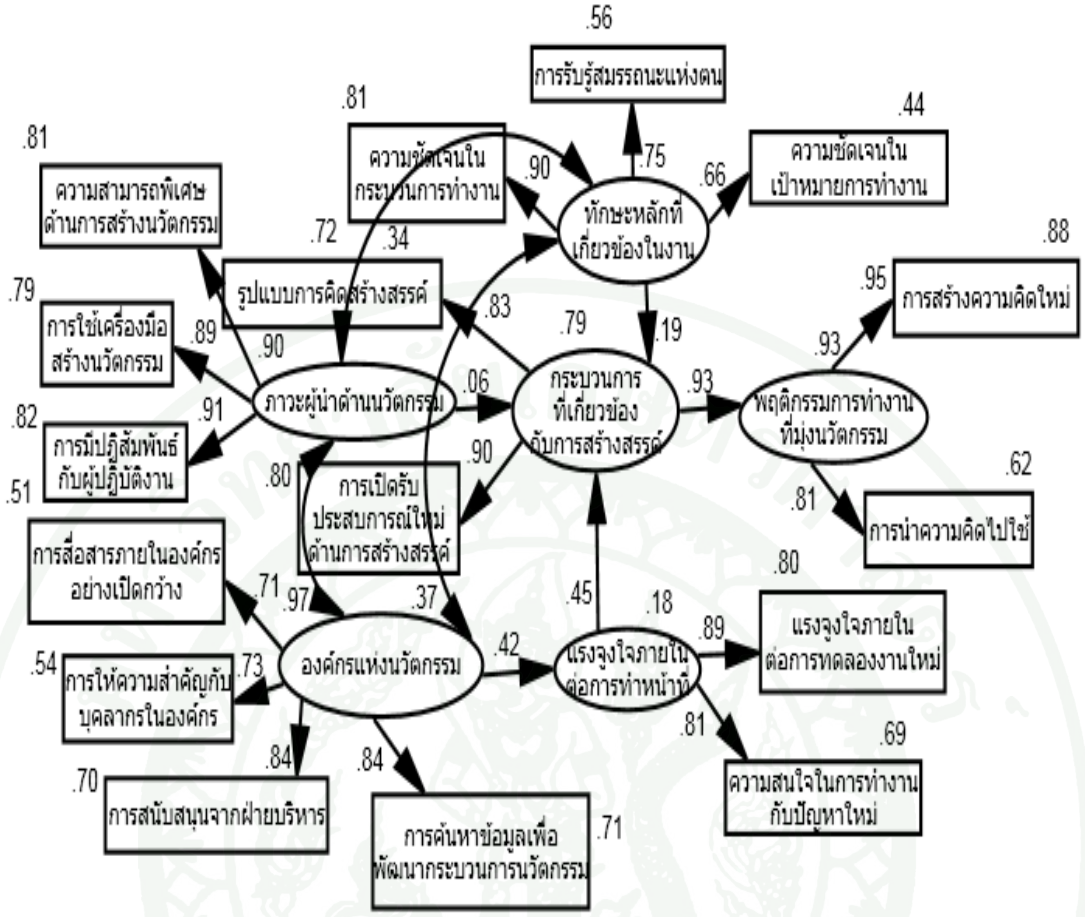
ตารางที่ 26 องค์กรแห่งนวัตกรรม ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรม ทักษะหลักที่เกี่ยวข้องในงาน ส่งผลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม ผ่านแรงจูงใจภายในต่อการทำหน้าที่ และกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ (ก่อนปรับ)

สมมติฐาน	ดัชนีความกลมกลืน				การแปลผล
	Chi-Square	df	P-value	RMSEA	
H5	651.517	96	.000	.121	ไม่ผ่านเกณฑ์

จากตารางที่ 26 แสดงผลการวิเคราะห์โมเดลองค์กรแห่งนวัตกรรม ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรม ทักษะหลักที่เกี่ยวข้องในงานส่งผลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม ผ่านแรงจูงใจภายในต่อการทำหน้าที่ และกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อ 5 ดัชนีความกลมกลืนทุกค่าไม่ผ่านเกณฑ์การยอมรับ แสดงว่าโมเดลการทำนายไม่สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผู้วิจัยได้ปรับโมเดลสมการโครงสร้าง เพื่อวิเคราะห์โมเดลการเป็นสื่อกลางของแรงจูงใจภายในต่อการทำหน้าที่ และกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ ในการตรวจสอบสมมติฐานข้อ 5 แสดงในภาพที่ 15 ดังนี้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์



ภาพที่ 15 องค์กรแห่งนวัตกรรม ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรม ทักษะหลักที่เกี่ยวข้องในงาน ส่งผลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม ผ่านแรงจูงใจภายในต่อการทำหน้าที่และกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 27 โมเดลสมการโครงสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรม ทักษะหลักที่เกี่ยวข้องในงาน ส่งผลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม ผ่านแรงจูงใจภายในต่อการทำหน้าที่ และกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์

ตัวแปรสาเหตุ	ขนาดอิทธิพลที่มีต่อ CRP			ขนาดอิทธิพลที่มีต่อ ITM			ขนาดอิทธิพลที่มีต่อ IWB		
	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE
INO	-	.19*	.19*	-	.42*	.42*	-	.18*	.18*
LFI	.06*	-	.06*	-	-	-	-	.06*	.06*
DRS	.19*	-	.19*	-	-	-	-	.18*	.18*
ITM	.45*	-	.45*	-	-	-	-	.42*	.42*
CRP	-	-	-	-	-	-	.93*	-	.93*
Chi-Square = 52.410 df =41, P-value = .090, GFI = .984, AGFI = .945, RMSEA = .028, RMR = 0.016									
R^2 (ITM) = .18 R^2 (CRP) = .79 R^2 (IWB) = .93									

DE = Direct Effect, IE = Indirect Effect, TE = Total Effect, *p < .05

จากภาพที่ 15 และ ตารางที่ 27 แสดงผลการทดสอบโมเดลองค์กรแห่งนวัตกรรม ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรม ทักษะหลักที่เกี่ยวข้องในงาน ส่งผลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม ผ่านแรงจูงใจภายในต่อการทำหน้าที่ และกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ พบว่า มีความเหมาะสมสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Chi-Square = 52.410, df =41, P-value = .090, GFI = .984, AGFI = .945, RMSEA = .028, RMR = 0.016)

จากการทดสอบโมเดลการทำนายความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม พบว่า องค์กรแห่งนวัตกรรมมีอิทธิพลทางตรงต่อแรงจูงใจภายในต่อการทำหน้าที่มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .42 องค์กรแห่งนวัตกรรมมีอิทธิพลทางอ้อมต่อกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ผ่านแรงจูงใจภายในต่อการทำหน้าที่ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ .19 องค์กรแห่งนวัตกรรมมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม ผ่านกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ .18

ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรมมีอิทธิพลทางตรงต่อกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิผล เท่ากับ .06 ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรมมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม ผ่านกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิผล เท่ากับ .06

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ทักษะหลักที่เกี่ยวข้องในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิผล เท่ากับ .19 ทักษะหลักที่เกี่ยวข้องในงานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม ผ่านกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิผล เท่ากับ .18

แรงจูงใจภายในต่อการทำหน้าที่มีอิทธิพลทางตรงต่อกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิผล เท่ากับ .45 แรงจูงใจภายในต่อการทำหน้าที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม ผ่านกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิผล เท่ากับ .42 และกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม เท่ากับ .93

ตัวแปรองค์กรแห่งนวัตกรรม อธิบายความแปรปรวนของตัวแปรแรงจูงใจภายในต่อการทำหน้าที่ได้ร้อยละ 18 ตัวแปรภาวะผู้นำด้านนวัตกรรม ตัวแปรทักษะหลักที่เกี่ยวข้องในงานร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ได้ร้อยละ 79 ในโมเดลนี้ทั้งหมดร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรมได้ร้อยละ 93 ผลการวิเคราะห์ยอมรับสมมติฐานข้อ 5

ข้อวิจารณ์

การศึกษาวิจัยเรื่องโมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นของพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรมของอาจารย์พยาบาลในสถาบันสมทบคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ข้อค้นพบที่ได้จากงานวิจัยนี้แสดงถึงความสำคัญของกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ ที่แสดงบทบาทการเป็นสื่อกลางโดยสมบูรณ์ และแรงจูงใจภายในต่อการทำหน้าที่ ที่แสดงบทบาทการเป็นสื่อกลางบางส่วน ทำให้ตัวแปรทำนายสามตัวแปร คือ องค์กรแห่งนวัตกรรม ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรม และทักษะหลักที่เกี่ยวข้องในงาน มีอิทธิพลทางอ้อมเพียงอย่างเดียวต่อตัวแปรผล คือ พฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรมของอาจารย์พยาบาล ผู้วิจัยขอนำเสนอข้อวิจารณ์ตามสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานข้อ 1 องค์กรแห่งนวัตกรรม ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรม ทักษะหลักที่เกี่ยวข้องในงาน กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ ส่งผลทางตรงต่อพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม

จากผลการทดสอบโมเดลการทำนาย โดยการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรม ทักษะหลักที่เกี่ยวข้องในงาน กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ และพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม ตามสมมติฐานข้อ 1 พบว่า ดัชนีความกลมกลืนไม่ผ่านเกณฑ์การยอมรับ แสดงว่าโมเดลการทำนายไม่สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จึงปฏิเสธสมมติฐานข้อ 1

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับแนวคิดของทฤษฎีองค์ประกอบของการสร้างสรรค์ (Amabile, 2012) ที่ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเกิดพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรมในตัวบุคคลนั้น เกิดจากปัจจัยด้านสังคมสิ่งแวดล้อม (social environment) ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ตัวแปรองค์กรแห่งนวัตกรรม และตัวแปรภาวะผู้นำด้านนวัตกรรม ซึ่งจะส่งผลต่อองค์ประกอบภายในปัจเจกบุคคล (within-individual components) สามประการได้แก่ ตัวแปรทักษะหลักที่เกี่ยวข้องในงาน (domain-relevant skills) ตัวแปรแรงจูงใจภายในต่อการทำหน้าที่ (intrinsic task motivation) และตัวแปรกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ (creative-relevant processes) (Amabile, 2012) ข้อค้นพบของทฤษฎีอธิบายว่า พฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรมขึ้นอยู่กับอิทธิพลของปัจจัยด้านสังคมสิ่งแวดล้อมผ่านองค์ประกอบภายในปัจเจกบุคคล โดยเฉพาะแรงจูงใจภายในต่อการทำหน้าที่ ดังนั้นถ้าในโมเดลกำหนดให้ตัวแปรทุกตัว มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม ผลการวิเคราะห์จึงไม่สามารถนำมาอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรมได้ตามหลักฐานทางทฤษฎี การทดสอบสมมติฐานข้อ 1 ทดสอบเฉพาะอิทธิพลทางตรงของตัวแปรทั้งสี่ตัวแปรตามกรอบแนวคิดการวิจัย ยกเว้นตัวแปรแรงจูงใจภายในต่อการทำหน้าที่ซึ่งจะนำไปทดสอบบทบาทการเป็นตัวแปรคั่นกลางในสมมติฐานข้อ 2 ต่อไป

สมมติฐานข้อ 2 องค์กรแห่งนวัตกรรม ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรม ส่งผลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม ผ่านแรงจูงใจภายในต่อการทำหน้าที่

จากการทดสอบโมเดลการเป็นสื่อกลางประเภทโมเดลตัวแปรแฝงคั่นกลางเดี่ยว เพื่อทดสอบโมเดลการเป็นสื่อกลางของแรงจูงใจภายในต่อการทำหน้าที่ โดยการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างบทบาทการเป็นสื่อกลางของแรงจูงใจภายในต่อการทำหน้าที่ ในความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรแห่งนวัตกรรม และภาวะผู้นำด้านนวัตกรรม ต่อพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรมพบว่า เมื่อตัวแปรทั้งสองตัว คือ องค์กรแห่งนวัตกรรม และภาวะผู้นำด้านนวัตกรรม ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม ผ่านแรงจูงใจภายในต่อการทำหน้าที่แล้ว พบว่า แรงจูงใจภายในต่อการทำหน้าที่แสดงบทบาทการเป็นสื่อกลางของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรองค์กรแห่งนวัตกรรม และตัวแปรภาวะผู้นำด้านนวัตกรรมกับตัวแปรพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม

ตัวแปรองค์กรแห่งนวัตกรรม และตัวแปรภาวะผู้นำด้านนวัตกรรมสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรแรงจูงใจภายในต่อการทำหน้าที่ได้ร้อยละ 18 และส่งอิทธิพลให้ตัวแปรแรงจูงใจภายในต่อการทำหน้าที่ มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .65 ในโมเดลนี้ทั้งหมดร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรมได้ร้อยละ 42 ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความกลมกลืนผ่านเกณฑ์การยอมรับทุกค่า ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานข้อ 2

จากข้อค้นพบดังกล่าวแสดงว่า องค์กรแห่งนวัตกรรม และภาวะผู้นำด้านนวัตกรรมนั้นส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรมได้เมื่อมีแรงจูงใจภายในต่อการทำหน้าที่มาเป็นสิ่งที่ช่วยเสริมการมีอิทธิพลนั้น สอดคล้องกับการศึกษาของ Amabile (2012) ในทฤษฎีองค์ประกอบของ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

การสร้างสรรค์ที่พบว่า แรงจูงใจภายในต่อการทำหน้าที่ (intrinsic task motivation) เป็นตัวแปรคั่นกลางของการเกิดพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรมตัวหนึ่งที่สำคัญ บุคคลจะเกิดความสามารถด้านการสร้างสรรค์ และมีความมุ่งมั่นที่จะสร้างนวัตกรรมหรือที่เรียกว่าพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรมได้นั้น จะต้องมีแรงจูงใจภายในต่อการทำหน้าที่ ที่แสดงให้เห็นจากความรู้สึกสนุก สนใจในงาน มีความพึงพอใจ รู้สึกท้าทายและต้องการแก้ปัญหาที่มีความยุ่งยากซับซ้อนได้ด้วยตนเอง และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Schoen (2011) ที่ศึกษาตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และพบว่าส่งผลต่อศักยภาพด้านการสร้างสรรค์ ดังนั้นแรงจูงใจภายในต่อการทำหน้าที่ จึงเป็นตัวแปรคั่นกลางที่สำคัญจำเป็นต่อการมีพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรมในอาจารย์พยาบาล ทั้งนี้บุคคลจะมีแรงจูงใจภายในต่อการทำหน้าที่ได้นั้น ต้องได้รับอิทธิพลจากการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม และผู้บริหารในองค์กรมีภาวะผู้นำด้านนวัตกรรม

สำหรับลักษณะขององค์กรแห่งนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการเกิดแรงจูงใจภายในต่อการทำหน้าที่นั้น จะต้องเป็นองค์กรที่มีความยืดหยุ่นสูง มีบรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม มีการสื่อสารกันอย่างเปิดกว้าง เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ถ่ายโอนความรู้ระหว่างบุคลากรในองค์กร ได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายบริหารในด้านทรัพยากร เช่น ความพร้อมด้านข้อมูล ข่าวสาร เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย มีงบประมาณอย่างเหมาะสมเพียงพอ และมีการพัฒนาบุคลากรด้านนวัตกรรมอย่างชัดเจนและต่อเนื่อง ซึ่งแม้ว่าในสถาบันสมทบคณะพยาบาลศาสตร์มหาวิทยาลัยมหิดลทั้งเก้าแห่ง จะเป็นหน่วยงานราชการที่มีสายการบังคับบัญชาของโครงสร้างองค์กรเป็นลำดับขั้นอย่างชัดเจน แต่อาจารย์พยาบาลส่วนใหญ่จบการศึกษาจากสถาบันที่ตนเองทำงานในปัจจุบัน ดังนั้นลักษณะของการทำงานร่วมกันระหว่างอาจารย์พยาบาลจึงมีความใกล้ชิด ความผูกพันกันสูง อาจส่งผลให้ระบบการติดต่อประสานงานภายในองค์กรมีความยืดหยุ่น ปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์ สามารถสื่อสารกันได้อย่างเปิดกว้าง มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ดังการศึกษาของ Moanaert *et al*. (2000) ที่พบว่า การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างหน่วยงานย่อยภายในองค์กร คือ ฝ่ายการวิจัยและพัฒนากับฝ่ายการตลาดขององค์กรมีส่วนสำคัญในความสำเร็จของการเกิดนวัตกรรมในองค์กร และสอดคล้องกับการศึกษาของ Tsai, Chuang, and Hsieh (2006) ที่พบว่า การมีช่องทางการสื่อสารแบบเปิดกว้าง เป็นหนึ่งในเจ็ดองค์ประกอบของลักษณะขององค์กรที่มีนวัตกรรม (organizational characteristic innovation) ดังนั้น ลักษณะของการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมดังกล่าวทำให้อาจารย์พยาบาลมีโอกาสได้พัฒนาความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ ประกอบกับในสถาบันสมทบทั้งเก้าแห่ง เป็นสถาบันที่มีความพร้อมทางด้านทรัพยากรที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรมที่ทันสมัย และให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร ซึ่งเห็นได้จากการมีงบประมาณสนับสนุนให้อาจารย์พยาบาลไปศึกษาต่อ เข้าร่วมประชุม อบรมเป็นรายบุคคลอย่างต่อเนื่อง ซึ่งอาจส่งผลให้อาจารย์พยาบาลมีแรงจูงใจภายในต่อการทำหน้าที่ มีความมุ่งมั่นปรารถนาที่จะพัฒนางานในหน้าที่ตามพันธกิจของสถาบันให้มีประสิทธิภาพ โดยการสร้างสิ่งใหม่ หรือการสร้างนวัตกรรม สอดคล้องกับการศึกษาของ Van der Panne *et al*. (2003) ที่พบว่า กลยุทธ์ขององค์กรที่มีอิทธิพลต่อการเกิดนวัตกรรม ขั้นแรกคือ การให้ความสำคัญกับนวัตกรรม เพราะถ้าองค์กรจัดลำดับความสำคัญของนวัตกรรมว่าเป็นสิ่งจำเป็น จะส่งผลให้เกิดการจัดสรรทรัพยากร และมีการจัดการที่เอื้อต่อการสร้างความคิด มีการวิจัยและพัฒนาให้เกิดนวัตกรรม นอกจากนี้ยังเป็นไปตามผลการศึกษาของ Zhang

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

and Begley (2011) ที่พบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์กร (organizational climate) การถ่ายโอนความรู้ (knowledge transfer) มีผลต่อนวัตกรรมในบุคคล (individual innovation) ผลการวิจัยอธิบายว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจส่งผลต่อการเกิดนวัตกรรมระดับบุคคล ในขณะที่การให้รางวัลมีผลต่อการเกิดนวัตกรรมระดับบุคคลไม่แตกต่างกัน และแหล่งข้อมูลความรู้ (knowledge resources) ส่งผลต่อการการเกิดนวัตกรรมระดับบุคคลจากผลวิจัยดังกล่าวแสดงให้เห็นเพิ่มเติมว่า การให้รางวัลซึ่งเป็นแรงจูงใจภายนอกอาจไม่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม แต่บรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม มีผลให้บุคคลมีความปรารถนาในการสร้างนวัตกรรมได้มากกว่า ดังการศึกษาของ Amabile (1996) ที่พบว่า แรงจูงใจภายนอกผลักดันให้เกิดความสร้างสรรค์ต่อเมื่อบุคคลรู้วิธีการแก้ปัญหาแล้วเท่านั้น ในขณะที่แรงจูงใจภายในจะกระตุ้นให้บุคคลเลือกที่จะทำงานด้วยวิธีการใหม่ ๆ แม้ว่ายังมองไม่เห็นทางออกของการแก้ปัญหา กล่าวได้ว่าแรงจูงใจภายในต่อการทำหน้าที่เป็นหนึ่งในองค์ประกอบภายในปัจเจกบุคคล ของทฤษฎีองค์ประกอบของการสร้างสรรค์ (Amabile, 2012) ซึ่งจะเกิดขึ้นได้ ต้องได้รับการสนับสนุนหรืออิทธิพลจากองค์ประกอบภายนอกบุคคล บุคคลที่มีแรงจูงใจภายในต่อการทำหน้าที่ จะมีเจตคติที่ดีต่อการทำงาน มีความสนใจ ตั้งใจ มองเห็นคุณค่า พึงพอใจ มีความต้องการที่จะท้าทาย ที่มีต่อการทำงานในหน้าที่ ทำให้เกิดความชื่นชอบหลงใหล และมุ่งมั่นที่จะแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงาน ซึ่งความมุ่งมั่นปราถนาที่จะทำงาน และแก้ไขปัญหาในงานจากความรู้สึกเหล่านี้ จะทำให้บุคคลเกิดการเรียนรู้ (learning) ทำให้มีความรู้ ทักษะ ความชำนาญในการทำงานมากยิ่งขึ้น

ดังนั้นกล่าวได้ว่าลักษณะขององค์กรที่มีโครงสร้างที่ยืดหยุ่น มีการสื่อสารกันอย่างเปิดกว้าง มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการเกิดนวัตกรรม มีทรัพยากรด้านต่างๆ เหมาะสมและเพียงพอต่อการสร้างนวัตกรรม และมีข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศที่เพียงพอเหมาะสมแล้ว ย่อมส่งผลให้อาจารย์พยาบาลมีแรงจูงใจภายในต่อการทำหน้าที่ มีความสนใจในการทำงาน และการแก้ปัญหาในงานด้วยการสร้างสิ่งใหม่อย่างท้าทาย และมีความต้องการที่จะสร้างสิ่งใหม่หรือนวัตกรรมให้เกิดขึ้นในที่ทำงาน ซึ่งก็คือพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม

