

**แรงจูงใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของ
สมาชิกวิสาหกิจชุมชนจังหวัดนครราชสีมา**
**Work Motivation Influences Innovative Behavior of Members
Narathiwat Province Community Enterprise**

พิชญ์ ชัยชวง

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา 96000

Pitchaya Yoychuang

Faculty of Management Science, Princess of Naradhiwas University 96000

E-mail : Pitchaya.c@pnu.ac.th

ธมยันตี ประยูรพันธ์

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา 96000

Thummayantee Payunrat

Faculty of Management Science, Princess of Naradhiwas University 96000

E-mail : thummayantee@gmail.com.com

(Received: 22 June 2024; Revised: 19 July 2024; Accepted: 22 August 2524)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน ด้านปัจจัย
จูงใจที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของวิสาหกิจชุมชนจังหวัดนครราชสีมา 2) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการ
ทำงานด้านปัจจัยค่าจ้างที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของสมาชิกวิสาหกิจชุมชนจังหวัดนครราชสีมา
ใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลทางไปรษณีย์จากกลุ่มตัวอย่างสมาชิกของวิสาหกิจชุมชนในจังหวัดนครราชสีมา
จำนวน 482 คน ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีพรรณนาสถิติที่ใช้ในการ
วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ
(Multiple Regression Analysis) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการ
ทำงาน ด้านปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของสมาชิกวิสาหกิจชุมชนจังหวัดนครราชสีมา
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ด้านปัจจัยค่าจ้างที่มีอิทธิพลต่อ
พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของสมาชิกวิสาหกิจชุมชนจังหวัดนครราชสีมาได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
ขณะที่ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ด้านปัจจัยจูงใจ มีความสำคัญเป็นลำดับแรก มีค่าเบตา (β) เท่ากับ .789
และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค่าจ้าง มีความสำคัญรองลงมา ที่ค่าเบตา (β) เท่ากับ .176
ผลการวิจัยนี้จะช่วยให้เข้าใจปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยค่าจ้างในการทำงาน ที่มีความสำคัญต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม
นอกจากนี้วิสาหกิจชุมชนควรให้ความสำคัญกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจ ซึ่งเป็นปัจจัย



สำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการสร้างนวัตกรรมในการทำงานมากขึ้น และทำให้องค์กรสามารถนำแนวทางที่ได้มากำหนดเป็นกลยุทธ์ในการพัฒนาการดำเนินงานวิสาหกิจชุมชน ให้เกิดความยั่งยืน

คำสำคัญ : แรงจูงใจในการทำงาน พฤติกรรมเชิงนวัตกรรม วิสาหกิจชุมชน

Abstract

This research is a quantitative study with the following objectives: 1) To examine the motivational factor influencing innovative behavior of community enterprises in Narathiwat province. 2) To examine the influence of hygiene factor on innovative behavior of community enterprise members in Narathiwat province. Data was collected through postal surveys from a sample group of 482 community enterprise members in Narathiwat province, using a multi-stage random sampling method. The data was analyzed using statistical methods consist of percentages, means, standard deviations, and multiple regression analysis. The results of the research showed that motivational factors, specifically motivational factor, significantly influenced the innovative behavior of community enterprise members in Narathiwat province at a significance level of .05.

Additionally, hygiene factor also significantly influenced the innovative behavior of community enterprise members in Narathiwat province at a significance level of .05. Addition, the motivational factor, motivation factor was found to be the most important factor with a beta value of .789, while hygiene factor was ranked second with a beta value of .176. This research helps to understand the important motivational and supportive factor that influence innovative behavior. Furthermore, community enterprises should prioritize motivational factor, as they have a significant influence on innovative behavior. This will lead to increased innovation in work processes and enable organizations to develop strategic for sustainable development of community enterprises.

Keywords: Work motivation, Innovative behavior, Community enterprise

บทนำ

สถานการณ์โลกในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและมีความซับซ้อนมากกว่าในอดีต ผลกระทบที่กำลังเกิดขึ้นจากการปรับเปลี่ยนเข้าสู่ยุคปฏิวัติอุตสาหกรรม ครั้งที่ 4 หรือ Industry 4.0 ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทุกด้าน ทุกมิติ จึงส่งผลให้การปรับตัวเพื่อให้สามารถรับมือกับความท้าทายที่เกิดขึ้นถือว่าเป็นโจทย์ที่ทั่วโลกจะต้องเผชิญเหมือนกันการผลักดันนโยบายประเทศไทย 4.0 (Thailand 4.0) เพื่อใช้เป็นโมเดลในการยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ไปสู่การแข่งขันด้วยฐานขององค์ความรู้ การใช้นวัตกรรมสามารถกระจายโอกาสในการพัฒนาอย่างทั่วถึง และคำนึงถึงสิ่งแวดล้อมอย่าง รัฐบาลที่ได้เล็งเห็นถึงหลักคิดของการสร้างความเข้มแข็งจากภายใน คือการเปลี่ยนการเจริญเติบโตแบบรากแขนงเป็นการเจริญเติบโตแบบรากแก้วเพื่อให้สามารถพึ่งพาตนเอง ยืนอยู่บนขาของตนเอง รวมกันเป็นกลุ่มอย่างมีพลัง การพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดเล็ก ในการเสริมสร้างพัฒนาทักษะต่าง ๆ ในการประกอบ กิจการให้เกิดความยั่งยืน และสามารถขยายตัวเป็นธุรกิจขนาดใหญ่ได้¹ วิสาหกิจชุมชนได้กลายมาเป็นนโยบายของรัฐบาลในการแก้ปัญหาภาพรวมของประเทศ การทำกิจการวิสาหกิจชุมชนจึงต้องอาศัยหลักการบูรณาการผลานองค์ความรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นเข้ากับองค์ความรู้สมัยใหม่ ผสมกับการใช้ความคิดสร้างสรรค์ สร้างคุณค่าและมูลค่าเพิ่มให้กับทรัพยากรและผลผลิตที่มีในชุมชน² สิ่งหนึ่งที่วิสาหกิจชุมชนต้องประสบคือ ภาวะการแข่งขันทางธุรกิจ การแข่งขันด้านการตลาดดังนั้นวิสาหกิจชุมชนต้องมีการปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง³

