

อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การต่อพฤติกรรม  
เชิงนวัตกรรมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสกลนคร  
The Influence of Transformational Leadership and Perceived  
Organizational Justice on Local Administration Employees' Innovative  
Working Behaviors in Sakon Nakhon Province

สามารถ อัยกร

Samart Aiyakorn

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

Public Administration, Faculty of Management Science, Sakon Nakhon Rajabhat University

Saamm\_5@hotmail.com

Received: September 30, 2021

Revised: October 25, 2021

Accepted: November 4, 2021

**บทคัดย่อ**

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับของปัจจัยเชิงสาเหตุ ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ และพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสกลนคร และ 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยเชิงสาเหตุ ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสกลนคร ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสกลนคร จำนวน 345 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า

1) ผลการศึกษาระดับระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก ระดับของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การอยู่ในระดับมาก และระดับของพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอยู่ในระดับมาก

2) ผลการศึกษาอิทธิพลของปัจจัยเชิงสาเหตุ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในระดับสูง ร้อยละ 38.80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .000 และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในระดับสูงมาก ร้อยละ 49.70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .000 และปัจจัยสาเหตุสามารถร่วมกันทำนายระดับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในระดับทำนายสูงมากร้อยละ 68.20

**คำสำคัญ:** ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ พฤติกรรมเชิงนวัตกรรม  
พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

### Abstract

The purposes of this research were 1) to investigate levels of the causal factors, namely transformation leadership, perceived organizational justice, and innovative work behaviors among local administration employees; and 2) to examine the influence of transformational leadership and perceived organizational justice on local administration employees' innovative work behaviors. A quantitative method was employed for data collection. A questionnaire was administered to 345 local administration employees in Sakon Nakhon Province. Mean, standard deviation, Pearson's correlation coefficient, and standard regression were used for data analysis. The findings revealed that:

1) The local administration employees' transformational leadership, perceived organizational justice, and innovative work behaviors were all at a 'high' level.

2) The influence of the employees' transformational leadership on their innovative work behaviors was high with a predictability of 38.80 percent at a statistical significance of .000. The influence of their perceived organizational justice on their innovative work behaviors was also high with a predictability of 49.70 percent at a statistical significance of .000. Additionally, both the transformational leadership and perceived organizational justice could work together to influence the innovative work behaviors with a very high predictability of 68.20 percent. The contributions and suggestions for future research directions are provided.

**Keywords:** Transformational Leadership, Perceived Organizational Justice, Innovative Work Behavior, Local Administration Employee

### บทนำ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานภาครัฐที่สามารถสร้างนวัตกรรมที่ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (จรัส สุวรรณมาลา และคณะ, 2548: ภาวิณี ลักขร และ กฤษวรรณ โล้วชรินทร์, 2562) ซึ่ง สมคิด เลิศไพฑูรย์ (2550) กล่าวว่า การจะขับเคลื่อนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไปสู่การสร้างนวัตกรรมต้องอาศัย “บุคคล” ที่มีความรู้ความสามารถเป็นพลังในการขับเคลื่อนเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และสามารถสร้างนวัตกรรมได้ กล่าวได้ว่า “บุคคล” เป็นปัจจัยทางยุทธศาสตร์ (Strategic Factor) ที่สำคัญที่สุดในบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพนักงานขององค์กรซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ปฏิบัติราชการโดยได้รับเงินเดือนจากงบประมาณหมวดเงินเดือนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือเป็นต้นทุนที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานขององค์กรเพื่อสร้างนวัตกรรมให้เกิดขึ้น

นวัตกรรมไม่ได้ถูกสร้างโดยเครื่องจักรหรือกลไกทางอุตสาหกรรม แต่เกิดจากทักษะความสามารถของพนักงานที่จะสร้างสิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดประโยชน์กับองค์กร ดังนั้นพฤติกรรมของพนักงานจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการสร้างนวัตกรรม ด้วยเหตุดังกล่าวจึงส่งผลให้แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม (Innovative Work Behavior) ได้รับความสนใจศึกษาจากนักจิตวิทยาองค์กรเป็นอย่างมาก (ประเวช ชุ่มเกษรกุลกิจ และศรีมาศ ณ วิเชียร, 2561) ต้นกำเนิดของนวัตกรรมต้องมาจากพนักงานขององค์กร