ส่วนภาวะผู้นำด้านนวัตกรรม ตามผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรมมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม ผ่านแรงจูงใจภายในต่อการทำหน้าที่เช่นกัน แสดงให้เห็นว่า ถ้าผู้บริหารหรือผู้นำในสถาบันการศึกษาทางการพยาบาลมีภาวะผู้นำด้านนวัตกรรม คือมีความสามารถพิเศษด้านการสร้างนวัตกรรม ทำให้อาจารย์พยาบาลเชื่อมั่น และศรัทธาในความสามารถนั้น มีการเสริมพลังอำนาจ ให้โอกาสในการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ และมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเรื่องต่าง ๆ ซึ่งในการบริหารงานของสถาบันสมทบจะพบว่า ผู้บริหารของสถาบันสมทบเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ได้รับการยอมรับทั้งจากภายใน และภายนอกสถาบัน และให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในการทำงานค่อนข้างสูง ดังจะเห็นได้จากการมีคณะกรรมการเพื่อรับผิดชอบงานในด้านต่าง ๆ การมีแผนในการจัดประชุมเพื่อวางแผนงาน ปรึกษาหารือ และตัดสินใจร่วมกันอย่างชัดเจน ร่วมกับการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับอาจารย์พยาบาล จึงอาจส่งผลให้อาจารย์พยาบาล มีแรงจูงใจภายในต่อการทำหน้าที่ และมีพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรมตามมา สอดคล้องกับการศึกษาของ Zhang and Bartol (2010) ที่ศึกษาบทบาทการเป็นตัวแปรคั่นกลางของการเสริมพลังอำนาจด้าน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

จิตใจ แรงจูงใจภายใน และการมีส่วนร่วมในกระบวนการสร้างสรรค์ ระหว่างภาวะผู้นำแบบเสริมพลังอำนาจกับการสร้างสรรค์ของพนักงาน ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำแบบเสริม พลังอำนาจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเสริมพลังอำนาจด้านจิตใจ ซึ่งส่งผลมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจภายใน และการมีส่วนร่วมในกระบวนการสร้างสรรค์ ส่งอิทธิพลต่อการสร้างสรรค์ของพนักงาน

อย่างไรก็ตามทุกตัวแปรในโมเดลสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรมได้เพียงร้อยละ 42 ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาบทบาทการเป็นสื่อกลางของกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นหนึ่งในสามขององค์ประกอบภายในปัจเจกบุคคลที่มีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบด้านสังคมสิ่งแวดล้อมกับพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม ในสมมติฐานข้อ 3 ต่อไป

สมมติฐานข้อ 3 องค์กรแห่งนวัตกรรม ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรม ส่งผลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม ผ่านกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์

จากการทดสอบโมเดลการเป็นสื่อกลางของกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ โดยการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างบทบาทการเป็นสื่อกลางของกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ในความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรแห่งนวัตกรรม และภาวะผู้นำด้านนวัตกรรมต่อพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรมพบว่า กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์แสดงบทบาทการเป็นสื่อกลาง ที่ตัวแปรทำนายสองตัวแปร คือ องค์กรแห่งนวัตกรรม และภาวะผู้นำด้านนวัตกรรมมีอิทธิพลทางอ้อมต่อตัวแปรพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม ตัวแปรองค์กรแห่งนวัตกรรม และตัวแปรภาวะผู้นำด้านนวัตกรรมสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ได้ร้อยละ 7 และส่งอิทธิพลให้ตัวแปรกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลสูงถึง .95 ในโมเดลนี้ทั้งหมดร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรมได้มากถึงร้อย 91 ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความกลมกลืนผ่านเกณฑ์การยอมรับทุกค่า แสดงว่าโมเดลองค์กรแห่งนวัตกรรม ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรม ส่งผลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรมผ่านกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จึงยอมรับสมมติฐานข้อ 3

จากข้อค้นพบดังกล่าวแสดงว่า องค์กรแห่งนวัตกรรม และภาวะผู้นำด้านนวัตกรรมนั้นส่งผลให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรมได้เมื่อมีกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ มาเป็นสิ่งที่ช่วยเสริมการมีอิทธิพลนั้น ซึ่งจากค่าความแปรปรวนของกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ถูกอธิบายได้ด้วยองค์กรแห่งนวัตกรรม และภาวะผู้นำด้านนวัตกรรมเพียงร้อยละ 7 น้อยกว่าค่าความแปรปรวนของแรงจูงใจภายในต่อการทำหน้าที่ ซึ่งถูกอธิบายได้ด้วยองค์กรแห่งนวัตกรรม และภาวะผู้นำด้านนวัตกรรมร้อยละ 18 (จากสมมติฐานข้อ 2) แต่ในโมเดลการเป็นสื่อกลางของกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ของความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรแห่งนวัตกรรม และภาวะผู้นำด้านนวัตกรรมกับพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรมในสมมติฐานข้อ 3 นี้ สามารถอธิบายความแปรปรวน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ของพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรมของอาจารย์พยาบาลได้ถึงร้อยละ 91 ซึ่งมีค่ามากกว่าโมเดลการเป็นสื่อกลางของแรงจูงใจภายในต่อการทำหน้าที่ แสดงให้เห็นว่าตัวแปรกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นหนึ่งในองค์ประกอบภายในปัจเจกบุคคล มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรมของอาจารย์พยาบาลในสถาบันสมทบสูงมาก

ถึงแม้ว่าทฤษฎีองค์ประกอบของการสร้างสรรค์ (Amabile, 2012) จะกล่าวไว้ว่า องค์ประกอบด้านสังคมสิ่งแวดล้อม ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้คือ องค์กรแห่งนวัตกรรม และภาวะผู้นำด้านนวัตกรรม มีผลโดยตรงต่อแรงจูงใจภายในต่อการทำหน้าที่ แต่ทั้งนี้ในทฤษฎีก็กล่าวไว้ด้วยว่าองค์ประกอบภายในปัจเจกบุคคลทั้งสามองค์ประกอบ อันได้แก่ ทักษะหลักที่เกี่ยวข้องในงาน แรงจูงใจภายในต่อการทำหน้าที่ และกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญเท่ากัน และมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกัน ดังนั้นจึงมีความเป็นไปได้ที่กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์จะทำหน้าที่เป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างความสัมพันธ์ขององค์กรแห่งนวัตกรรม และภาวะผู้นำด้านนวัตกรรมกับพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรมของอาจารย์พยาบาลในสถาบันสมทบคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ทั้งนี้อาจเป็นเพราะลักษณะภายในของอาจารย์พยาบาลในสถาบันสมทบเป็นผู้ที่มีกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์สูง กล่าวคือ อาจารย์พยาบาลมีรูปแบบของการคิดสร้างสรรค์ที่มักคิดนอกกรอบ คิดแตกต่าง และมีคุณลักษณะส่วนบุคคลที่ชอบค้นหาข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการสร้างนวัตกรรม ใส่ใจและสนใจที่จะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ยอมรับความคิดเห็น และให้ความช่วยเหลือระหว่างเพื่อนอาจารย์เพื่อสร้างนวัตกรรมในสถาบันการศึกษา โดยเฉพาะนวัตกรรมเกี่ยวกับการเรียนการสอน เช่น การสร้างหุ่นจำลองสำหรับประเมินภาวะสุขภาพในระบบต่าง ๆ ของร่างกาย หุ่นจำลองสำหรับฝึกทำหัตถการทางการพยาบาล เช่น การฉีดยาเข้ากล้ามเนื้อ และการฉีดยาเข้าเส้นเลือดดำ หุ่นฝึกทำคลอด เพื่อให้ผู้เรียนมีทักษะการปฏิบัติทางการพยาบาลมากขึ้น สอดคล้องกับคำกล่าวของ (Hayes and Allinson, 1998) ที่ว่ารูปแบบ การคิดของบุคคลจะส่งผลต่อวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล และประเมินข้อมูลจากสิ่งรอบตัว และนำมาคิดวิเคราะห์ บูรณาการกับข้อมูลที่มีอยู่เดิมเพื่อนำไปสร้างสิ่งใหม่ได้ดียิ่งขึ้น และจากการศึกษาของ Miron *et al*. (2004) ที่พบว่า บุคคลที่มีรูปแบบของการคิดด้านการสร้างสรรค์จะรู้สึกสนุกกับการได้คิดแตกต่างจากเดิม และมีความสุขที่ได้สร้างสิ่งใหม่ในที่ทำงาน นอกจากนี้การศึกษาของ Costa and McCrae (1992) ยังพบว่า บุคลิกลักษณะของบุคคลที่ชอบเปิดรับประสบการณ์ใหม่ด้านการสร้างสรรค์ เช่น การชอบค้นหาข้อมูลความรู้อยู่เสมอ เปิดกว้างยอมรับความคิดสร้างสรรค์ของผู้อื่น เพลิดเพลินไปกับการสัมผัสประสบการณ์ด้านการสร้างสรรค์ใหม่ ๆ จะส่งผลให้เป็นผู้ที่มีกระบวนการสร้างสรรค์ และนำไปสู่การสร้างความคิดใหม่ ๆ ที่สร้างสรรค์ได้ต่อไป

ดังนั้นการเป็นผู้ที่มีรูปแบบการคิดด้านการสร้างสรรค์ และมีบุคลิกลักษณะที่ชอบเปิดรับประสบการณ์ใหม่ ๆ ด้านการสร้างสรรค์ดังกล่าว จะทำให้อาจารย์พยาบาลมีกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ ซึ่งจะส่งเสริมให้มีความมุ่งมั่นปรารถนาในการสร้างนวัตกรรมให้เป็นผลสำเร็จ หรือมีพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรมนั่นเอง

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สมมติฐานข้อ 4 ทักษะหลักที่เกี่ยวข้องในงาน แรงจูงใจภายในต่อการทำหน้าที่ ส่งผลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม ผ่านกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์

จากการทดสอบโมเดลการเป็นสื่อกลางของกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ โดยการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างบทบาทการเป็นสื่อกลางของกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ในความสัมพันธ์ระหว่างทักษะหลักที่เกี่ยวข้องในงาน และแรงจูงใจภายในต่อการทำหน้าที่ต่อพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรมพบว่า กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์แสดงบทบาทการเป็นสื่อกลางที่ตัวแปรทำนายสองตัวแปร คือ ทักษะหลักที่เกี่ยวข้องในงาน และแรงจูงใจภายในต่อการทำหน้าที่ มีอิทธิพลทางอ้อมต่อตัวแปรพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม ตัวแปรทักษะหลักที่เกี่ยวข้องในงาน และแรงจูงใจภายในต่อการทำหน้าที่ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ได้ร้อยละ 71 และส่งอิทธิพลให้ตัวแปรกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลสูงถึง .97 ในโมเดลนี้ทั้งหมดร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของ ตัวแปรพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรมได้มากถึงร้อย 95 ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความกลมกลืนผ่านเกณฑ์การทุกค่า แสดงว่าโมเดลทักษะหลักที่เกี่ยวข้องในงาน แรงจูงใจภายในต่อการทำหน้าที่ ส่งผลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม ผ่านกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จึงยอมรับสมมติฐานข้อ 4

ในสมมติฐานข้อ 4 ผู้วิจัยต้องการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่เป็นองค์ประกอบภายในปัจเจกบุคคลตามทฤษฎีองค์ประกอบของการสร้างสรรค์ และพบว่าทั้งสามองค์ประกอบมีความสัมพันธ์กันสอดคล้องกับทัศนะของ Amabile (2012) ที่กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบภายในปัจเจกบุคคล (within individual components) ทั้ง 3 ประการเป็นองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกัน (synergistic manner) ต่อการทำให้เกิดความสามารถด้านการสร้างสรรค์ กล่าวคือ ถ้าบุคคลมีทักษะที่เกี่ยวข้องในงาน (domain-relevant skills) และมีแรงจูงใจภายในต่อการทำหน้าที่สูง (intrinsic task motivation) ร่วมกับมีกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์สูง (creative-relevant skills) ย่อมทำให้มีความสามารถด้านการสร้างสรรค์ (creativity performance) และมีความมุ่งมั่นปรารถนาในการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน นำไปสู่พฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม แต่อย่างไรก็ตามจากข้อค้นพบของทฤษฎีองค์ประกอบของการสร้างสรรค์ยืนยันว่าองค์ประกอบภายในปัจเจกบุคคลได้รับอิทธิพลมาจากองค์ประกอบด้านสังคมสิ่งแวดล้อม ดังนั้นผู้วิจัยจึงทดสอบสมมติฐานข้อ 5 ต่อไป

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สมมติฐานข้อ 5 องค์กรแห่งนวัตกรรม ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรม ทักษะหลักที่เกี่ยวข้องในงาน ส่งผลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม ผ่านแรงจูงใจภายในต่อ การทำหน้าที่และกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์

จากการทดสอบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรแฝงทั้งหกตัวแปร ที่ผู้วิจัยสนใจศึกษาในสมมติฐานข้อ 5 พบว่า องค์กรแห่งนวัตกรรม ส่งผลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม ผ่านแรงจูงใจภายในต่อการทำหน้าที่ และกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ ส่วนภาวะผู้นำด้านนวัตกรรม และทักษะหลักที่เกี่ยวข้องในงานส่งผลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม ผ่านกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ และเมื่อวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นที่รวมทุกตัวแปรไว้ในโมเดลเดียวกัน ทำให้ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลขององค์กรแห่งนวัตกรรมที่มีต่อแรงจูงใจภายในต่อการทำหน้าที่มีค่ามากกว่าในโมเดลสมมติฐานข้อ 2 และค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของทักษะหลักที่เกี่ยวข้องในงานที่มีต่อกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์มีมากกว่าในโมเดลสมมติฐานข้อ 4 ซึ่งความสัมพันธ์ของทั้งห้าตัวแปรได้แก่ องค์กรแห่งนวัตกรรม ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรม ทักษะหลักที่เกี่ยวข้องในงาน แรงจูงใจภายในต่อการทำหน้าที่ และกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ดังกล่าว สามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรมได้สูงถึงร้อยละ 93 และผลการวิเคราะห์โมเดลองค์กรแห่งนวัตกรรม ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรม ทักษะหลักที่เกี่ยวข้องในงานส่งผลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม ผ่านแรงจูงใจภายในต่อการทำหน้าที่และกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานข้อ 5

จากข้อค้นพบดังกล่าวสนับสนุนแนวคิดของ Amabile (1988) ที่กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจภายในต่อการทำหน้าที่เป็นพื้นฐาน (foundation) ของการมีกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์แล้วจึงส่งผลให้บุคคลมีความสามารถด้านการสร้างสรรค์ ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้คือ พฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรมของอาจารย์พยาบาลในสถาบันสมทบคณะพยาบาลศาสตร์มหาวิทยาลัยมหิดล ดังนั้น กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ ซึ่งประกอบไปด้วยรูปแบบการคิดสร้างสรรค์ คือ การคิดที่แตกต่างอย่างสร้างสรรค์ รู้สึกท้าทายที่จะคิดนอกกรอบ มีความเชื่อมั่นในความสามารถด้านการสร้างสรรค์ของตน และเปิดใจรับข้อมูล ความรู้ ประสบการณ์ใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้อง จึงทำหน้าที่เป็นตัวแปรคั่นกลางอย่างสมบูรณ์ และมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรมสูงมาก ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ .93

อย่างไรก็ตามจากผลการวิเคราะห์โมเดลสมมติฐานข้อ 5 พบว่า ตัวแปรทักษะหลักที่เกี่ยวข้องในงาน ซึ่งในทฤษฎีองค์ประกอบของการสร้างสรรค์ (Amabile, 1996, 2012) กล่าวไว้ว่าเป็นองค์ประกอบภายในปัจเจกบุคคล แต่ผลการทดสอบโมเดลสมมติฐานที่มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์พบว่า ทักษะหลักที่เกี่ยวข้องในงานเป็นตัวแปรแฝงภายนอก เช่นเดียวกับองค์กรแห่งนวัตกรรม และภาวะผู้นำด้านนวัตกรรม และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรมของอาจารย์พยาบาลผ่านกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าทักษะหลักที่เกี่ยวข้องในงานเป็นสิ่งที่มีอยู่แล้วในอาจารย์พยาบาล ซึ่งสามารถฝึกฝนให้เป็นผู้ที่มีความรู้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ความสามารถ มีความเชี่ยวชาญ และมีทักษะในการทำงานได้ด้วยตนเอง ดังผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่พบว่า อาจารย์พยาบาลมีค่าเฉลี่ยของทักษะหลักที่เกี่ยวข้องในงานของอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$= 4.05, S.D.= 0.49) แสดงให้เห็นว่าอาจารย์พยาบาลในสถาบันสมทบคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล เป็นผู้ที่มีทักษะในการพัฒนาตนเองเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย มีความสนใจเรียนรู้เพื่อเพิ่มความสามารถส่วนบุคคล มีการรับรู้สมรรถนะแห่งตนว่าเป็นเสมือนตัวนำที่สำคัญของการสร้างความคิดใหม่และนวัตกรรมใหม่ ๆ บุคคลที่รับรู้ว่าตนเองเป็นผู้มีความสามารถจะมีความมั่นใจในการก้าวข้ามวิธีการทำงานแบบเดิม ๆ ด้วยการทำงานแบบสร้างสรรค์

นอกจากนี้บุคคลที่มีทักษะหลักที่เกี่ยวข้องในงานจะรู้ และเข้าใจวิธีการทำงานและเป้าหมายของงานเป็นอย่างดี สอดคล้องกับการศึกษาของ Sawyer (1992) ที่พบว่า ถ้าบุคคลมีการรับรู้เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงานในองค์กรอย่างชัดเจน ย่อมทำให้ทราบผลลัพธ์ที่คาดหวังขององค์กร และเกิดความต้องการที่จะพัฒนาสิ่งต่างๆในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่าการที่อาจารย์พยาบาลรับรู้ความสามารถในการทำงานของตนเอง มีความเข้าใจในกระบวนการทำงาน และเป้าหมายของการทำงาน จะทำให้รู้สึกสนุกเมื่อได้ทำงานที่มีปัญหา และสนุกกับการแก้ปัญหาในงานได้อย่างชัดเจน ทำให้ตนสามารถสร้างผลลัพธ์ที่ต้องการได้ ซึ่งคุณสมบัติดังกล่าวส่งผลให้อาจารย์พยาบาลมีกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ โดยมีรูปแบบของการคิดด้านการสร้างสรรค์ กล้าที่จะคิดนอกกรอบ สามารถสร้างสรรค์วิธีการทำงานหรือการแก้ปัญหาในงานแตกต่างจากเดิม และมีความเชื่อมั่นในความสามารถด้านการสร้างสรรค์ของตน มีการค้นหาข้อมูล โอกาสในการพัฒนาโดยการเปิดรับประสบการณ์ใหม่ ๆ ด้านการสร้างสรรค์ ดังเช่นผลการศึกษาของ Miron *et al*. (2004) ที่พบว่า บุคคลที่มีรูปแบบการคิดสร้างสรรค์ในระดับสูง จะรู้สึกสนุกเมื่อได้ทำงานที่ต่างไปจากเดิม หรือเมื่อได้ทำงานด้วยวิธีการใหม่ ๆ Amabile (1996) ยังให้ทัศนะว่าบุคคลที่มีกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์จะสามารถสร้างผลงานใหม่ ๆ (creative outcomes) ได้มากกว่าบุคคลที่มีเพียงแค่ความรู้ หรือทักษะในงาน กล่าวคือ บุคคลจะต้องมีรูปแบบการคิด (cognitive style) ที่สามารถเผชิญกับความยุ่งยากซับซ้อน และกล้าทำในสิ่งแตกต่างเพื่อแก้ปัญหาในงาน และต้องรับรู้ว่าตนมีความสามารถด้านการสร้างสรรค์ และยอมรับความคิดสร้างสรรค์ของผู้อื่นได้ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Feist (1998) ที่สังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ของศิลปินและนักวิทยาศาสตร์ แล้วพบว่าการเปิดใจทดสอบการสร้างสรรค์สิ่งใหม่มีความสัมพันธ์กับ การมีความคิดสร้างสรรค์ในระดับสูง และสอดคล้องกับการศึกษาของ George and Zhou (2001) และ Williams (2004) ที่พบความสัมพันธ์ระหว่างการเปิดใจทดสอบการสร้างสรรค์สิ่งใหม่กับความคิดสร้างสรรค์ของผู้ปฏิบัติงาน

สำหรับตัวแปรภาวะผู้นำด้านนวัตกรรม ในโมเดลสมมติฐานข้อ 5 พบว่า มีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม ผ่านกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ สามารถอธิบายได้ว่า ผู้บริหารของสถาบันสมทบคณะพยาบาลศาสตร์มหาวิทยาลัยมหิดล ซึ่งมีระดับของการเป็นภาวะผู้นำด้านนวัตกรรมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$= 3.60, S.D.= 0.77) และองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ปฏิบัติงาน ($\overline{X}$= 3.70, S.D.= 0.82) แสดงให้เห็นว่าการที่ผู้บริหารมีสัมพันธภาพที่ดีกับอาจารย์พยาบาล โดยการเสริมสร้างพลังอำนาจเพื่อสร้าง ความมั่นใจในการสร้างนวัตกรรม มีการให้อิสระในการตัดสินใจ เสียสละเวลาในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และลงมือ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ทำงานไปพร้อม ๆ กับอาจารย์พยาบาล นอกจากนี้ผู้บริหารยังต้องทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงให้คำแนะนำ และพยายามผลักดันให้อาจารย์พยาบาลเป็นผู้นำในการสร้างนวัตกรรม คุณลักษณะดังกล่าวของผู้บริหารอาจส่งผลให้อาจารย์พยาบาลมีกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ มีความเชื่อมั่นในความคิดสร้างสรรค์ของตน และมุ่งมั่นตั้งใจในการแสวงหาโอกาส ค้นหาข้อมูลเพื่อสร้างนวัตกรรมได้ต่อไป สอดคล้องกับการศึกษาของ Eisenbach *et al*. (1999) ที่พบว่า ผู้นำที่มีความสามารถด้านนวัตกรรมจะมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม และคำนึงถึงการสร้างสัมพันธภาพกับผู้ปฏิบัติงานเป็นรายบุคคล และ Markham (1998) ที่กล่าวว่า การที่ผู้นำร่วมลงมือทำงานไปพร้อมกับผู้ปฏิบัติงานมีสัมพันธภาพที่ดี จะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีพฤติกรรมได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ในขณะที่ Burpitt and Bigoness (1997) พบว่า ทีมงานที่ได้รับการสร้างพลังอำนาจจากผู้นำ โดยการให้อิสระในการคิดหาหนทางแก้ไขปัญหา การไปพบกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องด้วยตนเอง เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการคิดและตัดสินใจตั้งแต่เริ่มทำงานชิ้นใหม่ และสนับสนุนให้มีบทบาทสำคัญหรือให้เป็นผู้นำในการสร้างนวัตกรรมด้วยตนเอง จะเป็นทีมงานที่สามารถคิดค้นสิ่งใหม่และแก้ไขปัญหาในการทำงานด้วยนวัตกรรมได้เป็นอย่างดี

นอกจากการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีเพื่อสร้างนวัตกรรมแล้ว ผู้บริหารในสถาบันสมทบยังเป็นผู้ที่มีความสามารถพิเศษหรือมีบารมีต่ออาจารย์พยาบาลในเรื่องการสร้างนวัตกรรม โดยมีการแสดงและสื่อสารวิสัยทัศน์เกี่ยวกับนวัตกรรมอย่างชัดเจน จนเป็นที่รับรู้และเข้าใจทั่วทั้งองค์กร ทำให้อาจารย์พยาบาลเชื่อและศรัทธาในผู้นำ มีพลังในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ต่อไป สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Van der Panne *et al*. (2003) ที่พบว่า กลยุทธ์ขั้นที่สองขององค์กรที่มีอิทธิพลต่อการเกิดนวัตกรรม คือ การกำหนดให้การสร้างนวัตกรรมเป็นวิสัยทัศน์ขององค์กร ทำให้องค์กรมองเห็นประโยชน์ในระยะยาวที่จะได้รับจากการมีนวัตกรรม เป็นการสร้างข้อผูกพัน (commitment) ให้ดำเนินกระบวนการนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง

นอกจากนี้ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำด้านนวัตกรรม จะต้องมีการใช้เครื่องมือเพื่อสร้างนวัตกรรม โดยการออกแบบระบบการสร้าง ควบคุม ติดตามและประเมินผลของกระบวนการสร้างนวัตกรรมได้ทุกขั้นตอน มีการสร้างเครื่องมือ เช่น แบบวัดกระบวนการ และผลลัพธ์ของการสร้างนวัตกรรมที่น่าเชื่อถือและเป็นธรรม เพื่อติดตามกระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรมอย่างเป็นระบบ และมีแบบแผนและยังนำมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านนวัตกรรมของอาจารย์พยาบาล เพื่อให้ข้อมูลย้อนกลับที่มีประโยชน์ หรือเป็นเกณฑ์สำหรับการให้รางวัลแก่อาจารย์ที่สามารถสร้างนวัตกรรมได้สำเร็จ เป็นการเสริมพลังในการสร้างสรรค์ผลงานด้านนวัตกรรมต่อไป

คุณลักษณะและพฤติกรรมของภาวะผู้นำด้านนวัตกรรมดังกล่าว ส่งผลให้อาจารย์พยาบาลมีกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ โดยแสดงให้เห็นจากการมีรูปแบบการคิดนอกกรอบแตกต่างอย่างสร้างสรรค์ มีความเชื่อมั่นในความสามารถด้านการสร้างสรรค์ของตน และชอบแสวงหาโอกาส ค้นหาข้อมูลความรู้ใหม่ ๆ ที่ทันสมัย ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นเพื่อสร้างนวัตกรรมต่อไป

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สำหรับองค์กรแห่งนวัตกรรมในโมเดลสมมติฐานข้อ 5 พบว่า ส่งอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม ผ่านแรงจูงใจภายในต่อการทำหน้าที่ และกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ตามลำดับ สามารถอธิบายได้ว่า ลักษณะของสถาบันสมทบคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ที่มีระดับของการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.62, S.D.= 0.60) และองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านการให้ความสำคัญกับบุคลากรในองค์กร ($\overline{X}$ = 4.08, S.D.= 0.66) ได้แก่ การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ การตัดสินใจแบบมีส่วนร่วม และการสนับสนุนให้อาจารย์พยาบาลเข้าร่วมอมรม ประชุมเพื่อพัฒนาองค์ความรู้อย่างต่อเนื่อง นอกจากจะเปิดโลกทัศน์ให้กับอาจารย์พยาบาลแล้ว อาจส่งผลให้อาจารย์พยาบาล มีแรงจูงใจภายในต่อการทำหน้าที่ มีความรู้สึกสนใจ เห็นคุณค่าของงานที่รับผิดชอบ มีความต้องการจากภายในตนที่จะพัฒนาคุณภาพการทำงาน รู้สึกท้าทายที่จะแก้ปัญหาในงานด้วยการสร้างนวัตกรรม ส่งผลให้เป็นผู้ที่มีกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ ที่มีรูปแบบการคิดด้านการสร้างสรรค์ และมีบุคลิกลักษณะที่เปิดรับประสบการณ์ใหม่ด้านการสร้างสรรค์อย่างชัดเจน ดังที่ได้กล่าวไปแล้ว ในข้อวิจารณ์เกี่ยวกับกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ข้างต้น

ดังนั้นกล่าวได้ว่า พฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรมของอาจารย์พยาบาล ขึ้นอยู่กับอิทธิพลขององค์กรแห่งนวัตกรรม ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรม ทักษะหลักที่เกี่ยวข้องในงานที่ส่งอิทธิพลผ่านแรงจูงใจภายในต่อการทำหน้าที่ และกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ ดังข้อค้นพบโมเดลองค์กรแห่งนวัตกรรม ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรม ทักษะหลักที่เกี่ยวข้องในงานส่งผลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม ผ่านแรงจูงใจภายในต่อการทำหน้าที่ และกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ ในสมมติฐานข้อ 5 ที่มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

งานวิจัยเรื่อง โมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นของพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรมของอาจารย์พยาบาล ในสถาบันสมทบคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล เป็นการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรหลายตัว โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้น (structural equation model: SEM) มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) ศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรม ทักษะหลักที่เกี่ยวข้องในงาน แรงจูงใจภายในต่อการทำหน้าที่ กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ และพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม 2) ตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นของพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรมของอาจารย์พยาบาลในสถาบันสมทบคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

การดำเนินการวิจัยในครั้งนี้แบ่งเป็น 2 ขั้นตอนหลัก คือ ศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปร และการวิเคราะห์ความสอดคล้องกลมกลืนระหว่างโมเดลสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้การวิเคราะห์เชิงปริมาณ สมมติฐานมีห้าข้อ คือ 1) องค์กรแห่งนวัตกรรม ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรม ทักษะหลักที่เกี่ยวข้องในงาน กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ ส่งผลทางตรงต่อพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม 2) องค์กรแห่งนวัตกรรม ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรม ส่งผลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม ผ่านแรงจูงใจภายในต่อการทำหน้าที่ 3) องค์กรแห่งนวัตกรรม ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรม ส่งผลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม ผ่านกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ 4) ทักษะหลักที่เกี่ยวข้องในงาน แรงจูงใจภายในต่อการทำหน้าที่ ส่งผลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรมผ่านกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ และ 5) องค์กรแห่งนวัตกรรม ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรม ทักษะหลักที่เกี่ยวข้องในงานส่งผลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรมผ่านแรงจูงใจภายในต่อการทำหน้าที่ และกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์

ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นอาจารย์พยาบาล ในสถาบันสมทบ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล จำนวนทั้งสิ้นเก้าแห่ง ได้ข้อมูลย้อนกลับมาในสภาพที่สมบูรณ์ จำนวน 394 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 98.50 ของจำนวนตัวอย่างที่กำหนด

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามเจ็ดตอน คือ 1) ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม 2) องค์กรแห่งนวัตกรรม 3) ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรม 4) ทักษะหลักที่เกี่ยวข้องในงาน 5) กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ 6) แรงจูงใจภายในต่อการทำหน้าที่ และ 7) พฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม ผู้วิจัยตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาและความถูกต้องในการใช้ภาษาจำนวนห้าท่าน นำไปทดลองใช้ วิเคราะห์ค่าความเที่ยงของแบบวัดองค์กรแห่งนวัตกรรม ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรม ทักษะหลักที่เกี่ยวข้องในงาน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

แรงจูงใจภายในต่อการทำหน้าที่ กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ และพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม มีค่าความเที่ยงของแต่ละแบบวัด เท่ากับ 0.93, 0.97, 0.87, 0.91, 0.92 และ 0.93 ตามลำดับ และของทั้งฉบับ เท่ากับ 0.97

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และของตัวแปรใช้สถิติเชิงพรรณนาได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์การกระจาย ค่าความเบ้ และค่าความโด่งของแต่ละตัวแปร วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS ส่วนการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างเพื่อการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น การทดสอบโมเดลการทำนาย และการเป็นสื่อกลางของกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ แรงจูงใจภายในต่อการทำหน้าที่ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป AMOS

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นระหว่างองค์กรแห่งนวัตกรรม ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรม องค์ประกอบภายในของปัจเจกบุคคล และพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรมของอาจารย์พยาบาล ในสถาบันสมทบคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล สามารถสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. การศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรม ทักษะหลักที่เกี่ยวข้องในงาน แรงจูงใจภายในต่อการทำหน้าที่ กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ และพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม ในสถาบันสมทบคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ด้วยค่าสถิติพื้นฐาน พบว่า

อาจารย์พยาบาล มีความคิดเห็นว่าสถาบันสมทบคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล มีระดับของการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.62, S.D.=0.60) โดยมีองค์ประกอบการให้ความสำคัญกับบุคลากรในองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.08, S.D.= 0.66) รองลงมาคือ การสื่อสารภายในองค์กรอย่างเปิดกว้าง ($\overline{X}$ = 3.69, S.D.= 0.62) ส่วนการค้นหาข้อมูลเพื่อพัฒนากระบวนการพัฒนานวัตกรรมมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\overline{X}$ = 3.44, S.D.= 0.79) และผู้บริหารมีภาวะผู้นำด้านนวัตกรรม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.60, S.D.= 0.77) โดยมีองค์ประกอบการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 3.70, S.D.= 0.82) และการใช้เครื่องมือสร้างนวัตกรรมต่ำสุด ($\overline{X}$ = 3.36, S.D.= 0.93)

สำหรับการประเมินตนเองเกี่ยวกับองค์ประกอบภายในปัจเจกบุคคลทั้ง 3 ประการได้แก่ ทักษะหลักที่เกี่ยวข้องในงาน กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ และแรงจูงใจภายในต่อการทำหน้าที่ อาจารย์พยาบาลมีความคิดเห็นว่าตนมีระดับของทักษะหลักที่เกี่ยวข้องในงาน อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.05, S.D.= 0.49) โดยมีองค์ประกอบการรับรู้สมรรถนะแห่งตน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

($\overline{X}$ = 4.06, S.D.= 0.61) รองลงมาคือ ความชัดเจนในกระบวนการทำงาน ($\overline{X}$ = 4.05, S.D.= 0.53) ส่วนความชัดเจนในเป้าหมายการทำงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\overline{X}$ = 4.01, S.D.= 0.61) มีระดับของแรงจูงใจภายในต่อการทำหน้าที่ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.15, S.D.= 0.57) โดยมีองค์ประกอบแรงจูงใจภายในต่อการทดลองงานใหม่ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.23, S.D.= 0.56) รองลงมาคือ ความสนใจในการทำงานกับปัญหาใหม่ ($\overline{X}$ = 4.09, S.D.= 0.64) มีระดับของกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.03, S.D.= 0.53) โดยมีองค์ประกอบการเปิดรับประสบการณ์ใหม่ด้านการสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.18, S.D.= 0.52) ส่วนรูปแบบของการคิดสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\overline{X}$ = 3.91, S.D.= 0.59) และอาจารย์พยาบาลมีระดับของพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.92, S.D.= 0.56) โดยมีองค์ประกอบการสร้างความคิดใหม่ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.07, S.D.= 0.55) และการนำความคิดไปใช้มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\overline{X}$ = 3.79, S.D.= 0.64)

2. การทดสอบโมเดลการทำนายความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรมของอาจารย์พยาบาล ในสถาบันสมทบคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ตามสมมติฐานข้อ 1 ที่ว่าองค์กรแห่งนวัตกรรม ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรม ทักษะหลักที่เกี่ยวข้องในงาน กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ ส่งผลทางตรงต่อพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง พบว่า พบว่าดัชนีความกลมกลืนไม่ผ่านเกณฑ์การยอมรับ (Chi-Square = 318.009, df = 55, P-value = .000, GFI = .884, AGFI = .779, RMSEA = .110, RMR = 0.244) แต่แสดงว่าโมเดลการทำนายไม่สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานข้อ 1

3. การทดสอบโมเดลการทำนายความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรมของอาจารย์พยาบาล ในสถาบันสมทบคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ตามสมมติฐานข้อ 2 ที่ว่าองค์กรแห่งนวัตกรรม ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรม ส่งผลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม ผ่านแรงจูงใจภายในต่อการทำหน้าที่ การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง พบว่า ทั้งสองตัวแปรร่วมกันมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรมมีความเหมาะสมสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Chi-Square = 26.539, df =21, P-value = .187, GFI = .988, AGFI = .961, RMSEA = .026, RMR = 0.018)

สำหรับค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทั้งทางตรง และทางอ้อมระหว่างตัวแปร พบว่า องค์กรแห่งนวัตกรรมมีอิทธิพลทางตรงต่อแรงจูงใจภายในต่อการทำหน้าที่ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .03 องค์กรแห่งนวัตกรรมมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม ผ่านแรงจูงใจภายในต่อการทำหน้าที่ ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .02 ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรมมีอิทธิพลทางตรงต่อแรงจูงใจภายในต่อการทำหน้าที่มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิผลเท่ากับ .43 ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรมมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม ผ่านแรงจูงใจภายในต่อการทำหน้าที่ ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .28 และแรงจูงใจภายในต่อการทำหน้าที่มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม .65 ตัวแปรองค์กรแห่งนวัตกรรม ตัวแปรภาวะผู้นำด้านนวัตกรรมร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรแรงจูงใจภายในต่อการทำหน้าที่ ได้ร้อยละ 18 และตัวแปรใน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

โมเดลทั้งหมดนี้ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรมได้ร้อยละ 42 ผลการวิเคราะห์ยอมรับสมมติฐานข้อ 2

4. จากการทดสอบโมเดลการเป็นสื่อกลางของกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ โดยการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง ในความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรแห่งนวัตกรรม ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรมที่ส่งผลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม ผ่านกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ พบว่า มีความเหมาะสมสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Chi-Square = 33.322, df =22, P-value = .057, GFI = .985, AGFI = .954, RMSEA =.036, RMR = 0.010)

สำหรับค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทั้งทางตรง และทางอ้อมระหว่างตัวแปร พบว่า องค์กรแห่งนวัตกรรมมีอิทธิพลทางตรงต่อกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .15 องค์กรแห่งนวัตกรรมมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .14 ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรมมีอิทธิพลทางตรงต่อกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิผลเท่ากับ .12 ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรมมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรมผ่านกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .11 และกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม .95 ตัวแปรองค์กรแห่งนวัตกรรม ตัวแปรภาวะผู้นำด้านนวัตกรรมร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ได้ร้อยละ 7 และตัวแปรในโมเดลทั้งหมดนี้ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรมได้ร้อยละ 91 ผลการวิเคราะห์ยอมรับสมมติฐานข้อ 3

5. จากการทดสอบโมเดลการเป็นสื่อกลางของกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ โดยการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง ในความสัมพันธ์ระหว่างทักษะหลักที่เกี่ยวข้องในงาน แรงจูงใจภายในต่อการทำหน้าที่ ที่ส่งผลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม ผ่านกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ พบว่า มีความเหมาะสมสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Chi-Square = 14.436, df =11, P-value = .210, GFI = .992, AGFI = .967, RMSEA = .028, RMR = 0.005)

สำหรับค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทั้งทางตรง และทางอ้อมระหว่างตัวแปร พบว่า ทักษะหลักที่เกี่ยวข้องในงาน มีอิทธิพลทางตรงต่อกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .04 ทักษะหลักที่เกี่ยวข้องในงาน มีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .04 แรงจูงใจภายในต่อการทำหน้าที่มีอิทธิพลทางตรงต่อกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิผลเท่ากับ .82 แรงจูงใจภายในต่อการทำหน้าที่ มีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม ผ่านกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .80 และกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม .97 ตัวแปรทักษะหลักที่เกี่ยวข้องในงาน ตัวแปรแรงจูงใจภายในต่อการทำหน้าที่ร่วมกันอธิบาย

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ความแปรปรวนของตัวแปรกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ได้ร้อยละ 71 และตัวแปรในโมเดลทั้งหมดนี้ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรมได้ร้อยละ 95 ผลการวิเคราะห์ยอมรับสมมติฐานข้อ 4

6. จากการทดสอบโมเดลองค์กรแห่งนวัตกรรม ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรม ทักษะหลักที่เกี่ยวข้องในงานส่งผลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม ผ่านแรงจูงใจภายในต่อการทำหน้าที่ และกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ พบว่า มีความเหมาะสมสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Chi-Square = 52.410 df =41, P-value = .090, GFI = .984, AGFI = .945, RMSEA = .028, RMR = 0.016)

สำหรับค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทั้งทางตรง และทางอ้อมระหว่างตัวแปรพบว่า องค์กรแห่งนวัตกรรมมีอิทธิพลทางตรงต่อแรงจูงใจภายในต่อการทำหน้าที่มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ .42 องค์กรแห่งนวัตกรรมมีอิทธิพลทางอ้อมต่อกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ผ่านแรงจูงใจภายในต่อการทำหน้าที่มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ .19 องค์กรแห่งนวัตกรรมมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม ผ่านกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ .18

ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรมมีอิทธิพลทางตรงต่อกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์มีค่ะด้ดีดัเกพสัมประสิทธิ์อิทธิผล เท่ากับ .06 ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรมมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม ผ่านกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิผล เท่ากับ .06

ทักษะหลักที่เกี่ยวข้องในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิผล เท่ากับ .19 ทักษะหลักที่เกี่ยวข้องในงานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อกระบวนการพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม ผ่านกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิผล เท่ากับ .18

แรงจูงใจภายในต่อการทำหน้าที่มีอิทธิพลทางตรงต่อกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิผล เท่ากับ .45 แรงจูงใจภายในต่อการทำหน้าที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม ผ่านกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิผล เท่ากับ .42 และกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม เท่ากับ .93

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตัวแปรองค์กรแห่งนวัตกรรม อธิบายความแปรปรวนของตัวแปรแรงจูงใจภายในต่อการทำหน้าที่ได้ร้อยละ 18 ตัวแปรภาวะผู้นำด้านนวัตกรรม ตัวแปรทักษะหลักที่เกี่ยวข้องในงาน ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ ได้ร้อยละ 79 ในโมเดลนี้ทั้งหมดร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม ได้ร้อย 93 ผลการวิเคราะห์ยอมรับสมมติฐานข้อ 5

สรุปได้ว่า กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ และแรงจูงใจภายในต่อการทำหน้าที่ของอาจารย์พยาบาลมีบทบาทการเป็นสื่อกลางของความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรแห่งนวัตกรรม ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรม และทักษะหลักที่เกี่ยวข้องในงานต่อพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม โดยมีกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์มีบทบาทการเป็นสื่อกลางโดยสมบูรณ์ คือ ตัวแปรทำนายมีอิทธิพลทางอ้อมต่อตัวแปรผลโดยผ่านตัวแปรคั่นกลาง เมื่อทดสอบสมมติฐานทั้งห้าข้อแล้วยืนยันได้ว่า ความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรมอธิบายได้ด้วยตัวแปรทำนาย คือ องค์กรแห่งนวัตกรรม ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรม ทักษะหลักที่เกี่ยวข้องในงาน และตัวแปรคั่นกลาง กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ และแรงจูงใจภายในต่อการทำหน้าที่

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัยที่พบว่าองค์แห่งนวัตกรรมมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรมผ่านแรงจูงใจภายในต่อการทำหน้าที่ และกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์

ดังนั้นสถาบันสมทบคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ควรมีบรรยากาศขององค์กรที่มีความยืดหยุ่น มีการสื่อสารแบบเปิดกว้างแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันอย่างเปิดเผย มีการโต้แย้งแบบมีเหตุผล มีอิสระทางความคิด มีทรัพยากรสนับสนุนการเกิดนวัตกรรม เช่น แหล่งข้อมูลความรู้ เทคโนโลยีสารสนเทศที่พร้อมใช้ ทันสมัย และงบประมาณที่เพียงพอ มีการประสานความร่วมมือกันเป็นทีมภายในองค์กร และมีการสร้างเครือข่ายระหว่างองค์กร

ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยการจัดทำแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านนวัตกรรมอย่างชัดเจน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ และทักษะอย่างต่อเนื่อง มีการให้รางวัลสำหรับผู้ที่สามารถสร้างนวัตกรรมได้สำเร็จ ซึ่งจะช่วยให้อาจารย์พยาบาลมีแรงจูงใจภายในต่อการทำหน้าที่ แสดงให้เห็นจากการมีความสุขขณะทำงาน มีความจดจ่อแน่วแน่ในการทำงาน และสนใจที่จะแก้ปัญหาในงาน โดยการคิดนอกกรอบหรือคิดหาหนทางที่แตกต่างจากเดิมอย่างสร้างสรรค์ ค้นหาวิธีการใหม่ ๆ จากแหล่งข้อมูลความรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพการทำงาน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

2. ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรมมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรมผ่านกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์

ดังนั้นผู้บริหารในสถาบันสมทบคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ควรเป็นผู้มีอิทธิพลต่อการสร้างนวัตกรรม โดยมีวิสัยทัศน์มุ่งนวัตกรรม และถ่ายทอดวิสัยทัศน์นั้นได้อย่างทั่วถึงทั้งองค์กร มีการกำหนดเป้าหมายขององค์กรที่เกี่ยวกับนวัตกรรมอย่างชัดเจน และนำไปจัดเป็นแผนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ นอกจากนี้ผู้บริหารต้องสามารถกระตุ้นให้อาจารย์พยาบาลสามารถคิดสร้างสิ่งใหม่เพื่อแก้ปัญหา มีสัมพันธภาพที่ดีต่ออาจารย์พยาบาล ทุ่มเท เสียสละ ร่วมลงมือทำ เป็นผู้ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการสร้างนวัตกรรม สร้างพลังอำนาจให้อาจารย์พยาบาลเป็นผู้นำในการสร้างนวัตกรรมในกลุ่มงาน และให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างสร้างสรรค์ รับฟังความคิดเห็นที่แปลกใหม่ พร้อมเผชิญความเสี่ยงของการสร้างนวัตกรรม และสร้างแรงบันดาลใจในการสร้างนวัตกรรม