จากการศึกษาที่ผ่านมาพบว่าปัจจัยสำคัญในการสร้างพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมให้กับคนในองค์กร คือ การสร้างแรงจูงใจในการทำงานสามารถช่วยให้พนักงานของตนทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น มีความสุขมากขึ้น และมีส่วนร่วมในงานมากขึ้น แรงจูงใจจากการศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg โดยภัทรพล อังคณานุวัฒน์⁴ กล่าวว่าแรงจูงใจมาผลต่างของความฝันหรือความปรารถนาหักลบสิ่งที่มียู่ หรือ สิ่งที่เกิดขึ้นจริง ดังนั้นหากมีความฝัน มากกว่า สิ่งที่มีอยู่ จะเกิดแรงจูงใจเป็นบวก ทำให้เกิดการจูงใจให้บุคคลนั้นกระทำการกิจกรรมให้ได้มาซึ่งความฝันที่เป็นจริง ซึ่งแรงจูงใจจะยังคงมีอยู่ตราบเท่าที่ความพึงพอใจในสิ่งที่มียู่ยังไม่เท่ากับความปรารถนาโดยสามารถแบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย ได้แก่ 1. ปัจจัยจูงใจ และ 2. ปัจจัยค้ำจุน แรงจูงใจในการทำงาน ย่อมมีองค์ประกอบหลาย ๆ ด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อม ด้านลักษณะงาน ด้านผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน รวมไปถึงการให้ค่าตอบแทนต่าง ๆ ซึ่งหากมีแรงจูงใจเหล่านี้ก็ส่งผลให้

¹ สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี, “Thailand 4.0 ขับเคลื่อนอนาคตสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” (2560) 4:1 วารสารไทยคู่ฟ้าออนไลน์ 44, 51.

² วชิรา ไผ่เจริญมงคล และจิราพร เขียงชนะนา, ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของวิสาหกิจชุมชน ปี 2560-2562 (กรุงเทพมหานคร: กองส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ, 2563) 1.

³ นพวรรณ พึ่งพา, การจัดการเชิงนวัตกรรมของวิสาหกิจชุมชนในเขตพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจ ภาคตะวันออกของประเทศไทย (ชลบุรี: กองส่งเสริมคณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, 2563) 1.

⁴ ภัทรพล อังคณานุวัฒน์, ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานบริษัททิสโก้ไฟแนนเชียลกรุ๊ป จำกัด (มหาชน) (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2563) 14.



มีประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับสอดคล้องกับ⁵ ที่ศึกษาปัจจัยด้านองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการปฏิบัติงานเพื่อรองรับเศรษฐกิจอาเซียน ของกลุ่มอุตสาหกรรมแปรรูปเนื้อสัตว์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า การสนับสนุนจากผู้บริหารแรงจูงใจและบรรยากาศที่สร้างนวัตกรรมในการปฏิบัติงานส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการปฏิบัติงานในทิศทางบวก

จากข้อมูลข้างต้นนั้น แสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญสำหรับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมที่สามารถใช้เพื่อกระตุ้นให้พนักงานมีส่วนร่วมในพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมได้ วิสาหกิจชุมชนจึงควรมีการปรับตัวให้เป็นองค์กรที่มีแนวคิดนวัตกรรมในองค์กรซึ่งการสร้างองค์กรให้เกิดนวัตกรรมนั้น จะต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของสมาชิกในการปฏิบัติงานซึ่งมาจากปัจจัยต่าง ๆ ภายในองค์กร แม้ว่าเรื่องของแรงจูงใจในการทำงานจะมีการศึกษาอย่างมาก ในช่วงที่ผ่านมาแล้ว แต่ในปัจจุบันก็ยังมีผู้ให้ความสนใจศึกษาวิจัยอย่างต่อเนื่อง และยังเป็นเรื่องที่ทันสมัยอยู่เสมอ สาเหตุอาจเนื่องจากว่าแรงจูงใจในการทำงานเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นได้แทบทุกองค์กรและยังเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา ซึ่งในกลุ่มวิสาหกิจชุมชนการดำเนินงานหลักจะขึ้นอยู่กับผู้นำที่จะสามารถสร้างความเข้มแข็งให้กับกลุ่มวิสาหกิจชุมชนได้หรือไม่ หากได้นำแนวทางแรงจูงใจในการทำงาน ให้กับสมาชิกที่สามารถมีพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมเกิดขึ้นได้ ก็จะมีประโยชน์อย่างแท้จริง ผู้วิจัยจึงศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม ของสมาชิกวิสาหกิจชุมชนจังหวัดนราธิวาส เพื่อเป็นแนวทางให้กับกลุ่มวิสาหกิจชุมชนในจังหวัดนราธิวาส ให้สามารถอยู่รอดและสร้างความมั่นคงให้กับกลุ่มวิสาหกิจชุมชน ให้เกิดความยั่งยืนเกิดรายได้ให้กับชุมชนไปสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน ด้านปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของวิสาหกิจชุมชนจังหวัดนราธิวาส
- 2) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค่าจูงที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของสมาชิกวิสาหกิจชุมชนจังหวัดนราธิวาส
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค่าจูงที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของสมาชิกวิสาหกิจชุมชนจังหวัดนราธิวาส

การทบทวนวรรณกรรม

วิสาหกิจชุมชน

พระราชบัญญัติวิสาหกิจชุมชน พ.ศ. 2548 “มีเจตนารมณ์ที่จะให้การส่งเสริมกิจการของชุมชนด้วยการส่งเสริมความรู้ ภูมิปัญญา การสร้างรายได้ การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การพัฒนาความสามารถในการ

⁵ ธนภฤต แซ่โล้ว, ปัจจัยด้านองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการปฏิบัติงานเพื่อรองรับเศรษฐกิจอาเซียนของกลุ่มอุตสาหกรรมแปรรูปเนื้อสัตว์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา, 2557) 46.