ดังนั้น พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญและมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะส่งผลให้องค์กรเกิดนวัตกรรม (Taghipour and Dezfuli, 2013)

เมื่อนักจิตวิทยาศึกษา “พฤติกรรมเชิงนวัตกรรม” จึงได้รับรู้เกี่ยวกับความจริงสำคัญ 2 ประการ คือ 1) พนักงานถูกจูงใจให้กระทำต่อสภาพแวดล้อมของตนในหนทางสร้างสรรค์เท่าที่จำเป็น โดยมีระดับการกระตุ้นและความมั่นคงที่เหมาะสม พนักงานจะสำรวจและจัดกระทำสภาพแวดล้อมในทางที่สร้างสรรค์และประยุกต์ จึงเป็นเหตุผลที่ว่าพนักงานซึ่งเป็นมนุษย์มีความสามารถในการปรับตัวและสร้างสรรค์อย่างพิเศษในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้ 2) พนักงานจะถูกขับเคลื่อน (Driven) ด้วยความต้องการเป็นอิสระ (Autonomy) จากปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อความปลอดภัยทางจิตใจ (Psychological safety) ดังนั้นจึงเป็นเหตุผลสนับสนุนและผลักดันให้พนักงานซึ่งเป็นมนุษย์มีนวัตกรรมเพื่อตอบสนองความจริงพื้นฐานดังกล่าว (King and West, 2002)

พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานจึงมีความสำคัญยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพราะหากพนักงานมีพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมที่เกิดจากแรงจูงใจภายใน และแรงขับเคลื่อนจากสภาพแวดล้อมที่เกิดความปลอดภัยทางจิตใจ ย่อมส่งผลให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถสร้างนวัตกรรมได้อย่างยั่งยืน และการอธิบายความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพิ่มเติมช่องว่าง (Gap) ในการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุตัวแปรอื่น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสกลนคร โดยจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องในส่วนของตัวเองระดับองค์การประกอบด้วย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ โดยทำการศึกษาในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นำไปปรับใช้เชิงนโยบายการบริหารเพื่อสร้างพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมให้เกิดขึ้นกับบุคลากรต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับของปัจจัยเชิงสาเหตุ ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ และพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสกลนคร
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยเชิงสาเหตุ ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสกลนคร

### สมมติฐานของการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสกลนคร
2. การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสกลนคร

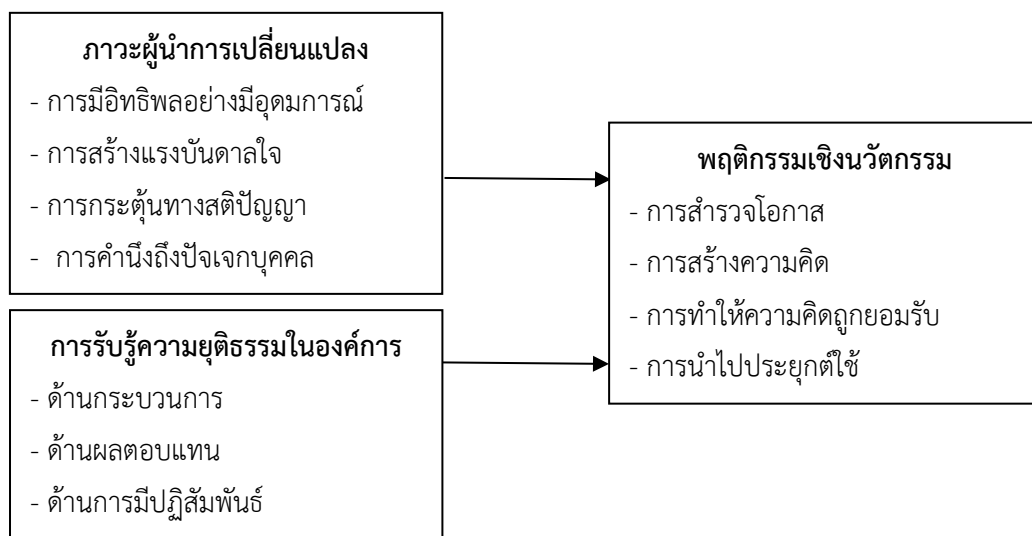
### แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

1. ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership ประกอบด้วย 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence) 2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation) 3) การกระตุ้นทางสติปัญญา (Intellectual Stimulation) 1.4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration)

2. ทฤษฎีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ (Perceived Organizational Justice) ตามแนวคิดของ Folger and Cropanzano (1998) ประกอบด้วย 1) การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ (Procedural Justice) 2) การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน (Distributive Justice) 3) การรับรู้ความยุติธรรมด้านการมีปฏิสัมพันธ์ (Interactional Justice)

3. ทฤษฎีพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงาน (Innovative Work Behavior) ตามแนวคิดของ De Jong and Den (2010) ประกอบด้วย 1) การสำรวจโอกาส (Opportunity Exploration) 2) การสร้างความคิด (Idea Generation) 3) การทำให้ความคิดถูกยอมรับ (Championing) 4) การนำไปประยุกต์ใช้ (Application)

โดยผู้วิจัยได้ทำการทบทวนวรรณกรรมเพื่อกำหนดกรอบแนวคิด ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

## ระเบียบวิธีวิจัย

### ประเภทของงานวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Non Experimental Designs) กำหนดหน่วยการวิเคราะห์ (Unit of Analysis) เป็นระดับบุคคล (Individual Level) โดยเก็บรวบรวมข้อมูลแบบการศึกษาภาคตัดขวาง (Cross-Sectional Studies)

### ประชากร/กลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร จำนวน 6,060 คน ใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Sampling) จัดหน่วยของประชากรตามประเภทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยใช้เกณฑ์การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 376 คน แบ่งเป็น 1) องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร จำนวน 31 คน 2) เทศบาลนครสกลนคร จำนวน 32 คน 3) เทศบาลตำบล จำนวน 168 คน 4) องค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 145 คน

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่มีการให้คะแนนแบบประมาณค่า 5 ระดับ เรียงลำดับจากน้อยที่สุดไปหามากที่สุด และผ่านการสร้างคุณภาพเครื่องมือ แบบสอบถามมีข้อคำถาม แบ่งเป็น 3 ตอน จำนวน 43 ข้อผ่านผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ (IOC) มีค่าเฉลี่ยรายข้ออยู่ ระหว่าง 0.66-1.00 คะแนน นำร่างแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ (Try out) กับพนักงานในหน่วยงาน ราชการส่วนภูมิภาคในจังหวัดสกลนคร จำนวน 30 คน เพื่อวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ผลปรากฏว่าผลรวมของค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาคอนบราคมีค่าเฉลี่ยรวมทั้งฉบับ .975 คะแนน โดยมีคะแนน รายด้านอยู่ระหว่าง .743 - .960 คะแนน

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ได้เก็บรวบรวมการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างในช่วงเดือนพฤษภาคม - มิถุนายน 2564 ด้วยการส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างพร้อมชี้แจงวัตถุประสงค์และระยะเวลาในการตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย และจัดเก็บแบบสอบถามตามระยะเวลาที่กำหนดด้วยตัวผู้วิจัยเอง ผลปรากฏว่ามีจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามรวมทั้งสิ้น 345 คน คิดเป็นร้อยละ 91.75 ของจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ทั้งหมด

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อหาค่าของสถิติ ดังนี้ การวิเคราะห์คุณสมบัติพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาค่าร้อยละ (Percentage) และ ค่าเฉลี่ย (Mean) การวิเคราะห์ระดับของพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงาน ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (Standard Deviation) การวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิง นวัตกรรมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสกลนคร โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (Path Coefficient) ซึ่งอาศัยเทคนิคการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) ซึ่งทำการหาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (Standard Regression Coefficient) ซึ่งเป็นค่า สัมประสิทธิ์เส้นทางเพื่อตรวจสอบดูค่าอิทธิพลของตัวแปรตามกรอบแนวคิดการวิจัย สำหรับการตีความ ความเข้มแข็ง (Strength) ของค่าความสัมพันธ์ และค่าอิทธิพล (Effect) ระหว่างตัวแปร ในการศึกษาครั้งนี้ ได้ประยุกต์ใช้แนวคิดของ Cohen (1988) ที่อธิบายว่าในตระกูล R (R Family) สามารถตีความความเข้มแข็ง ของค่าอิทธิพล โดยค่า R หมายถึง ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร และค่าสัมประสิทธิ์  $\beta$  ตามที่ Leech, Barrett and Morgan (2005) ได้เสนอเอาไว้

