

ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากร การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 2 (ภาคใต้) จังหวัดนครศรีธรรมราช

Factors affecting innovative behavior of personnel in Provincial Electricity Authority Area 2 (Southern) Nakhon Si Thammarat

เพ็ญจันทร์ ศรีเกต (Penjan Srigate)¹

จรีพร ศรีทอง (Chareeporn Srithong)²

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากร การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 2 (ภาคใต้) จังหวัดนครศรีธรรมราช (กฟต.2) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และศึกษาปัจจัยส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม ผ่านตัวแปรบรรยากาศในการส่งเสริม นวัตกรรม การสนับสนุนด้านนวัตกรรมขององค์กร และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยเก็บ ข้อมูลผ่านแบบสอบถามออนไลน์จากบุคลากรของ กฟต.2 ในพื้นที่ 6 จังหวัด ได้แก่ จังหวัด นครศรีธรรมราช สุราษฎร์ธานี พังงา ภูเก็ต กระบี่ และตรัง จำนวน 360 ชุด และนำมาวิเคราะห์ ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา และการวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากร กฟต.2 อยู่ในระดับมาก โดยมี ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากร กฟต.2 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ระดับการศึกษา และตำแหน่ง ที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม แตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วน เพศสภาพ Generations รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพครอบครัว และระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กรที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมเชิง นวัตกรรม ไม่แตกต่างกัน และบรรยากาศในการส่งเสริม นวัตกรรม การสนับสนุนด้าน นวัตกรรม ขององค์กร และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม

คำสำคัญ : พฤติกรรมเชิงนวัตกรรม, บรรยากาศในการส่งเสริม นวัตกรรม, การสนับสนุนด้าน นวัตกรรมขององค์กร, แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

¹ นิสิตมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง อีเมล : kungpenjan@gmail.com

² รองศาสตราจารย์ ประจำคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

แนวโน้มเทคโนโลยีดิจิทัลที่สำคัญ ในปี พ.ศ. 2566 จะเป็นการผสมรวมเทคโนโลยี ดิจิทัลเข้ากับกระบวนการหลักของธุรกิจ เพื่อคงความได้เปรียบในการแข่งขัน ซึ่งมีแนวโน้มทาง เทคโนโลยีดิจิทัลที่สำคัญ เช่น 1) ปัญญาประดิษฐ์ (AI) 2) อินเทอร์เน็ตแห่งอนาคต (Metaverse) 3) การเชื่อมต่อแบบโลกอัจฉริยะ (Intelligent world) และมีสิ่งหนึ่งที่ทุกองค์กรให้ความสำคัญ

เพื่อให้การปฏิบัติงานได้รวดเร็วมากยิ่งขึ้น และสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน คือการสร้างนวัตกรรมให้แก่องค์กรและให้ความสำคัญต่อการนำนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงานก่อนคู่แข่ง

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค หรือ กฟภ. (PEA) ดำเนินธุรกิจหลักในการจัดหาและให้บริการจำหน่ายไฟฟ้าแก่ผู้ใช้ไฟฟ้าในพื้นที่ส่วนภูมิภาค (ยกเว้น กรุงเทพมหานคร นนทบุรี และสมุทรปราการ) รวมถึงธุรกิจที่เกี่ยวข้องเนื่องทั้งในเชิงธุรกิจเสริมที่ให้บริการเพื่อสนับสนุนลูกค้าของ กฟภ. และธุรกิจใหม่ โดย กฟภ. มีการปรับโครงสร้างองค์กรและกลยุทธ์ในการดำเนินงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในสภาวะการณปัจจุบัน โดยกำหนดแผนแม่บทด้านนวัตกรรมของ กฟภ. พ.ศ. 2566 – 2570 (PEA Innovation Master Plan 2023 – 2027)