จัดการและพัฒนา รูปแบบของวิสาหกิจชุมชน อันจะส่งผลให้ชุมชนพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืนและมีระบบเศรษฐกิจชุมชนที่เข้มแข็ง⁶

วิสาหกิจชุมชน เป็นกิจการของชุมชนที่นำไปสู่การพึ่งพาตนเองและความเข้มแข็งของเศรษฐกิจฐานราก ได้นำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้จะทำให้วิสาหกิจชุมชนมีการพัฒนาศักยภาพเรียนรู้อย่างต่อเนื่องปรับตัวได้ทัน ต่อความเปลี่ยนแปลงมีการสร้างภูมิคุ้มกันและบริหารความเสี่ยงซึ่งทำให้ชุมชนเติบโตได้อย่างสมดุล มั่นคง และยั่งยืน⁷

วิสาหกิจชุมชน หมายถึง การประกอบกิจการของชุมชนในการผลิตสินค้าการให้บริการ หรืออื่น ๆ ที่คนชุมชนร่วมกันเป็นเจ้าของ โดยการใช้ความรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น เทคโนโลยีที่เหมาะสม และความคิดริเริ่มมาจัดการทุนของชุมชนอย่างสร้างสรรค์เพื่อสร้างมูลค่าให้กับวัตถุดิบและทรัพยากรที่มีอยู่ในชุมชน⁸

วิสาหกิจชุมชน หมายถึง กิจการของชุมชนเกี่ยวกับการผลิตสินค้า การให้บริการหรือการอื่น ๆ ซึ่งเป็นการจัดการทุนของชุมชนอย่างสร้างสรรค์โดยคณะบุคคลที่มีความผูกพัน มีวิถีชีวิตร่วมกัน และรวมตัวกันประกอบกิจการดังกล่าวเพื่อสร้างรายได้ และเพื่อการพึ่งพาตนเองของครอบครัวชุมชน และระหว่างชุมชน⁹

การจัดตั้งเป็นกลุ่มวิสาหกิจชุมชนเป็นกิจการของชุมชนเกี่ยวกับการผลิตสินค้าการให้บริการ รวมถึงกระบวนการคิด การจัดการผลผลิตและทรัพยากร โดยนำวัตถุดิบ ทรัพยากรทุกประเภท ภูมิปัญญาของชุมชนมาร่วมสร้างสรรค์ผลผลิต¹⁰

จึงสรุปได้ว่า วิสาหกิจชุมชน คือการรวมกลุ่มกันของคนในชุมชนเพื่อสร้างอาชีพใหม่ให้เกิดขึ้น โดยใช้ความรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น วิถีชีวิตที่เป็นเอกลักษณ์ที่โดดเด่นของชุมชน มาก่อให้เกิดรายได้กับชุมชน เน้นไปที่การนำทรัพยากรที่มีอยู่ในท้องถิ่น มาผสมกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ ในทุก ๆ กระบวนการตั้งแต่ต้นน้ำ กลางน้ำและปลายน้ำ เน้นการพึ่งพาตนเองเป็นสำคัญ และสามารถสร้างกระบวนการเรียนรู้ในชุมชนให้เกิดประโยชน์สูงสุด

⁶ วชิรา ไผ่เจริญมงคล และจิราพร เชียงชนะนา, *ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของวิสาหกิจชุมชน* ตีพิมพ์ปี 2560-2562 (กรุงเทพมหานคร: กองส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ, 2563) 5.

⁷ สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, *แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (2561-2580)* (กรุงเทพมหานคร: สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2562) 2.

⁸ พัฒน์กมล อ่อนสำลี, “การปรับตัวของวิสาหกิจชุมชนในสภาวะการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019” (2564) 23:1 *วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์* 195, 195-205.

⁹ นพวรรณ พึ่งพา, *การจัดการเชิงนวัตกรรมของวิสาหกิจชุมชนในเขตพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจ ภาคตะวันออกของประเทศไทย* (ชลบุรี: กองส่งเสริมคณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, 2563) 20.

¹⁰ ทาริกา สระทองคำ และคณะ, “รูปแบบการพัฒนาผลิตภัณฑ์ของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนที่ตอบสนองความต้องการลูกค้าในยุคอนาคต” (2563) 8:1 *วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์นมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์* 240, 240-250.



พฤติกรรมเชิงนวัตกรรม

พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน หมายถึง พฤติกรรมทั้งหมดของพนักงานที่มีความเกี่ยวข้องกับการสร้าง การสนับสนุนรวมถึงการประยุกต์ใช้ความคิด ขั้นตอนการผลิตหรือกระบวนการทำงานใหม่ในงานของตนเอง ในกลุ่มงาน หรือองค์กร โดยสิ่งใหม่ดังกล่าวนี้มีแนวโน้มที่จะแก้ไขปัญหาขององค์กรได้นักวิจัยส่วนใหญ่มักจะให้คำนิยามเกี่ยวกับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรม¹¹

พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม ได้ว่าการแสดงออกถึงพฤติกรรมสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ บวกกับความคิดริเริ่มเชิงสร้างสรรค์การบูรณาการให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานในองค์กรเข้าไว้ด้วยกัน เพื่อเป็นการคิดค้นหาโอกาสใหม่มาปฏิบัติใช้ให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรสูงสุด จะช่วยในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในองค์กร¹²

พฤติกรรมเชิงนวัตกรรม นั้นคือ พฤติกรรมของบุคคลที่มีจุดมุ่งหมายในเรื่องของการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ และการแนะนำความคิดใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อการผลิตสินค้า บริการ และกระบวนการทำงานใหม่อย่างมีเป้าหมาย ซึ่งการจัดการนวัตกรรมอย่างมีประสิทธิภาพจะสามารถประสบความสำเร็จได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญที่พนักงานผู้ได้รับเอานโยบายหรือกลยุทธ์ขององค์กรธุรกิจไปปฏิบัติให้เป็นรูปธรรม¹³

พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงาน คือ พนักงานมีการคิดค้นสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์หรือบริการในรูปแบบใหม่ให้มีความง่ายในการใช้งานมากขึ้น พนักงานมีการปรับปรุงกระบวนการทำงานให้รวดเร็วยิ่งขึ้นลดข้อผิดพลาดในการทำงานลงและเพิ่มผลผลิตให้กับองค์กรมากขึ้นได้¹⁴

พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมว่าเป็นการแสดงออกของบุคคล ซึ่งเป็นคุณสมบัติหนึ่งของบุคคลที่ควรจะมีอยู่ในองค์กร เป็นสิ่งสำคัญที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรและเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาองค์กร โดยแบ่งองค์ประกอบของพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมเป็น 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) พฤติกรรมด้านการแสวงหาโอกาส 2) พฤติกรรมด้านความคิดริเริ่ม 3) พฤติกรรมด้านการวิเคราะห์ข้อมูล 4) พฤติกรรมด้านการเป็นผู้นำความคิด 5) พฤติกรรมด้านการประยุกต์ใช้ (Application)¹⁵

¹¹ ประเวศ ชุ่มเกษรกุลกิจและศศิมา ฦ วัชร, “พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน : แนวคิดปัจจัยเชิงสาเหตุความท้าทาย” (2561) 10:1 วารสารพฤติกรรมศาสตร์เพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 25, 25-41.

¹² แก้วตา สรอดิศักดิ์, ปัจจัยเหตุและผลของพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานธนาคารกรุงเทพ เขตจังหวัดนครปฐม (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2560) 31.

¹³ นัฐกานต์ จูติจันเจริญพร และกัลยภัคดี กิริติอังกูร, “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานองค์กรธุรกิจของบริษัท โตโยต้าไคฮัทส เอ็นจิเนียริง แอนด์ แมนูแฟคเจอร์ จำกัด” (2561) 11:2 Veridian E-Journal Silpakorn University 651, 651-669.

¹⁴ ภัทธพล อังคณานันต์, ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานบริษัทสโกลไฟแนนเชียลกรุ๊ป จำกัด (มหาชน) (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2563) 18.

¹⁵ Kleysen and Street, “Toward a multi-dimensional measure of individual Innovative behavior.” (2001) 2:3 Journal of Intellectual Capital 284, 284-296.

สรุปได้ว่า พฤติกรรมเชิงนวัตกรรม (Innovative Work Behavior) หมายถึง พฤติกรรมทั้งหมดที่ก่อให้เกิดการสร้างสรรค์และบูรณาการสิ่งใหม่ ๆ เพื่อมีจุดมุ่งหมายในการนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรสูงสุด และสามารถนำองค์ความรู้ที่มีประยุต์ใช้ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้ ด้วยการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดได้และส่งผลให้เป็นแรงจูงใจในการสร้างสรรค์นวัตกรรมให้กับผู้อื่นได้

แรงจูงใจในการทำงาน

องค์กรที่มุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรม ต้องมีรูปแบบการให้รางวัลที่หลากหลายเพื่อจะได้ตอบสนองกับความต้องการที่แตกต่างกันของพนักงาน ซึ่งสิ่งจูงใจขององค์กรแบ่งได้เป็น 4 ลักษณะ ได้แก่ 1) รางวัลที่เป็นตัวเงิน 2) สิ่งจูงใจทางอาชีพการเลื่อนตำแหน่งบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับนวัตกรรม 3) รางวัลทางสังคม การให้รางวัลทางสังคมมีผลกระทบต่อบุคคลเป็นอย่างมากซึ่งมีองค์กรจำนวนน้อยที่สามารถใช้รางวัลทางสังคม 4) รางวัลด้านจิตใจ¹⁶

แรงจูงใจมาผลต่างของความฝันหรือ ความปรารถนา หักลบ สิ่งที่มีอยู่ หรือ สิ่งที่เกิดขึ้นจริง ดังนั้นหากมีความฝัน มากกว่า สิ่งที่มีอยู่ จะเกิดแรงจูงใจเป็นบวก ทำให้เกิดการจูงใจให้บุคคลนั้นกระทำการกรรมให้ได้มาซึ่งความฝันที่เป็นจริง ซึ่งแรงจูงใจจะยังคงมีอยู่ตราบเท่าที่ความพึงพอใจในสิ่งที่มีอยู่ยังไม่เท่ากับความต้องการ สามารถแบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย ได้แก่ 1. ปัจจัยจูงใจ และ 2. ปัจจัยค้ำจุน ดังนี้ 1. ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่กระตุ้นในการทำงาน เพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานที่ปฏิบัติเป็นการสร้างให้เกิดความพึงพอใจแก่พนักงานในองค์กรให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ได้แก่ 1) ความสำเร็จในการทำงาน 2) การได้รับการยอมรับนับถือ 3) ความก้าวหน้าในการทำงาน 4) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 5) ความรับผิดชอบ 2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลาเป็นปัจจัยที่ลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน และเป็นปัจจัยที่ช่วยให้บุคคลยังคงปฏิบัติงานได้ตลอดเวลา ได้แก่ 1) นโยบายและการบริหารงาน 2) การปกครองของผู้บังคับบัญชา 3) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 4) เงินเดือนผลตอบแทนจากการทำงาน 5) โอกาสที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 6) ตำแหน่งงาน 7) สภาพการทำงาน 8) ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว 9) ความมั่นคงในการทำงาน ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ¹⁷

สรุปคือ ทฤษฎีทั้งหมดที่กล่าวมาแสดงให้เห็นว่า แรงจูงใจมีส่วนสำคัญต่อการแสดงพฤติกรรมของพนักงาน นักวิชาการทั้งหลายจึงได้มีแนวคิดคล้าย ๆ กันว่าแรงจูงใจเกิดมาจากความต้องการ และแรงจูงใจทำให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการ แสดงให้เห็นได้ว่ามีความสอดคล้องกันไปตามลำดับเป็นลูกโซ่ทั้งทฤษฎีเฮิร์ซเบิร์ก อัลเดอร์เนอร์ แรงจูงใจมีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม

¹⁶ ไมตรี อินทรีย์, "ทุนทางสังคม Social Capital" (2560) 9:2 วารสารนาคบุตรปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา 14, 14-25.