### สรุปผลการวิจัย

1. สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย (ร้อยละ 52.17) อายุ 31 – 40 ปี (ร้อยละ 35.07) จบการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 50.43) มีประสบการณ์ทำงานระยะเวลา 6 – 10 (ร้อยละ 32.46) ตำแหน่งข้าราชการ (ร้อยละ 44.06) สังกัดเทศบาลตำบล (ร้อยละ 34.20) และ เงินเดือน 20,001- 30,000 บาท (ร้อยละ 26.96)
2. ผลการศึกษาระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และ พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงาน อธิบายได้ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ระดับของตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม

| ตัวแปร                         | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับ |
|--------------------------------|-----------|------|-------|
| ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง        | 3.99      | 0.78 | มาก   |
| การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ | 3.97      | 0.81 | มาก   |
| พฤติกรรมเชิงนวัตกรรม           | 3.94      | 0.79 | มาก   |

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับตัวแปรอิสระคือภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (3.99) การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (3.97) และตัวแปรตามพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (3.94)

3. ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ และพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม แสดงได้ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานของตัวพยากรณ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงาน

| ตัวแปร                                                                     | B    | Std.error | ( $\beta$ ) | t      | P-value |
|----------------------------------------------------------------------------|------|-----------|-------------|--------|---------|
| (Constant)                                                                 | .474 | .126      |             | 3.752  | .000    |
| ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TL)                                               | .390 | .044      | .388        | 8.943  | .000    |
| การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ (OJ)                                        | .522 | .046      | .497        | 11.433 | .000    |
| R=.827, R <sup>2</sup> =.684, R <sup>2Ad</sup> =.682, F=92.347, Sig=.000** |      |           |             |        |         |

จากตารางที่ 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TL) มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในระดับทำนายสูง (ร้อยละ 38.80) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .000 และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ (OJ) มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในระดับทำนายสูงมาก (ร้อยละ 49.70) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .000 ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ .682 โดยสามารถร่วมกันทำนายระดับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในระดับทำนายสูงมากถึงร้อยละ 68.20

**ตารางที่ 3** แสดงผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานของตัวพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม

| ตัวแปร                                                                     | B     | Std.error | ( $\beta$ ) | t     | P-value |
|----------------------------------------------------------------------------|-------|-----------|-------------|-------|---------|
| (Constant)                                                                 | 1.091 | .130      |             | 8.386 | .000    |
| การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (TL1)                                         | .125  | .038      | .145        | 3.337 | .001    |
| การสร้างแรงบันดาลใจ (TL2)                                                  | .090  | .036      | .110        | 2.511 | .012    |
| การกระตุ้นทางสติปัญญา (TL3)                                                | .142  | .040      | .175        | 3.596 | .000    |
| การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (TL4)                                       | .388  | .041      | .473        | 9.404 | .000    |
| R=.778, R <sup>2</sup> =.606, R <sup>2Ad</sup> =.601, F=81.759, Sig=.000** |       |           |             |       |         |

จากตารางที่ 3 พบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (TL4) มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในระดับทำนายสูง (ร้อยละ 47.30) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .000 รองลงมาด้านการกระตุ้นทางสติปัญญา (TL3) มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในระดับทำนายปานกลาง (ร้อยละ 17.50) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .000 รองลงมาด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (TL1) มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในระดับทำนายปานกลาง (ร้อยละ 14.50) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และที่มีอิทธิพลต่ำสุด คือ การสร้างแรงบันดาลใจ (TL2) มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในระดับทำนายต่ำ (ร้อยละ 11.10) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .012 ซึ่งปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ .601 โดยสามารถร่วมกันทำนายระดับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในระดับทำนายสูงมากถึงร้อยละ 60.01

