



ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของเจ้าหน้าที่สหกรณ์การเกษตร  
ในจังหวัดเพชรบุรี

Factors Influencing Innovation Behavior  
Of Agricultural Cooperative Officers in Phetchaburi Province

วรชัย สิงห์ฤกษ์<sup>1</sup>

Warachai singharek

warachai.sin@gmail.com

ประสพชัย พสุนนท์<sup>2</sup>

Prasopchai Pasunon

prasopchai@ms.su.ac.th

Received: 12-03-2018

Revised: 17-05-2018

Accepted: 05-07-2018

**บทคัดย่อ**

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของเจ้าหน้าที่ในสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดเพชรบุรี และ (2) วิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคและแนวทางในการส่งเสริมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของเจ้าหน้าที่ในสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดเพชรบุรี

รูปแบบของการศึกษาวิจัยเป็นแบบเชิงสำรวจภาคตัดขวาง ซึ่งประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ เจ้าหน้าที่สหกรณ์การเกษตรในจังหวัดเพชรบุรี จำนวน 272 ราย โดยศึกษาจากประชากรทั้งหมด เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นโดยศึกษาจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติกส์

ผลการศึกษวิจัยพบว่า ด้านความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร มี 3 ปัจจัย คือ ระยะเวลาปฏิบัติงาน (ปัจจัยส่วนบุคคล) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง) และความปลอดภัยจากการมีส่วนร่วม (บรรยากาศในการสร้างนวัตกรรม) ด้านพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก มี 3 ปัจจัย คือ การกระตุ้นทางปัญญา (ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง) และความปลอดภัยในการมีส่วนร่วม (บรรยากาศในการสร้างนวัตกรรม) ด้านความมีนวัตกรรมของบุคลากร มี 4 ปัจจัย คือ อายุ (ปัจจัยส่วนบุคคล) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง) และด้านพฤติกรรมการแสวงหาโอกาส มี 6 ปัจจัย คือ อายุ (ปัจจัยส่วนบุคคล) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึง

<sup>1</sup> สาขาวิชาเกษตรศาสตร์และสหกรณ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

School of Agriculture and Cooperatives, Sukhothai Thammathirat Open University

<sup>2</sup> คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

Faculty of Management Science, Silpakorn University

ความเป็นปัจเจกบุคคล(ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง) และความปลอดภัยในการมีส่วนร่วม (บรรยากาศในการสร้างนวัตกรรม) ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของเจ้าหน้าที่สหกรณ์การเกษตรในจังหวัดเพชรบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01, 0.05 และ 0.10 ตามลำดับ ซึ่งเป็นไปตามข้อสมมุติฐานที่ตั้งไว้ แสดงให้เห็นว่าตัวแปรทั้งหมดที่กล่าวมาเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ในทางบวกต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของเจ้าหน้าที่สหกรณ์การเกษตรในจังหวัดเพชรบุรี

สำหรับข้อเสนอแนะควรนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาส่งเสริมพฤติกรรมของบุคลากรให้สอดคล้องกับการสร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรม อาทิ การฝึกอบรมและพัฒนาทักษะการคิดสร้างสรรค์ที่จะช่วยให้บุคลากรเกิดความรู้ความเข้าใจ และพัฒนาความคิดใหม่ ๆ รวมถึงปัจจัยด้านความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรที่ควรสนับสนุนผ่านการเรียนรู้แบบกลุ่ม และการจัดการความรู้ เป็นต้น

**คำสำคัญ:** พฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม, การจัดการนวัตกรรม, ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, บรรยากาศการสร้างนวัตกรรม



## Abstract

The Objectives of this research were to (1) study factors influencing the innovation behavior of officers in agricultural cooperatives in Phetchaburi province; and (2) analyze barriers and ways to promote innovation of officers in agricultural cooperatives in the Phetchaburi province

This study was a cross sectional survey research. Population in this study were staffs of agricultural Cooperatives in Phetchaburi province, with the total amount of 272 persons. The instrument used to study was a questionnaire made after related research. Data were analyzed using descriptive statistics i.e. Percentage, Mean, Standard deviation and logistic regression analysis.

The results showed that there were three factors of personnel creativity: the Operational stage (Personal factors), Ideological influence (Transformational Leadership) and Participative safety (Innovation Climate). There are three factors for Proactive behavior: Intellectual stimulation (Transformational Leadership) Individualized consideration (Transformational Leadership) and Participative safety (Innovation Climate). There are four factors in the innovation of personnel: age (personal factors), ideological influence Intellectual stimulation and Individualized consideration (Transformational Leadership). There are six factors in the Opportunity exploration behaviors: age (personal factors) ideological influence, Intellectual stimulation Individualized consideration (Transformational Leadership) and Participative safety (Innovation Climate) Influence of innovation behavior of agricultural cooperative officers in Phetchaburi province. There were statistically significant differences at 0.01, 0.05 and 0.10, respectively, which was in line with the assumptions. It was found that all variables mentioned above were positively correlated with the innovation behavior of agricultural cooperative officers in Phetchaburi province.

The research should apply the result? to improve the behavior of personnel in accordance with the creation and development of innovations, such as training and development of creative thinking skills to help staff to get knowledge, understanding and also develop their thinking including creative thinking of personnel that should be supported through group learning and knowledge management.

**Keywords:** Innovation behavior, Innovation Management, Transformational Leadership, Organization Climate

### **ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา**

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในสหกรณ์นั้น ในการออกแบบพัฒนาต้องคิดและทำอย่างมีนวัตกรรม โดยรากศัพท์ของนวัตกรรมมาจากภาษาละตินว่า Innovare (in+novare= to renew) ซึ่งหมายถึง “การทำใหม่ หรือสิ่งใหม่ที่ทำขึ้นมา” คนเรานั้นจะต้องมีนวัตกรรม รู้จักการสร้างสรรค์ มีความพร้อมจะก้าวไปข้างหน้า ปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลก ดังนั้น คนเราต้องพัฒนาให้สามารถแก้ไขปัญหาคิดด้วยความคิดที่ลื่นไหลเป็นระบบ ด้วยการนำเทคโนโลยีมาปรับใช้ควบคู่กันไปกับการพัฒนาคน

ของสหกรณ์ ความสัมพันธ์ของนวัตกรรมกับเทคโนโลยีจึงมีความใกล้ชิดกัน เนื่องจากนวัตกรรมเป็นการนำความคิดไปพัฒนาจนได้มาซึ่งสิ่งใหม่ ๆ อาจเป็นผลิตภัณฑ์ บริการ กระบวนการที่สามารถใช้งานได้ ก่อให้เกิดประโยชน์และสร้างผลกระทบในทางที่ดีต่อชีวิต เศรษฐกิจและสังคม Woodman (2008, pp. 283-285) ได้นำเสนอว่าในสภาวะที่องค์การต้องอยู่เผชิญกับความไม่แน่นอนหรือการเปลี่ยนแปลงสม่ำเสมอ ความสร้างสรรค์นั้นจะเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ ที่เรียกว่า “นวัตกรรม” ขึ้นภายในองค์การหรือเป็นสิ่งที่ช่วยสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้น