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 2 (ภาคใต้) จังหวัดนครศรีธรรมราช (กฟต.2) เป็นการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 ใน 12 เขต ของ กฟภ. ตามโครงสร้างองค์กรของ กฟภ. มีหน้าที่รับผิดชอบกำกับดูแลหน่วยงานของ กฟภ. ในพื้นที่ 6 จังหวัด ประกอบด้วย จังหวัดนครศรีธรรมราช สุราษฎร์ธานี พังงา ภูเก็ต กระบี่ และตรัง และปัจจุบันมีการแข่งขันทางด้านธุรกิจพลังงานไฟฟ้าสูง ทำให้ กฟต.2 เห็นความสำคัญในการเพิ่มศักยภาพในงานบริการ เพิ่มความเร็ว และประสิทธิภาพ ด้วยการจัดทำนวัตกรรมต่าง ๆ ประกอบด้วย ด้านกระบวนการดำเนินงาน สิ่งประดิษฐ์ใหม่ๆ และพัฒนาซอฟต์แวร์ต่าง ๆ ดังนั้น พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมจึงเป็นหัวใจสำคัญที่ช่วยในการเพิ่มศักยภาพในงานบริการ จึงจำเป็นต้องทราบว่าปัจจัยใดที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากรใน กฟต.2

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากร กฟต.2 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
2. เพื่อศึกษาระดับของบรรยากาศในการสร้างนวัตกรรม การสนับสนุนด้านนวัตกรรมขององค์กร และแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากร กฟต.2

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อ พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากร กฟต.2 แตกต่างกัน
2. บรรยากาศในการส่งเสริมนวัตกรรม ส่งผลต่อ พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากร กฟต.2
3. การสนับสนุนด้านนวัตกรรมขององค์กร ส่งผลต่อ พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากร กฟต.2
4. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อ พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากร กฟต.2

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากร ได้แก่ บุคลากรในสังกัด กฟต.2 มีจำนวน 2,464 คน (แผนกบุคลากรและสวัสดิการ ณ เดือนมิถุนายน 2566)
2. ขอบเขตด้านพื้นที่ในการศึกษา ได้แก่ สำนักงานการไฟฟ้าสังกัด กฟต.2 ในพื้นที่ 6 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดนครศรีธรรมราช สุราษฎร์ธานี ตรัง กระบี่ ภูเก็ต และพังงา

3. ขอบเขตด้านเนื้อหา ประกอบด้วยตัวแปรอิสระ ได้แก่ 1) ปัจจัยส่วนบุคคล 2) บรรยากาศในการสร้างนวัตกรรม 3) การสนับสนุนด้านนวัตกรรมขององค์กร และ 4) แรงจูงใจในการทำงาน และตัวแปรตาม คือ พฤติกรรมเชิงนวัตกรรม

4. ขอบเขตด้านระยะเวลา ตั้งแต่เดือนมิถุนายน - ธันวาคม 2566

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม

De Jong and Den Hartog (2010) ได้ศึกษาทำการวิจัยเพื่อพัฒนาแบบวัดพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานได้พบองค์ประกอบ ดังนี้ 1) การแสวงหาโอกาสในการสร้างนวัตกรรม (Idea exploration) 2) การสร้างความคิด (Idea generation) 3) การส่งเสริมความคิดให้เป็นที่ยอมรับ (Idea championing) 4) การนำความคิดใหม่ไปสู่การปฏิบัติ (Idea implementation)

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับบรรยากาศในการส่งเสริมนวัตกรรม

องค์ประกอบของบรรยากาศองค์กร (Roderic, 2007) ได้จำแนกบรรยากาศนวัตกรรมขององค์กรเป็น 8 มิติ คือ 1) มิติการนำเสนอความคิด 2) มิติอิสระในการแสดงความคิดเห็น 3) มิติอิสระในการถาม 4) มิติการมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการทำงาน 5) มิติความพึงพอใจอันเกิดจากเนื้อหา 6) มิติอิสระในการสร้างนวัตกรรม 7) มิติสภาพแวดล้อมที่คึกคัก และ 8) มิติคึกคักที่วัตถุประสงค์จำเพาะ โดยสภาพแวดล้อมภายในองค์กรนั้น บุคคลสามารถรับรู้ทั้งทางตรงและทางอ้อม และมีอิทธิพลต่อการจูงใจและการปฏิบัติงานของพนักงาน

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการสนับสนุนด้านนวัตกรรมขององค์กร

การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ตามแนวความคิดของ Cilla (2011) ประกอบด้วยคุณลักษณะ 6 ด้าน ได้แก่ 1) ความเป็นอิสระ (Freedom) 2) การให้การสนับสนุนของหัวหน้างาน (Supervisory Encouragement) 3) การให้การสนับสนุนด้านทรัพยากรที่เพียงพอ (Sufficient Resources) 4) การสนับสนุนการทำงานเป็นกลุ่ม (Work-Group Supports) 5) การสนับสนุนขององค์กร (Organizational Encouragement) 6) งานที่ท้าทาย (Challenging Work)

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory) ได้กล่าวว่า ทฤษฎี 2 ปัจจัย ประกอบด้วย 1) ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน และ 2) ปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors or Motivators) เป็นปัจจัยภายในหรือความต้องการภายในของบุคลากรที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง ประกอบด้วยปัจจัย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) 2) การได้รับการยอมรับ (Recognition) 3)

ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement) หรือโอกาสในการเจริญเติบโต (Possibility of Growth) 4) ลักษณะงานที่ทำ (Work Itself) 5) ความรับผิดชอบ (Responsibility)

2. ปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Maintenance or Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง ประกอบด้วยปัจจัย 10 ด้าน ได้แก่ 1) นโยบายและการบริหารขององค์กร (Company Policy and Administration) 2) การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล (Supervision) 3) ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (Interpersonal Relations with Supervision) 4) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relations with Peers) 5) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal Relations with Subordinators) 6) ตำแหน่งงาน (Status) 7) ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) 8) ชีวิตส่วนตัว (Personal Life) 9) สภาพการทำงาน (Working Conditions) 10) ค่าตอบแทน (Compensations) และสวัสดิการ (Welfares)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เกียรติศักดิ์ สุภรัตน์ และ กล้าหาญ ฒ นาน (2566) ได้ศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรม ในการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษา โดยผลการศึกษา พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก และพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ และด้านสภาพแวดล้อมทางจิตใจมีอิทธิพลพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กิตติยา เตรียมลิขิตกุล และคณะ (2566) ได้ศึกษาอิทธิพลของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานบริษัทผลิตและจำหน่ายเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครโดยมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นตัวแปรส่งผ่าน โดยมีผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์นวัตกรรมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์นวัตกรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 3) สภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์นวัตกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์นวัตกรรมผ่านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นตัวแปรส่งผ่านแบบบางส่วนระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานกับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์นวัตกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ภควัต สงวนเงิน และประสพชัย พสุนนท์ (2564) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานบริษัทข้ามชาติ พื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุอยู่ในช่วง Gen Y การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 3 ปี และสังกัดอยู่ในฝ่ายบริหารจัดการ เมื่อศึกษาอิทธิพลของตัวแปร

อิสระที่มีต่อตัวแปรตาม ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยบรรยากาศองค์การที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ ได้แก่ การสนับสนุนขององค์การ งานที่ท้าทาย การสนับสนุนการทำงานเป็นกลุ่ม การให้การสนับสนุนด้านทรัพยากรที่เพียงพอ และความเป็นอิสระ ส่งผลเชิงบวกต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานบริษัทข้ามชาติที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สุภาพร เฟ่งพิศ (2564) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน กลุ่มโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดนครปฐม และมีผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางบวกต่อบรรยากาศองค์การ แรงจูงใจในการทำงาน และพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน 2) บรรยากาศองค์การมีอิทธิพลทางบวกต่อแรงจูงใจในการทำงาน และพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน 3) แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน 4) ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของตัวแบบจำลองโครงสร้างของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานกลุ่มโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดนครปฐม

สิรภพ สมอุดร และ สุชาดา นันทะไชย (2562) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการนวัตกรรมของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี และผลการวิจัย พบว่า 1) ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี มีระดับพฤติกรรมการนวัตกรรมโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยด้านแรงจูงใจในตนเองและปัจจัยด้านบรรยากาศการทำงานด้านนวัตกรรมส่งผลต่อพฤติกรรมการนวัตกรรม ของครูอย่างมีนัยสำคัญระดับ 0.01 ส่วนปัจจัยด้านการสนับสนุนของผู้บริหารด้านนวัตกรรมและ ปัจจัยด้านการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง ไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมการนวัตกรรมของครู

โชติกา จันทร์อยู่ย (2561) ศึกษาระดับพฤติกรรมการเชิงนวัตกรรมของพนักงานเจเอเนอเรนซ์ วนาย การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) และศึกษาอิทธิพลของปัจจัยระดับองค์กร กลุ่มงาน และบุคคล ผ่านตัวแปรบรรยากาศในการส่งเสริมนวัตกรรม การแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิก และความไม่พอใจในสถานการณ์ที่เป็นอยู่ ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเชิงนวัตกรรม และผลการศึกษาพบว่า พนักงานเจเอเนอเรนซ์ วนายของ กฟผ. มีระดับพฤติกรรมการเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง และ บรรยากาศในการส่งเสริมนวัตกรรม ส่งผลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการเชิงนวัตกรรมอย่างมีนัยสำคัญ

วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาวินิจฉัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสำรวจแบบสอบถามออนไลน์ที่สร้างขึ้นเพื่อนำมาวิเคราะห์และประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ จากนั้นจึงนำข้อมูลทั้งหมดมาสรุปพร้อมอภิปรายผลการศึกษาพฤติกรรมการนวัตกรรมของบุคลากร กฟผ.2

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรในสังกัด กฟผ.2 ประกอบด้วย 6 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดนครศรีธรรมราช สุราษฎร์ธานี พังงา ภูเก็ต กระบี่ และตรัง ซึ่งมีจำนวนบุคลากร

ทั้งสิ้น 2,464 คน ซึ่งทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ดังนั้น ผู้ศึกษาได้กำหนดขนาดของกลุ่มใช้หลักการของทาโร่ ยามาเน่ (Yamane, 1973) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 345 คน และเพื่อป้องกันความผิดพลาดในการเก็บข้อมูลไม่ครบถ้วนหรือไม่สมบูรณ์ ผู้ศึกษาจึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างเพิ่มขึ้นเป็น 360 คน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นจากแนวทฤษฎีเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 7 ข้อ ได้แก่ เพศสภาพ Generations (ระบุช่วงอายุ) ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพครอบครัว ตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กร เป็นคำถามแบบเลือกตอบ (Check List) จำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 – ส่วนที่ 5 เป็นคำถามปลายเปิดแบบมาตราประมาณค่า แบ่งความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ มีรายละเอียดดังนี้

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศในการส่งเสริมนวัตกรรม จำนวน 13 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการสนับสนุนด้านนวัตกรรมขององค์กร จำนวน 12 ข้อ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำนวน 10 ข้อ

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากร จำนวน 19 ข้อ

ผู้วิจัยได้แต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิที่เชี่ยวชาญในสาขาที่เกี่ยวข้อง จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม โดยคำนวณค่า IOC ทั้งฉบับเท่ากับ 0.908 ซึ่งอยู่ในค่าเกณฑ์การตัดสินค่า IOC ที่ 0.050 ขึ้นไป แสดงว่าข้อคำถามนั้นวัดได้ตรงวัตถุประสงค์หรือเนื้อหา สามารถนำแบบสอบถามนั้นไปใช้ได้ และผู้วิจัยได้ทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach 's Alpha Coefficient) ผลการตรวจสอบพบว่าข้อคำถามทั้ง 4 ส่วน ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α) เท่ากับ 0.984 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.7 แสดงว่าแบบสอบถามนี้ มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับที่ยอมรับได้จึงนำแบบสอบถามไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง และการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่าง โดยวิธีการเลือกกลุ่มเป้าหมายแบบเฉพาะเจาะจง (Judgmental or Purposive Sampling) คือ เลือกเฉพาะกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากร กฟต.2 ซึ่งเป็นวิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Nonprobability Sampling) เก็บข้อมูลจากแบบสอบถามออนไลน์บน Google Form ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 360 ตัวอย่าง และได้จากการศึกษาค้นคว้าจากข้อมูลจากหนังสือ วารสาร สิ่งพิมพ์ต่าง ๆ รวมทั้งหนังสือ และบทความทางวิชาการที่เกี่ยวข้อง

การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้สำหรับการวิเคราะห์มีดังนี้ 1) สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบน

มาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) 2) สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธีการนำเข้าตัวแปรแบบ Enter เพื่อศึกษาปัจจัยด้านบรรยากาศในการส่งเสริมนวัตกรรม, การสนับสนุนด้านนวัตกรรมขององค์กร, แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศในการส่งเสริมนวัตกรรม การสนับสนุนด้านนวัตกรรมขององค์กร แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์นวัตกรรม พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็น เพศสภาพชาย อยู่ในกลุ่ม Generation Y (เกิดปี พ.ศ. 2523 – 2540) มีการศึกษาระดับปริญญาตรี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 - 35,000 บาท สถานภาพครอบครัว สมรส (มีภรรยา) ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งพนักงานระดับ 2-7 และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 - 15 ปี

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลบรรยากาศในการส่งเสริมนวัตกรรมของบุคลากร กฟต.2 โดยภาพรวม โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นมากที่สุดเป็นอันดับแรก คือ ด้านการเผยแพร่ความคิดสร้างสรรค์ในรูปแบบต่าง ๆ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 รองลงมาด้านกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรเสนอความคิดสร้างสรรค์มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 และด้านการนำความคิดไปพัฒนาเป็นต้นแบบและผลิตภัณฑ์ใหม่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์การสนับสนุนด้านนวัตกรรมขององค์กรของบุคลากร กฟต.2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นมากที่สุดเป็นอันดับแรก คือ ด้านผู้บริหารมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 รองลงมาด้านความรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 และด้านทรัพยากรมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 ตามลำดับ

4. ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กฟต.2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นมากที่สุดเป็นอันดับแรก คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 รองลงมา ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งตามสายงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 และด้านผลตอบแทน/เงินเดือน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 ตามลำดับ

5. ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากร กฟต.2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นมากที่สุดเป็นอันดับแรก คือ ด้านการแสวงหาโอกาส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 รองลงมา ได้แก่ ด้านการส่งเสริมความคิดให้เป็นที่ยอมรับ และด้านการทำความคิดให้เป็นจริง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 เท่ากัน และด้านการสร้างความคิด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 ตามลำดับ

6. ผลการทดสอบสมมติฐาน

6.1 ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากร กฟต.2 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศสภาพ Generations รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพครอบครัว และระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กร ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากร กฟต.2 ไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา และตำแหน่ง ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากร กฟต.2 แตกต่างกัน

6.2 บรรยากาศในการส่งเสริมนวัตกรรมส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากร กฟต.2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยตัวแปร ด้านกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรเสนอความคิดสร้างสรรค์ (X1) ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากร กฟต.2 มากที่สุด (ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย = 0.444) รองลงมา ได้แก่ ด้านการนำความคิดไปพัฒนาเป็นต้นแบบและผลิตภัณฑ์ใหม่ (X2) (สัมประสิทธิ์ถดถอย = 0.259) และด้านการเผยแพร่ความคิดสร้างสรรค์ในรูปแบบต่าง ๆ (X3) (สัมประสิทธิ์ถดถอย = -0.007) ตามลำดับ โดยตัวแปรทั้งหมดสามารถอธิบายหรือทำนายพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากร กฟต.2 ได้ร้อยละ 58.30 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนายเท่ากับ 0.387 จึงยอมรับสมมติฐาน สามารถเขียนสมการพยากรณ์ ได้ดังนี้

โดยที่ Y = ตัวแปรตาม คือ พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากร กฟต.2

สมการถดถอยที่คำนวณโดยใช้คะแนนดิบ คือ $Y = 0.444X_1 + 0.259X_2 - 0.007X_3$

6.3 การสนับสนุนด้านนวัตกรรมขององค์กรส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากร กฟต.2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยตัวแปร ด้านความรู้ (X5) ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากร กฟต.2 มากที่สุด (ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย = 0.305) รองลงมา ได้แก่ ด้านผู้บริหาร (X6) (สัมประสิทธิ์ถดถอย = 0.265) โดยตัวแปรทั้งหมดสามารถอธิบายหรือทำนายพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากร กฟต.2 ได้ร้อยละ 54.20 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนายเท่ากับ 0.334 จึงยอมรับสมมติฐาน สามารถเขียนสมการพยากรณ์ ได้ดังนี้