**ตารางที่ 4** แสดงผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานของตัวพยากรณ์การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม

| ตัวแปร                                                                     | B    | Std.error | ( $\beta$ ) | t      | P-value |
|----------------------------------------------------------------------------|------|-----------|-------------|--------|---------|
| (Constant)                                                                 | .762 | .128      |             | 5.972  | .000    |
| ด้านกระบวนการ (OJ1)                                                        | .423 | .027      | .537        | 15.733 | .000    |
| ด้านผลตอบแทน (OJ2)                                                         | .211 | .037      | .233        | 5.632  | .000    |
| ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ (OJ3)                                                 | .188 | .036      | .217        | 5.154  | .000    |
| R=.806, R <sup>2</sup> =.650, R <sup>2Ad</sup> =.647, F=87.786, Sig=.000** |      |           |             |        |         |

จากตารางที่ 4 พบว่า องค์ประกอบของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ด้านกระบวนการ (OJ1) มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในระดับทำนายสูงมาก (ร้อยละ 53.70) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .000 รองลงมาด้านผลตอบแทน (OJ2) มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในระดับทำนายปานกลาง (ร้อยละ 23.30) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .000 และที่มีอิทธิพลต่ำสุด คือ ด้านการมีปฏิสัมพันธ์

(OJ3) มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในระดับทำนายปานกลาง (ร้อยละ 21.17) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .000 ซึ่งปัจจัยการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ .647 โดยสามารถร่วมกันทำนายระดับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในระดับทำนายสูงมาก ถึงร้อยละ 64.70

### อภิปรายผลการวิจัย

ระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแต่ละองค์ประกอบของผู้บริหารองค์การอยู่ในระดับมาก ทั้งหมดสามารถเรียงลำดับได้ดังนี้ คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นชาวปัญญา และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารในระดับต่าง ๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตั้งแต่ระดับนายก รองนายก ปลัด ผู้อำนวยการ หัวหน้าส่วนงาน มีคุณลักษณะที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความรู้ความสามารถพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา มีคุณธรรม และยังสามารถแผ่อิทธิพลเชิงบวกส่งผลไปยังผู้ปฏิบัติงานในองค์การให้มีความมุ่งมั่นในการทำงาน พร้อมทำงานอย่างเต็มศักยภาพเพื่อบรรลุจุดหมายขององค์การ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ทรงยศ อริญญากานนท์ (2557) ที่พบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยภาพรวมทุกด้านและทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ โชติกา จันทระอยู่ (2562) ที่พบว่าพนักงานเจเนอเรชันวายมีระดับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมค่อนข้างสูง ระดับของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การแต่ละองค์ประกอบของพนักงานองค์กรอยู่ในระดับมากทั้งหมดสามารถเรียงลำดับได้ดังนี้ คือ การรับรู้ความยุติธรรมด้านการมีปฏิสัมพันธ์ รองลงมาเป็นการรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ และการรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทนมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด สอดคล้องกับผลการศึกษาของ นฤมล จิตรเอื้อ และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ (2561) ที่พบว่าการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ 3 ด้าน คือ ด้านกระบวนการ ด้านผลตอบแทน ด้านปฏิสัมพันธ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรรู้สึกรู้ว่าความยุติธรรมที่ตนเองได้รับจากองค์การ ทั้งเรื่องของกฎ ระเบียบ บรรทัดฐานในองค์การ การจัดสรรค่าตอบแทน วิธีการบริหารงาน และด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของตนเองเป็นไปอย่างเรียบร้อย โดยองค์การยึดหลักการ วิธีการ หรือกระบวนการต่าง ๆ ในการจัดสรรทรัพยากร มีกระบวนการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งภายในองค์การที่เกี่ยวข้องกับระบบผลตอบแทนที่มีความยุติธรรม มีการจัดการระบบผลตอบแทนที่ได้มีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่บุคลากรปฏิบัติหรือสิ่งที่ได้ลงแรงไป ผู้บังคับบัญชามีความรู้ และมีข้อมูลในการสื่อสารในเรื่องที่บุคลากรไม่เข้าใจได้อย่างถูกต้องเหมาะสม และพยายามสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา ระดับของพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละองค์ประกอบอยู่ในระดับมากทั้งหมดสามารถเรียงลำดับได้ดังนี้ คือ คือ การสำรวจโอกาส รองลงมาเป็นการสร้างความคิด การทำให้ความคิดถูกยอมรับ และการนำไปประยุกต์ใช้มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด สอดคล้องกับผลการศึกษาของ รัชพงษ์ ชัชวาล (2560) ที่พบว่าพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคใต้ของประเทศไทยอยู่ในระดับมาก และทุกองค์ประกอบ คือ ด้านสำรวจโอกาส ด้านการสร้างความคิด การทำให้ความคิดถูกยอมรับ และการนำไปประยุกต์ ใช้ในระดับมากทั้งหมด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าพนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีทัศนคติและพฤติกรรมที่แสดงออกในการปฏิบัติงานด้วยการพยายามใช้แนวความคิดใหม่ ๆ นำไปสู่วิธีการปฏิบัติงานใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นจริง โดยสามารถให้ผลลัพธ์ที่ดีกว่าเดิม ส่งผลให้องค์การมีผลิตภาพมากขึ้น