ภายในองค์กร ถึงแม้ว่านวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลงทั้งหมดในองค์กรจะไม่ได้มาจากความคิดสร้างสรรค์ภายในองค์กรเสมอไป แต่ความคิดสร้างสรรค์ทั้งหมดที่เกิดขึ้นในองค์กรสามารถเป็นต้นกำเนิดของนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลงได้ทั้งสิ้น ดังนั้นการส่งเสริมและผลักดันให้เกิดให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ จึงนับเป็นส่วนหนึ่งของการส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมและนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในองค์กรนั่นเอง แม้ว่าความคิดสร้างสรรค์จะหมายถึงการมีความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ในการนำสิ่งที่มีประโยชน์มาประยุกต์ใช้ แต่ความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรที่ส่งผลดีและมีประโยชน์ต่อองค์กรจะต้องเป็นความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน หมายถึง การนำเอาความคิดสร้างสรรค์ที่มีอยู่นั้นมาใช้แสดงออกเป็นพฤติกรรมการทำงานหรือลักษณะการทำงานที่สร้างสรรค์ด้วย ซึ่ง Epstein (1990, p. 116) อธิบายว่าเป็นทักษะเฉพาะของบุคคลที่สามารถพัฒนาได้ เนื่องจากเป็นทักษะที่ขึ้นอยู่กับสมองและประสบการณ์ที่ได้รับจากสิ่งแวดล้อมภายนอก โดยความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรเห็นได้จากการแสดงออกในด้านความคิดริเริ่ม การนำสิ่งที่มีประโยชน์มาใช้ในองค์กรโดยการพัฒนาแนวคิดกระบวนการทำงาน และการพัฒนาผลผลิตใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในงานนั่นเอง (West and Farr, 1990, pp. 3-13) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Cook (1998, p. 180) ที่เสนอไว้ว่า เมื่อบุคคลมีความสร้างสรรค์สิ่งใหม่ในการทำงานแล้ว ก็จะเกิดการพัฒนาเป็นสิ่งใหม่ ๆ ขึ้นในองค์กรและกลายเป็นนวัตกรรมในที่สุด

สำหรับการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและความรู้ทางวิทยาศาสตร์นั้นเพื่อให้เกิดผลที่เป็นประโยชน์ต่อคนทั่วไปและสังคมส่วนรวม นวัตกรรมสามารถนำไปใช้ได้ไม่เลือกว่าจะเป็นวงการใด ดังนั้น ในแง่การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การพิจารณาถึงหลักการด้านนวัตกรรมจึงเป็นเรื่องที่ต้องชัดเจน แม้ต้องเปลี่ยนอะไร หลายอย่างก็ตาม เพราะจะเป็นนวัตกรรมไม่ได้ถ้าไม่มีการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดี และไม่ใช่ว่าทุกการเปลี่ยนแปลงจะเป็นนวัตกรรมไปเสียทั้งหมด (กฤษฎ์ อุทัยรัตน์, 2555) และในขณะที่เดียวกันนวัตกรรมยังนำมาซึ่งความไม่แน่นอน และนำมาซึ่งความเสี่ยง สู่สหกรณ์อีกด้วย จะเห็นว่านวัตกรรมใหม่ ๆ นั้นมีทั้งด้านบวกและด้านลบ การดำเนินโครงการ หรือกิจกรรมที่เป็นนวัตกรรมจึงต้องมีการพิจารณาอย่างรอบคอบ มีการศึกษาข้อมูล

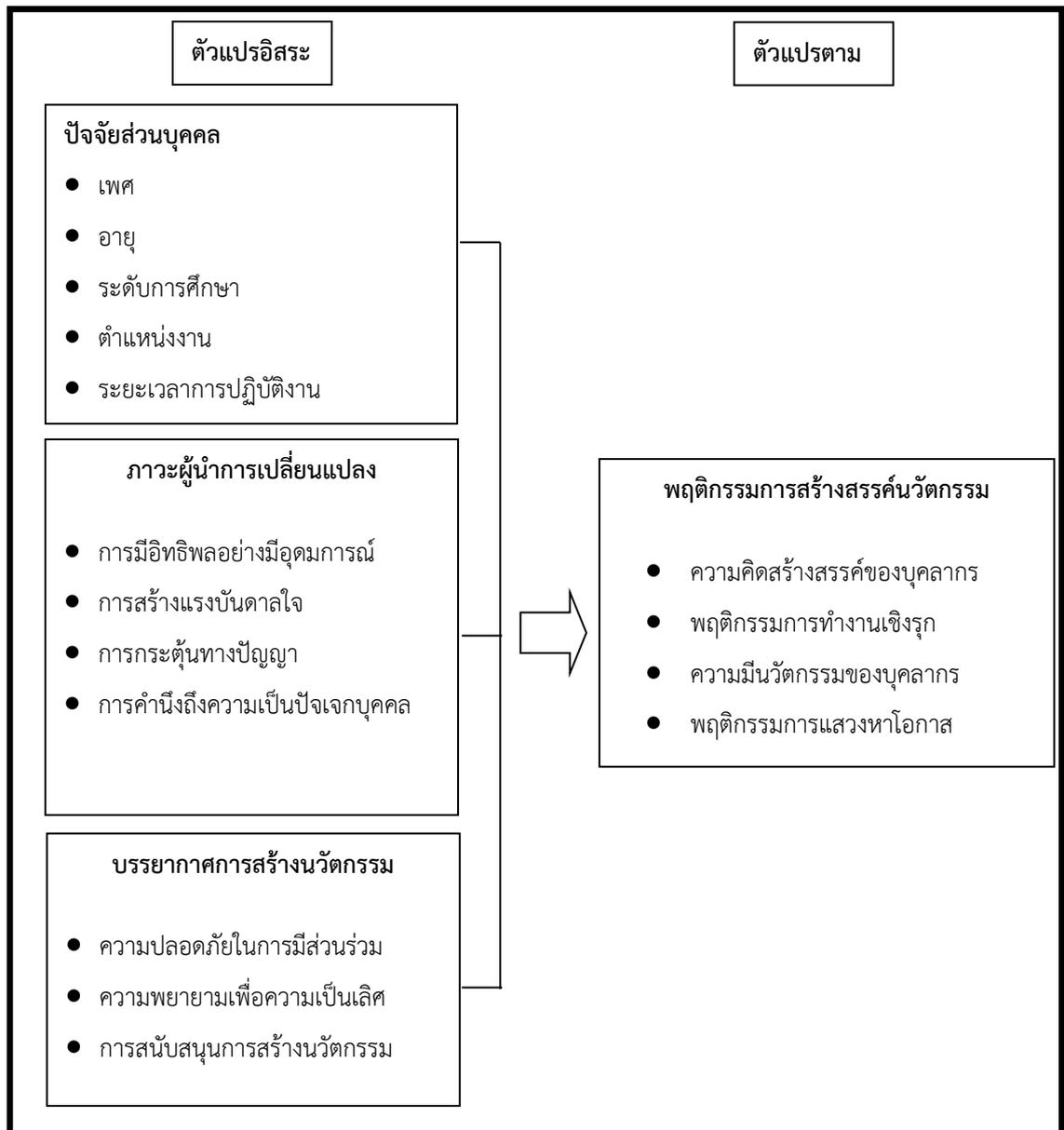
รายละเอียดอย่างครบถ้วนทั้งด้านบวกและด้านลบ มีการจัดลำดับความสำคัญของนวัตกรรม และการนำไปใช้อย่างถูกต้อง สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง ของแต่ละสหกรณ์ที่จะค่อย ๆ เปลี่ยนแปลงไปตามแต่ละนวัตกรรม อย่างสอดคล้องกันตามลำดับ มีการประเมินผลทั้งในด้านประสิทธิผล ประสิทธิภาพ หรือความคุ้มค่า เป็นระยะ ๆ เพื่อให้เหมาะสมกับความจำเป็นของแต่ละสหกรณ์ (วิจิต สนธิวิช, 2558) โดยนวัตกรรมจะสำเร็จได้ต้องอาศัยภาวะผู้นำสหกรณ์ (Leadership) กล้าคิด กล้าทำ กล้านำ กล้าเปลี่ยนแปลง ผสมผสานกับการบริหารจัดการ (Management) ภาวะผู้นำจะเป็นองค์ประกอบที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่หวังไว้ได้ ทำให้เกิดพลังในการกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ พร้อมทั้งจะก้าวเดินไปอย่างมั่นคง ซึ่งการบริหารจัดการที่ดีนั้นต้องมีการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ (Resources) อย่างประหยัด และมีประสิทธิภาพก็จะส่งให้การดำเนินงานต่าง ๆ ของสหกรณ์นั้นราบรื่นตามไปด้วย