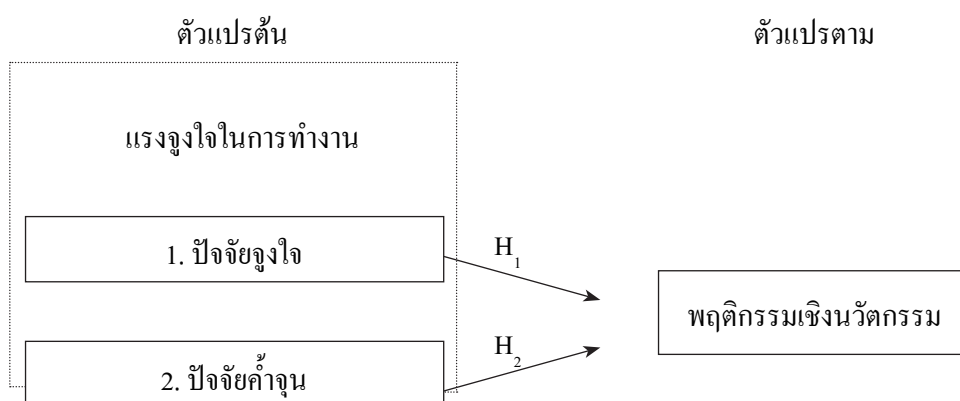
¹⁷ Hur, "Testing Herzberg's Two-Factor Theory of Motivation in the Public Sector: Is it Applicable to Public Managers?" (1959) 18:3 Public Organization Review 329, 329-343.



ของพนักงาน เพราะเป็นพลังที่สามารถทำให้บุคคลเกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ ได้ และที่สำคัญสามารถเปลี่ยนพฤติกรรมของพนักงานเปลี่ยนไปในทางที่ดี เป็นสิ่งสำคัญสำหรับการปฏิบัติงานหรือกระทำการใด ๆ การส่งเสริมให้เกิดแรงจูงใจที่ทำให้เกิดพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม เพราะแรงจูงใจจะช่วยให้พนักงานเกิดการเปลี่ยนพฤติกรรมไปในทางที่ดีและยังทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรม จากแนวคิดของนักวิชาการและจากทฤษฎีต่างๆ ที่ได้ศึกษากล่าวอ้างในการศึกษาครั้งนี้ทั้งหมดสรุปได้ว่าแต่ละทฤษฎีพฤติกรรมที่เกิดจากแรงจูงใจส่วนใหญ่มีเนื้อหาจะใกล้เคียงกัน ซึ่งเกิดมาจากการต้องการของมนุษย์ สิ่งที่มีมนุษย์ต้องการนั้นจะทำให้เกิดการกระทำหรือพฤติกรรมที่เป็นนวัตกรรมได้ ซึ่งทฤษฎีเฮิร์ซเบิร์ก แบ่งออกเป็น ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ซึ่งได้ครอบคลุมปัจจัยที่จะตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานได้อย่างครบถ้วน โดยสามารถนำมาเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย
ที่มา: Her (1959)

จากภาพที่ 1 จึงกำหนดเป็นสมมติฐาน ดังนี้ (H1) แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของสมาชิกวิสาหกิจชุมชนจังหวัดนครราชสีมา (H2) แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค้ำจุนมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของสมาชิกวิสาหกิจชุมชนจังหวัดนครราชสีมา

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ สมาชิกระดับปฏิบัติการของวิสาหกิจชุมชน จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 645 แห่ง¹⁸ ขณะที่วิสาหกิจชุมชน 1 แห่ง ส่วนใหญ่มีจำนวนสมาชิกวิสาหกิจชุมชนระดับปฏิบัติการเฉลี่ย 14.35 คน¹⁹ สอดคล้อง วิสาหกิจชุมชนส่วนใหญ่ มีจำนวนสมาชิก 9-16 คน ดังนั้น การศึกษาครั้งนี้ จึงกำหนดให้จำนวน 1 วิสาหกิจชุมชนในจังหวัดนครราชสีมา มีสมาชิกวิสาหกิจชุมชนระดับปฏิบัติการจำนวน 15 คน ขณะที่ จำนวนวิสาหกิจชุมชนในจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 645 แห่ง จึงทำให้มีประชากรทั้งสิ้น 9,675 คน²⁰

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการตอบแบบสอบถาม (Questionnaire) ครั้งนี้ คือ สมาชิกของวิสาหกิจชุมชน ในจังหวัดนครราชสีมา โดยการเปิดตารางของ Krejcie & Morgan (1970) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % โดยใช้ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ไม่เกิน 5 % ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 370 คน เพื่อป้องกันการส่งแบบสอบถามคืนอัตราที่ต่ำ ขาดความสมบูรณ์หรือสูญหาย จากการศึกษาได้มีการกำหนดให้เพิ่มกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 20 ของขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Little & Rubin, 2002) แต่เนื่องจากการส่งแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างจะเป็นรูปแบบส่งไปรษณีย์ ซึ่งอาจมีการสูญหายมากกว่าเดิม ผู้วิจัยจึงเพิ่มกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 30 ของขนาดกลุ่มตัวอย่าง จึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสม จำนวน 482 คน

เครื่องมือวิจัย

เครื่องมือวัดที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษา แนวคิดจากทฤษฎี เอกสารต่าง ๆ ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. การศึกษาเอกสาร ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน ที่มีอิทธิพลต่อ พฤติกรรมเชิงนวัตกรรม ของสมาชิกวิสาหกิจชุมชนจังหวัดนครราชสีมา เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้าง แบบสอบถาม และนอกจากนี้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นจะถูกพิจารณาจากความครอบคลุมของคำถามตาม วัตถุประสงค์งานวิจัย ซึ่งดัดแปลงและปรับปรุงจากเครื่องมือวัดที่ใช้ในการศึกษามาก่อนแล้ว ได้แก่

¹⁸ กองส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน, ระบบสารสนเทศวิสาหกิจชุมชน (22 สิงหาคม 2567) ระบบสารสนเทศวิสาหกิจชุมชน <<https://smce.doae.go.th/>>.