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับ เปชนางค์ ยอดมณี (2558) ที่พบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมส่งผลต่อความสามารถเชิงสร้างสรรค์ของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สอดคล้อง

กับผลการศึกษาของ คัชพล จันเพชร และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ (2559) ที่พบว่า การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยังมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ รัชพงษ์ ชัชวาล (2560) ที่พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรม สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ภาวิณี ลักขร และกฤษฎวรรณ โฉ่วชินทร์ (2562) ที่พบว่าเงื่อนไขที่ส่งเสริมให้เกิดการสร้างนวัตกรรมท้องถิ่น ได้แก่ การใช้เทคโนโลยี การมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย การให้ความรู้ โครงสร้างองค์กร งบประมาณ นโยบายภาครัฐ ภาวะผู้นำ และวัฒนธรรมองค์กร และยังสอดคล้องกับ Yongping (2018) ที่พบว่าผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์แบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะสร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคลากร และส่งผลกระทบโดยตรงต่อบรรยากาศเชิงนวัตกรรม และสอดคล้องกับ Hui et.al. (2019) ที่พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงาน ทั้งนี้เป็นเพราะว่า คุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหารในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตั้งแต่ระดับนายก รองนายก ปลัด ผู้อำนวยการ หัวหน้าส่วนงาน ส่งผลต่อการที่พนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะมีทัศนคติและพฤติกรรมที่แสดงออกในการปฏิบัติงานด้วยการพยายามใช้แนวความคิดใหม่ ๆ นำไปสู่วิธีการปฏิบัติงานใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นจริง โดยสามารถให้ผลลัพธ์ในการปฏิบัติงานที่ดี เมื่อวิเคราะห์ตามองค์ประกอบพบว่าด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในระดับทำนายสูง รองลงมาด้านการกระตุ้นทางสติปัญญามีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในระดับทำนายปานกลาง รองลงมาด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในระดับทำนายปานกลาง และที่มีอิทธิพลต่ำสุด คือ การสร้างแรงบันดาลใจมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในระดับทำนายต่ำ แสดงให้เห็นว่าการที่ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้การดูแลเอาใจใส่พนักงานเป็นรายบุคคล ทำให้พนักงานรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ช (Coach) และเป็นพี่ปรึกษา (Advisor) ผู้นำจะส่งเสริมพัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น โดยการให้ออกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เปิดโอกาสให้ผู้ตามได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ จะส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสกลนคร

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในระดับสูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับ นฤมล จิตรเอื้อ และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ (2561) ที่พบว่า ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ เป็นตัวแปรกลางในความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ ความยุติธรรมในองค์กรและพฤติกรรมการทำงานอย่างสร้างสรรค์ และผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม สอดคล้องกับ นรชัย ณ วิเชียร และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ (2561) ที่พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้รับอิทธิพลทางตรงเชิงบวกจากความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และได้รับอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกจากแรงจูงใจในการทำงาน ความไว้วางใจต่อองค์การ สอดคล้องกับ Woocheol and Jiwon (2017) ที่พบว่าความยุติธรรมในองค์กรด้านกระบวนการมีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม สอดคล้องกับ Chinelo, Daniel and Joseph (2019) ที่พบว่า ความยุติธรรมในองค์กรมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อตรวจสอบระดับความยุติธรรมในองค์กรแยกตามมิติที่ผู้วิจัยศึกษาพบว่าด้านการแบ่งสรรผลประโยชน์ (Distributive Justice) มีระดับสูงถึงร้อยละ 87 ด้านกระบวนการ (Procedural Justice) มีระดับร้อยละ 65 และด้านการปฏิสัมพันธ์ (Interactional justice) มีระดับสูงถึงร้อยละ 78 สอดคล้องกับ และสอดคล้องกับ Ghran, Jameel, and Ahmad, (2020) ที่พบว่าความยุติธรรมในองค์กรมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อวิเคราะห์ตามองค์ประกอบพบว่า ด้านกระบวนการมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในระดับทำนายสูงมาก รองลงมาด้านผลตอบแทนมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในระดับทำนายปานกลาง และที่มีอิทธิพลต่ำสุด คือ ด้านการมีปฏิสัมพันธ์มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม

เชิงนวัตกรรมในระดับทำนายนากลาง แสดงให้เห็นว่า การที่บุคลากรตระหนัก รับรู้ ถึงหลักการ วิธีการ หรือกระบวนการต่าง ๆ เช่น กระบวนการแบ่งปันสิ่งต่าง ๆ กระบวนการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งภายใน องค์การที่เกี่ยวข้องกับระบบผลตอบแทนที่มีความยุติธรรม จะส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงาน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสกลนคร

### ข้อเสนอแนะ

#### ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรพัฒนาระบบการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งภายในองค์การมีความยุติธรรมมากขึ้น
2. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องพัฒนาระบบการเลื่อนตำแหน่ง เงินเดือน ในองค์การมีความยุติธรรม โดยอาจจัดทำตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPI) ที่มีความชัดเจนมากขึ้น
3. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรพัฒนาระบบการให้โบนัส สวัสดิการ รางวัลตอบแทนอื่น มีความเหมาะสมกับสิ่งที่พนักงานทุ่มเทให้กับองค์การ
4. ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรวางบทบาทตนเองด้วยการปฏิบัติตนเป็นพี่เลี้ยงหรือเป็นที่ปรึกษาของพนักงานมากกว่าการใช้ระบบการบังคับบัญชาตามสายงาน
5. ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกระดับต้องสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรรายบุคคลให้สูงขึ้น
6. ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรเอาใจใส่ความต้องการของบุคลากรเป็นรายบุคคล เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานโดยมุ่งความสำเร็จ
7. ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีความสามารถในการกระตุ้นพนักงานให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ภายในองค์การ แล้วแสวงหาแนวทางแก้ไข
8. ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องหากกลยุทธ์ หรือแนวทางกระตุ้นให้พนักงานแสดงความคิดเห็นอย่างมีเหตุผล และยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง

#### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุในระดับบุคคลที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม
2. ควรศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม โดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกในบริบทที่แตกต่างกันขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นำไปสู่การพัฒนาแบบเฉพาะตามอัตลักษณ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง
3. ควรสร้างแบบจำลอง (Model) ในการศึกษาพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมอย่างรอบด้าน
4. ควรศึกษาปัจจัยอื่นที่อาจมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ ปัจจัยกลยุทธ์ขององค์การ ปัจจัยการจัดการความรู้ ปัจจัยองค์การแห่งการเรียนรู้ ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ ปัจจัยพฤติกรรมเชิงการเมืองของผู้บริหาร ปัจจัยด้านนโยบายของรัฐบาล เป็นต้น