ด้วยแนวคิดดังกล่าวจึงนำไปสู่การดำเนินงานวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของเจ้าหน้าที่สหกรณ์การเกษตรในจังหวัดเพชรบุรี ซึ่งในภาพรวมจะบรรลุผลมากน้อยเพียงใด และมีปัจจัยใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม รวมถึงแนวทางในการวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคของการสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผลที่ได้จากการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อการนำไปปรับใช้เพื่อให้เกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรมของเจ้าหน้าที่สหกรณ์การเกษตร ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลภายในหน่วยงานของสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดเพชรบุรีต่อไป

### วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของเจ้าหน้าที่ในสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดเพชรบุรี
2. เพื่อวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคและแนวทางในการส่งเสริมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของเจ้าหน้าที่ในสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดเพชรบุรี

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานของการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคล (เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล) และบรรยากาศการสร้างนวัตกรรม (ความปลอดภัยในการมีส่วนร่วม ความพยายามเพื่อความเป็นเลิศ และการสนับสนุนการสร้างนวัตกรรม) มีอิทธิพลต่อ

พฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของเจ้าหน้าที่สหกรณ์การเกษตรในจังหวัดเพชรบุรี

การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของเจ้าหน้าที่สหกรณ์การเกษตรในจังหวัดเพชรบุรี ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

## 1. แนวคิดเกี่ยวกับนวัตกรรม

### 1.1 ทฤษฎีนวัตกรรม (Innovation theory)

ปัจจุบันเป็นที่ยอมรับว่า นวัตกรรมมีส่วนสำคัญในการเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขัน โดยทฤษฎีนี้เชื่อว่าความสำเร็จของการสร้างสรรค์นวัตกรรมเกิดจากข้อมูลการตลาดมากกว่าการปรับปรุงผลิตภัณฑ์โดยการตลาดทำหน้าที่กำหนดทิศทาง (Market pull) ในการสร้างสรรค์นวัตกรรม แต่จะไม่มีค่าในทางการค้าเลย ถ้าตลาดไม่ยอมรับ ต่อมาได้เกิดทฤษฎีนวัตกรรมห่วงโซ่ความสัมพันธ์ (The chain link theories of innovation) เป็นการอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการของตลาด และความรู้ในการสร้างสรรค์นวัตกรรมไม่ได้มีลักษณะตรงไปตรงมา มีกลไกสลับซับซ้อน ในช่วงปลายทศวรรษ 1990 ทฤษฎีนวัตกรรมถูกพัฒนาภายใต้ชื่อ “ระบบนวัตกรรม” อธิบายว่า นวัตกรรมเกิดจากการผสมผสานระหว่างทุนที่จับต้องกับทุนที่จับต้องไม่ได้ ซึ่งช่วยให้องค์กรมีขีดความสามารถในการดูดซับข้อมูลทางนวัตกรรมเพิ่มขึ้น และได้มีการพัฒนาต่อมาเรื่อย ๆ จนกระทั่ง ได้เกิดแนวคิด ทฤษฎีนวัตกรรมในแนวเครือข่ายทางสังคม (The social network theory of innovation) มีการเสนอแนวทางในการส่งเสริมให้เกิดการขยายตัวของเทคโนโลยีในด้านต่าง ๆ ไปสู่สังคมนักวิทยาศาสตร์และนักวิจัย โดยการใช้เทคโนโลยีในการสื่อสาร ทำให้เกิดการแพร่กระจายความรู้ในหลากหลายสาขาอย่างรวดเร็ว ส่งเสริมให้เกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรม เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันมากขึ้น (ปริวรรต สมนึก, 2553, น. 13-14)

โดยความหมายของนวัตกรรมนั้น หมายถึง ผลิตภัณฑ์หรือบริการ รวมถึง กระบวนการทำงานใหม่ ๆ หรือกระบวนการของการปรับเปลี่ยนโอกาส ไปสู่แนวความคิดใหม่ ๆ ซึ่งบางครั้งไม่จำเป็นต้องเป็นของใหม่เสมอไป แต่อาจจะมีการปรับปรุงคุณภาพให้ดีขึ้นกว่าเดิม และสามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อบุคคลทั่วไปหรือเพื่อเป็นประโยชน์ต่อองค์กรได้

โดยประเภทของนวัตกรรมสามารถแบ่งออกได้ 7 ประเภท คือ (สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ, 2547, น. 6)

1) นวัตกรรมผลิตภัณฑ์ (Product innovation) ผลิตภัณฑ์ที่ถูกสร้างขึ้นในเชิงพาณิชย์ ที่ได้รับการปรับปรุง

หรือเป็นสิ่งใหม่ในตลาด จำเป็นต้องมีการคิดค้น และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยนวัตกรรมผลิตภัณฑ์ แบ่งได้เป็น 2 แบบ คือ ผลิตภัณฑ์ที่สามารถจับต้องได้ และผลิตภัณฑ์ที่จับต้องไม่ได้

2) นวัตกรรมกระบวนการ (Process innovation) เน้นวิธีการผลิตสินค้าหรือบริการในรูปแบบที่แตกต่างออกไปด้วยการพัฒนาสร้างสรรค์กระบวนการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยอาศัยความรู้ทางเทคโนโลยี กระบวนการและเทคนิคต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องจะส่งผลให้กระบวนการการผลิตและการทำงานโดยรวมให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

3) นวัตกรรมการจัดการ (Management innovation) โดยองค์กรจะต้องใช้ความรู้ทางด้านการบริหารจัดการมาปรับปรุงระบบโครงสร้างเดิมขององค์กร โดยเป็นไปในลักษณะการมีส่วนร่วมของพนักงาน ซึ่งทำให้เกิดความคิดเห็นใหม่ ๆ เกิดความคิดสร้างสรรค์ สามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้

4) นวัตกรรมบริการ (Service innovation) จะเกี่ยวข้องกับการนำเสนอบริการใหม่ ที่เกิดจากการสร้างชิ้นใหม่ หรือปรับปรุงสิ่งเดิม เช่น การปรับปรุงลักษณะการทำงาน เทคโนโลยี การใช้งานหรือด้านอื่น ๆ เป็นต้น