ที่สำคัญผู้บริหารควรตระหนักในการพัฒนาตนให้มีภาวะผู้นำด้านนวัตกรรม โดยการเปิดโลกทัศน์ตนเอง ฝึกฝนตนเองด้วยการเข้าร่วมการประชุม อบรม ศึกษาดูงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการสร้างนวัตกรรมอยู่เสมอ เพื่อสร้างความสามารถ ความเชื่อถือ และศรัทธาในความสามารถด้านนวัตกรรม รวมทั้งการสร้างเครือข่ายกับสถาบันการศึกษาอื่น เพื่อสร้างความร่วมมือด้านนวัตกรรมต่อไป

3. ทักษะหลักที่เกี่ยวข้องในงาน แรงจูงใจภายในต่อการทำหน้าที่ ส่งผลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม ผ่านกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์

ดังนั้นอาจารย์พยาบาลควรฝึกฝนตนเองให้มีความรู้อยู่เสมอได้แก่ ความรู้ในสาขา ทักษะทางการปฏิบัติ เช่น การจัดการเรียนการสอน การปฏิบัติทางการพยาบาล และการทำงานในด้านอื่น ๆ จนเกิดความความเชี่ยวชาญในงานของตนเอง ทำให้รู้สึกเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง

นอกจากนี้อาจารย์พยาบาลควรมีความเข้าใจกระบวนการทำงาน รับรู้ขั้นตอน วิธีการทำงานของตนและวัตถุประสงค์ เป้าหมายการทำงานอย่างชัดเจน ซึ่งจะส่งผลต่อการเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความมุ่งมั่นปรารถนาที่จะแก้ไขปัญหาในงานให้ดียิ่งขึ้นโดยการสร้างนวัตกรรม

ลักษณะของการพัฒนาองค์กรแห่งนวัตกรรม ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรม และทักษะหลักที่เกี่ยวข้องในงานดังกล่าว จะส่งผลให้อาจารย์พยาบาลมีแรงจูงใจภายในต่อการทำหน้าที่ ซึ่งจะเห็นได้จากการมีความสุขกับการทำงาน มีความสนใจที่จะพัฒนางานด้วยการสร้างนวัตกรรม กล้าที่จะเสี่ยงต่อการทำงานใหม่ๆ ที่ท้าทาย และเป็นผู้ที่มีกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ ซึ่งจะเห็นได้จากการมีมุมมองที่หลากหลายแตกต่างจากเดิม เชื่อมั่นในความคิดสร้างสรรค์ของตน เปิดรับประสบการณ์ใหม่ๆอยู่เสมอ และชอบคิดแสวงหาทางออกเพื่อค้นหาวิธีการทำงานใหม่ ๆ เพื่อสร้างนวัตกรรม มีส่วนร่วมในการคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ และไม่ปิดกั้นตนเองที่จะเรียนรู้ หรือริเริ่มทำสิ่งใหม่

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ผู้วิจัยขอเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาการวิจัยต่อไป ดังนี้

1. จากผลการวิจัยที่พบความสัมพันธ์ขององค์ประกอบภายในปัจเจกบุคคลระหว่างทักษะหลักที่เกี่ยวข้องในงาน แรงจูงใจภายในต่อการทำหน้าที่ และกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ จึงควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับบทบาทการทำหน้าที่เป็นตัวแปรปรับ (moderator) ระหว่างสามตัวแปร ซึ่งอาจทำให้สามารถอธิบายความสัมพันธ์ และบทบาทหน้าที่ของแต่ละตัวแปรได้ชัดเจนมากขึ้นตามทฤษฎีองค์ประกอบของการสร้างสรรค์

2. ควรมีการศึกษาตัวแปรทำนายเพิ่มเติมที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม เพื่อทำการทดสอบตัวแบบทำนายความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม เช่น การนำบรรยากาศองค์กร (organization climate) วัฒนธรรมองค์กร (organization culture) ภาวะผู้นำด้านอื่นๆ เช่น ภาวะผู้นำแบบเสริมพลังอำนาจ (empowering leadership) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (participative leadership) หรือการกำกับตัวเอง (self-regulation) การตระหนักรู้แห่งตน (self-awareness) ความฉลาดทางอารมณ์ (emotional intelligence) มาเป็นตัวแปรสาเหตุ

3. เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาในบริบทของสถาบันสมทบคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล จึงควรมีการศึกษาบทบาทการเป็นสื่อกลางแรงจูงใจภายในต่อการทำหน้าที่ และกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ ในความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรแห่งนวัตกรรม ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรม ทักษะหลักที่เกี่ยวข้องในงาน และพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรมในสถาบันการศึกษาระดับอื่น เช่น มหาวิทยาลัย สถาบันอาชีวศึกษา หรือโรงเรียนระดับต่าง ๆ และนำแนวทางของผลการวิจัยที่แสดงถึงจุดร่วมของปัจจัยความสำเร็จ เพื่อนำเสนอเป็นวิธีการปฏิบัติที่ชัดเจนของผู้บริหาร ครู บุคลากร และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรมของบุคลากรทางการศึกษาต่อไป

4. ควรมีการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม จากปัจจัยแบบพหุระดับ เช่น ระดับบุคคล ระดับทีมงาน และระดับองค์กร ซึ่งจะช่วยอธิบายผลของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเกิดพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรมได้มากยิ่งขึ้น

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เอกสารและสิ่งอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. 2546. **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).

กีรติ ยศยิ่งยง. 2552. **องค์การแห่งนวัตกรรม แนวคิด และกระบวนการ**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล. 2555. **เครือข่ายความร่วมมือ** (Online). www.ns.mahidol.ac.th/english/th/collaborations_th.html., 14 มีนาคม 2556.

ตติยา มะม่วงแก้ว. 2548. **ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการมีนวัตกรรมกับความพึงพอใจต่อการได้รับนโยบายและการส่งเสริมสนับสนุนด้านนวัตกรรมของภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้องของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม กรณีศึกษาอุตสาหกรรมเครื่องจักรสานในจังหวัดปราจีนบุรี**. ปริญญานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ตรีทิพ บุญแย้ม. 2554. **ปัจจัยเชิงสาเหตุพหุระดับที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมระดับบุคคลและระดับกลุ่มงานเพื่อสร้างนวัตกรรมผลิตภัณฑ์ในบริษัทเอกชนของไทย.** ปริญญานิพนธ์วิทยาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ไชย ณ พล อัครศุภเศรษฐ์. 2550. **Creativity & Innovation การสร้างสรรค์นวัตการเพื่อศักยภาพการแข่งขันสู่อนาคต**. กรุงเทพมหานคร: Pluspress.

นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2542. **โมเดลลิสเรล สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย.** พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

นพดล เหลืองภิรมย์. 2550. **การจัดการนวัตกรรม: การพัฒนาโมเดลความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของนักวิจัย.** ปริญญานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

นรวัฒน์ ชุติวงศ์ และ ณัฐสิทธิ์ เกิดศรี. 2554. “การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมในประเทศไทย.” **วารสารการบริหารธุรกิจ.** 34 (130): 47-58.

บุญชม ศรีสะอาด. 2545. **การวิจัยเบื้องต้น.** พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพมหานคร: ชมรมเด็ก.

ปิยะชาติ ภิรมย์สวัสดิ์, T. Fujioka, สบิณฑ์ ศรีวรรณบูรณ์ และ พงษ์ศักดิ์ ฮุ่นตระกูล. 2551. **ความสามารถในการแข่งขันของไทยเมื่อเทียบกับต่างประเทศ.** เอกสารประกอบการสัมมนาวิชาการประจำปี 2551. มูลนิธิชัยพัฒนา สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และมูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย.

รังสรรค์ ประเสริฐศรี. 2548. **พฤติกรรมองค์การ.** กรุงเทพมหานคร: ธรรมสาร.

ราชกิจจานุเบกษา. 2556. **ข้อบังคับสภาการพยาบาลว่าด้วยหลักเกณฑ์การรับรองสถาบันการศึกษาวิชาการพยาบาลและการผดุงครรภ์ พ.ศ. 2556** (Online). www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2556/E/137/74.PDF, 17 เมษายน 2557.

วินัย ดำสุวรรณ. 2551. **การวิเคราะห์ตัวแปรคู่ในการวิจัยขั้นสูงทางการบริหารการศึกษา.** กรุงเทพมหานคร: เอ็ม ไอ ที พริ้นติ้ง.

วุฒิพงษ์ ภักดีเหลา. 2554. **การศึกษาคุณลักษณะขององค์การนวัตกรรม: กรณีศึกษาองค์การที่ได้รับรางวัลด้านนวัตกรรม**. ปริญญานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ศิวะนันท์ ศิวพิทักษ์, นพพร ศรีวรวิไล และ อดิศร ณ อุบล. 2554. **ปัจจัยด้านการจัดการนวัตกรรมขององค์กรธุรกิจที่มีผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน.** คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

สมหมาย ทองมี. 2552. **ความเป็นองค์กรนวัตกรรมและความสามารถทางนวัตกรรม กรณีศึกษา โรงพยาบาลเกาะสมุย.** ปริญญานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สังวร งัดกระโทก. 2550. “ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับโมเดลสมการโครงสร้างด้วยโปรแกรมลิสเรล.” น. 139-181. *ใน* สุภมาศ อังศุโชติ, สมถวิล วิจิตรวรรณา และ รัชนีกูล ภิญโญภานุวัฒน์. **เอกสารประกอบการอบรมหลักสูตรการใช้โปรแกรมลิสเรล.** นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2555. **สรุปสาระสำคัญแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555-2559** (Online). www.nesdb.go.th, 2 เมษายน 2556.

สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ. 2549. **สุดยอดนวัตกรรมไทย.** กรุงเทพมหานคร: สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี.

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. 2556. **โครงการหนึ่งโรงเรียน หนึ่งนวัตกรรมประจำปี 2556** (Online). www.ksp.or.th., 10 มีนาคม 2556.

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. 2545. **ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีและปฏิบัติ.** กรุงเทพมหานคร: บุคส์ลิงค์

อธิคุณ แรงสุข. 2552. **พฤติกรรมความมีนวัตกรรมของผู้บริโภคในอาหารแช่แข็งพร้อมรับประทาน.** ปริญญานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการจัดการ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.

Abbas, G. 2010. **Relationship between transformational leadership and innovative work behavior in educational institutions.** Unpublished M.S. Thesis. Department of Psychology, International Islamic University, Islamabad.

Adams, R., J. Bessant and R. Phelps. 2006. Innovation Management Measurement: A Review. **International Journal of Management Review**. 21-47.

Aeimtitiwat, P., S. M. Lee. 2002. **Corporate Entrepreneurship Characteristics and Organizational Innovativeness of Large Enterprises in Thailand**. University of Nebraska-Lincoln, Lincoln, USA.

Ahearne, M., J. Mathieu and A. Rapp. 2005. “To empower or not to empower your sales force? An empirical examination of the influence of leadership empowerment behavior on customer satisfaction and performance.” **Journal of Applied Psychology.**

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Akkermans, H. J., S. G. Isaksen, E. J. Isaksen. 2008. **Leadership for Innovation: A Global Climate Survey**. A CRU Technical Report. Brussels, Belgium.

Almas, S. 2007. **Leadership styles as predictors of conflict management styles**. (Unpublished M.Phil Thesis). National Institute of Psychology, Quaid-i-Azam University, Islamabad.

Amabile, T. M. 1983. "Social psychology of creativity: A componential conceptualization." **Journal of Personality and Social Psychology.** 45: 357-377.

_____. 1988. "A model of organization innovation." *In* Staw, B. M. and L. L. Cumming (Eds.). **Research in Organizational behavior**. 10: Greenwich, CT: JAI Press.

_____. 1993. "Motivational synergy: Toward new conceptualizations of intrinsic and extrinsic motivation in the workplace". **Human Resource Management Review**. 3: 185-201.

_____. 1996. **Creativity in context: Update to the social psychology of creativity**. Boulder, CO: Westview Press.

Amabile, T. M., S. G. Barsade, J. S. Mueller, and B. M. Staw. 2005. "Affect and creativity at work". **Administrative Science Quarterly**. 50: 367-403.

Amabile, T. M. and S. S. Gryskiewicz. 1987. **Creativity in the R&D laboratory**. Technical report no. 30. Center for Creative Leadership. Greensboro, NC.

Amabile, T. M. 2012. **Componential Theory of Creativity** (Online)**.** www.hbs.edu/faculty/Publication%20Files/12-096.pdf., February 7, 2013.

Anderson, N. R. and W. Michael. 1998. "Measuring Climate for Work Group Innovation: Development and Validation of the Team Climate Inventory." **Journal of Organization Behavior**. 19: 235-258

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Anderson, N., D. K. W. Carsten and B. A. Nijstad. 2004. "The Routinization of Innovation Research: a constructively critical review of the state-of-the-science." **Journal of Organization Behavior**. 25: 147-173.

Anderson, N., K. Potocnik, and J. Zhou. 2014. "Innovation and Creativity in Organizations: A State-of-the-Science Review and Prospective Commentary." **Journal of Management**. 40 (5): 1297-1333.

Axtell, C. M., D. J. Holman, K. L. Unsworth, T. D. Wall, P. E. Waterson and E. Harrington. 2000. "Shopfloor innovation: Facilitating the suggestion and implementation of ideas." **Journal of Occupational and Organizational Psychology.** 73: 265-285.

Baer, M. and M. Frese. 2003. "Innovation is not Enough: Climates for Initiative and Psychological Safety, Process Innovations, and Firm Performance." **Journal of Organizational Behavior**. 24: 45-68.

Bandura, A. 1986. **Social foundations of thought and action: A social cognitive theory**. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

Bandura, A. 1997. "The anatomy of stages of change." **American Journal of Health Promotion**. 12: 8-10.

Bass, B. M. 1985. **Leadership and performance beyond expectation**. New York: Free Press.

Bass, B. M. and B. J. Avolio. 1990. **Multifactor leadership development: Manual for the Multifactor Leadership Questionnaire**. Palo Alto, CA: Consulting Psychologist Press.

Basu, R. 1991. **An empirical examination of leader-member exchange and transformational leadership as predictors of innovative behavior**. Doctoral Dissertation. Ann Arbor, MI, USA: Purdue University.

Basu, R. and S. G. Green. 1997. "Leader-member exchange and transformational leadership: An empirical examination of innovative behaviors in leader-member dyads." **Journal of Applied Social Psychology**. 27 (6): 477-499.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Becan, J. E., D. K. Knight and P. M. Flynn. 2012. "Innovation adoption as facilitated by a change-oriented workplace". **Journal of Substance Abuse Treatment**. 42 (2): 179-190.

Bono, J. E. and T. A. Judge. 2003. "Self-concordance at work: Toward understanding the motivational effects of transformational leaders." **Academy of Management Journal**. 46: 554-571.

Borins, S. 2002. "Leadership and innovation the public sector." **Leadership and Organization Development Journal**. 23 (8): 467-476.

Bossink, B. A. G. 2004. "Effectiveness of Innovation Leadership Styles: A Manager's Influence on Ecological Innovation in Construction Projects." **Construction Innovation**. 4: 211-228.

Bowen, B. D., E. Erin., D. E. Headley, K. Hatice and W. Clay. 2012. An Innovative Leadership Effectiveness Measure: Applied Analytic Indicators of High-Consequence Industry Performance. **Aviation Technology Faculty and Staff Publications**. Paper 5 (Online). http: //docs.lib.purdue.edu/atpubs/, February 12, 2013.

Brewer, D. J., and W. G. Tierney. 2010. **Barriers to Innovation in U.S. Higher Education. Reinventing the American University**: The Promise of Innovation in Higher Education (pp. 1-35). Washington, D.C: American Enterprise Institute Conference.

Bunce, D. and M. A. West. 1995. "Personality and perceptions of group climate factors as predictors of individual innovation at work." **Applied Psychology: an international review**. 44: 199-215.

Burpitt, W. J. and W. J. Bigoness. 1997. "Leadership and innovations among teams: the impact of empowerment." **Small Group Research.** 28: 414-423.

Byrd, M. 2012. **The Anatomy of The Innovative Organization: A Case Study of Organizational Innovation within A Military Structure**. Doctoral Dissertation. Faculty of the Usc Rossier School of Education. University of Southern California.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Bycio, P. and J. S. Allen. 2004. "A Critical Incidents Approach to Outcomes Assessment." **Journal of Education for Business**. 80: 86-92.

Caldwell, D. F. and C. A. O'Reilly. 2003. "The Determinants of Team-Based Innovation in Organizations: The Role of Social Influence." **Small Group Research.** 34 (4): 497-517.

Cantwell, A. R., L. A. Smith, and T. R. Mullen. 2007. **Dimensions of innovation culture: Developing a measure**. Paper presented at the 22nd Annual Meeting of the Society for Industrial and Organizational Psychology, New York.

Carmeli, A., A. Maiter and J. Weisberg. 2006. "Self-leadership skills and innovative behaviors." **Journal of International Manpower.** 27: 75-90.

Cameli, A. and G. M. Spreitzer. 2009. "Trust, Connectivity, and Thriving: Implications for Innovative Behaviors at Work." **Journal of Creative Behavior**. 43(3): 169-191.

Carmeli, A., R. Gelbard and D. Gefen. 2010. "The importance of innovation leadership in cultivating strategic fit and enhancing firm performance." **The Leadership Quartery.** 21: 339-349.

Chang, T. J., P. S. Hau, C. P. Chuang and M. H. Wu. 2007**. Developing Innovative Organizations Through Organizational Learning to Adapt into Changes**. National Taiwan Normal University.

Choi, J. N., S. Y. Sung, K. Lee and D. Cho. 2011. "Balancing cognition and emotion: Innovation implementation as a function of cognitive appraisal and emotional reactions toward innovation." **Journal of Organizational Behavior**. 32: 107-124.

Costa, P. T. and R. R. McCrae. 1992. **Revised NEO Personality Inventory (NEO PI-R) and NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI) Professional Manual**. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Damanpour, F. 1987. "The Adoption of Technological, Administrative and Ancillary Innovations: Impact of Organizational Factors." **Journal of Management**. 13(4): 675-688.

Damanpour, F. 1991. "Organizational innovation: a meta-analysis of effects of determinants and moderators." **Academy of Management Journal**. 34: 550-590.

Damanpour, F. and M. Schneider. 2008. "Characteristics of Innovation and Innovation Adoption in Public Organizations: Assessing the Role of Managers." **Journal of Public Administration Research**. 495-522.

Den Hartog, D.N. 1997. **Inspirational leadership**. VU doctoral dissertation. KLI-dissertation series. 1997-nr 2. Enschede: Ipskamp.

De Jong, J. P. J. and D. N. Den Hartog. 2007. "How leaders influence employees' innovative behavior." **European Journal of Innovation Management**. 10: 41-64.

_____. 2008. **Innovative Work Behavior: Measurement and Valideation**. Scientific Analysis of Entrepreneurship and SMEs. Zoetermeer, Netherlands.

_____. 2010. "Measuring Innovative Work Behavior." **Creativity and Innovation Management.** 19: 23-36.

Ding, L., W. F. Velicer and L. L. Harlow. 1995. "Effects of Estimation Methods, Number of Indicators per Factor, and Improper Solutions on Structural Equation Modeling Fit Indices." **Structural Equation Modeling**. 2: 119-143.

Dorenbosch**,** L., M. V. Engen and M. Verhagen. 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.

Drucker, F. P. 2002. **The Discipline of Innovation**. The Innovative Enterprise. Harvard Business School Publishing Corporation.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Eder, P. F. 2007. **Integrating the Componential and Interactionist Models of Employee Creativity.** A Doctoral dissertation of Philosophy in Psychology. University of Delaware.

Eder, P. and J. Sawyer. 2008. **The Power to be Creative at Work: Examining the Componential Model of Employee Creativity**. Paper presented at the Eastern Academy of Management Annual Conference in Washington, DC.

Eisenbach, R., K. Watson and R. Pillai. 1999. "Transformational leadership in the context of organizational change." **Journal of Organizational Change**. 12: 80-88.

Eisenberger, R., and Rhoades, L. 2001. "Incremental effects of reward on creativity." **Journal of Personality and Social Psychology.** 81: 728-741.

Ewert, D. K. 2009. **If you want an innovative organization, Dream Big and Collaborate often: An Empirical Test of the Validity of Frank Barrett's Appreciative Learning Cultures Model**. Doctor of Philosophy in Organization Development. Benedictine University.

Fagerberg, J. 2005. "Innovation: A Guide to the Literature." *In* Fagerberg, J., D. C. Mowery and R. R. Nelson (Eds.). **The Oxford Handbook of Innovation**. NY: Oxford University Press.

Farr, J. L. and C. M. Ford. 1990. "Individual innovation." *In* West, M. A. and J. L. Farr (Eds.). **Innovation and Creativity at Work: Psychological and organizational strategies.** Chichester, UK: John Wiley and Sons.

Feist, G. J. 1998. "A Meta-Analysis of Personality in Scientific and Artistic Creativity." **Pers Soc Psychol Rev**. 2 (4): 290-309.

Ford, C. M. 1996. "A theory of individual creative action in multiple social domains." **Academy of Management Review**. 21: 1112-1142.

Ghani, N. A. A, T. A. Hussin, K. Jusoff. 2009. "The Impact of Psychological Empowerment on Lecturers' Innovative Behaviour in Malaysian Private Higher Education Institutions." **Canadian Social Science**. 5(4). 54-62.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Gebert, D., S. Boerner and R. Lanwehr. 2003. "The risks of autonomy-empirical evidence for the necessity of a balance management in promoting organizational innovativeness." **Creativity and Innovation Management**. 12 (1): 41-49.

George, J. M. and J. Zhou. 2001. "When openness to experience and conscientiousness are related to creative behavior: An interactional approach." **Journal of Applied Psychology**. 86: 513-524.

George, J. M. 2007. "Creativity in Organizations." **The Academy of Management Annals.** 1: 439-477.

Hair, J. F., R. Anderson and R. Tatham. 1998. **Multivariate Data Analysis.** Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.

Hakimi, N. 2010. **Leader Empowering Behavior: The Leader's Perspective**. Rotterdam: Erasmus University.

Hall, D. T. 1996. **The Career is dead. Long live the career**. San Francisco: Jossey Bass.