¹⁹ เพ็ญภา กุลมณฑล และคณะ, “การส่งเสริมการขอรับการรับรองมาตรฐานสินค้าของวิสาหกิจชุมชนในเขตอำเภอเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว” (นำเสนอที่การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ครั้งที่ 11, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 26 พฤศจิกายน 2564) 2024-2037.

²⁰ สมชาย น้อยหน้าและคณะ, “การบริหารจัดการวิสาหกิจชุมชน อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม” (2561) 19:ฉบับพิเศษ วารสาร เกษมบัณฑิต 130, 130-139.



1) แรงจูงใจในการทำงาน แบบสอบถามนี้ใช้วัด ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน มีข้อคำถามทั้งหมด 31 ข้อ คัดแปลงและปรับปรุงมาจากธนัญพร สุวรรณคาม²¹ ค่าความเชื่อมั่น 0.83

2) พฤติกรรมเชิงนวัตกรรม แบบสอบถามนี้ใช้วัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม มีข้อคำถามทั้งหมด 7 ข้อ คัดแปลงและปรับปรุงมาจากธนกฤต แซ่ไคว้²² ค่าความเชื่อมั่น 0.939

2. การพัฒนาเครื่องมือในการวิจัย

นำแบบสอบถามตรวจสอบคุณภาพด้วยการหาค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยการนำไปปรึกษาผู้เชี่ยวชาญ หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) และทดลองใช้ (Try Out) จำนวน 40 ชุดทดสอบความเชื่อมั่นโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาร์ค (Cronbach's coefficient Alpha) ค่าเท่ากับ 0.979

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลนี้เป็นการวิเคราะห์และรายงานผลการศึกษาดังด้วยวิธีพรรณนา (Descriptive Approach) โดยการนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามจำนวน 482 ชุด ซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูลมีขั้นตอน ดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา ตรวจสอบความเรียบร้อยและความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถาม บันทึกข้อมูลลงคอมพิวเตอร์เพื่อประมวลค่าสถิติต่างๆ ในการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

2. การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยคำนวณหาค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

3. การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนที่ 2 เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของสมาชิกวิสาหกิจชุมชนในจังหวัดนราธิวาส โดยคำนวณหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

4. การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนที่ 3 เกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของสมาชิกวิสาหกิจชุมชนในจังหวัดนราธิวาส โดยคำนวณหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

มีลักษณะแบบสอบถามปลายปิด มีคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบของลิเกอร์ (Linker's Rating Scale) โดยผู้ศึกษากำหนดค่าน้ำหนักของคะแนนเป็น 5 ระดับ ซึ่งแปลความหมายของค่าคะแนนเฉลี่ยของแต่ละระดับดังนี้

คะแนน 4.21 – 5.00 หมายถึง อยู่ในระดับสูงมาก

คะแนน 3.41 – 4.20 หมายถึง อยู่ในระดับสูง

คะแนน 2.61 – 3.40 หมายถึง อยู่ในระดับปานกลาง

คะแนน 1.81 – 2.60 หมายถึง อยู่ในระดับต่ำ

คะแนน 1.00 – 1.80 หมายถึง อยู่ในระดับต่ำมาก

²¹ ธนัญพร สุวรรณคาม, ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง (ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2559) 69-70.

²² ธนกฤต แซ่ไคว้, ปัจจัยด้านองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการปฏิบัติงานเพื่อรองรับเศรษฐกิจอาเซียนของกลุ่มอุตสาหกรรมแปรรูปเนื้อสัตว์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, 2557) 52-55.

5. วิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) ทำการทดสอบการกระจายแบบปกติ (Normal Distribution) และทดสอบความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง (Linear Relationship) จากนั้น วิเคราะห์ความเป็นพหุสัมพันธ์ร่วมกันหรือภาวะเส้นตรงพหุ (Multicollinearity) โดยการทดสอบจากค่า Tolerance และ VIF (Variance Inflation Factor) ของตัวแปรต้น 2 ตัวแปร โดยพิจารณาตามเกณฑ์ของ Hair et al. (2010) ที่กำหนดไว้ว่าค่าของ Tolerance ต้องมีค่ามากกว่า .10 และค่า VIF ต้องมีค่าที่ไม่เข้าใกล้หรือเกิน 10 จึงนำไปวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบนำเข้า (Stepwise Regression Analysis) ในการทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์สถานะภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 36-45 ปี ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า มีรายได้ส่วนตัวเฉลี่ยต่อเดือน 6,001-8,000 บาท มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 5-10 ปี และส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นสมาชิกของวิสาหกิจชุมชน