5) นวัตกรรมรูปแบบธุรกิจ (Business innovation) จะเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลง แนวทางการดำเนินทำธุรกิจที่สามารถสร้างมูลค่าให้เกิดขึ้น

6) นวัตกรรมการตลาด (Marketing innovation) คือ การพัฒนาตลาดใหม่ที่มีการปรับปรุง วิธีการในการออกแบบผลิตภัณฑ์หรือบรรจุภัณฑ์โปรโมชั่นหรือราคา

7) นวัตกรรมองค์กร (Organization innovation) คือ การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างธุรกิจ ตัวแบบ รวมถึงกระบวนการให้เป็นนวัตกรรมที่เน้นการเพิ่มขีดความสามารถในการจัดการ และบริหารองค์กร โดยใช้ความรู้ ความสามารถในด้านการบริหารจัดการมาปรับปรุงการบริหารภายในองค์กร

### 1.2 ความสำคัญของนวัตกรรมต่อองค์กร

สำหรับประเทศไทยได้ให้ความสำคัญในด้านการสร้างนวัตกรรมในองค์กร โดยนวัตกรรมมีความสำคัญต่อองค์กร เพราะเป็นสิ่งที่ส่งเสริมและสนับสนุนองค์กรให้

สามารถนำความรู้ ทักษะความสามารถทางเทคโนโลยี และการสร้างสรรค์ความแตกต่าง รวมทั้งกระบวนการ วิธีการ มาปรับใช้ในองค์กร (Tidd et al, 2005) ในการทำงานที่ให้องค์กรประสบความสำเร็จ ซึ่งจะมีหน่วยงานที่คอยดูแลคือ สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (สนช.) เป็นหน่วยงานที่สนับสนุนการพัฒนานวัตกรรมทั้งในการบุกเบิก การส่งเสริม การปรับปรุง และการพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขัน รวมทั้งการส่งเสริมวัฒนธรรมนวัตกรรม การสร้างระบบนวัตกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนไปสู่ระบบเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม

## 2 การจัดการนวัตกรรม

### 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการนวัตกรรม

การจัดการนวัตกรรมนับว่าเป็นตัวกลางในการประสานความรู้ของเจ้าหน้าที่เข้าด้วยกัน เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน โดยการเชื่อมโยงความรู้ที่ได้จากภายในและภายนอกเข้าด้วยกัน เพื่อสร้างสิ่งใหม่ให้องค์กร โดยผลสำเร็จของการจัดการนวัตกรรมจะเกิดขึ้นได้นั้นเจ้าหน้าที่ภายในองค์กรต้องร่วมมือกัน ประกอบกับมีกลไกในการทำงานที่เป็นระบบก็จะทำให้องค์กรสามารถใช้องค์ความรู้ได้อย่างเหมาะสม (ปรับปรุงจากศิวนันท์ ศิวพิทักษ์, 2554)

### 2.2 ประเภทของการจัดการนวัตกรรม

สำหรับประเภทของการจัดการนวัตกรรมนั้นสามารถแบ่งออกได้หลายรูปแบบขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์และสถานการณ์ในการดำเนินงานขององค์กร แต่ในที่นี้ขอสรุปประเภทของการจัดการนวัตกรรมไว้ 4 รูปแบบคือ (Shui-Yee Wong et al., 2007 และ Sayles, 2007)

1) การจัดการนวัตกรรมเป็นการจัดการสิ่งประดิษฐ์คิดค้นที่ให้ความสำคัญต่อผู้ประดิษฐ์ โดยเฉพาะผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็ก ที่เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ

2) การจัดการนวัตกรรมที่เน้นทางการจัดการเทคโนโลยี โดยเน้นในเรื่องของการแลกเปลี่ยนการถ่ายทอดเทคโนโลยีเพื่อนำไปสู่การสร้างผลงานทางด้านนวัตกรรมที่มีคุณภาพ ซึ่งจะต้องอาศัย เงินทุน ทรัพยากรมนุษย์

3) การจัดการนวัตกรรมที่เน้นทางการตลาด โดยการเชื่อมโยงกับองค์การภายนอก เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารทางการตลาดเพื่อสร้างผลิตภัณฑ์ให้ตรงตามความต้องการของผู้บริโภค

4) การจัดการนวัตกรรมเป็นการจัดการความรู้ เน้นในเรื่องของการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กร รวมทั้งการเชื่อมโยง ขั้นตอนกระบวนการสร้างนวัตกรรมเพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ ๆ ภายในองค์กร

### 2.3 องค์ประกอบของการจัดการนวัตกรรม

สำหรับองค์ประกอบของการจัดการนวัตกรรมประกอบด้วย 5 องค์ประกอบคือ

1) โครงสร้างองค์กร (Structure) ต้องอาศัยความร่วมมือของบุคลากรในองค์กร รวมทั้งผู้บริหารระดับสูง-ผู้ปฏิบัติระดับล่าง ต้องมีการติดต่อสื่อสารกัน แบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบจึงจะทำให้เกิดนวัตกรรมในองค์กรได้

2) บุคลากร (People) บุคลากรต้องมีความรู้ความสามารถ และช่วยกันระดมความคิดสร้างสรรค์ จึงจะทำให้เกิดนวัตกรรมที่ดีในองค์กร

3) กระบวนการ (Process) โดยกระบวนการทั้งในด้านการผลิต ด้านการตลาด และด้านการเงิน จะต้องไม่มีความซับซ้อนจนเกินไป

4) กลยุทธ์และยุทธวิธี (Strategy) โดยในการแข่งขันต้องอาศัยวิธีการต่าง ๆ

5) เครื่องมือและเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology/Tool) เครื่องมือและเทคโนโลยีต้องทันสมัยและเหมาะสมกับการใช้งาน

### 2.4 ความสำเร็จของการจัดการนวัตกรรม

ความสำเร็จในการจัดการนวัตกรรมประกอบปัจจัย 3 ประการ คือ 1) กระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยขั้นแรกคือ การสร้างสรรค์นวัตกรรม ขั้นต่อมาคือการแลกเปลี่ยนความคิดสร้างสรรค์ และขั้นตอนการนำนวัตกรรมไปปฏิบัติ 2) ทรัพยากรทางนวัตกรรม ในปัจจุบันได้ให้ความสำคัญทางด้านทุนทางสังคม (Social Capital) และทรัพยากรมนุษย์ควบคู่กันไป และ 3) ความสำเร็จในการจัดการนวัตกรรมเกิดจากความสามารถในการจัดการ

ของผู้บริการในองค์กร โดยผู้บริหารจะต้องเข้าใจพื้นฐานของแนวคิด ตั้งแต่กระบวนการการสร้างแนวคิด การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสร้างกรอบแนวคิด การทดสอบแนวคิด จนถึงขั้นนำไปปฏิบัติ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อลดความเสี่ยง และความไม่แน่นอน และสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการนวัตกรรมไปสู่ความสำเร็จได้ (Tidd et al, 2005)

### 3 พฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม

พฤติกรรมของบุคคลที่มีจุดมุ่งหมายโดยตรงในการที่จะสร้างสรรค์ความคิดใหม่ ๆ และการนำความคิดเหล่านั้นมาใช้เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อกระบวนการทำงานใหม่ ๆ อย่างมีเป้าประสงค์ที่ชัดเจน โดยพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมสามารถเชื่อมโยงกับส่วนงานต่าง ๆ ในกระบวนการจัดการนวัตกรรมเพื่อก่อให้เกิดสร้างสรรค์นวัตกรรมให้เกิดขึ้นได้ ซึ่งประกอบด้วย 4 มิติ คือ (ปรับปรุงจาก ศิวะนันท์ ศิวพิทักษ์, 2554)