Harvard Business School. 2003. **Managing Creativity and Innovation**. Boston: Harvard Business School Press.

Hasu, M. 2001. **Critical Transition from Developers to Users: Activity-Theoretical Studies of Interaction and Learning in the Innovation Process**. Academic **dissertation. University of Helsinki, Center for Activity Theory and Developmental Work Research, Faculty of Education** (Online). http://ethesis.helsinki.fi. March, 13 2014.

Hater, J. J., and B. M. Bass. 1988. "Superior's evaluations and subordinates perceptions of transformational and transactional leadership." **Journal of Applied Psychology**. 73: 695-702.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Hay Group. 2005. "The Innovative Organization: Lessons Learned from Most Admired Companies." **Hay Insight Selections** (Online). http://www.haygroup.com/downloads/es/Hay_Insight_Selections_April_2005.pdf. March 2, 2013.

Hayes, J. and C. W. Allinson. 1998. "Cognitive style and the theory and practice of individual and collective learning in organizations." **Human Relations**. 51: 847-871.

Hebenstreit, J. J. 2010. "Nurse Educator Perceptions *of* Structural Empowerment and Innovative Behavior." **Nursing Education Research**. 33 (5): 297-301.

Heij, W. 2013. **Famous "innovation" quotes from Steve Jobs, Gunter Pauli, Einstein, Henry Ford and many others** (Online). http://wouterdeheij.wordpress.com/2013/04/27/famous-innovation-quotes-from-steve-jobs-gunter-pauli-einstein-henry-ford-and-many-others/. February 18, 2013.

Horth, D. and D. Buchner. 2009. **Innovation Leadership** (Online). http://www.ccl.org/leadership/pdf/research/InnovationLeadership.pdf . April 18, 2013.

Hsiao, H. C., J. C. Chang, Y. L. Tu and S. Chang. 2011. "The Impact of Self-efficacy on Innovative Work Behavior for Teachers." **International Journal of Social Science and Humanity**. 1 (1): 31-36.

Hurt, H. K. Joseph and C. Cook. 1977. "Scale for the measurement of innovativeness." **Human Communication Research.** (4): 58-65.

Imran, R., T. Saeed, M. A. Haque and A. Fatima. 2010. Organizational climate as a predictor of innovative work Behavior. **African Journal of Business Management**. 4(15): 3337-3343 (Online). http://www.academicjournals.org/AJBM. February 8, 2014.

Imran, R. and M. Haque. 2011. "Mediating Effect of Organizational Climate between Transformational Leadership and Innovative Work Behaviour." **Pakistan Journal of Psychological Research** . 26(2): 183-199.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Isaksen, S. G. and E. J. Isaksen. 2011. **The Climate for Creativity and Innovation: and Its Relationship to Empowerment, Consumer Insight, and Ambiguity**. Orchard Park, New York: The Creative Problem Solving Group, Inc.

Janssen, O. 2000. "Job Demands, Perceptions of Effort-reward Fairness and Innovative Work Behavior." **Journal of Occupational and Organizational Psychology**. 73: 287-302.

_____. 2004. "How Fairness Perceptions Make Innovative Behavior More or Less Stress." **Journal of Organizational Behavior**. 25: 201-215.

Jaskyte, K. 2004. "Transformational leadership, organizational culture, and innovativeness in non-profit organizations." **Nonprofit Management and Leadership**. 15: 153-168.

Joreskog, K. G. and D. Sorbom. 2001. **LISREL 8: User's Reference Guide**. Lincolnwood: Scientific Software International, Inc.

Jung, D., C. Chow and A. Wu. 2003. "The Role of Transformational Leadership in Enhancing Organizational Innovation: Hypotheses and Some Preliminary Findings." **The Leadership Quarterly**. 18: 525-544.

Kanter, R. M. 1982. "The Middle Manager as Innovator." **Harvard Business Review**. 150-161.

_____. 1983. **The Change Masters**. New York: Simon & Schuster.

_____. 1988. **The Change masters: corporate entrepreneurs at work**. London: Unwin Paperbacks.

Khan, M., N. Aslam and M. N. Riaz. 2012. "Leadership Styles as Predictors of Innovative Work Behavior." **Pakistan Journal of Social and Clinical Psychology**. 9 (2): 17-22.

King, N. and M. A. West. 1987. "Experiences of Innovation at Work." **Journal of Managerial Psychology**. 2 (3): 6-10.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Kleysen, F. R. and T. C. Street. 2001. "Towards a multi-dimensional measure of innovate behavior." **Journal of Intellectual Capital**. 2: 284-296.

Koson, S. 2008. **On Factors Explaining Organizational Innovation and Its Effects**. Paper to be presented at the 25th Celebration Conference 2008. On Entrepreneurship and Innovation-Organizations, Institutions System and Regions. Copenhagen, CBS, Denmark.

Krause, D. E. 2004. "Influence-based leadership as a determinant of the inclination to innovate and of innovation-related behaviors, An empirical investigation." **The Leadership Quarterly**. 15: 79-102.

Laegreid, P., P. Roness and K. Verhoest. 2009. **Explaining Innovative Culture and Behavior State Agencies**. Conference Paper, EPGA Annual Conference, EGPA Study Group on Governance of Public Sector Organizations, Malta.

Laundy, P. 2006. **An Innovation Discipline Model** (Online). http://www.bpminstitute.org/articles/article/article/an-innovation-discipline-model.html. September 23, 2012.

Maital, S., and D. R. Seshadri. 2007. **Innovation Management: Strategies, Concepts and Tools for Growthe and Profit**. New Delhi: Response books.

Marane, B. M. 2012. "The Mediating Role of Trust in Organization on the Influence of Psychological Empowerment on Innovation Behavior." **European Journal of Social Sciences**. 33 (1): 39-51.

Markham, S. K. 1998. "A longitudinal examination of how champions influence others to support their projects." **Journal of Product Innovation Management**. 15: 490-504.

Mathisen, G and S. Einarsen. 2004. "A Review of Instruments Assessing Creative and Innovative Environment within Organizations." **Creativity Research Journal**. 19: 119-140.

Metcalf, M. and M. Palmer. 2011. **Innovative leadership fieldbook**. Tucson: Integral Publishers.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

McKeown, M. 2008. **The Truth About Innovation**. London: Prentice Hall.

Megginson. 1963. "Lessons from Europe for American Business." **Southwestern Social Science Quarterly**. 44 (1): 3-13.

Messinger, R. H. 2008. **Leadership Competencies for Effective Global Innovation Teams**. A Doctoral Dissertation of Business Administration, University of Phoenix.

Miron, E., M. Erez and E. Naveh. 2004. "Do personal characteristics and cultural values that promote innovation, quality, and efficiency compete or complement each other?." **Journal of Organizational Behavior**. 25 (2): 175-199.

Miron, E., M. Erez, and E. Naveh. 2011. "The effect of conformist and attentive-to detail members on team innovation: Reconciling the innovation paradox." **Academy of Management Journal**. 54: 740-760.

Moenaert, R. K., F. Caeldries, A. Lievens and E. Wauters. 2000. "Communication Flows in International Product Innovation Teams." **Journal of Product Innovation Management**. 17 (5): 360-377.

Moolenaar, N. M., A. J. Daly and P. J. Sleegers. 2010. "Occupying the Principal Position: Examining Relationships between Transformational Leadership, Social Network Position, and Schools' Innovative Climate." **Educational Administration Quarterly.** 46(5): 623-670.

Mukherjee, S. B. and A. Ray. 2009. "Innovative work behavior of managers: Implications regarding stressful challenges of modernized public and private sector organizations." **Industrial Psychiatry Journal**. 18 (2): 101-107.

Mumford, M. D. and S. B. Gustafson. 1988. "Creativity syndrome: Integration, application, and innovation." **Psychological Bulletin.** 103: 27-43.

Mumford, M. D., W. A. Baughman and R. Reiter-Palmon. 1997. "Thinking creativity at work: organizational influence on creative problem solving." **Journal of creative behavior.** 31: 7-17.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Mumford, M. D. 2000. "Managing creative people: strategies and tactics for innovation." **Human Resources Management Review.** 10(3): 313-351.

Mumford, M. D., G. M. Scott., B. Gaddis., and J. M. Strange. 2002. "Leading creative people: Orchestrating expertise and relationships." **Leadership Quarterly**. 13: 705-50.

Nadler, D. A. and Tushman, M. L. 1990: "Beyond the charismatic leader: leadership and organizational change." **California Management Review.** 32: 77-97.

Nair, P. 2008. **30 Strategies for Education Innovation**. (Online). www.DesignShare.Com. September 23, 2012.

Nam, C. H. and C. B. Tatum. 1997. "Leaders and champions for construction innovation." **Construction Management and Economics**. 15: 259-270.

National Innovation Agency. 2007. **Thailand Top Innovative Companies 2007**. Bangkok: National Innovation Agency.

Parzefall, M. R., H. Seeck and A. Leppänen. 2008. "Employee innovativeness in organizations: A review." **LTA**. 2: 165-182.

Patterson, M. G., M. A. West, V. J. Schackleton, J. F. Dawson, R. Lawthom, S. Maitlis, D. L. Robinson and A. M. Wallsace. 2005. "Validating the organizational climate measure: links to managerial practices, productivity and innovation." **J. Organ. Behav**. 26: 379-408.

Pavitt, K., M. Robson and J. Townsend. 1987. "The size distribution of innovating firms in the UK: 1945-1983." **The Journal of Industrial Economics**. 35 (3): 297-316.

Pieterse, A. N., D. V. Knippenberg, M. Schippers and D. Stam. 2010. "Transformational and transactional leadership and innovative behavior: The moderating role of psychological empowerment." **Journal of Organizational Behavior**. 31 (4): 609-623.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Pinto, J. K. and J. Prescott. 1988. "Variations in success factors over the stages in the project life cycle." **Journal of Management**. 14 (1): 5-18.

Politis, D. J. 2004. "Self leadership behavioral-focused strategies and team performance." **Leadership & Organization Development Journal.** 27: 203-216.

Potgieter, B. 2004. **Exploring leadership and organization for change and innovation in higher education.** Proceedings of the 27th HERDSA Annual Conference, Miri, Sarawak: 271.

Pundt, A. M. and E. Nerdinger. 2010. "Innovative Behavior and the Reciprocal Exchange between Employees and Organizations." **German Journal of Research in Human Resource Management**. 24 (2): 173-193.

Riggs, M. L., Warka, J. Babasa and R. Betancourt. 1994. "Development and validation of self-efficacy and outcome expectancy scales for job-related applications." **Educational and Psychological Measurement**. 54: 793-802.

Robert, M. 2012. **Product Innovation Strategy Pure and Simple: How Winning Companies Outpace Their Competitors**. New York: McGraw-Hill.

Sagnak, M. 2011. "The empowering leadership and teachers' innovative behavior: The mediating role of innovation climate." **African Journal of Business Management**. 6 (4): 1635-1641 (Online). www.academicjournals.org/AJBM. February 1, 2013.

Salavou, H., G. Baltas and S. Lioukas. 1994. Organisational innovation in SMEs. **European Journal of Marketing**. 38 (9/10): 1091-1112.

Sawyer, J. E. 1992. "Goal and process clarity: Specification of multiple constructs of role ambiguity and a structural equation model of their antecedents and consequences." **Journal of Applied Psychology.** 77: 130-142.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Sazandrishvili, N. 2009. **Contextual and Personal Antecedents of Innovative Behavior Mediation Effect of Learning Goal Orientation on The Relationship between Job Anatomy and Innovative Behavior**. Master Thesis Project. University of Twente.

Schoen, J. B. 2011. **Predicting Individual Creativity in Organizations: Why do Adults Engage in Creative Activities?.** A Doctoral dissertation in the College of Management Georgia Institute of Technology .

Scott, S. and R. Bruce. 1994. "Determinants of Innovative Behavior: A Path Model of Individual Innovation in the Workplace." **Academy of Management Journal**. 44 (2): 580-607.

_____. 1998. "Following the leader in R&D: The joint effect of subordinate problem-solving style and leader-member relations on innovative behavior." **IEEE Transactions on Engineering Management**. 45 (1): 3-10.

Shalley, C. E., and J. E. Perry-Smith. 2001. "Effects of social-psychological factors on creative performance: The role of informational and controlling expected evaluation and modeling experience." **Organizational Behavior and Human Decision Processes**. 84: 1-22.

Shalley, C. E., J. Zhou and G. R. Oldham. 2004. "The effects of personal and contextual characteristics on creativity: Where should we go from here?." **Journal of Management.** 30: 933-958.

Shin, S. J., and J. Zhou, 2003. "Transformational leadership, conservation, and creativity: Evidence from Korea." **Academy of Management Journal**. 46: 703-714.

Slåtten, T., G. Svensson and S. Sværi. 2011. "Empowering leadership and the influence of a humorous work climate on service employees' creativity and innovative behaviour in frontline service jobs." **International Journal of Quality and Service Sciences**. 3 (3): 267-284.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Smith, C. L. 2010. **The Four Components Found in Innovative Organizations: An Investigation of Malcolm Baldrige National Quality Award Winner since 2000**. A Doctoral Dissertation of Philosophy, Capella University.

Spreitzer, G. M. 1995. "An empirical test of a comprehensive model of intrapersonal empowerment in the workplace." **American Journal of Community Psychology.** 23: 601-629.

Stoker, J. I., J. C. Looise, O. A. M. Fisscher and R. D. De Jong. 2001. "Leadership and innovation: relations between leadership, individual characteristics and the functioning of R&D teams." **International Journal of Human Resource Management**. 12: 1141-1151

Tierney, P. 1997. "The influence of cognitive climate on job satisfaction and creative self-efficacy." **Journal of Social Behavior and Psychology**. 12: 831-847.

Tierney, P., and S. M. Farmer. 2002. "Creative self-efficacy: Its potential antecedents and relationship to creative performance." **Academy of Management Journal.** 45: 1137-1148.

Tierney, P. and S. M. Farmer. 2004. "The Pygmalion process and employee creativity." **Journal of Management.** 30: 413–432.

Tierney, P., S. M. Farmer and G. B. Graen. 1999. "An examination of leadership and employee creativity: The relevance of traits and relationships." **Personnel Psychology**. 52: 591-620.

Tsai, M.T., S. S. Chuang, W. P. Hsieh. 2007. **Using Analytic Hierarchy Process to Evaluate Organizational Innovativeness in High-Tech Industry.** (Online). http://www.researchgate.net/publication/240611559. March, 14. 2014.

Tsui, A. S., J. L. Pearce, L. W. Porter and A. M. Tripoli. 1997. "Alternative approaches to employee-organizational relationship: Does investment in employees pay off?." **Academy of Management Journal.** 40: 1089-1121.

Van de Ven, A. H. 1986. "Central problems in the management of innovation." **Management Science**. 32: 590-607.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Van de Ven, A. H., and Y. Chu. 1989. "A psychometric assessment of the Minnesota Innovation Survey". In Van de Ven, A. H., H. L. Angle and M. S. Poole (Eds.)." **Research on the management of innovation: The Minnesota studies**. New York: Harper & Row.

Van der Panne, G., C. Van der Beers, and A. Kleinknecht. 2003. "Success and failure of innovation: A literature review." **International Journal of Innovation Management.** 7 (3): 309–339.

Van der Vegt, G. S. and O. Janssen. 2003. "Joint impact of interdependence and group diversity on innovation." **Journal of Management**. 29 (5): 729-752.

Vazalwar, C.S. and N. Dey. 2011. "Teacher Competencies and Use of Innovative Techniques for Improving Classroom Practices: A Discussion." **Learning Community**. 2 (1). 89-96.

Wei, J and T. A. Wang. 2008. **Structural Characteristics and Performance of Innovative organization in Knowledge-Intensive Business Services: Empirical Studies in China**. Zhejiang University.

West, M. A. and J. L. Farr. 1990. "Innovation at Work. In M.A. West & J.L. Farr (Eds.)." pp. 3-13. **Innovation and Creativity at Work: Psychological and Organizational Strategies**. Chischester, UK: Wiley.

West, M. A. and W. A. Altink. 1996. "Innovation at Work, Individual, Group, Organizational, and Socio-historical Perspectives." **European Journal of Work and Organizational Psychology**. 5 (1): 3-11.

Williams, S. D. 2004. "Personality, attitude, and leader influences on divergent thinking and creativity in organizations." **European Journal of Innovation Management**. 7: 187.

Woodman, R. W., J. E. Sawyer. and R. W. Griffin. 1993. Toward a theory of organizational creativity. **Academy of Management Review**. 18: 293-321.

Yamane, T. 1978. **Statistics: An Introductory Analysis.** Singapore: Times Printers Snd. Bhd.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Yuan, F. and R. W. Woodman. 2010. "Innovative behavior in the workplace: The role of performance and image outcome expectations." **Academy of Management Journal**. 31 (3): 224-233.

Zaman, S. 2006. **Determinants of Innovative work behavior: Organizational and individual characteristics** . Unpublished M.Phil Dissertation, National Institute of Psychology. Quaid-i-Azam University.

Zhang, Z., P. S. Hempel, Y. Han and D. Tjosvold. 2007. "Transactive memory system links work team characteristics and performance." **Journal of Applied Psychology**. 92: 1722-1730.

Zhang, X. and K. M. Bartol. 2010. "Linking Empowering Leadership and Employee Creativity: The Influence of Psychological Empowerment, Intrinsic Motivation, and Creative Process Engagement." **Academy of Management Journal**. 53 (1): 107-128.

Zhang, Y. and T. M. Begley. 2011. "Perceived organizational climate, knowledge transfer and innovation in China-based research and development companies." **International Journal of Human Resource Management**. 22 (1): 34-56.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ภาคผนวก

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ภาคผนวก ก

หนังสืออนุญาตให้ใช้เครื่องมือวิจัย

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

From: Amabile, Teresa [tamabile@hbs.edu]
To: Ong-on[armyearng333@gmail.com]
Subject: RE: Asking Your Kind Permission to Apply Your Theory

Dear Ong-on,

Thank you for your interest in my research. You do not need permission to apply or test my theory. I am happy that you will use it. Please let me know your results.

Best wishes,

Teresa Amabile

Edsel Bryant Ford Professor of of Business Administration in the Entrepreneurial Management Unit
Department of Strategic Management and Entrepreneurship
Harvard Business School (HBS)
Harvard University
tamabile@hbs.edu
www.hbs.edu.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

From: Jaroen de Jong [jjong@rsm.nl]
To: Ong-on[Ong-on14@hotmail.com]
Subject: RE: Asking Your Kind Permission to Apply Your Measurement

Dear Ong-on, okay, just go ahead!!

Best regards,

Jeroen de Jong

Assistant Professor
Department of Strategic Management and Entrepreneurship
Rotterdam School of Management (RSM)
Erasmus University Rotterdam
jjong@rsm.nl
www.erim.eur.nl/people/jeroen-de-jong/

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ภาคผนวก ข

หนังสือเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์



ที่ ศธ ๐๕๑๓.๑๑๕๐๑/ 2801

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ตู้ ปณ. ๑๑๐๔ ปทฝ. เกษตรศาสตร์
จตุจักร กรุงเทพฯ ๑๐๙๐๓

๒๗ กันยายน ๒๕๕๖

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย ร้อยเอกองค์อร ประจันเขตต์ นิสิตระดับปริญญาเอก รหัสประจำตัวนิสิต ๕๔๑๗๖๕๐๑๓๗ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นระหว่างองค์กรแห่งนวัตกรรม ภาวะผู้นำมุ่งนวัตกรรมองค์ประกอบภายในของปัจเจกบุคคล และพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรมของอาจารย์พยาบาล ในสถาบันสมทบคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล” ภายใต้การควบคุมของ

๑. รองศาสตราจารย์ ดร.สุชาดา นันทะไชย	อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุดารัตน์ สารสว่าง	อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม
๓. รองศาสตราจารย์ ดร.วินัย ดำสุวรรณ	อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

การวิจัยครั้งนี้ นิสิตจำเป็นต้องทำการทดลองเครื่องมือวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย โดยขอคำปรึกษา แนะนำ เพื่อจัดทำวิทยานิพนธ์ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่ ร้อยเอกองค์อร ประจันเขตต์ โดยสามารถติดต่อได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘-๖๖๐๗-๔๗๙๘ และขอขอบคุณ มา ณ ที่นี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.กัญจนา ธีระกุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

งานบริการการศึกษา
โทร. ๐-๒๙๔๒-๘๔๔๕-๕๐ ต่อ ๓๑๐
โทรสาร ๐-๒๙๔๒-๘๔๔๕ ต่อ ๒๒๘

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ภาคผนวก ค

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย

1. ชื่อผู้เชี่ยวชาญ ผศ.ดร. แสงเทียน ธรรมลิขิตกุล
   วุฒิการศึกษา/มหาวิทยาลัย ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
   สาขาที่เชี่ยวชาญ การพยาบาลจิตเวชศาสตร์ การสร้างนวัตกรรมทางการพยาบาล
   ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง อาจารย์พยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์ มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช

2. ชื่อผู้เชี่ยวชาญ ดร. ศรีเรือน ลิขิตเดชาโรจน์
   วุฒิการศึกษา/มหาวิทยาลัย ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ศษ.ด.) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
   สาขาที่เชี่ยวชาญ การบริหารการศึกษา
   ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนอำนวยวิทย์ สมุทรปราการ

3. ชื่อผู้เชี่ยวชาญ พ.อ.หญิง ดร. กัลยา ไผ่เกาะ
   วุฒิการศึกษา/มหาวิทยาลัย ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
   สาขาที่เชี่ยวชาญ การบริหารการศึกษา
   ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง นักวิชาการทางการพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก

4. ชื่อผู้เชี่ยวชาญ พ.ท.หญิง ดร. อภิญญา อินทรรัตน์
   วุฒิการศึกษา/มหาวิทยาลัย ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
   สาขาที่เชี่ยวชาญ วิธีวิทยาการวิจัยการศึกษา
   ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง อาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก

5. ชื่อผู้เชี่ยวชาญ พ.ท.หญิง ดร. วรรณรัตน์ ศรีกนก
   วุฒิการศึกษา/มหาวิทยาลัย การศึกษาดุษฎีบัณฑิต (กศ.ด.) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
   สาขาที่เชี่ยวชาญ การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร
   ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง อาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ภาคผนวก ง

หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือวิจัย

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์



ที่ ศธ ๐๕๑๓.๑๑๕๐๑/3537

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ตู้ ปณ. ๑๑๐๔ ปทฝ. เกษตรศาสตร์
จตุจักร กรุงเทพฯ ๑๐๙๐๓

๒๓ ธันวาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์การทดลองใช้เครื่องมือวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วย ร้อยเอกหญิงองค์อร ประจันเขตต์ นิสิตระดับปริญญาเอก รหัสประจำตัวนิสิต ๕๔๑๗๖๕๐๑๓๗ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นระหว่างองค์กรแห่งนวัตกรรม ภาวะผู้นำมุ่งนวัตกรรม องค์ประกอบภายในของปัจเจกบุคคล และพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรมของอาจารย์พยาบาล ในสถาบันสมทบคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล" ภายใต้การควบคุมของ

๑.	รองศาสตราจารย์ ดร.สุชาดา นันทะไชย	อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
๒.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุดารัตน์ สารสว่าง	อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม
๓.	รองศาสตราจารย์ ดร.วินัย ดำสุวรรณ	อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

การวิจัยครั้งนี้ นิสิตจำเป็นต้องทดลองใช้เครื่องมือวิจัย จึงขอความอนุเคราะห์ขอทำการเก็บข้อมูลของท่าน โดยกรอกแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่ ร้อยเอกหญิงองค์อร ประจันเขตต์ โดยสามารถติดต่อได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘-๖๖๐๗-๔๗๙๘ และขอขอบคุณ มา ณ ที่นี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.กัญจนา ธีระกุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

งานบริการการศึกษา
โทร. ๐-๒๙๔๒-๘๔๔๕-๕๐ ต่อ ๓๑๐
โทรสาร ๐-๒๙๔๒-๘๔๔๕ ต่อ ๒๒๘

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ภาคผนวก จ

หนังสือรับรองด้านจริยธรรมของโครงการวิจัย

กรมแพทย์ทหารบก

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

RL 01_2555

ที่ IRB/RTA 005/2556

คณะอนุกรรมการพิจารณาโครงการวิจัย กรมแพทย์ทหารบก

317 ถนนราชวิถี เขต ราชเทวี กรุงเทพฯ 10400

รหัสโครงการ: N019q/56_Exp

ชื่อโครงการวิจัย : รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นระหว่างองค์กรแห่งนวัตกรรม ภาวะผู้นำมุ่งนวัตกรรมองค์ประกอบภายในของปัจเจกบุคคล และพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรมของอาจารย์พยาบาล ในสถาบันสมทบคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล [The Linear Structural Equation Model among Innovative Organization, Leadership for Innovation, Within- Individual Components and Innovative Work Behavior of Nursing Instructors in Affiliated Institutions of the Nursing Faculty, Mahidol University.]