ผลการวิเคราะห์ระดับของพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม พบว่าระดับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในภาพรวมจัดอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.07$, $S.D.=0.48$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อย่อยพบว่า ประเด็นท่านชอบเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อหาแนวทางในการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มขึ้น มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}=4.14$, $S.D.=0.71$) จัดอยู่ในระดับมาก และประเด็นท่านยอมรับสิ่งใหม่ๆ ที่ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}=4.03$, $S.D.=0.73$) จัดอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจ พบว่าระดับแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจ จัดอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.07$, $S.D.=0.36$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อย่อยพบว่า ประเด็นท่านสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าในงานที่ท่านทำได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}=4.29$, $S.D.=0.66$) จัดอยู่ในระดับมากที่สุด และประเด็นท่านได้รับการยกย่อง ชมเชยจากหัวหน้างาน/หน่วยงาน ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}=3.99$, $S.D.=0.79$) จัดอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค้ำจุน พบว่าระดับแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค้ำจุน จัดอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.08$, $S.D.=0.47$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อย่อยพบว่า ประเด็นหน่วยงานของท่านมีนโยบายขององค์กรให้ทราบอย่างทั่วถึง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}=4.26$, $S.D.=0.67$) จัดอยู่ในระดับมากที่สุด และประเด็นหน่วยงานของท่านมีนโยบายการบริหารงานขององค์กรที่มีความชัดเจน ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}=4.00$, $S.D.=0.83$) จัดอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม ของสมาชิกวิสาหกิจชุมชนจังหวัดนครราชสีมา พบว่าการวิเคราะห์การเปรียบเทียบและวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษา คือ ด้านปัจจัยจูงใจ (X_1) ด้านปัจจัยค้ำจุน (X_2) และพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม (Y) โดยผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression) ดังต่อไปนี้



ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐาน

ตัวแปร	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0.140	0.209		0.671	0.503
ปัจจัยเชิงใจ(X_1)	0.789	0.052	0.575	15.175	0.000
ปัจจัยค่าเงิน(X_2)	0.176	0.039	0.171	4.503	0.000

$R = 0.771$, $R^2 = 0.505$, $\text{Adjusted } R^2 = 0.504$, $S.E = 0.345$ *ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐาน แรงงูใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม ของสมาชิกวิสาหกิจชุมชนจังหวัดนครราชสีมาได้ พบว่าแรงงูใจในการทำงานด้านปัจจัยเชิงใจ ($B=0.789$, $t=15.175$, $p\text{-value}=0.000$) ด้านปัจจัยค่าเงิน ($B=0.176$, $t=4.503$, $p\text{-value}=0.000$) โดยทั้ง 2 ตัวแปรนี้ ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม ของสมาชิกวิสาหกิจชุมชนจังหวัดนครราชสีมาได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายและสรุปผลการวิจัย

จากผลการศึกษา แรงงูใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม ของสมาชิกวิสาหกิจชุมชนจังหวัดนครราชสีมา มีประเด็นสำคัญที่ผู้วิจัยนำมาอภิปรายและสรุปผลการวิจัยดังนี้

จากผลการศึกษาพบว่า แรงงูใจในการทำงานด้านปัจจัยเชิงใจมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม ของสมาชิกวิสาหกิจชุมชนจังหวัดนครราชสีมา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ 1 โดยมีความหมายว่าเมื่อสมาชิกวิสาหกิจชุมชนมีแรงงูใจในการทำงานด้านปัจจัยเชิงใจมากขึ้น พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมก็จะเพิ่มสูงขึ้น และหากสมาชิกวิสาหกิจชุมชนมีแรงงูใจในการทำงานด้านปัจจัยเชิงใจน้อยลง พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมก็จะน้อยลงด้วย สอดคล้องกับงานวิจัย Karadeniz et al (2021) ได้ความสัมพันธ์ระหว่างการกระตุ้นด้วยแรงงูใจ (intrinsic motivation) และพฤติกรรมในการทำงานอย่างนวัตกรรม (innovative work behavior) พบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 โดยมีผลกระทบต่อความสามารถในการสร้างสรรค์และพฤติกรรมในการทำงานอย่างนวัตกรรมของพนักงานในองค์กร²³

²³ Karadeniz et al., *Intrinsic Motivation And Innovative Work Behavior: The Mediating Role Of Creative Self-Efficacy* (24 Aug 2024) Self-efficacy <https://www.researchgate.net/publication/357467423_Intrinsic_Motivation_And_Innovative_Work_Behavior_The_Mediating_Role_Of_Creative_Self-Efficacy>.

โดยมีข้อค้นพบว่าแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่กระตุ้นในการทำงานเพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานที่ปฏิบัติเป็นการสร้างให้เกิดความพึงพอใจแก่สมาชิกในวิสาหกิจชุมชนปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น แรงจูงใจในการทำงานที่เกิดขึ้นจากการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ รวมถึงวางแผนในการหาทางป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคตเมื่อผลงานสำเร็จลุล่วงจะก่อให้เกิดความรู้สึกพอใจในผลงานนั้น ๆ ความชัดเจนของงานเป็นความสำเร็จที่วัดได้จากการปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายตามกำหนดเวลา ความสามารถในการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานและความพอใจในผลการปฏิบัติงาน การได้รับการยอมรับนับถือ การมีความก้าวหน้าในงานที่ทำ ส่วนเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจที่ทำให้เกิดพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม

จากผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของสมาชิกวิสาหกิจชุมชนจังหวัดนครราชสีมา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ดังนั้นก็ยอมรับสมมุติฐานที่ 2 โดยมีความหมายว่าเมื่อสมาชิกวิสาหกิจชุมชนมีแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจมากขึ้น พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมก็จะเพิ่มสูงขึ้น และหากสมาชิกวิสาหกิจชุมชนมีแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจน้อยลง พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมก็จะน้อยลงด้วย สอดคล้องกับ รัฐพล วงศาโรจน์ (2565) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐที่ส่งผลให้เกิดสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมกรณีศึกษา : สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) พบว่าปัจจัยการสร้างแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากบุคลากรมีการตั้งเป้าหมายในการพัฒนาตนเอง ลดลงมีการหาข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับงานหรือให้บริการลดลงหรือมีการไปเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านการให้บริการ การฝึกอบรมด้านพัฒนาบุคลากรลดลงหรือแม้กระทั่งได้รับการเข้าฝึกอบรมจริงแต่ไม่มีการนำความรู้ที่ได้มานำมาปรับปรุงการให้บริการ²⁴

โดยมีข้อค้นพบว่าแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจ เกิดจากการมีนโยบายของกลุ่มวิสาหกิจชุมชน การที่มีอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและพร้อมใช้งาน ซึ่งถือว่าเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้ สมาชิกกลุ่มวิสาหกิจชุมชนสามารถทำงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ และยังมีแนวทางในการคิดนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นอีกด้วย

สรุปโดยภาพรวม แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์ที่ค่อนข้างแข็งแกร่งกับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจ นั้นเอง

²⁴ รัฐพล วงศาโรจน์, แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐที่ส่งผลให้เกิดสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมกรณีศึกษา: สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) (22 สิงหาคม 2024) 8365 <<https://digital.car.chula.ac.th/chulaetd/8365/>>.