3.1 ความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร (Employee Creativity) เป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งในการสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยองค์กรจะระดมความคิดสร้างสรรค์ในบุคลากร เพื่อการพัฒนาและสร้างคุณค่าให้กับองค์กร นอกจากนั้นแล้ว พฤติกรรมความคิดและการทำงานอย่างสร้างสรรค์ของบุคลากรแต่ละคนจะต้องได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนจากผู้นำภายในองค์กร และผลงานที่เกิดความคิดสร้างสรรค์นั้น สามารถนำมาปรับใช้ในองค์กรได้ (Jung, Chow & Wu, 2006)

3.2 ความมีนวัตกรรมของบุคลากร (Employee Innovativeness) เป็นปัจจัยตัวที่สองที่ส่งผลต่อการเติบโตขององค์กร โดยการเป็นบุคลากรขององค์กรที่ดำเนินการทำงานแบบผสมผสาน หรือการสร้างสรรค์แนวทางใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มคุณค่าที่แตกต่างไปจากเดิมและทำให้เกิดประสิทธิภาพสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้า ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากร จะพิจารณาจากการดำเนินการริเริ่มสร้างสรรค์ การสร้างแนวคิดที่ดีกว่าโดยแตกต่างไปจากเดิม และสามารถนำความคิดใหม่ ๆ เหล่านั้นมาสร้างโอกาสในการดำเนินกิจการขององค์กรต่อไป (Ferreira & Azevedo, 2007)

3.3 พฤติกรรมการทำงานเชิงรุก (Proactive Behaviors) เป็นปัจจัยตัวที่สามที่จะส่งผลกระทบต่อองค์กร โดยที่บุคลากรพยายามที่จะแสวงหาโอกาสในการสร้างความเติบโตในงานเพื่อความสำเร็จในงานขององค์กร โดยเน้นไปที่การเป็นผู้บุกเบิก กล่าวทดลองปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานก่อนคนอื่น ตลอดจนการสร้างความเป็นผู้นำเมื่อเทียบกับคู่แข่งในองค์กรอื่น (Zhan Jun, 2006; Zhong Yang et al., 2007)

3.4 พฤติกรรมแสวงหาโอกาส (Opportunity Exploration Behaviors) เป็นปัจจัยตัวสุดท้ายของพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม ซึ่งการแสวงหาโอกาสมักเริ่มต้นจากการหาช่องว่างของการปฏิบัติงาน (Performance Gaps) คือ การปฏิบัติงานเท่าที่จะเป็นไปได้ (Potential Performance) กับ การปฏิบัติงานในสภาพจริง (Actual Performance) โดยการที่บุคลากรเริ่มแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ วิเคราะห์หาโอกาสต่าง ๆ ในการทำงานมองหาวิธีการพัฒนากระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ (Petroski, 1992)

### 4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

สำหรับทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั้นเป็นทฤษฎีโดยการเน้นไปที่ผู้นำกระบวนทัศน์ใหม่ (New Paradigm) ของภาวะผู้นำ (Bass, 1997, p. 133) โดยกล่าวถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแนวความคิด/กระบวนทัศน์ (Paradigm Shift) ไปสู่ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ (Vision) โดยมีการกระจายอำนาจการดำเนินงาน การสร้างแรงจูงใจ การเป็นผู้นำที่มีคุณธรรม และสามารถกระตุ้นให้เจ้าหน้าที่มีความเป็นผู้นำ โดยภาวะผู้นำเช่นนี้ต้องการอย่างยิ่งในสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว (Mosley, Pietri, & Megginson, 1996) ทั้งนี้ Bass and Avolio (1996) ได้ทำการศึกษาพบว่าเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม โดยสามารถเปลี่ยนแปลงความพยายามของพนักงานให้สูงขึ้นมากกว่าความคาดหวัง สามารถพัฒนาศักยภาพของพนักงานให้สูงขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภาระหน้าที่ขององค์กร โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั้นประกอบด้วยด้านต่าง ๆ ดังนี้

4.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence) คือ การที่ผู้นำประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นที่เคารพนับถือ ศรัทธา และวางตัวดีเป็นที่ไว้วางใจแก่ผู้ตามเมื่อได้ร่วมงานกัน โดยพนักงานจะพยายามปฏิบัติตามเป็นแบบอย่าง โดยสิ่งที่ผู้นำต้องมีคือ ต้องมีวิสัยทัศน์ สามารถถ่ายทอดให้กับพนักงานได้ ผู้นำมีความสม่ำเสมอ สามารถควบคุมตนเองได้ภายใต้สถานการณ์ที่วิกฤติ ผู้นำจะต้องทำเพื่อประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และมองเป้าหมายหลักคือ การทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

4.2 การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation) คือ การที่ผู้นำประพฤติตนให้เป็นแบบอย่าง สร้างแรงจูงใจ/บันดาลใจให้กับพนักงานองค์การ มีการแสดงออกอย่างกระตือรือร้นในการสร้างเจตคติที่ดี มองโลกในแง่บวก สามารถอุทิศตนในการทำงาน หรือผูกพันกับเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน โดยผู้นำจะต้องแสดงความเชื่อมั่นว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้

4.3 การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) คือ การที่ผู้นำสามารถกระตุ้นให้พนักงานตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในองค์การ โดยหาแนวทางใหม่ ๆ มาใช้ในการแก้ไขปัญหา เพื่อก่อให้เกิดการสร้างสรรคสิ่งใหม่ ๆ โดยผู้นำจะต้องเป็นผู้ที่มีความคิดสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างเป็นระบบ มีการตั้งข้อสันนิษฐาน การเปลี่ยนวิธีการมองปัญหา และการเผชิญปัญหาแบบเก่า ด้วยวิธีการใหม่ ๆ สามารถกระตุ้น/จูงใจให้พนักงานมีความคิด/วิธีการใหม่ ๆ ในการที่จะแก้ไขปัญหาที่แตกต่างไปจากเดิม และผู้นำต้องทำให้พนักงานรู้สึกว่ปัญหาที่เกิดขึ้นมีความท้าทายและเป็นโอกาสอันดีในการที่จะแก้ไขปัญหา ร่วมกัน

4.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) คือ การที่ผู้นำเอาใจใส่ดูแลพนักงานเป็นรายคน ทำให้พนักงานเหล่านั้นรู้สึกว่มีความสำคัญและมีคุณค่า ผู้นำจะต้องเป็นที่ปรึกษาเพื่อการพัฒนาพนักงาน โดยผู้นำจะต้องพัฒนาศักยภาพของพนักงานให้สูงขึ้น นอกจากนั้นแล้วยังเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ สามารถสร้างนวัตกรรม และมาปรับใช้ภายในองค์การของตนเองได้