## เอกสารอ้างอิง

- คัมพล จันทเพชร และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. (2559). อิทธิพลของการรับรู้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ผ่านความไว้วางใจบนพื้นฐานอารมณ์ความรู้สึกและความรู้ความเข้าใจ. *วารสารวิจัยราชภัฏพระนคร สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 11(1), 125-135.
- จรัส สุวรรณมาลา และคณะ. (2548). *โครงการวิถีใหม่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย*. รายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- โชติกา จันทอยู่. (2562). *พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานเจเนอเรชันวายการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย*. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์)
- นฤมล จิตรเอื้อ และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. (2561). การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างสร้างสรรค์และผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรมผ่านความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต*, 14(2), 349-380.
- ทรงยศ อรัญยานนท์. (2557). *ภาวะผู้นำกับการสร้างทัศนคติเชิงบวกต่อนวัตกรรมบริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร)
- นรชัย ณ วิเชียร และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. (2561). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลประจำหอผู้ป่วย โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช. *วารสารการจัดการสมัยใหม่*, 16(1), 101-116.
- ประเวช ชุ่มเกษรกุลกิจ และศรีมาศ ณ วิเชียร. (2561). พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน: แนวคิดปัจจัยเชิงสาเหตุ ความท้าทาย. *วารสารพฤติกรรมศาสตร์เพื่อการพัฒนา*, 10(1), 25-41.
- เปณางค์ ยอดมณี. (2558). การพัฒนาโมเดลปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถเชิงสร้างสรรค์ของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนรินทร์)
- ภาวิณี ลักษณะ และกฤษฎวรรณ โลว์ชินทร์. (2562). เงื่อนไขการเกิดนวัตกรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย. *วารสารรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์*, 10(2), 109-126.
- รัชพงษ์ ชัชวาล. (2560). *โมเดลสมการโครงสร้างพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคใต้ของประเทศไทย : ทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนข้ามประเภทองค์กร*. (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์)
- สมคิด เลิศไพฑูรย์. (2550). *กฎหมายการปกครองท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- Chinelo Helen Ogwuche, Daniel Adakole Urama and Joseph laana Nyam. (2019). Influence of Organizational culture and justice on employee job performance among private organization in Makurdi Metropolis. *Ife Psychol/A*, 27(1), 36-44.
- Cohen, J. (1988). *Statistical Power and Analysis for the Behavioral Sciences*. (2<sup>nd</sup>ed). Hillsdale, New Jersey: Lawrence Erlbaum.
- De Jong, J. P. J. and Den Hartog, D. N.. (2010). *Measuring Innovative Work Behavior*. Creativity and Innovation Management, 19, 23-36.
- Folger, R. and Cropanzano, R. (1998). *Organizational justice and Human Resource Management*. California: Sage.

- Ghran, Laith Ali Zgair, Jameel, Alaa S and Ahmad, Abd Rahman. (2020). The Effect of Organizational Justice on Job Satisfaction among Secondary School Teachers. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24(3), 14757192.
- Hui, Li. et al. (2019). Influence of Transformational Leadership on Employees' Innovative Work Behavior in Sustainable Organizations: Test of Mediation and Moderation Processes. *Sustainability*, 11. 1594; doi:10.3390/su11061594.
- King, N. and West, M. A.. (2002). Experiences of Innovation at work. *Journal of Managerial Psychology*, 2(3), 6–10.
- Leech, N. L; Barrett, K. C. and Morgan, G. A. (2005). *SPSS for Intermediate Statistics: Use And Interpretation*. (2<sup>nd</sup> ed). Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum.
- Taghipour, A., and Dezfuli, Z. K. (2013). Innovative behaviors: Mediate mechanism of job attitudes. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 84, 1617-1621.
- Woocheol Kim and Jiwon Park. (2017). Examining Structural Relationships between Work Engagement, Organizational Procedural Justice, Knowledge Sharing, and Innovative Work Behavior for Sustainable Organizations. *Sustainability*, 9, 205; doi:10.3390/su9020205
- Yongping Xie. (2018). Leadership style and innovation atmosphere in enterprises: An empirical study. *Technological Forecasting and Social Change*. 135 (October 2018), 257–265.