สมการถดถอยที่คำนวณโดยใช้คะแนนดิบ คือ $Y = 1.798 + 0.305X_5 - 0.265X_6$

6.4 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากร กฟต.2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยตัวแปร ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (X7) ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากร กฟต.2 มากที่สุด (ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย = 0.504) รองลงมา ได้แก่ ด้านผลตอบแทน/เงินเดือน (X8) (สัมประสิทธิ์ถดถอย = 0.158) และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งตามสายงาน (X9) (สัมประสิทธิ์ถดถอย = 0.147) ตามลำดับ โดยตัวแปรทั้งหมดสามารถอธิบายหรือทำนายพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากร กฟต.2 ได้ร้อยละ 71.30 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนายเท่ากับ 0.264 จึงยอมรับสมมติฐาน สามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการถดถอยที่คำนวณโดยใช้คะแนนดิบ คือ $Y = 0.773 + 0.504X_7 + 0.158X_8 + 0.147X_9$

อภิปรายผล

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากร การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 2 (ภาคใต้) จังหวัดนครศรีธรรมราช” สามารถนำมาอภิปรายผลการทดสอบสมมติฐานได้ ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากร กฟต.2 แตกต่างกัน จากการศึกษาพบว่าบุคลากร กฟต.2 ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามระดับการศึกษา และตำแหน่ง ที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้เนื่องจาก ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา และตำแหน่ง ที่แตกต่างกัน เป็นปัจจัยที่บ่งบอกว่าพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากรย่อมแตกต่างกันไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกียรติศักดิ์ สุภรัตน์ และ กล้าหาญ ฒ นาน (2566) ได้ศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรม ในการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษา ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษาที่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทรพล อังคนานุวัฒน์ (2563) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม ของพนักงานบริษัท ทีสโก้ไฟแนนเชียลกรุ๊ป จำกัด (มหาชน) ผลวิจัยพบว่า ตำแหน่งงานที่รับผิดชอบที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นของพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมที่ต่างกัน

และจากการศึกษาพบว่า บุคลากร กฟต.2 ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตาม เพศสภาพ Generations รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพครอบครัว และระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กร ที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตาม เพศสภาพ Generations รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพครอบครัว และระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กร เป็นปัจจัยภายนอกที่ไม่ได้ส่งผลโดยตรงต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม ทำให้พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกียรติศักดิ์ สุภรัตน์ และ กล้าหาญ ฒ นาน (2566) ได้ศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรม ในการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษา ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล รายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษาไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของกิติยา เตรียมลิขิตกุล และคณะ (2566) ได้ศึกษาอิทธิพลของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานบริษัทผลิตและจำหน่ายเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นตัวแปรส่งผ่าน ซึ่งจากผลการศึกษา พบว่า เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ในการทำงานในองค์กรแห่งนี้ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์นวัตกรรมไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 บรรยากาศในการส่งเสริมนวัตกรรมส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากร กฟต.2 จากการศึกษาพบว่า บรรยากาศในการส่งเสริมนวัตกรรมส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากร กฟต.2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนี้