## 5 บรรยากาศการสร้างนวัตกรรม

สำหรับบรรยากาศในการทำงาน (Organization Climate) มีนักวิชาการหลายคนให้ความสนใจด้านสภาพแวดล้อมการทำงานและทัศนคติในการทำงานของพนักงาน โดยได้นิยามความหมายไว้ว่า การที่พนักงานพิจารณาว่าองค์การจะปฏิบัติหรือมีวิธีการจัดการต่อตนเองอย่างไรนั้นขึ้นอยู่กับผู้บริหารขององค์การนั้น ๆ (Roderic, 2007) โดยมองว่าผู้บริหารมีอำนาจในการกำหนดบรรยากาศในการทำงาน ซึ่งมีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งแนวคิดดังกล่าวชี้ให้เห็นว่าการที่พนักงานมีพฤติกรรมในการสร้างสรรค์นวัตกรรมน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมที่จะเอื้ออำนวยต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม โดย De Dreu and West (2001) และ De Jong (2007) ได้มีหลักการสำหรับบรรยากาศการสร้างสรรคนวัตกรรม โดยประกอบด้วยด้านต่าง ๆ ดังนี้

5.1 ความปลอดภัยในการมีส่วนร่วม (Participative Safety) พนักงานในองค์การสามารถที่จะรับรู้ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน โดย De Dreu and West (2001) กล่าวว่า ความปลอดภัยในการมีส่วนร่วมนั้นเปรียบเสมือนบรรยากาศของการสร้างสรรค์นวัตกรรมซึ่งต้องให้ความสำคัญต่อพนักงานว่าควรรู้สึกมีความปลอดภัย โดยพนักงานไม่ได้รับการตำหนิตืดเย็นหรือถูกลงโทษ ในกรณีที่พนักงานมีความคิดใหม่ ๆ หรืออาจจะกระทำผิดพลาดไป

5.2 ความพยายามเพื่อความเป็นเลิศ (Striving for Excellence) คือ ความพยายามที่อยู่ในตัวของพนักงานที่เกี่ยวข้องกับความเป็นเลิศในการทำงาน ซึ่งได้รับการวิจารย์และปรับปรุงจากผลการปฏิบัติงานในทางบวกอย่างต่อเนื่องภายใต้การสร้างสรรค์นวัตกรรม ระบบควบคุมการประเมินผล การปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน แนวทางการวิเคราะห์ในการประเมินคุณภาพการปฏิบัติงาน การให้คำแนะนำการปฏิบัติงาน การตรวจสอบซึ่งกันและกัน หรืออีกนัยหนึ่งก็คือ “ความตระหนักที่มีต่อการเพิ่มคุณภาพของการปฏิบัติงาน” (West & Farr, 1990, p. 314)

5.3 การสนับสนุนการสร้างนวัตกรรม (Support for Innovation) คือ การสนับสนุนในความพยายามที่จะแนะนำวิธีการ หรือความคิดใหม่ ๆ ที่ได้รับการปรับปรุงมาใช้

ในการทำงาน (West & Farr, 1990, p. 315) ตัวอย่างดังหลาย ๆ กรณี เช่น การที่พนักงานได้รับการสนับสนุนการพัฒนาวิธีการใหม่ ๆ ในการทำงานแต่ไม่ได้ค่อยได้รับการสนับสนุนด้านเวลาและงบประมาณ โดยการการสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมนั้น มีหลายรูปแบบ เช่น การร่วมมือในกลุ่มและการร่วมมือระหว่างบุคคลในการสร้างสรรค์และการใช้ความคิดใหม่ ๆ นอกจากนั้นแล้วยังมีผลงานวิจัยระบุว่า องค์กรที่มีบรรยากาศในการสร้างสรรค์นวัตกรรมจะเป็นองค์กรแบบเปิด พนักงานมีความกล้าในการที่จะเผชิญกับความเสี่ยง และพนักงานมีความเป็นอิสระสูงในการทำงาน สามารถที่จะแสดงความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ ได้และยังมีความสุขในการทำงาน

### วิธีการวิจัย

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของเจ้าหน้าที่สหกรณ์การเกษตรในจังหวัดเพชรบุรี มีขั้นตอนการดำเนินงานวิจัยดังต่อไปนี้

#### รูปแบบการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นรูปแบบการวิจัยแบบไม่ทดลอง โดยเป็นประเภทการวิจัยเชิงสำรวจแบบภาคตัดขวาง (Cross Section Study) เพื่อหาความเป็นเหตุเป็นผล

#### ประชากรในการวิจัย

ประชากร(Population) ที่ใช้ศึกษาคือ เจ้าหน้าที่สหกรณ์การเกษตรในจังหวัดเพชรบุรี โดยมีประชากรทั้งสิ้น 272 ราย โดยศึกษาจากประชากรทั้งหมด

#### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การเก็บข้อมูลโดยการใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นโดยลักษณะของแบบสอบถามจะเป็นแบบคำถามทั้งแบบปลายเปิดและปลายปิด

#### การทดสอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้ดำเนินการทดสอบประสิทธิภาพของเครื่องมือที่ใช้ดังนี้

1) นำแบบสอบถามไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน ได้ทำการตรวจทานความถูกต้องและตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)

2) ปรับปรุงและแก้ไขตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ

3) นำแบบสอบถามที่ได้รับการแก้ไขแล้วไปทำการทดสอบ (Pre-Test) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มเป้าหมาย แล้วนำมาปรับปรุงแบบสอบถามเพื่อให้สอดคล้องและง่ายต่อผู้ตอบจากการทดสอบได้ค่าระดับความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Coefficient Alpha) ของ Cronbach's Alpha ซึ่งมีค่าระดับความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งหมด เท่ากับ 0.918

#### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ใช้สถิติเพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปและการกระจายของข้อมูล โดยนำเสนอในรูปของตารางค่าร้อยละและการบรรยายประกอบ โดยการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย คือ ปัจจัยการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ความปลอดภัยในการมีส่วนร่วม ความพยายามเพื่อความเป็นเลิศ และการสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของเจ้าหน้าที่สหกรณ์การเกษตรในจังหวัดเพชรบุรี

#### ผลการวิจัยและอภิปรายผล

##### ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 187 คน (คิดเป็นร้อยละ 68.80) มีอายุระหว่าง 41-45 ปี (คิดเป็นร้อยละ 26.50) เมื่อพิจารณาถึงระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง พบว่าส่วนใหญ่การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี (คิดเป็นร้อยละ 79.00) สถานภาพของตำแหน่งงานดำรงตำแหน่งบัญชีและการเงิน (คิดเป็นร้อยละ 36.80) และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 16-20 ปี (คิดเป็นร้อยละ 23.20)

2. ผลการทดสอบสมมติฐานเพื่อวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของเจ้าหน้าที่สหกรณ์การเกษตรในจังหวัดเพชรบุรี โดยนำเสนอในปัจจัยการมีอิทธิพลอย่างมี

อุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ความปลอดภัยในการมีส่วนร่วม ความพยายามเพื่อความเป็นเลิศ และการสนับสนุนการสร้างนวัตกรรม ซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค นวัตกรรมของเจ้าหน้าที่สหกรณ์การเกษตรในจังหวัด

เพชรบุรี สามารถนำมาวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของตัวแปรดังกล่าว โดยใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติกส์ (Logistic Regression Analysis) ซึ่งผลของการวิเคราะห์ มีดังนี้