เลขที่โครงการวิจัย : -

ชื่อผู้วิจัยหลัก: ร้อยเอกหญิงองค์อร ประจันเขตต์

สังกัดหน่วยงาน : วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก

สถานที่ทำการวิจัย: วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก

เอกสารรับรอง :

(1) โครงร่างการวิจัยฉบับภาษาไทย Version 1 วันที่ 3 ธันวาคม 2556
(2) แบบสัมภาษณ์ Version 1 วันที่ 3 ธันวาคม 2556
(3) เอกสารชี้แจงข้อมูลและหนังสือแสดงความยินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัย Version 2 วันที่ วันที่ 27 ธันวาคม 2556
(4) ประวัติผู้วิจัย Version 1 วันที่ วันที่ 3 ธันวาคม 2556

ขอรับรองว่าโครงการดังกล่าวข้างต้นได้ผ่านการพิจารณารับรองจากคณะอนุกรรมการพิจารณาโครงการวิจัย กรมแพทย์ทหารบก ว่าสอดคล้องกับปฏิญญาเฮลซิงกิ และแนวปฏิบัติ ICH GCP

วันที่รับรองด้านจริยธรรมของโครงร่างการวิจัย: 2 มกราคม 2557

วันสิ้นสุดการรับรอง: 1 มกราคม 2558

ความถี่ของการส่งรายงานความก้าวหน้าของการวิจัย: รายงานความก้าวหน้าทุก 1 ปี

พันเอกหญิง.....
(เยาวนา ธนะพัฒน์)
ประธานคณะอนุกรรมการพิจารณาโครงการวิจัย พบ.

พันเอก.....
(สหพล อนันต์นำเจริญ)
เลขานุการและอนุกรรมการพิจารณาโครงการวิจัย พบ.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

RF 09_2555

Information sheet version…2….. date …27 December 2013….

เอกสารชี้แจงข้อมูลแก่ผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย

(Research Subject Information sheet)

ชื่อโครงการวิจัย รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นระหว่างองค์กรแห่งนวัตกรรม ภาวะผู้นำมุ่งนวัตกรรม องค์ประกอบภายในของปัจเจกบุคคล และพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรมของอาจารย์พยาบาล ในสถาบันสมทบคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

วันที่ชี้แจง

ชื่อและสถานที่ทำงานของผู้วิจัย ร.อ.หญิง องค์อร ประจันเขตต์

สถานที่ทำงาน วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก

ผู้ให้ทุนวิจัย -

ท่านได้รับการเชิญชวนให้เข้าร่วมในโครงการวิจัยนี้ แต่ก่อนที่ท่านจะตกลงใจเข้าร่วมหรือไม่ โปรดอ่านข้อความในเอกสารนี้ทั้งหมด เพื่อให้ทราบว่า เหตุใดท่านจึงได้รับเชิญให้เข้าร่วมในโครงการวิจัยนี้ โครงการวิจัยนี้ทำเพื่ออะไร หากท่านเข้าร่วมโครงการวิจัยนี้ท่านจะต้องทำอะไรบ้าง รวมทั้งข้อดีและข้อเสียที่อาจจะเกิดขึ้นในระหว่างการวิจัย

ในเอกสารนี้ อาจมีข้อความที่ท่านอ่านแล้วยังไม่เข้าใจ โปรดสอบถามผู้วิจัยหรือผู้ช่วยผู้วิจัยที่ทำโครงการนี้เพื่อให้อธิบายจนกว่าท่านจะเข้าใจ ท่านจะได้รับเอกสารนี้ 1 ชุด กลับไปอ่านที่บ้านเพื่อปรึกษาหารือกับญาติพี่น้อง เพื่อน หรือแพทย์ที่ท่านรู้จัก ให้ช่วยตัดสินใจว่าควรจะเข้าร่วมโครงการวิจัยนี้หรือไม่ การเข้าร่วมในโครงการวิจัยครั้งนี้จะต้องเป็น**ความสมัครใจ**ของท่าน ไม่มีการบังคับหรือชักจูง ถึงแม้ท่านจะไม่เข้าร่วมในโครงการวิจัย ท่านก็จะได้รับการรักษาพยาบาลตามปกติ การไม่เข้าร่วมหรือถอนตัวจากโครงการวิจัยนี้ จะไม่มีผลกระทบต่อการได้รับบริการ การรักษาพยาบาลหรือผลประโยชน์ที่พึงจะได้รับของท่านแต่อย่างใด

โปรดอย่าลงลายมือชื่อของท่านในเอกสารนี้จนกว่าท่านจะแน่ใจว่ามีความประสงค์จะเข้าร่วมในโครงการวิจัยนี้ คำว่า "ท่าน" ในเอกสารนี้ หมายถึงผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยในฐานะเป็นอาสาสมัครในโครงการวิจัยนี้ หากท่านเป็น**ผู้แทนโดยชอบธรรม**ของผู้ที่จะเข้าร่วมในโครงการวิจัย และลงนามแทนในเอกสารนี้ โปรดเข้าใจว่า "ท่าน" ในเอกสารนี้หมายถึงผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัยเท่านั้น

โครงการวิจัยนี้มีที่มาอย่างไร และวัตถุประสงค์ของโครงการวิจัย

ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงของสังคมที่เป็นกระแสโลกาภิวัตน์ การเป็นสังคมฐานความรู้ และการก้าวสู่การเปิดประชาคมอาเซียนของประเทศไทย ส่งผลให้สถาบันการศึกษาจำเป็นต้องปรับตัว สร้างความสามารถภายใต้เงื่อนไขของการแข่งขัน ตามความคาดหวังของสังคม ดังนั้นในกระบวนการบริหารการศึกษาจึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยน และพัฒนาให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงดังกล่าว ภายใต้การพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ และมีความแตกต่าง

เป้าหมายสำคัญของการพัฒนาผู้เรียน คือ การสร้างให้มีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 และทักษะหนึ่งที่เป็นตัวกำหนดความพร้อมของผู้เรียนเข้าสู่โลกการทำงานที่มีความซับซ้อนมากขึ้นในปัจจุบัน คือ ทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม ที่จะช่วยสร้างความโดดเด่นในสังคมการทำงาน ดังคำกล่าวของสตีฟ จอบส์ (Steve Jobs) ที่ว่า "นวัตกรรมเป็นสิ่งจำแนกความแตกต่างระหว่างการเป็นผู้นำกับผู้ตาม" (Heij, 2013) รวมถึงในยุทธศาสตร์การปรับโครงสร้างเศรษฐกิจสู่การเติบโตอย่างมีคุณภาพและยั่งยืน ของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 ที่เน้นความสำคัญกับการพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม ให้เป็นพลังขับเคลื่อนการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจให้เติบโตอย่างมีคุณภาพและยั่งยืน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2555) สถาบันการศึกษาในปัจจุบันจึงต้องให้ความสำคัญกับการสร้างนวัตกรรมอย่างยิ่ง แต่

INSTITUTIONAL REVIEW BOARD
ROYAL THAI ARMY MEDICAL DEPARTMENT
02 JAN 2014
Approved date.....

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

อย่างไรก็ตามสถาบันการศึกษาคงไม่สามารถสร้างผู้เรียนให้มีทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม รวมถึงการสร้างนวัตกรรมด้านต่าง ๆได้ หากขาดบุคคลสำคัญ คือ ครู ที่จะต้องเริ่มจากการเป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม โดยแสดงออกถึงความสนใจค้นคว้าหาความรู้ใหม่ ๆ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถโน้มน้าวให้ความคิดใหม่ ๆ หรือนวัตกรรมที่คิดค้นขึ้นให้เป็นที่ยอมรับจนนำไปสู่การจัดการเรียนการสอน และการทำงาน เพื่อเป็นการสร้างประโยชน์ และคุณค่าให้แก่สถาบันการศึกษา (Adams et al., 2006; De Jong and Den Hartog, 2010)

จากการศึกษาของเอมาบาย (Amabile) พบว่า พฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม เป็นสิ่งที่สามารถสร้างให้เกิดขึ้นได้ จากปัจจัยภายนอกโดยการพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม การมีผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำมุ่งนวัตกรรม ซึ่งจะมีผลต่อองค์ประกอบภายในของปัจเจกบุคคล ได้แก่ ทักษะหลักที่เกี่ยวข้องในงาน แรงจูงใจภายในบุคคลต่องาน และกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ (Amabile, 2013) ดังนั้นสถาบันการศึกษาที่มีความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ที่สามารถนำความรู้และแนวคิดใหม่มาสร้างสรรค์และปรับใช้ในการพัฒนา (นรวัฒน์ ชุติวงศ์ และ ณัฐสิทธิ์ เกิดศรี, 2554) และมีผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ และกลยุทธ์ในการสร้างนวัตกรรมอย่างเหมาะสมแล้ว (Bossink, 2004) ย่อมส่งผลให้ครูมีพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรมได้ในที่สุด

สถาบันการศึกษาทางการพยาบาล เป็นแหล่งผลิตพยาบาลวิชาชีพที่มีบทบาทสำคัญในการสร้างเสริม ป้องกัน รักษา และฟื้นฟูสุขภาพของประชาชนให้ดำรงไว้ซึ่งสุขภาวะที่ดี และยังเป็นหนึ่งในวิชาชีพที่อยู่ในข้อตกลงยอมรับร่วมคุณสมบัตินักวิชาชีพอาเซียน ด้วยเหตุนี้การสร้างพยาบาลไทยให้มีศักยภาพในการแข่งขันและเป็นที่ยอมรับในเวทีโลก อาจารย์พยาบาลจำเป็นต้องมีพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม สถาบันการศึกษาทางการพยาบาลจำเป็นต้องมีความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม และมีผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำมุ่งนวัตกรรม แต่อย่างไรก็ตามประเทศไทยยังไม่มีการศึกษาวิจัยเพื่อสร้างคุณลักษณะดังกล่าวในสถาบันการศึกษาใด ๆ มีเพียงแต่การศึกษาในองค์กรภาคธุรกิจและอุตสาหกรรมเท่านั้น ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นระหว่างองค์กรแห่งนวัตกรรม ภาวะผู้นำมุ่งนวัตกรรม องค์ประกอบภายในของปัจเจกบุคคล และพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรมของอาจารย์พยาบาล เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารใช้ในการพิจารณากำหนดวิสัยทัศน์ นโยบายในการพัฒนาบุคลากร และส่งเสริมความก้าวหน้าของสถาบันการศึกษาทางการพยาบาลได้อย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ในสถาบันสมทบคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
2. ศึกษาภาวะผู้นำมุ่งนวัตกรรม ในสถาบันสมทบคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
3. ศึกษาองค์ประกอบภายในของปัจเจกบุคคลของอาจารย์พยาบาล ในสถาบันสมทบคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
4. ศึกษาพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรมของอาจารย์พยาบาล ในสถาบันสมทบคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
5. ศึกษาความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นระหว่างองค์กรแห่งนวัตกรรม ภาวะผู้นำมุ่งนวัตกรรม องค์ประกอบภายในของปัจเจกบุคคล และพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรมของอาจารย์พยาบาลในสถาบันสมทบคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

ท่านได้รับเชิญให้เข้าร่วมโครงการวิจัยนี้เพราะคุณสมบัติที่เหมาะสมดังต่อไปนี้

เป็นอาจารย์พยาบาล ของสถาบันสมทบคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ชั้น 1 จากสภาการพยาบาล ปัจจุบันทำหน้าที่สอนทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติแก่นักศึกษาพยาบาล และมีความยินดีเข้าร่วมการวิจัย



INSTITUTIONAL REVIEW BOARD
ROYAL THAI ARMY MEDICAL DEPARTMENT
Approved date..JAN...2014...

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ท่านไม่สามารถเข้าร่วมโครงการวิจัยได้หากท่านมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้

ท่านไม่สมัครใจเข้าร่วมการวิจัยครั้งนี้

จะมีการทำโครงการวิจัยนี้ที่ใด และมีจำนวนผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยทั้งสิ้นเท่าไร

เก็บข้อมูลในสถาบันสมทบคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล มีจำนวนผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย จำนวน 422 คน

ระยะเวลาที่ท่านจะต้องร่วมโครงการวิจัยและจำนวนครั้งที่นัด

ตอบแบบสอบถามการวิจัย จำนวน 1 ครั้ง นานประมาณ 30 นาที

หากท่านเข้าร่วมโครงการวิจัย ท่านจะต้องปฏิบัติตามขั้นตอน หรือได้รับการปฏิบัติอย่างไร

ผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยจะตอบแบบสอบถามการวิจัยด้วยตนเอง จำนวน 1 ครั้ง

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากโครงการวิจัย

1. ข้อค้นพบจะเป็นองค์ความรู้เชิงวิชาการทางการบริหารการศึกษาเกี่ยวกับการสร้างพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรมของอาจารย์พยาบาล เพื่อนำไปใช้ในการเพิ่มประสิทธิผลของสถาบันการศึกษาทางการพยาบาล
2. ข้อค้นพบจะเป็นการสร้างความตระหนัก และแนวทางการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในสายวิชาชีพพยาบาล เพื่อรองรับการเปิดประชาคมอาเซียน
3. ผลการวิจัยสามารถใช้เป็นแนวทางในการวางแผนและกำหนดนโยบายพัฒนาคุณภาพอาจารย์พยาบาล เพื่อให้อาจารย์พยาบาลได้รับการพัฒนาความสามารถทางวิชาชีพ เกิดพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม นำไปสู่การสร้างสรรค์นวัตกรรมที่มีประโยชน์ในการทำงาน และการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ค่าใช้จ่ายที่ผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัยจะต้องรับผิดชอบ (ถ้ามี)

ไม่มีค่าใช้จ่ายที่ผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัยจะต้องรับผิดชอบ

ค่าตอบแทนที่จะได้รับเมื่อเข้าร่วมโครงการวิจัย (ถ้ามี)

ไม่มีค่าตอบแทน

หากท่านไม่เข้าร่วมโครงการวิจัยนี้ ท่านมีทางเลือกอื่นอย่างไรบ้าง

ผู้ร่วมวิจัยสามารถถอนตัวจากการร่วมโครงการวิจัยนี้ได้ทุกเมื่อตามความสมัครใจ

หากเกิดอันตรายที่เกี่ยวข้องกับโครงการวิจัยนี้ จะติดต่อกับใครและได้รับการปฏิบัติอย่างไร

ผู้วิจัย ร.อ.หญิง องค์อร ประจันเขตต์ โทร 08-66074798
ที่ปรึกษาการวิจัย รศ.ดร.สุชาดา นันทะไชย โทร 08-16854370

หากท่านมีคำถามที่เกี่ยวข้องกับโครงการวิจัย จะถามใคร ระบุชื่อผู้วิจัยหรือผู้ร่วมวิจัย

ผู้วิจัย ร.อ.หญิง องค์อร ประจันเขตต์ โทร 08-66074798
ที่ปรึกษาการวิจัย รศ.ดร.สุชาดา นันทะไชย โทร 08-16854370

INSTITUTIONAL REVIEW BOARD
ROYAL THAI ARMY MEDICAL DEPARTMENT
Approved date 02 JAN 2014

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

หากท่านรู้สึกว่าได้รับการปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมในระหว่างโครงการวิจัยนี้ ท่านอาจแจ้งเรื่องได้ที่

สำนักงานพิจารณาโครงการวิจัย กรมแพทย์ทหารบก ชั้น 5 อาคารพระมงกุฎเกล้าเวชวิทยา เบอร์โทร 02-3547600-28 ต่อ 94297

ข้อมูลส่วนตัวของท่านที่ได้จากโครงการวิจัยครั้งนี้จะถูกนำไปใช้ดังต่อไปนี้

ผู้วิจัยจะนำเสนอข้อมูลที่ได้จากโครงการวิจัย เพื่อประโยชน์ทางวิชาการ โดยไม่เปิดเผยข้อมูลส่วนตัวของผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัยเป็นรายบุคคล และมีมาตรการในการเก็บรักษาข้อมูลส่วนตัวและข้อมูลที่ได้จากโครงการวิจัยไว้ที่ผู้วิจัยเพียงคนเดียว จะมีการนำเสนอข้อมูลในภาพรวมเท่านั้น

ท่านจะถอนตัวออกจากโครงการวิจัยหลังจากได้ลงนามเข้าร่วมโครงการวิจัยแล้วได้หรือไม่

ผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัย สามารถถอนตัวออกจากโครงการวิจัยได้ตลอดเวลา โดยจะไม่มีผลเสียใดๆ เกิดขึ้น

หากมีข้อมูลใหม่ที่เกี่ยวข้องกับโครงการวิจัย ท่านจะได้รับแจ้งข้อมูลนั้นโดยผู้วิจัยหรือผู้วิจัยร่วมนั้นทันที (ในกรณีที่เป็นการวิจัยเกี่ยวข้องกับการรักษาโดยเฉพาะการใช้ยา)



ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

RF 09_2555

Information sheet version...1..... date ...3 December 2013....

หนังสือแสดงเจตนายินยอมเข้าร่วมการวิจัย (Informed Consent)

ชื่อโครงการวิจัย รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นระหว่างองค์กรแห่งนวัตกรรม ภาวะผู้นำมุ่งนวัตกรรม องค์ประกอบภายในของปัจเจกบุคคล และพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรมของอาจารย์พยาบาล ในสถาบันสมทบคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

วันที่ลงนาม.....ก.พ. 57.....