แสดงให้เห็นว่า บรรยากาศในการส่งเสริมนวัตกรรมเป็นสิ่งสำคัญในการเพิ่มพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม ไม่ว่าจะเป็นบรรยากาศการจัดกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรเสนอความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นสิ่งผลักดันให้บุคลากรเกิดแนวคิดในการแก้ปัญหาเพื่อปรับปรุงวิธีการทำงานใหม่ โดยมีการจัดการให้มีการฝึกอบรมเพื่อต่อยอดแนวคิดไปสู่การพัฒนาเป็นต้นแบบและผลิตภัณฑ์ใหม่ และมีทีมงานคอยสนับสนุนเพื่อให้แนวคิดนั้น ๆ สำเร็จพร้อมนำไปพัฒนาเป็นผลิตภัณฑ์ ซึ่งองค์กรมีแนวทางและช่องทางในการเผยแพร่ความคิดสร้างสรรค์ในรูปแบบต่าง ๆ ต่อไป เพื่อสนับสนุนภารกิจขององค์กรให้มีประสิทธิภาพ โดยการพัฒนาและนำนวัตกรรมต่าง ๆ ไปใช้ต่อไป ทั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของภควัต สงวนเงิน และประสพชัย พสุนนท์ (2564) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานบริษัทข้ามชาติ พื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล จากผลการศึกษาปัจจัยบรรยากาศองค์การที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ สรุปได้ว่า ภาพรวมของระดับบรรยากาศองค์การที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์อยู่ในระดับสูง และสอดคล้องกับงานวิจัยของโชติกา จันทร์อยู่ (2561) ศึกษาระดับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานเจเอชอาร์หน่วยงาน การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) ผลการวิจัย พบว่า บรรยากาศในการส่งเสริมนวัตกรรมส่งผลต่อระดับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานเจเอชอาร์หน่วยงานในระดับสูง

สมมติฐานที่ 3 การสนับสนุนด้านนวัตกรรมขององค์กรส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากร กฟต.2 จากการศึกษาพบว่า การสนับสนุนด้านนวัตกรรมขององค์กรส่งผลต่อ พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากร กฟต.2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น แสดงให้เห็นว่าการสนับสนุนด้านนวัตกรรมขององค์กรเป็นสิ่งสำคัญในการเพิ่มพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม ไม่ว่าจะเป็น การสนับสนุนความรู้ โดยมีช่องทางทั้งการจัดฝึกอบรม สนับสนุนเงินเพื่อไปหาความรู้จากหน่วยงานภายนอก หรือองค์กรจัดให้มีวิทยากรมาแนะนำภายใน รวมทั้งการแลกเปลี่ยนความรู้ภายในหน่วยงานกันเอง ซึ่งทั้งหมดก็อยู่ภายใต้การสนับสนุนของผู้บริหารขององค์กรที่เห็นความสำคัญของนวัตกรรม ทำให้เกิดการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมขึ้นในองค์กร ทั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริภาพ สมอุดร และสุชาติ นันทะไชย (2562) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมนวัตกรรมของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ด้านการสนับสนุนของผู้บริหารด้านนวัตกรรม สนับสนุนให้ครูไปศึกษาเรียนรู้ทางด้านนวัตกรรมให้มีการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ประสบการณ์ด้านนวัตกรรมระหว่างเพื่อนครู และสอดคล้องกับงานวิจัยของภัทรพล อังคณานุวัฒน์ (2563) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม ของพนักงานบริษัท ทีเอสโกไฟแนนเชียลกรุ๊ป จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัย พบว่า การสนับสนุนจากผู้บริหารส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานบริษัท ทีเอสโกไฟแนนเชียลกรุ๊ป จำกัด (มหาชน)

สมมติฐานที่ 4 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อ พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากร กฟต.2 จากการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อ พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากร กฟต.2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นแสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งสำคัญในการเพิ่มพฤติกรรมนวัตกรรม ไม่ว่าจะเป็นความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ผลตอบแทน/เงินเดือน หรือความก้าวหน้าในตำแหน่งตามสาย ซึ่งเป็นสิ่งที่ผลักดันให้บุคลากรเกิดพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม เพื่อให้เป้าหมายประสบความสำเร็จ

โดยลดขั้นตอนหรือเพิ่มความรวดเร็วในการปฏิบัติงานโดยการนำนวัตกรรมมาช่วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาพร เฟ่งพิศ (2564) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน กลุ่มโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์ของพนักงานกลุ่มโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดนครปฐม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริภาพ สมอูตร และ สุชาดา นันทะไชย (2562) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมนวัตกรรมของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ด้านแรงจูงใจในตนเอง เช่นความสำเร็จในการทำงานเกิดเป็นแรงจูงใจให้เกิดความคิดเพื่อการสร้างสรรค์งานใหม่ รวมถึงความก้าวหน้าในอาชีพครูเป็นแรงจูงใจให้เกิดพฤติกรรมนวัตกรรม