**ตารางที่ 1** ตัวแปรที่มีผลต่อสมการพยากรณ์ความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร

	ตัวแปร	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
ระยะเวลาปฏิบัติงาน	X <sub>5</sub>	3.742	1.720	4.731	1	0.030	42.164
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	X <sub>6</sub>	-1.915	1.079	3.150	1	0.076	0.147
ความปลอดภัยจากการมีส่วนร่วม	X <sub>10</sub>	-3.286	1.475	4.951	1	0.026	0.038
	Constant	76.519	62710.25	0.000	1	1.000	1.704

ทั้งนี้ตัวแปรดังกล่าวข้างต้นสามารถนำมาเขียนเป็นสมการ Logistic Regression ได้ดังนี้

$$\text{Creative Y}_1 = 76.52 + 3.74X_5 - 1.92X_6 - 3.28X_{10}$$

เมื่อพิจารณาจากตารางที่ 1 ปัจจัยด้านความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร พบว่า

ตัวแปรด้านอายุพบว่าเจ้าหน้าที่สหกรณ์การเกษตรในจังหวัดเพชรบุรี ที่มีอายุงานระหว่าง 6-10 ปี มีโอกาสที่จะมีพฤติกรรมการสร้างสรรค นวัตกรรมมากกว่า

เจ้าหน้าที่สหกรณ์ฯ ที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี เท่ากับ 42.16 เท่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตัวแปรการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ส่งผลทำให้เจ้าหน้าที่สหกรณ์การเกษตรฯ มีความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร เท่ากับ 0.147 เท่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.10

ตัวแปรความปลอดภัยจากการมีส่วนร่วมส่งผลทำให้เจ้าหน้าที่สหกรณ์การเกษตรฯ มีความปลอดภัยจากการมีส่วนร่วม เท่ากับ 0.380 เท่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ตารางที่ 2** ตัวแปรที่มีผลต่อสมการพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานเชิงรุก

	ตัวแปร	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
การกระตุ้นทางปัญญา	X <sub>8</sub>	-1.985	0.968	4.205	1	0.040	0.137
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	X <sub>9</sub>	1.120	0.698	2.575	1	0.090	3.063
ความปลอดภัยในการมีส่วนร่วม	X <sub>10</sub>	-1.688	1.230	1.882	1	0.100	0.185
	Constant	-21.766	61376.46	0.000	1	1.000	0.000

ทั้งนี้ตัวแปรดังกล่าวข้างต้นสามารถนำมาเขียนเป็นสมการ Logistic Regression ได้ดังนี้

$$\text{Behavior Y}_2 = -21.77 - 1.99X_8 + 1.12X_9 - 1.69X_{10}$$

เมื่อพิจารณาจากตารางที่ 2 ปัจจัยด้านพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก พบว่า

ตัวแปรการกระตุ้นทางปัญญาส่งผลทำให้เจ้าหน้าที่สหกรณ์ฯ มีพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก เท่ากับ 0.137 เท่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตัวแปรการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกชนพบส่งผล  
ทำให้เจ้าหน้าที่สหกรณ์ฯ มีพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก  
เท่ากับ 3.06 เท่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.10

ตัวแปรความปลอดภัยในการมีส่วนร่วมส่งผลทำ  
ให้เจ้าหน้าที่สหกรณ์ฯ มีพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก เท่ากับ  
0.185 เท่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.10

ตารางที่ 3 ตัวแปรที่มีผลต่อสมการพยากรณ์ความมีนวัตกรรมของบุคลากร

	ตัวแปร	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
อายุ	X <sub>2</sub>	2.764	1.492	3.431	1	0.064	15.867
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	X <sub>6</sub>	-1.147	0.506	5.137	1	0.023	0.318
การกระตุ้นทางปัญญา	X <sub>8</sub>	-3.987	1.647	5.836	1	0.016	0.019
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	X <sub>9</sub>	-0.947	0.414	5.222	1	0.022	0.388
	Constant	1.211	61883.98	0.000	1	1.000	3.357

ทั้งนี้ตัวแปรดังกล่าวข้างต้นสามารถนำมาเขียน  
เป็นสมการ Logistic Regression ได้ดังนี้

$$\text{Innovation } Y_3 = 1.21 + 2.76x_2 - 1.15x_6 - 3.99x_8 - 0.95x_9$$

เมื่อพิจารณาจากตารางที่ 3 ปัจจัยความมี  
นวัตกรรมของบุคลากร พบว่า

ตัวแปรด้านอายุพบว่าเจ้าหน้าที่สหกรณ์ฯที่มีอายุ  
ระหว่าง 25-30 ปี มีโอกาสที่จะมีนวัตกรรมของบุคลากรได้  
มากกว่าเจ้าหน้าที่สหกรณ์ฯ ที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี เท่ากับ  
15.87 เท่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.10

ตัวแปรการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ส่งผลทำให้  
เจ้าหน้าที่สหกรณ์ฯ มีนวัตกรรมของบุคลากรเท่ากับ 0.318  
เท่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตัวแปรการกระตุ้นทางปัญญาส่งผลทำให้  
เจ้าหน้าที่สหกรณ์ฯ มีนวัตกรรมของบุคลากรเท่ากับ 0.019  
เท่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตัวแปรการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลส่งผล  
ทำให้เจ้าหน้าที่สหกรณ์ฯ มีนวัตกรรมของบุคลากรเท่ากับ  
เท่ากับ 0.388 เท่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4 ตัวแปรที่มีผลต่อสมการพยากรณ์พฤติกรรมการแสวงหาโอกาส

	ตัวแปร	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
อายุ	X <sub>2</sub>	-3.455	1.650	4.387	1	0.036	0.320
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	X <sub>6</sub>	-1.770	.670	6.974	1	0.008	0.171
การสร้างแรงบันดาลใจ	X <sub>7</sub>	2.267	0.930	5.935	1	0.015	9.649
การกระตุ้นทางปัญญา	X <sub>8</sub>	4.052	1.029	15.50	1	0.000	57.520
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	X <sub>9</sub>	-1.868	0.522	12.819	1	0.000	0.154
ความปลอดภัยในการมีส่วนร่วม	X <sub>10</sub>	1.736	1.023	2.878	1	0.090	5.673
	Constant	-9.715	61909.80	0.000	1	1.000	0.000

ทั้งนี้ตัวแปรดังกล่าวข้างต้นสามารถนำมาเขียน  
เป็นสมการ Logistic Regression ได้ดังนี้

$$\text{Opportunity } Y_4 = -9.72 - 3.46x_2 - 1.77x_6 + 2.27x_7 + 4.05x_8 - 1.87x_9 + 1.74x_{10}$$

เมื่อพิจารณาจากตารางที่ 4 ปัจจัยพฤติกรรม การแสวงหาโอกาส พบว่า

ตัวแปรอายุพบว่าเจ้าหน้าที่สหกรณ์ฯที่มีอายุระหว่าง 46-55 ปี มีพฤติกรรมแสวงหาโอกาสได้มากกว่าเจ้าหน้าที่สหกรณ์ฯ ที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี เท่ากับ 0.32 เท่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตัวแปรการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ส่งผลทำให้เจ้าหน้าที่สหกรณ์ฯ มีพฤติกรรมแสวงหาโอกาสเท่ากับ 0.17 เท่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตัวแปรการสร้างแรงบันดาลใจส่งผลทำให้เจ้าหน้าที่สหกรณ์ฯ มีพฤติกรรมแสวงหาโอกาสเท่ากับ 9.65 เท่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตัวแปรการกระตุ้นทางปัญญาของบุคลากรส่งผลทำให้เจ้าหน้าที่สหกรณ์ฯ มีพฤติกรรมแสวงหาโอกาสเท่ากับ 57.52 เท่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตัวแปรการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลส่งผลทำให้เจ้าหน้าที่สหกรณ์ฯ มีพฤติกรรมแสวงหาโอกาสเท่ากับ เท่ากับ 0.15 เท่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตัวแปรความปลอดภัยในการมีส่วนร่วมส่งผลทำให้เจ้าหน้าที่สหกรณ์ฯ มีพฤติกรรมแสวงหาโอกาสเท่ากับ 5.67 เท่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.10