- ○ ก่อนที่จะลงนามในใบยินยอมให้ทำการวิจัยนี้ ข้าพเจ้าได้รับการอธิบายจากผู้วิจัยถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีการวิจัย อันตราย หรืออาการที่อาจเกิดขึ้นจากการวิจัย หรือจากยาที่ใช้ รวมทั้งประโยชน์ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการวิจัยอย่างละเอียด และมีความเข้าใจดีแล้ว
- ○ ผู้วิจัยรับรองว่าจะตอบคำถามที่ข้าพเจ้าสงสัยด้วยความเต็มใจ และไม่ปิดบังซ่อนเร้น จนข้าพเจ้าพอใจ
- ○ ข้าพเจ้าเข้าร่วมในโครงการวิจัยนี้ด้วยความสมัครใจ โดยปราศจากการบังคับหรือชักจูง
- ○ ข้าพเจ้ามีสิทธิที่จะบอกเลิกการเข้าร่วมในโครงการวิจัยเมื่อใดก็ได้ และการบอกเลิกนี้จะไม่มีผลต่อการรักษาพยาบาลที่ข้าพเจ้าจะพึงได้รับในปัจจุบันและในอนาคต
- ○ ผู้วิจัยรับรองว่าจะเก็บข้อมูลเกี่ยวกับตัวข้าพเจ้าเป็นความลับ และจะเปิดเผยเฉพาะในรูปของสรุปผลการวิจัย โดยไม่มีการระบุชื่อนามสกุลของข้าพเจ้า การเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับตัวข้าพเจ้าต่อหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง จะกระทำด้วยเหตุผลทางวิชาการเท่านั้น
- ○ ผู้วิจัยรับรองว่าหากเกิดอันตรายใดๆ จากการวิจัย ข้าพเจ้าจะได้รับการรักษาพยาบาล ตามที่ระบุในเอกสารชี้แจงข้อมูลแก่ผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย
- ○ ข้าพเจ้าจะได้รับเอกสารชี้แจงข้อมูลแก่ผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย เก็บไว้ 1 ชุด
- ○ ข้าพเจ้าได้รับทราบข้อความข้างต้น มีความเข้าใจดี และลงนามในใบยินยอมด้วยความเต็มใจ

ลงชื่อ.....ผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย
(.....ชื่อ-นามสกุล ตัวบรรจง)

ลงชื่อ อ.อ.หญิง องค์อร ป.**.....ผู้ดำเนินโครงการวิจัย**
(องค์อร ประจันพงษ์**.....ชื่อ-นามสกุล ตัวบรรจง)**

ลงชื่อ.....พยาน
(.....ชื่อ -นามสกุล ตัวบรรจง)

ลงชื่อ.....พยาน
(.....ชื่อ -นามสกุล ตัวบรรจง)

INSTITUTIONAL REVIEW BOARD
ROYAL THAI ARMY MEDICAL DEPARTMENT
Approved date 02 JAN 2014

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ภาคผนวก ฉ

หนังสือรับรองด้านจริยธรรมของโครงการวิจัย

กรมแพทย์ทหารเรือ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

แบบเอกสารที่ RF 11

เอกสารรับรองโครงการวิจัย
โดย
กรรมการวิจัยและจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ กรมแพทย์ทหารเรือ
RLM 008/57

ชื่อโครงการ	รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นระหว่างองค์กรแห่งวัตกรรม ภาวะผู้นำมุ่งนวัตกรรม องค์ประกอบภายในของปัจเจกบุคคล และพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรมของอาจารย์พยาบาล ในสถาบันสมทบคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
ชื่อหัวหน้าโครงการ/ หน่วยงานที่สังกัด	ร.อ.หญิง องค์อร ประจันตเขตต์ วิทยาลัยพยาบาล กองทัพบก
รหัสโครงการ	RP 016/57
สถานที่ทำวิจัย	โรงพยาบาล สมเด็จพระปิ่นเกล้า กรมแพทย์ทหารเรือ
เอกสารที่รับรอง	☑ โครงการวิจัย ☐ โครงการวิจัยที่ขออนุมัติแก้ไขเพิ่มเติม ☑ หนังสือแสดงเจตนายินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัย ☑ เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย ☐ อื่นๆ.....
รับรองโดย	คณะกรรมการวิจัยและจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ กรมแพทย์ทหารเรือ
วันที่รับรอง	4 เมษายน 2557
วันหมดอายุ	3 เมษายน 2558

พลเรือตรี.....
(สุรเสน ตวงวรนันท์)
ประธานคณะกรรมการวิจัยและจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ พร./
รอง ผบ.พร.
4 เม.ย. 57

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ภาคผนวก ช

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลวิจัย

ประกอบวิทยานิพนธ์

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์



ที่ ศธ ๐๕๑๓.๑๑๕๐๑/ 3536

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ตู้ ปณ. ๑๑๐๔ ปทฝ. เกษตรศาสตร์
จตุจักร กรุงเทพฯ ๑๐๙๐๓

๒๓ ธันวาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชกาฬสินธุ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย- แบบสอบถามเพื่อการวิจัย และหนังสือรับรองการพิจารณาโครงการวิจัย พบ.

ด้วย ร้อยเอกหญิงองค์อร ประจันเขตต์ นิสิตระดับปริญญาเอก รหัสประจำตัวนิสิต ๕๔๑๓๖๕๐๑๓๗ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นระหว่างองค์กรแห่งนวัตกรรม ภาวะผู้นำมุ่งนวัตกรรม องค์ประกอบภายในของปัจเจกบุคคล และพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรมของอาจารย์พยาบาล ในสถาบันสมทบคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล" ภายใต้การควบคุมของ

๑.	รองศาสตราจารย์ ดร.สุชาดา นันทะไชย	อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
๒.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุดารัตน์ สารสว่าง	อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม
๓.	รองศาสตราจารย์ ดร.วินัย ดำสุวรรณ	อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

การวิจัยครั้งนี้ นิสิตจำเป็นต้องรวบรวมข้อมูลวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ จึงขอความอนุเคราะห์ขอทำการเก็บข้อมูลของท่าน และบุคลากร โดยกรอกแบบสอบถามเพื่อประกอบการเรียบเรียงวิทยานิพนธ์ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่ ร้อยเอกหญิงองค์อร ประจันเขตต์ โดยสามารถติดต่อได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘-๖๖๐๗-๔๗๙๘ และขอขอบคุณ มา ณ ที่นี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.กัญจนา ธีระกุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

งานบริการการศึกษา
โทร. ๐-๒๙๔๒-๘๔๔๕-๕๐ ต่อ ๓๑๐
โทรสาร ๐-๒๙๔๒-๘๔๔๕ ต่อ ๒๒๘

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ภาคผนวก ซ

ตัวแปร นิยาม ตัวบ่งชี้ และข้อคำถาม

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เรื่อง

โมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นของพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรมของอาจารย์พยาบาล ในสถาบันสมทบคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

A Linear Structural Equation Model of Innovative Work Behavior of Nursing Instructors in Affiliated Institutions of the Nursing Faculty, Mahidol University

ตัวแปร องค์ประกอบของตัวแปร นิยามเชิงปฏิบัติการ ตัวบ่งชี้ และข้อคำถาม

ตัวแปร	นิยามเชิงปฏิบัติการ	องค์ประกอบของตัวแปร	ตัวบ่งชี้	ข้อคำถาม
1. องค์กรแห่งนวัตกรรม (innovative organization) (นรวัฒน์ ชุติวงศ์ และ ณัฐสิทธิ์ เกิดศรี, 2554)	ลักษณะของสถาบันสมทบคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ที่มีบรรยากาศภายในที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์ความคิดใหม่ ๆ หรือนวัตกรรมในการพัฒนาพันธกิจหลักของสถาบันและกระบวนการทำงานให้ดียิ่งขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และสามารถสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน ซึ่งมีองค์ประกอบสี่มิติ คือ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ	1. การสื่อสารภายในองค์กรอย่างเปิดกว้าง (open community)	การสื่อสารภายในองค์กรอย่างเปิดกว้าง มีลักษณะดังนี้ 1. มีการสื่อสารแบบเปิดโอกาสให้มีการแสดงความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมา 2. มีระบบการถ่ายโอนข้อมูล ความรู้ในลักษณะการทำงานเป็นทีม	1.1 ภายในองค์กรของท่านมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างเปิดกว้าง 1.2 ภายในองค์กรของท่านยอมรับข้อติชมตามความเป็นจริง 1.3 ภายในองค์กรของท่านเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นได้เต็มที่ 1.4 ภายในองค์กรของท่านสมาชิกมีปฏิสัมพันธ์อันดี สื่อสารกันได้ง่าย 2.1 การบริหารจัดการส่งต่อข้อมูล (Knowledge Transfer) ภายในองค์กรของท่านทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2.2 ภายในองค์กรของท่านมีการทำงานร่วมกันเป็นทีม 2.3 ผู้บริหารในองค์กรของท่านให้คำปรึกษาแนะนำมากกว่าการสั่งการ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตัวแปร	นิยามเชิงปฏิบัติการ	องค์ประกอบของตัวแปร	ตัวบ่งชี้	ข้อคำถาม
	1) การสื่อสารภายในองค์กรอย่างเปิดกว้าง 2) การให้ความสำคัญกับบุคลากรในองค์กร 3) การสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร และ 4) การค้นหาข้อมูลเพื่อพัฒนากระบวนการพัฒนานวัตกรรม	2. การให้ความสำคัญกับบุคลากรในองค์กร (people driven)	การให้ความสำคัญกับบุคลากร ในองค์กรแห่งนวัตกรรมมีลักษณะดังนี้ 1. มีการส่งเสริมและพัฒนาความสามารถด้านนวัตกรรมแก่บุคลากร	1.1 องค์กรของท่านให้ความสำคัญเรื่องการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร 1.2 องค์กรของท่านส่งเสริมให้อาจารย์มีทัศนคติทางบวกต่อตนเองและสิ่งแวดล้อม
		3. การสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร (management support on physical aspects)	การสนับสนุนจากฝ่ายบริหารในองค์กรแห่งนวัตกรรม ควรประกอบไปด้วยการสนับสนุนในด้าน 1. ด้านงบประมาณ 2. ด้านการประสานความร่วมมือ 3. ด้านทคโนโลยี	1.1 ภายในองค์กรของท่านมีนโยบายการให้เงินสนับสนุนการสร้างนวัตกรรม 2.1 ภายในองค์กรของท่านมีการประสานขอความร่วมมือจากหน่วยงานอื่นเพื่อพัฒนานวัตกรรม 2.2 ภายในองค์กรของท่านมีการศึกษา เทียบเคียงผลงานนวัตกรรมขององค์กรอื่นแล้วนำมาแก้ไขหรือพัฒนา 3.1 ภายในองค์กรของท่านมีการสนับสนุนด้านเทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพในการสร้างนวัตกรรม

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตัวแปร	นิยามเชิงปฏิบัติการ	องค์ประกอบของตัวแปร	ตัวบ่งชี้	ข้อคำถาม
		4. การค้นหาข้อมูลเพื่อพัฒนากระบวนการพัฒนานวัตกรรม (accessibility use of information supporting innovation process)	การค้นหาข้อมูลเพื่อพัฒนากระบวนการพัฒนานวัตกรรมในองค์กรแห่งนวัตกรรมควรมีลักษณะดังนี้ 1. มีความพร้อมด้านข้อมูลการค้นหาข้อมูลข่าวสาร 2. มีการค้นหาและใช้เทคโนโลยีทางอินเทอร์เนต	1.1 ภายในองค์กรของท่านมีการสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสารที่พร้อมใช้ 1.2 ภายในองค์กรของท่านมีการสนับสนุนข้อมูลด้านงบประมาณเพื่อสร้างนวัตกรรมอย่างเพียงพอ 2.1 ภายในองค์กรของท่านมีระบบฐานข้อมูลในการสืบค้นข้อมูลเพื่อมาสร้างและพัฒนานวัตกรรม 2.2 ภายในองค์กรของท่านมีการใช้เทคโนโลยีทางอินเทอร์เนตมาช่วยในการสร้างและพัฒนานวัตกรรม
2. ภาวะผู้นำด้าน innovation (Bossink, 2004)	คุณลักษณะ และพฤติกรรมของผู้นำในสถาบันสมทบคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ระดับคณบดี ผู้อำนวยการ รองคณบดี รองผู้อำนวยการที่มีมุมมองแตกต่าง สามารถสร้างสรรค์บรรยากาศองค์กร และสนับสนุนในด้านต่าง ๆ ที่กระตุ้นให้อาจารย์พยาบาลสามารถคิดสร้างสิ่งใหม่เพื่อแก้ปัญหา และพัฒนานวัตกรรมให้เกิดขึ้นในสถาบัน	1. ความสามารถพิเศษด้านการสร้างนวัตกรรม (charismatic innovation leadership)	ความสามารถพิเศษด้านการสร้างนวัตกรรมมีลักษณะ ดังนี้ 1. มีวิสัยทัศน์มุ่งสร้างนวัตกรรมและสื่อสารวิสัยทัศน์ให้เป็นที่เข้าใจตรงกัน 2. การสร้างพลังในการคิดค้นสิ่งใหม่	1.1 ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการสร้างนวัตกรรม 1.2 ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ของตนเองที่แสดงถึงความมุ่งมั่นในการสร้างนวัตกรรม 1.3 ผู้บริหารแสดงวิสัยทัศน์ที่มุ่งสร้างนวัตกรรมให้ทุกคนได้รับรู้อย่างทั่วถึง 2.1 ผู้บริหารเน้นให้เห็นความสำคัญจำเป็นของการสร้างนวัตกรรมภายในองค์กร 2.2 ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรใช้ปัญญาคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตัวแปร	นิยามเชิงปฏิบัติการ	องค์ประกอบของตัวแปร	ตัวบ่งชี้	ข้อคำถาม
	ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ 1) ความสามารถพิเศษด้านการสร้างนวัตกรรม 2) การใช้เครื่องมือสร้างนวัตกรรม และ 3) การมีปฏิสัมพันธ์เพื่อสร้างนวัตกรรม			
		2. การใช้เครื่องมือสร้างนวัตกรรม (instrumental innovation leadership)	ภาวะผู้นำที่สามารถสร้างเครื่องมือสนับสนุนการเกิดนวัตกรรม มีลักษณะ ดังนี้ 1. มีการกระบวนการทำงานที่เป็นระบบ 2. มีการควบคุมระบบและกระบวนการสร้างนวัตกรรม	1.1 ผู้บริหารสร้างบรรยากาศในการทำงานที่กระตุ้นให้เกิดนวัตกรรม 1.2 ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรมีเวลาสำหรับการคิดค้นสิ่งใหม่ 1.3 ผู้บริหารมีกระบวนการทำงานที่เป็นระบบเอื้อต่อการสร้างนวัตกรรมของบุคลากร 2.1 ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรตั้งเป้าหมายการทำงานที่เอื้อต่อการคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ 2.2 ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมาย และสร้างเครื่องมือวัดการดำเนินงานในแต่ละกระบวนการสร้างนวัตกรรม 2.3 ผู้บริหารมีกลไกการใช้ระบบ และกระบวนการสำหรับการสร้างนวัตกรรมในองค์กร

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตัวแปร	นิยามเชิงปฏิบัติการ	องค์ประกอบของตัวแปร	ตัวบ่งชี้	ข้อคำถาม
				2.4 ผู้บริหารเสนอแนะแนวทางการพัฒนา และปรับปรุงการสร้างนวัตกรรมของบุคลากร
		3. การมีปฏิสัมพันธ์เพื่อสร้างนวัตกรรม (interactive innovation leadership)	ภาวะผู้นำที่มีปฏิสัมพันธ์เพื่อสร้างนวัตกรรม มีลักษณะ ดังนี้ 1. แสดงอำนาจเห็นชอบในความคิดใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้น 2. สร้างข้อผูกพันกับผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดนวัตกรรม 3. สร้างพลังในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ 4. การให้ความร่วมมือกับผู้ปฏิบัติงานในการสร้างนวัตกรรม 5. การส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้นำในการสร้างนวัตกรรม	1.1 ผู้บริหารแสดงการยอมรับ และชื่นชมทีมผู้สร้างนวัตกรรมเมื่องานสำเร็จ 1.2 ผู้บริหารให้ความเห็นชอบกับการเกิดความคิดใหม่ ๆ ในองค์กร โดยผ่านตามสายการบังคับบัญชา 1.3 ผู้บริหารกล้าตัดสินใจยอมรับทุกความคิดที่แปลกใหม่ 2.1 ผู้บริหารร่วมอภิปรายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ปัญหาในการสร้างนวัตกรรม 2.2 ผู้บริหารมอบหมายงานที่ต้องใช้ความคิดใหม่ ๆ เพื่อการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน 2.3 ผู้บริหารกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรในการสร้างนวัตกรรม 3.1 ผู้บริหารส่งเสริม และสร้างความมั่นใจให้กับบุคลากรในการตัดสินใจทำงานชิ้นใหม่ 3.2 ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรเชื่อมั่นในศักยภาพการสร้างนวัตกรรม

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตัวแปร	นิยามเชิงปฏิบัติการ	องค์ประกอบของตัวแปร	ตัวบ่งชี้	ข้อคำถาม
				3.3 ผู้บริหารยอมรับความคิดใหม่ 3.4 ผู้บริหารแสดงความเชื่อมั่นในความสามารถของผู้สร้างนวัตกรรม 4.1 ผู้บริหารมีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคลากรทุกระดับ 4.2 ผู้บริหารให้ความร่วมมือกับบุคลากรอย่างเต็มที่ในการสร้างนวัตกรรม 5.1 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรแก้ปัญหาในการทำงานด้วยวิธีการที่หลากหลาย 5.2 ผู้บริหารให้ความเชื่อถือ และไว้วางใจบุคลากรเมื่อทำงานที่ต้องใช้ความคิดใหม่ ๆ 5.3 ผู้บริหารให้อิสระแก่บุคลากรในการกำหนดหรือเลือกวิธีการสร้างสรรค์ผลงานด้วยตนเอง

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตัวแปร	นิยามเชิงปฏิบัติการ	องค์ประกอบของตัวแปร	ตัวบ่งชี้	ข้อคำถาม
3. ทักษะหลักที่เกี่ยวข้องในงาน (domain-relevant skills) (Amabile, 2012)	ความรู้ ความชำนาญ ทักษะ ความสามารถที่จำเป็นต้องมีในการทำงานของอาจารย์พยาบาล ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ 1) การรับรู้สมรรถนะแห่งตน 2) ความชัดเจนในกระบวนการทำงาน และ 3) ความชัดเจนในเป้าหมายการทำงาน	1. การรับรู้สมรรถนะแห่งตน (perceived self- efficacy)	การรับรู้สมรรถนะแห่งตน คือ บุคคลที่รับรู้ว่าตนเองเป็นผู้ที่มีความรู้ ทักษะ และความเชี่ยวชาญในงานของตน	1.1 ฉันคิดว่า ฉันมีความรู้เกี่ยวกับงานที่ทำ 1.2 ฉันคิดว่า ฉันมีทักษะที่จำเป็นในการทำงาน 1.3 ฉันคิดว่า ฉันเป็นคนที่มีความเชี่ยวชาญในงาน
		2. ความชัดเจนในกระบวนการทำงาน (process clarity)	ความชัดเจนในกระบวนการทำงาน คือ การรับรู้ของบุคคลที่มีต่อกระบวนการทำงานในเรื่องต่อไปนี้ 1. การแบ่งเวลาการทำงาน 2. การกำหนดวิธีการทำงาน 3. วัตถุประสงค์ของการทำงาน	1.1 ฉันคิดว่า ฉันสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ 1.2 ฉันสามารถจัดสรรเวลาทำงานได้อย่างลงตัว 2.1 ฉันมีการกำหนดลำดับขั้นตอนการทำงานในแต่ละชิ้นงาน 2.2 ฉันปฏิบัติงานตามลำดับขั้นตอนการทำงานที่วางไว้ได้อย่างถูกต้อง 2.3 ฉันรู้วิธีการทำงานที่ดีที่สุดของแต่ละงานที่รับผิดชอบ 3.1 ฉันรู้หน้าที่และความรับผิดชอบของงานที่ทำอย่างชัดเจน 3.2 ฉันรู้เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการทำงานอย่างชัดเจน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตัวแปร	นิยามเชิงปฏิบัติการ	องค์ประกอบของตัวแปร	ตัวบ่งชี้	ข้อคำถาม
		3. ความชัดเจนในเป้าหมายการทำงาน (goal clarity)	ความชัดเจนในเป้าหมายการทำงาน คือ การรับรู้ของบุคคลที่มีต่องานในเรื่องต่อไปนี้ 1. เป้าหมายการทำงาน 2. การประเมินผลการทำงาน	1.1 งานที่ฉันทำในแต่ละครั้งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร 1.2 ฉันเข้าใจในผลลัพธ์ของงานที่องค์กรคาดหวังอย่างชัดเจน 2.1 ในงานที่ฉันทำจะได้รับการประเมินที่เสริมกำลังใจ
5. แรงจูงใจภายในต่อการทำหน้าที่ (intrinsic task motivation) (Amabile, 2012)	สิ่งผลักดันจากภายในของอาจารย์พยาบาล เช่น เจตคติ ความสนใจ ความตั้งใจ การมองเห็นคุณค่า ความพอใจ ความต้องการ ที่มีต่อการทำงานในหน้าที่ ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ คือ 1) แรงจูงใจภายในต่อการทดลองงานใหม่ และ 2) ความสนใจในการทำงานกับปัญหาใหม่ที่เกิดขึ้น	1. แรงจูงใจภายในต่อการทดลองงานใหม่ (intrinsic motivation toward the experimental task)	บุคคลที่มีแรงจูงใจภายในต่อการทดลองงานใหม่มีลักษณะ ดังนี้ 1. มีความมุ่งมั่นในการทำงาน 2. มีความสนใจในงาน 3. มีความสุขที่ได้ทำงาน	1.1 ฉันเป็นคนที่มีใจจดจ่อแน่วแน่ในการทำงาน 1.2 ฉันคิดว่างานที่ฉันทำมีความเกี่ยวเนื่องสัมพันธ์กัน 2.1 ฉันคิดว่างานของฉันมีความน่าสนใจ 2.2 ฉันคิดว่างานของฉันมีความสำคัญ และมีคุณค่า 3.1 ฉันมีความสุขที่ได้ทำงาน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตัวแปร	นิยามเชิงปฏิบัติการ	องค์ประกอบของตัวแปร	ตัวบ่งชี้	ข้อคำถาม
		2. ความสนใจในการทำงานกับปัญหาใหม่ที่เกิดขึ้น (more general interest in working with new problems)	บุคคลที่มีความสนใจในการทำงานกับปัญหาใหม่ที่เกิดขึ้น มีลักษณะดังนี้ 1. รู้สึกสนุกเมื่อได้ทำงานที่มีปัญหา 2. รู้สึกสนุกกับการแก้ปัญหาในงาน	1.1 ฉันสนุกกับงานที่ทำ 1.2 ฉันสนุกกับการหาวิธีแก้ปัญหาที่ซับซ้อน 1.3 ฉันรู้สึกสนุกเมื่อมีความคิดใหม่เกิดขึ้นระหว่างการทำงาน 2.1 ฉันสนุกกับงานที่ได้คิดวิเคราะห์ 2.2 ฉันสนุกกับงานที่ต้องแก้ปัญหาด้วยความคิดสร้างสรรค์ 2.3 ฉันสนุกกับการพัฒนาปรับปรุงกระบวนการหรือผลผลิตของงานที่มีอยู่เดิมให้ดียิ่งขึ้น
4. กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ (creativity-relevant processes) (Amabile, 2012)	คุณลักษณะภายในของอาจารย์พยาบาลที่แสดงถึงความปรารถนาในการคิดค้นสิ่งใหม่ มีรูปแบบการคิดเพื่อแสวงหาความคิดสร้างสรรค์ การสร้างนวัตกรรม และมีมุมมองที่หลากหลายแตกต่างจากผู้อื่น ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ คือ 1) รูปแบบของการคิดสร้างสรรค์ 2) การเปิดรับประสบการณ์ใหม่ด้านการสร้างสรรค์	1. รูปแบบของการคิดสร้างสรรค์ (creative cognitive style)	บุคคลที่มีรูปแบบของการคิดสร้างสรรค์ มีลักษณะ ดังนี้ 1. เชื่อมั่นในความคิดสร้างสรรค์ของตน 2. ชอบใช้ความคิดที่แปลกใหม่ 3. แก้ปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์	1.1 ฉันเป็นคนที่มีความคิดสร้างสรรค์ 1.2 ฉันชอบการทำงานที่ท้าทายความคิดสร้างสรรค์ 2.1 ฉันชอบสร้างจินตภาพเกี่ยวกับงานที่ทำ 2.2 ฉันชอบที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยวิธีการที่ใหม่หรือแตกต่างจากเดิม 3.1 ฉันเชื่อมั่นว่าตนเองมีความสามารถในการสร้างความคิดใหม่ ๆ 3.2 ฉันสามารถแก้ปัญหาในการทำงานได้อย่างสร้างสรรค์