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากร การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 2 (ภาคใต้) จังหวัดนครศรีธรรมราช ทำให้ทราบถึงปัจจัยหลายด้านที่ส่งผลต่อพฤติกรรมนวัตกรรมของบุคลากรใน กฟต.2 ดังนี้

1. บรรยากาศในการส่งเสริมนวัตกรรม ควรเพิ่มการพัฒนาต้นแบบโดยการคัดเลือกจากความคิดสร้างสรรค์ที่ดีที่สุด
2. การสนับสนุนด้านนวัตกรรมขององค์กรควรเพิ่มการสนับสนุนเงินทุน อุปกรณ์และเครื่องมือ เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากรในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้มากขึ้น
3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน บุคลากรของ กฟต.2 จะมุ่งเน้นที่ความสำเร็จของการปฏิบัติงานมากที่สุด ซึ่งสูงกว่าแรงจูงใจด้านผลตอบแทน/เงินเดือน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งตามสายงาน แสดงให้เห็นว่าบุคลากรใน กฟต.2 มีความรับผิดชอบในการทำงาน ดังนั้นผู้บริหารควรรักษาบุคลากรส่วนนี้ให้คงอยู่กับองค์กร เพื่อช่วยในการพัฒนาองค์กรด้านนวัตกรรมต่อไป โดยการส่งเสริมและสนับสนุนในการนำความคิดสร้างสรรค์ พร้อมทั้งพัฒนาต้นแบบนวัตกรรมพร้อมทั้งนำไปขยายผล เพื่อมุ่งเน้นผลสำเร็จของงาน โดยลดระยะเวลา และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2555). *การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (2566). *แผนแม่บทด้านนวัตกรรมของ กฟภ. พ.ศ. 2565-2569*. ค้นเมื่อ 12 กรกฎาคม 2566, จาก <https://www.pea.co.th/เกี่ยวกับเรา/ยุทธศาสตร์และแผนการดำเนินงานขององค์กร>.
- กิตติยา เตரியมลิขิตกุล และคณะ (2566). *อิทธิพลของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์นวัตกรรม ของพนักงานบริษัทผลิตและจำหน่ายเครื่องดื่มแห่ง*

- หนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นตัวแปรส่งผ่าน.
วารสารวิชาการสถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก, 9(1), 463 - 478.
- เกียรติศักดิ์ สุภรัตน์ และ กล้าหาญ ณ น่าน (2566). สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษา.
วารสารวิชาการการตลาดและการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 10(1), 20 – 35
- โชติกา จันทร์อยู่. (2562). พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- แผนกบุคคลและสวัสดิการ กองอำนวยการ กฟต.2.(2566). ข้อมูลบุคลากร ในสังกัด กฟต.2. ค้นเมื่อ 25 มิถุนายน 2566, จาก <https://sites.google.com/view/hr-s2>
- ภควัต สงวนเงิน และประสพชัย พสุนนท์ (2564). บรรยากาศองค์การที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานบริษัทข้ามชาติ พื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล. วารสารบริหารธุรกิจและการบัญชี มหาวิทยาลัยขอนแก่น : 117 – 132
- ภัทรพล อังคนานวัฒน์. (2563). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานบริษัท ทีเอสโก้ไฟแนนเชียลกรุ๊ป จำกัด (มหาชน). สารนิพนธ์หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สิรภพ สมอุดร และ สุชาดา นันทะไชย (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมนวัตกรรมของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี. วารสารครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 47(1), 391 - 406.
- สุภาพร เฟ่งพิศ. (2564). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานกลุ่มโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดนครปฐม. วารสารบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง 3(3): 131-146.
- Cilla, M.J. (2011). *Exploring the relationship between organizational citizenship behavior and organizational climates for creativity*. California: San Jose State University.
- De Jong, J. P. J. & Den Hartog, D. (2010). *Measuring Innovative Work Behavior. Creativity and Innovation Management*, 19(1), 23-36.
- Roderic. G. (2007). *A climate of success: Creating the right organization climate for high performance*. Butterworth-Heinemann Publisher.
- Taro Yamane. (1973). *Statistics: an introductory analysis*. New York: New York: Harper & Row.