#### การอภิปรายผล

สำหรับผลการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของเจ้าหน้าที่สหกรณ์การเกษตรในจังหวัดเพชรบุรี อภิปรายผลได้ดังนี้

จากการทดสอบสมมติฐานโดยใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติกส์ (Logistic Regression Analysis) ผลการศึกษาพบว่า ด้านความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร มี 3 ปัจจัย คือ ระยะเวลาปฏิบัติงาน (ปัจจัยส่วนบุคคล) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง) และความปลอดภัยจากการมีส่วนร่วม (บรรยากาศในการสร้างนวัตกรรม) ด้านพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก มี 3 ปัจจัย คือ การกระตุ้นทางปัญญา (ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง) และความปลอดภัยในการมีส่วนร่วม (บรรยากาศในการ

สร้างนวัตกรรม) ด้านความมีนวัตกรรมของบุคลากร มี 4 ปัจจัย คือ อายุ (ปัจจัยส่วนบุคคล) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความ เป็นปัจเจกบุคคล (ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง) และด้าน พฤติกรรมแสวงหาโอกาส มี 6 ปัจจัย คือ อายุ (ปัจจัยส่วนบุคคล) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล(ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง) และความปลอดภัยในการมีส่วนร่วม (บรรยากาศในการสร้างนวัตกรรม) ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์ นวัตกรรมของเจ้าหน้าที่สหกรณ์การเกษตรในจังหวัด เพชรบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01, 0.05 และ 0.10 ตามลำดับ ซึ่งเป็นไปตามข้อสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงให้เห็นว่าตัวแปรทั้งหมดที่กล่าวมาเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ ในทางบวกต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของ เจ้าหน้าที่สหกรณ์การเกษตรในจังหวัดเพชรบุรี

#### ข้อเสนอแนะ

##### ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

1 การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาในบริบทของ สหกรณ์เท่านั้น โดยศึกษาเฉพาะสหกรณ์การเกษตรใน จังหวัดเพชรบุรี โดยมิได้ศึกษาพฤติกรรมสร้างสรรค์ นวัตกรรมของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ให้ครอบคลุมทุกสหกรณ์ ดังนั้นหากจะให้ครอบคลุมทั่วถึงทุกสหกรณ์ควรเก็บ ข้อมูลเจ้าหน้าที่ในสหกรณ์ทุกประเภท เช่น สหกรณ์ออม ทรัพย์ สหกรณ์เครดิตยูเนี่ยน หรือสหกรณ์ร้านค้า เป็นต้น

2. ควรนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้การพัฒนา ส่งเสริมพฤติกรรมของบุคลากรในสหกรณ์ให้สอดคล้องกับ การสร้างสรรค์และพัฒนา นวัตกรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ปัจจัยด้านพฤติกรรมแสวงหาโอกาส ซึ่งสหกรณ์ควรจะมี แนวทางการพัฒนาให้เจ้าหน้าที่สหกรณ์มีทักษะการคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ผ่านแนวทางต่าง ๆ อาทิเช่น การฝึกอบรมและพัฒนาทักษะการคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking) การเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงการจัด กระบวนการบริหารจัดการให้มีเหมาะสมทันสมัย ยืดหยุ่น เพียงพอที่จะช่วยให้บุคลากรเกิดความรู้ ความเข้าใจ และ พัฒนาความคิดใหม่ ๆ รวมถึงปัจจัยด้านความคิดสร้างสรรค์

ของบุคลากรที่ควรสนับสนุนผ่านการเรียนรู้แบบกลุ่ม (Group Learning) และการจัดการความรู้ (Knowledge Management) เป็นต้น

3. การวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาถึงปัจจัยอื่น ๆ เช่น ตัวแปรความมีระเบียบวินัย ตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร

หรือตัวแปรการมอบอำนาจการตัดสินใจ เป็นต้น เพื่อมาศึกษาค้นหาอิทธิพลกับพฤติกรรมการสร้างสรรคนวัตกรรมของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ ซึ่งอาจจะได้ผลสรุปที่มีความน่าสนใจมากขึ้น เนื่องจากตัวแปรดังกล่าวอาจเกี่ยวข้องกับพฤติกรรม การปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์

### บรรณานุกรม

- ปวีรรต สมณี. (2553) "ทุนทางสังคม" (social capital) ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการเป็น Entrepreneur และ Innovator ในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว. *วารสารศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี*, 6(1).
- วสันต์ สุทธาวาส และ ประสพชัย พสุพนธ์ (2558) ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมระดับบุคคลในสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสาร Veridian E-Journal*, 8(1) .
- ศิวพร โปทยานนท์. (2554). *พฤติกรรมของผู้นำและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อความสร้างสรรค์ในงานของบุคลากร: กรณีศึกษา องค์การธุรกิจไทยที่มีนวัตกรรมยอดเยี่ยมปี 2552* (วิทยานิพนธ์). สาขาการพัฒนาระบบบริหารมนุษย์และองค์การ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. กรุงเทพฯ.
- ศิวะนันท์ ศิวพิทักษ์. (2554). *การจัดการนวัตกรรมขององค์กรธุรกิจที่มีผลต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน* (ปริญญา นิพนธ์ดุขฎิบัณฑิต). สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต. กรุงเทพฯ.
- สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ. (2548). *สุดยอดนวัตกรรมไทย*. กรุงเทพฯ: สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี.
- Bass, B.M., & Avolio, B.J. (1996). The Transformation and transactional leadership of men and women. *Applied Psychology: An International Review*, 45(1), 5-35.
- De Dreu, C. K. W., & West, M. A. (2001). Minority dissent and team innovation: The importance of participation in decision making. *Journal of Applied Psychology*, 86(6), 1191-1201.
- Epstein, Robert. (1990). *Generatively Theory and Creativity*. In *Theories of Creativity*. M.A. Runco and R.S. Albert. eds. Newbery Park, CA: SAGE. 116-140.
- Roderic, G. (2007). *A climate of success: Creating the right organizational climate for high performance*. Butterworth-Heinemann Publisher.
- Sayles, L.R. (2007). The innovation process: An organizational analysis. *Journal of Management Studies*, 11(3), 190-193.
- Tidd, J., Bessant, J., & Pavitt, K. (2005). *Managing innovation: Integrating technological, market and Organization change* (3<sup>rd</sup> ed.) Sussex. UK: John Wiley & Sons.
- West, M. A., & Farr, J. L. (1990). *Innovation and creativity at work: Psychological and organizational strategies*. Chichester: Wiley.
- Woodman, Richard W. (2008). *Creativity and Organizational Change: Linking Idea and Extending Theory*. *Handbook of Organization Creativity*. New York: Taylor & Francis Group.