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตัวแปร	นิยามเชิงปฏิบัติการ	องค์ประกอบของตัวแปร	ตัวบ่งชี้	ข้อคำถาม
		3. การเปิดรับประสบการณ์ใหม่ด้านการสร้างสรรค์ (openness to experience on creativity)	บุคคลที่มีการเปิดรับประสบการณ์ใหม่ด้านการสร้างสรรค์ มีลักษณะดังนี้ 1. สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ผู้อื่น 2. มีความสุขที่ได้ศึกษาค้นคว้า 3. ชอบคิดริเริ่ม	1.1 ฉันสามารถยอมรับความคิดสร้างสรรค์ของผู้อื่น 2.1 ฉันมีความสนใจในสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัว 2.2 ฉันชอบที่จะศึกษาค้นคว้าความรู้จากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ 3.1 ฉันชอบริเริ่มทำสิ่งใหม่ ๆ 3.2 ฉันมีความสุขเมื่อได้คิดเกี่ยวกับสิ่งต่าง ๆ
6. พฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม (innovative work behavior) (Krause, 2004 and Dorenbosch *et al*., 2005)	พฤติกรรมของอาจารย์พยาบาลที่แสดงถึงความปรารถนา และความตั้งใจในการสร้างนวัตกรรมให้เกิดขึ้นในที่ทำงาน โดยเริ่มตั้งแต่การมีความคิดใหม่ ๆ การพัฒนาความคิด การนำเสนอความคิดให้เป็นที่ยอมรับ และมีความพยายามในการสร้างผลงานนวัตกรรม ผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ ที่สามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ได้ เพื่อแก้ปัญหาในการทำงานหรือปรับปรุงพัฒนาการทำงาน	1. การสร้างความคิดใหม่ (idea generation)	บุคคลที่มีพฤติกรรมการสร้างความคิดใหม่ มีลักษณะ ดังนี้ 1. ชอบค้นหาวิธีการพัฒนางานที่มีอยู่ให้ดียิ่งขึ้น 2. ชอบค้นหาวิธีแก้ไขปัญหาในงาน	1.1 ฉันชอบแสวงหาโอกาสในการพัฒนาสิ่งต่าง ๆ ในงานที่ทำ 1.2 ฉันชอบเรียนรู้ถึงวิธีการพัฒนาสิ่งต่าง ๆ ในการทำงานให้ดีขึ้น 1.3 ฉันพร้อมที่จะเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ที่นอกเหนือจากงานประจำ 1.4 ฉันมักจะค้นหาวิธีการ เทคนิค หรือเครื่องมือใหม่ ๆ ในการทำงาน 2.2 ฉันมักจะคิดค้นวิธีการที่แตกต่างไปจากเดิมเพื่อแก้ไขปัญหาในงาน 2.3 ฉันมักจะค้นหาแนวทางใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จในการทำงาน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตัวแปร	นิยามเชิงปฏิบัติการ	องค์ประกอบของตัวแปร	ตัวบ่งชี้	ข้อคำถาม
	เพื่อสร้างประโยชน์และคุณค่าให้แก่องค์กร ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ คือ 1) การสร้างความคิดใหม่ 2) การนำความคิดไปใช้			
		2. การนำความคิดไปใช้ (idea implementation)	บุคคลที่มีพฤติกรรมการนำความคิดไปใช้มีลักษณะ ดังนี้ 1. การกระตุ้นให้ผู้อื่นเกิดความคิด 2. การจูงใจ เจรจาต่อรองให้เกิดการยอมรับความคิด 3. การนำเสนอความคิด 4. การนำความคิดไปใช้	1.1 ถ้ามีโอกาส ฉันจะเชิญชวนให้บุคลากรที่มีอำนาจในการขับเคลื่อนองค์กรคิดสิ่งใหม่ ๆ 2.1 ฉันมีความพยายามที่จะโน้มน้าวให้สมาชิกในองค์กรเห็นด้วยกับความคิดใหม่ ๆ 3.1 ฉันเสนอความคิดใหม่ที่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นระบบ 3.2 ฉันทุ่มเททุกวิถีทางเพื่อให้มีการนำความคิดใหม่ ๆ หรือนวัตกรรมที่เกิดขึ้นไปใช้ในการทำงาน 4.1 ฉันสามารถแปลงความคิดใหม่ ๆ ไปประยุกต์ให้เกิดประโยชน์ในการทำงาน 4.2 ฉันมีการทำแผนงานได้อย่างเหมาะสมเพียงพอต่อการนำความคิดใหม่ ๆ หรือนวัตกรรมไปสู่การปฏิบัติ 4.3 ฉันมีการประเมินประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติด้วยความคิดใหม่ ๆ หรือนวัตกรรม

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ภาคผนวก ฌ

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

แบบสอบถาม
เรื่อง
รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นระหว่างองค์กรแห่งนวัตกรรม ภาวะผู้นำมุ่งนวัตกรรม องค์ประกอบภายในของปัจเจกบุคคล และพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม ของอาจารย์พยาบาล ในสถาบันสมทบคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นระหว่างองค์กรแห่งนวัตกรรม ภาวะผู้นำมุ่งนวัตกรรม องค์ประกอบภายในของปัจเจกบุคคล และพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรมของอาจารย์พยาบาล ในสถาบันสมทบคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

แบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นที่มีต่อองค์กรแห่งนวัตกรรม ภาวะผู้นำมุ่งนวัตกรรม ทักษะหลักที่เกี่ยวข้องในงาน กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ และแรงจูงใจภายในบุคคลต่องาน และพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม

2. ผู้ตอบแบบสอบถามฉบับนี้ได้แก่ อาจารย์พยาบาลทุกท่าน **ยกเว้น** ตำแหน่งผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการ ผู้วิจัยใคร่ขอความร่วมมือจากท่านตอบแบบสอบถามทุกข้อให้ตรงตามสภาพที่เป็นจริง คำตอบของท่านมีคุณค่ายิ่งต่อการวิจัย เพราะจะทำให้ทราบข้อเท็จจริงอันจะไปสู่การพัฒนาพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรมของอาจารย์พยาบาล อันจะนำไปสู่การพัฒนาระบบการศึกษาของไทยต่อไป ข้อมูลที่ท่านตอบจะไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของท่าน และหน่วยงานของท่านแต่อย่างใด ผู้วิจัยขอรับรองว่าข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถามฉบับนี้จะเป็นความลับ ผู้วิจัยจะนำเสนอข้อมูลในภาพรวม และนำไปใช้ในการวิจัยเพื่อประโยชน์ทางวิชาการเท่านั้น

3. เมื่อท่านให้ข้อมูลครบถ้วนทุกข้อแล้ว โปรดส่งแบบสอบถามคืนผู้ประสานงานในหน่วยงานของท่าน เพื่อรวบรวมใส่ซองที่ผู้วิจัยจัดเตรียมไว้ให้แล้วส่งทางไปรษณีย์คืนผู้วิจัย **ภายในวันที่**..... ผู้วิจัยขอขอบพระคุณสำหรับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามของท่านไว้ ณ โอกาสนี้

ร้อยเอกหญิง องค์อร ประจันเขตต์
นิสิตปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง
รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นระหว่างองค์กรแห่งนวัตกรรม ภาวะผู้นำมุ่งนวัตกรรม องค์ประกอบภายในของปัจเจกบุคคล และพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม ของอาจารย์พยาบาลในสถาบันสมทบคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ และเติมข้อความที่จำเป็นและตรงกับสภาพจริงของท่านลงในช่องว่าง

1. เพศ
   ☐ ชาย ☐ หญิง

2. อายุ.....ปี

3. สถานภาพสมรส
   ☐ โสด ☐ สมรส ☐ หย่า / หม้าย / แยกกันอยู่

4. วุฒิการศึกษาสูงสุด
   ☐ ปริญญาตรี ☐ ปริญญาโท
   ☐ ปริญญาเอก ☐ อื่น ๆ โปรดระบุ.....

5. ระยะเวลาการปฏิบัติงานในหน่วยงานปัจจุบัน ..... ปี

6. ตำแหน่งปัจจุบัน
   ☐ หัวหน้าภาควิชา ☐ หัวหน้ากลุ่มงาน
   ☐ รองหัวหน้าภาควิชา ☐ อาจารย์พยาบาล
   ☐ อื่น ๆ โปรดระบุ.....

7. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน.....บาท

8. ท่านเคยได้รับรางวัล/ การยกย่องเชิดชูเกียรติเกี่ยวกับการสร้างนวัตกรรม หรือผลงานสร้างสรรค์หรือไม่
   ☐ ไม่เคยได้รับ
   ☐ เคยได้รับ โปรดระบุชื่อรางวัล.....

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นที่มีต่อองค์กรแห่งนวัตกรรม ภาวะผู้นำมุ่งนวัตกรรม ทักษะหลักที่เกี่ยวข้องในงาน กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ และแรงจูงใจภายในบุคคลต่อการทำหน้าที่ และพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ระดับการปฏิบัติ เพียง 1 ช่อง โดยแต่ละช่องมีความหมายดังนี้

5 คะแนน หมายถึง ระดับการปฏิบัติตรงสภาพที่เป็นจริงมากที่สุด
4 คะแนน หมายถึง ระดับการปฏิบัติตรงสภาพที่เป็นจริงมาก
3 คะแนน หมายถึง ระดับการปฏิบัติตรงสภาพที่เป็นจริงปานกลาง
2 คะแนน หมายถึง ระดับการปฏิบัติตรงสภาพที่เป็นจริงน้อย
1 คะแนน หมายถึง ระดับการปฏิบัติตรงสภาพที่เป็นจริงน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อคำถาม	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
	ด้านองค์กรแห่งนวัตกรรม					
1	ภายในองค์กรของท่านมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างเปิดกว้าง					
2	ภายในองค์กรของท่านยอมรับข้อติชมตามความเป็นจริง					
3	ภายในองค์กรของท่านเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นได้เต็มที่					
4	ภายในองค์กรของท่านสมาชิกมีปฏิสัมพันธ์อันดี สื่อสารกันได้ง่าย					
5	การบริหารจัดการส่งต่อข้อมูล (Knowledge Transfer) ภายในองค์กรของท่านทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
6	ภายในองค์กรของท่านมีการทำงานร่วมกันเป็นทีม					
7	ผู้บริหารในองค์กรของท่านให้คำปรึกษาแนะนำมากกว่าการสั่งการ					
8	องค์กรของท่านให้ความสำคัญเรื่องการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร					
9	องค์กรของท่านส่งเสริมให้อาจารย์มีทัศนคติทางบวกต่อตนเองและสิ่งแวดล้อม					
10	ภายในองค์กรของท่านมีนโยบายการให้เงินสนับสนุนการสร้างนวัตกรรม					
11	ภายในองค์กรของท่านมีการประสานขอความร่วมมือจากหน่วยงานอื่นเพื่อพัฒนานวัตกรรม					
12	ภายในองค์กรของท่านมีการศึกษาเทียบเคียงผลงานนวัตกรรมขององค์กรอื่นแล้วนำมาแก้ไขหรือพัฒนา					
13	ภายในองค์กรของท่านมีการสนับสนุนด้านเทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพในการสร้างนวัตกรรม					

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ข้อ	ข้อคำถาม	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
14	ภายในองค์กรของท่านมีการสนับสนุนด้านข้อมูลที่พร้อมใช้					
15	ภายในองค์กรของท่านมีการสนับสนุนด้านงบประมาณ เพื่อสร้างนวัตกรรมอย่างเพียงพอ					
16	ภายในองค์กรของท่านมีระบบฐานข้อมูลในการสืบค้นข้อมูล เพื่อมาสร้างและพัฒนานวัตกรรม					
17	ภายในองค์กรของท่านมีการใช้เทคโนโลยีทางอินเทอร์เนต มาช่วยในการสร้างและพัฒนานวัตกรรม					
	ด้านภาวะผู้นำมุ่งนวัตกรรม					
18	ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการสร้างนวัตกรรม					
19	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ของตนเองที่แสดงถึงความมุ่งมั่นในการสร้าง นวัตกรรม					
20	ผู้บริหารแสดงวิสัยทัศน์ที่มุ่งสร้างนวัตกรรมให้ทุกคนได้รับรู้ อย่างทั่วถึง					
21	ผู้บริหารเน้นให้เห็นความสำคัญจำเป็นของการสร้างนวัตกรรม ภายในองค์กร					
22	ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรใช้ปัญญาคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ					
23	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศในการทำงานที่กระตุ้นให้เกิดนวัตกรรม					
24	ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรมีเวลาสำหรับการคิดค้นสิ่งใหม่					
25	ผู้บริหารมีกระบวนการทำงานที่เป็นระบบ เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม ของบุคลากร					
26	ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรตั้งเป้าหมายการทำงานที่เอื้อต่อ การคิดค้นสิ่งใหม่ๆ					
27	ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมาย และสร้างเครื่องมือวัดการดำเนินงาน ในแต่ละกระบวนการสร้างนวัตกรรม					
28	ผู้บริหารมีกลไกการใช้ระบบ และกระบวนการสำหรับการสร้าง นวัตกรรมในองค์กร					
29	ผู้บริหารเสนอแนะแนวทางการพัฒนา และปรับปรุงการสร้าง นวัตกรรมของบุคลากร					
30	ผู้บริหารแสดงการยอมรับ และชื่นชมทีมผู้สร้างนวัตกรรม เมื่องานสำเร็จ					
31	ผู้บริหารให้ความเห็นชอบกับการเกิดความคิดใหม่ ๆ ในองค์กร โดยผ่านตามสายการบังคับบัญชา					
32	ผู้บริหารกล้าตัดสินใจยอมรับทุกความคิดที่แปลกใหม่					

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ข้อ	ข้อคำถาม	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
33	ผู้บริหารร่วมอภิปรายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ปัญหาในการสร้างนวัตกรรม					
34	ผู้บริหารมอบหมายงานที่ต้องใช้ความคิดใหม่ ๆ เพื่อการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน					
35	ผู้บริหารกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรในการสร้างนวัตกรรม					
36	ผู้บริหารส่งเสริม และสร้างความมั่นใจให้กับบุคลากรในการตัดสินใจทำงานชิ้นใหม่					
37	ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรเชื่อมั่นในศักยภาพการสร้างนวัตกรรม					
38	ผู้บริหารยอมรับความคิดใหม่					
39	ผู้บริหารแสดงความเชื่อมั่นในความสามารถของผู้สร้างนวัตกรรม					
40	ผู้บริหารมีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคลากรทุกระดับ					
41	ผู้บริหารให้ความร่วมมือกับบุคลากรอย่างเต็มที่ในการสร้างนวัตกรรม					
42	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรแก้ปัญหาในการทำงานด้วยวิธีการที่หลากหลาย					
43	ผู้บริหารให้ความเชื่อถือ และไว้วางใจบุคลากรเมื่อทำงานที่ต้องใช้ความคิดใหม่ ๆ					
44	ผู้บริหารให้อิสระแก่บุคลากรในการกำหนด หรือเลือกวิธีการสร้างสรรค์ผลงานด้วยตนเอง					
45	**องค์ประกอบภายในของปัจเจกบุคคล:** ด้านทักษะหลักที่เกี่ยวข้องในงาน ฉันคิดว่า ฉันมีความรู้เกี่ยวกับงานที่ทำ					
46	ฉันคิดว่า ฉันมีทักษะที่จำเป็นในการทำงาน					
47	ฉันคิดว่า ฉันเป็นคนที่มีความเชี่ยวชาญในงาน					
48	ฉันคิดว่า ฉันสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ					
49	ฉันสามารถจัดสรรเวลาทำงานได้อย่างลงตัว					
50	ฉันมีการกำหนดลำดับขั้นตอนการทำงานในแต่ละชิ้นงาน					
51	ฉันปฏิบัติงานตามลำดับขั้นตอนการทำงานที่วางไว้ได้อย่างถูกต้อง					
52	ฉันรู้วิธีการทำงานที่ดีที่สุดของแต่ละงานที่รับผิดชอบ					
53	ฉันรู้หน้าที่และความรับผิดชอบของงานที่ทำอย่างชัดเจน					
54	ฉันรู้เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการทำงานอย่างชัดเจน					
55	งานที่ฉันทำในแต่ละครั้งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร					
56	ฉันเข้าใจในผลลัพธ์ของงานที่องค์กรคาดหวังอย่างชัดเจน					
57	ในงานที่ฉันทำจะได้รับการประเมินที่เสริมกำลังใจ					

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ข้อ	ข้อคำถาม	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
	องค์ประกอบภายในของปัจเจกบุคคล:					
	แรงจูงใจภายในบุคคลต่องาน					
58	ฉันเป็นคนที่มีใจจดจ่อแน่วแน่ในการทำงาน					
59	ฉันคิดว่างานที่ฉันทำมีความเกี่ยวเนื่องสัมพันธ์กัน					
60	ฉันคิดว่างานของฉันมีความน่าสนใจ					
61	ฉันคิดว่างานของฉันมีความสำคัญ และมีคุณค่า					
62	ฉันมีความสุขที่ได้ทำงาน					
63	ฉันสนุกกับงานที่ทำ					
64	ฉันสนุกกับการหาวิธีแก้ปัญหาที่ซับซ้อน					
65	ฉันรู้สึกสนุกเมื่อมีความคิดใหม่เกิดขึ้นระหว่างการทำงาน					
66	ฉันสนุกกับงานที่ได้คิดวิเคราะห์					
67	ฉันสนุกกับงานที่ต้องแก้ปัญหาด้วยความคิดสร้างสรรค์					
68	ฉันสนุกกับการพัฒนาปรับปรุงกระบวนการ หรือผลผลิตของงานที่มีอยู่เดิมให้ดียิ่งขึ้น					
	องค์ประกอบภายในของปัจเจกบุคคล:					
	ด้านกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์					
69	ฉันเป็นคนที่มีความคิดสร้างสรรค์					
70	ฉันชอบการทำงานที่ท้าทายความคิดสร้างสรรค์					
71	ฉันชอบสร้างจินตภาพเกี่ยวกับงานที่ทำ					
72	ฉันชอบที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยวิธีการที่ใหม่ หรือแตกต่างจากเดิม					
73	ฉันเชื่อมั่นว่าตนเองมีความสามารถในการสร้างความคิดใหม่ ๆ					
74	ฉันสามารถแก้ปัญหาในการทำงานได้อย่างสร้างสรรค์					
75	ฉันสามารถยอมรับความคิดสร้างสรรค์ของผู้อื่น					
76	ฉันมีความสนใจในสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัว					
77	ฉันชอบที่จะศึกษาค้นคว้าความรู้จากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ					
78	ฉันชอบริเริ่มทำสิ่งใหม่ ๆ					
79	ฉันมีความสุขเมื่อได้คิดเกี่ยวกับสิ่งต่าง ๆ					
	ด้านพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม					
80	ฉันชอบแสวงหาโอกาสในการพัฒนาสิ่งต่าง ๆ ในงานที่ทำ					
81	ฉันชอบเรียนรู้ถึงวิธีการพัฒนาสิ่งต่าง ๆ ในการทำงานให้ดีขึ้น					
82	ฉันพร้อมที่จะเรียนรู้สิ่งต่างๆที่นอกเหนือจากงานประจำ					
83	ฉันมักจะค้นหาวิธีการ เทคนิค หรือเครื่องมือใหม่ ๆ ในการทำงาน					
84	ฉันมักจะคิดค้นวิธีการที่แตกต่างไปจากเดิม เพื่อแก้ไขปัญหาในงาน					
85	ฉันมักจะค้นหาแนวทางใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จในการทำงาน					

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ข้อ	ข้อคำถาม	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
86.	ถ้ามีโอกาส ฉันจะเชิญชวนให้บุคลากรที่มีอำนาจในการขับเคลื่อนองค์กรคิดสิ่งใหม่ ๆ					
87.	ฉันมีความพยายามที่จะโน้มน้าวให้สมาชิกในองค์กรเห็นด้วยกับความคิดใหม่ ๆ					
88	ฉันเสนอความคิดใหม่ที่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นระบบ					
89	ฉันทุ่มเททุกวิถีทางเพื่อให้มีการนำความคิดใหม่ ๆ หรือนวัตกรรมที่เกิดขึ้นไปใช้ในการทำงาน					
90	ฉันสามารถแปลงความคิดใหม่ ๆ ไปประยุกต์ให้เกิดประโยชน์ในการทำงาน					
91	ฉันมีการทำแผนงานได้อย่างเหมาะสมเพียงพอต่อการนำความคิดใหม่ ๆ หรือนวัตกรรมไปสู่การปฏิบัติ					
92	ฉันมีการประเมินประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติด้วยความคิดใหม่ ๆ หรือนวัตกรรม					

ความคิดเห็นเพิ่มเติม โปรดระบุ

1. ท่านคิดว่า ปัจจัยสนับสนุนให้เกิดนวัตกรรมในองค์กรของท่าน มีอะไรบ้าง

.....
.....
.....
.....

2. ท่านคิดว่า สิ่งที่เป็นอุปสรรคในการเกิดนวัตกรรมในองค์กรของท่าน มีอะไรบ้าง

.....
.....
.....
.....

3. ท่านคิดว่า บรรยากาศในองค์กรที่เอื้อต่อการเกิดนวัตกรรมในองค์กร ควรมีลักษณะอย่างไร

.....
.....
.....
.....

------ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง------

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ประวัติการศึกษาและการทำงาน

ชื่อ-นามสกุล	พันตรีหญิง องค์อร ประจันเขตต์
วัน เดือน ปี ที่เกิด	14 พฤศจิกายน พ.ศ. 2525
สถานที่เกิด	จังหวัดเพชรบูรณ์
ประวัติการศึกษา	พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการพยาบาลเวชปฏิบัติชุมชน มหาวิทยาลัยมหิดล พยาบาลศาสตรบัณฑิต วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	อาจารย์พยาบาล
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์