ข้อเสนอแนะการวิจัย

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลวิจัยไปใช้

1. กลุ่มวิสาหกิจชุมชนควรจะต้องพัฒนาระบบการสื่อสารวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และเป้าหมายขององค์กรอย่างชัดเจน และมีการตั้งกฎระเบียบอย่างชัดเจน ซึ่งปัจจุบันการทำงานในกลุ่มวิสาหกิจชุมชน มักจะมองข้ามในเรื่องของการกำหนดนโยบาย การมีกฎระเบียบในการทำงาน เป็นที่รับทราบทั่วกันอย่างชัดเจนซึ่งจะถือว่าเป็นเรื่องที่สำคัญที่จะทำให้สมาชิกในกลุ่มมีการยอมรับเชื่อถือในหลักการทำงาน

2. มีระบบสนับสนุนการทำงาน เช่น การจัดหาทรัพยากรที่จำเป็น เช่น อุปกรณ์ เทคโนโลยีงบประมาณ ฯลฯ การอำนวยความสะดวกและลดอุปสรรคในการทำงาน รวมไปถึงการสนับสนุนการทำงานเป็นทีม

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้มีการจำกัดขอบเขตการศึกษาเฉพาะกลุ่มวิสาหกิจชุมชนในจังหวัดนราธิวาส ดังนั้น การศึกษาครั้งต่อไปควรมีการศึกษาในภาคอื่น ๆ ของประเทศไทย เพื่อนำผลมาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างพื้นที่ และสามารถนำผลการวิจัยไปปรับประยุกต์ใช้ให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

2. งานวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantities Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ในการศึกษาครั้งต่อไปควรมีการศึกษาจาก เครื่องมืออื่น ๆ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อศึกษาให้ทราบถึงแรงจูงใจในการทำงาน จากสมาชิกกลุ่มอย่างแท้จริง

บรรณานุกรม

- กองส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน, ระบบสารสนเทศวิสาหกิจชุมชน (22 สิงหาคม 2567) ระบบสารสนเทศวิสาหกิจชุมชน <<https://smce.doe.go.th/>>.
- แก้วตา สรอดิศักดิ์, ปัจจัยเหตุและผลของพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานธนาคารกรุงเทพ เขตจังหวัดนครปฐม (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2560).
- ทาริกา สระทองคำ และคณะ, “รูปแบบการพัฒนาผลิตภัณฑ์ของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนที่ตอบสนองความต้องการลูกค้าในยุคอนาคต” (2563) 8:1 วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์นมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์.
- ชนกฤต แซ่ไคว้, ปัจจัยด้านองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการปฏิบัติงานเพื่อรองรับเศรษฐกิจอาเซียนของกลุ่มอุตสาหกรรมแปรรูปเนื้อสัตว์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, 2557).
- ธนัญพร สุวรรณคาม, ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง (ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2559).
- นพวรรณ พึ่งพา, การจัดการเชิงนวัตกรรมของวิสาหกิจชุมชนในเขตพื้นที่ระยองเศรษฐกิจ ภาคตะวันออกของประเทศไทย (ชลบุรี; กองส่งเสริมคณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, 2563).
- นัฐกานต์ ฐิติจำเจริญพรและกัลยกิตติ์ กิรติอังกูร, “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานองค์การธุรกิจของบริษัทโตโยต้า ไคฮัทสึ เอ็นจิเนียริง แอนด์ แมนูแฟกเจอร์ จำกัด” (2561) 11:2 Veridian E-Journal Silpakorn University.
- ประเวศ ชุ่มเกสรกุลกิจและศศิมาจ ฦ วัชร, “พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน : แนวคิด ปัจจัยเชิงสาเหตุ ความท้าทาย” (2561) 10:1 วารสารพฤติกรรมศาสตร์เพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พัฒนัณมล อ่อนสำลี, “การปรับตัวของวิสาหกิจชุมชนในสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019” (2564) 23:1 วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์.
- เพ็ญนภา กุลมงคล และคณะ, “การส่งเสริมการขอรับการรับรองมาตรฐานสินค้าของวิสาหกิจชุมชนในเขตอำเภอเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว” (นำเสนอที่การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 11, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 26 พฤศจิกายน 2564). ไมตรี อินทรีย์ยะ, “ทุนทางสังคม Social Capital” (2560) 9:2 วารสารนาคนุตรปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- วชิรา ไฝเจริญมงคล และจิราพร เชียงชนะนา, ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของวิสาหกิจชุมชน ปี 2560-2562 (กรุงเทพมหานคร; กองส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน กรมส่งเสริมการเกษตร, 2563).
- สมชาย น้อยถ้ำ และคณะ, “การบริหารจัดการวิสาหกิจชุมชน อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม” (2561) 19:ฉบับพิเศษ วารสารเกษมบัณฑิต.



สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, *แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (2561-2580)* (กรุงเทพมหานคร; สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2562).

Hur, "Testing Herzberg's Two-Factor Theory of Motivation in the Public Sector: Is it Applicable to Public Managers?" (1959) 18:3 *Public Organization Review*.

Kleysen and Street, "Toward a multi-dimensional measure of individual Innovative behavior." (2001) 2:3 *Journal of Intellectual Capital*.

Jaaffar et al., "Applying Holistic Adult Learning Theory to the Study of Calculus" (2018) 15:3 *Journal of University Teaching & Learning Practic*.

