



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 15
 “Global Goals, Local Actions: Looking Back and Moving Forward 2022”
 วันที่ 21 มีนาคม พ.ศ. 2565

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน บริษัทมติชน จำกัด (มหาชน)
 Factors Influencing Innovative Behavior of Employees in
 Matichon Publish Limited Company

ธัญพร ภาคคุ¹

Thanyaporn266@gmail.com

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อมรินทร์ เทวตา²

amarin@ms.su.ac.th

¹นักศึกษาระดับปริญญาโทบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต การจัดการนวัตกรรมทางธุรกิจ

²อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต การจัดการนวัตกรรมทางธุรกิจ

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลของพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามจากพนักงานบริษัทมติชน จำกัด (มหาชน) ซึ่งมีอายุการปฏิบัติงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป และได้ผ่านขั้นตอนการทดลองงานจากบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) เป็นที่เรียบร้อยแล้ว กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างคำนวณจากสูตรของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1967) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % โดยใช้ความคลาดเคลื่อนในการสุ่ม 5% สุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 260 คน สถิติพรรณนาที่ใช้ในงานวิจัย ได้แก่ ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาโท มากที่สุด มีสถานภาพโสด และปฏิบัติงานในฝ่ายโฆษณา มากที่สุด ระดับความมั่นคงในการทำงานในองค์กร แรงจูงใจในการทำงานในองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม อยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ตัวแปรความมั่นคงในการทำงาน และการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: พฤติกรรมสร้างสรรค์, นวัตกรรม, แรงจูงใจในการทำงาน, การรับรู้การสนับสนุน

Abstract

This study aimed to investigate factors affecting innovative behavior of employees in Matichon Public Company Limited. It was survey research. The data collection was done by using questionnaires with 260 employees of Matichon Public Company Limited. The descriptive statistics including average, standard deviation was adopted for data analysis. The hypothesis testing was done by using multiple regression analysis.



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 15
 “Global Goals, Local Actions: Looking Back and Moving Forward 2022”
 วันที่ 21 มีนาคม พ.ศ. 2565

The results of the study found that the respondents were mostly female, aged between 31-40 years, earned a master's degree, were single, and worked in the advertising department. The levels of job security, working motivation, organizational engagement, perceived organizational support, and innovative behavior were at a high level. The hypothesis testing results revealed that job security and perceived organizational support affected the innovative behavior of employees of Matchon Public Company Limited with statistical significance at the 0.05 level.

Keywords: Creative Behavior, Innovation, Work Motivation, Perceived Support

บทนำ

ปัจจุบันการดำเนินงานในองค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐหรือองค์กรภาคเอกชนต้องเผชิญกับสภาวะการเปลี่ยนแปลง ทั้งทางด้านสภาพแวดล้อม เศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม และปัจจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ส่งผลให้ทั้งภาครัฐและเอกชนต้องมีการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์และแนวทางการดำเนินงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆ โดยการพยายามสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันเพื่อสร้างจุดยืนและความมั่นคงให้องค์กร ซึ่งมีหลายปัจจัยที่เกี่ยวข้อง เช่น การบริหารภายในให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ (วิเชียร สุขสร้อย และคณะ, 2553: 21) ในสภาวะที่องค์กรต้องอยู่เผชิญกับความไม่แน่นอนหรือการเปลี่ยนแปลงอย่างสม่ำเสมอความสร้างสรรค์ถือเป็นสิ่งหนึ่งที่จะช่วยทำให้เกิดนวัตกรรมใหม่ๆ ในองค์กร เป็นสิ่งหนึ่งที่ช่วยสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นภายในองค์กร ดังนั้นการส่งเสริมและผลักดันให้เกิดให้เกิดความสร้างสรรค์จึงนับเป็นส่วนหนึ่งของการส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมและนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นขององค์กร แม้ว่าความสร้างสรรค์จะหมายถึงการมีความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ในการนำสิ่งที่มีประโยชน์มาประยุกต์ใช้ แต่ความสร้างสรรค์ของบุคลากรที่ส่งผลดีและมีประโยชน์ต่อองค์กรจะต้องเป็นความสร้างสรรค์ในการทำงานเป็นต้น (วรชัย สิงหฤกษ์ และประสพชัย พสุนนท์, 2562)

บริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) เป็นผู้ผลิตสื่อหนังสือพิมพ์และสื่อสิ่งพิมพ์ชั้นนำของประเทศ ที่ประกอบด้วยหนังสือพิมพ์มติชน หนังสือพิมพ์ข่าวสด หนังสือพิมพ์ประชาชาติธุรกิจ มติชนสุดสัปดาห์ รวมทั้งนิตยสารชั้นนำ และสื่อใหม่อย่างอินเทอร์เน็ตที่เชื่อมโยงกับคนรุ่นใหม่ เช่น เว็บไซต์มติชน เว็บไซต์ข่าวสด เว็บไซต์ประชาชาติ บริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) ได้มีการผลิตรายการทีวี สกู๊ปข่าว สารคดี ให้กับช่องทีวีต่างๆ และให้บริการโฆษณาและจัดทำสื่อโฆษณาทุกชนิดรวมทั้งงานนิทรรศการและกิจกรรมต่างๆ ด้วยภาระกิจหลักที่ต้องการมุ่งผลิตสื่อที่มีคุณภาพและมาตรฐาน ด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม มีเสถียรภาพและความก้าวหน้าทางธุรกิจ สอดรับกับการเปลี่ยนแปลงทุกด้านได้อย่างเหมาะสม นอกจากนี้บริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) ได้มีการพัฒนาองค์กร ให้เป็นผู้นำในการให้บริการข้อมูลข่าวสาร เป็นฐานข้อมูลของสังคมที่เที่ยงตรง เปิดกว้าง รองรับและมีส่วนร่วมในการสร้างความเจริญก้าวหน้า ความเปิดเผยโปร่งใส ความยุติธรรมทางสังคม ในทุกมิติ เป็นสถาบันทางด้านสื่อสารมวลชนที่มีคุณภาพ ยึดมั่นในความจริง เปิดช่องทางการให้บริการและเข้าถึงข้อมูลข่าวสารสมัยใหม่ ให้บริการลูกค้าและผู้สนับสนุนอย่างมีประสิทธิภาพ พัฒนานักสื่อสารมวลชนที่มี



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 15
 “Global Goals, Local Actions: Looking Back and Moving Forward 2022”
 วันที่ 21 มีนาคม พ.ศ. 2565

ความสามารถ รับผิดชอบ มีจิตสำนึกสาธารณะ มีความมั่นคงทางวิชาชีพ ส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อสร้างสรรค์สังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งความรู้ในที่สุด

ในปัจจุบันพฤติกรรมผู้บริโภคเปลี่ยนไปโดยให้ความสนใจกับสื่อทางอินเทอร์เน็ตเพิ่มมากขึ้น ซึ่งผู้บริโภคมีทางเลือกที่หลากหลายในการบริโภคสื่อ โดยสื่อต่างๆ ได้มีการแข่งขันกันทางอินเทอร์เน็ต โดยมีสร้างสรรค์สื่อในรูปแบบต่างๆ ออกมา ทำให้เกิดผลกระทบต่อบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) ดังนั้นบริษัท จำเป็นจะต้องปรับตัวเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลง ด้วยการปรับโครงสร้างองค์กร และการลดค่าใช้จ่ายในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะการพัฒนาบุคลากรที่จะให้สามารถสร้างสรรค์สื่อต่างๆ ที่เหมาะสมเพื่อดึงดูดผู้บริโภค รวมถึงการพัฒนาสิ่งใหม่ๆ หรือนวัตกรรมต่างๆ ให้แก่องค์กร ซึ่งการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบนี้มีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน เพื่อที่จะให้พนักงานมีศักยภาพเพียงพอในการพัฒนาบริษัทให้สามารถแข่งขันได้

พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมเป็นปัจจัยที่หลายองค์กรในปัจจุบันให้ความสนใจ พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมเป็นพฤติกรรมของพนักงานในการหาวิธีการต่างๆรวมทั้งการนำเสนอข้อมูลที่เป็นประโยชน์และเป็นสิ่งแปลกใหม่ไปใช้ในการทำงาน การที่พนักงานในองค์กรมีพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมนั้น สามารถทำให้องค์กรมีกรอบแนวคิดที่แปลกใหม่และมีความหลากหลาย เพื่อการพัฒนาทางความคิด และพฤติกรรม นำมาซึ่งความแปลกใหม่และสามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงถือว่าเป็นการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างเป็นระบบ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้องค์กรมีผลการดำเนินงานที่ดีในอนาคต เพื่อการเติบโตอย่างมั่นคงและยั่งยืน

จากการศึกษาที่ผ่านมา พบว่าการดำเนินงานต่างๆ ขององค์กรเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อ พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานได้ ปัจจัยที่การบริหารจัดการภายในองค์กรมีความจำเป็นต่อการพัฒนาองค์กรและต้องให้พนักงานเห็นถึงความสำคัญของความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) แรงจูงใจในการทำงาน (Work Motivation) ความผูกพันต่อองค์กร (Employee Engagement) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (Perceived Organization Support) เพื่อให้บุคลากรเกิดพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม (Employee Innovative Behavior)

จากที่กล่าวมาข้างต้นทำให้ผู้ศึกษาสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับ “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน บริษัทมติชน จำกัด (มหาชน)” เกี่ยวกับปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน ที่จะปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อเป็นแนวทางให้องค์กรได้ตระหนักถึงการพัฒนากลยุทธ์ต่าง ๆ หรือ การพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์กรมากยิ่งขึ้น เพื่อศักยภาพในการทำงานของบุคลากร ตอบสนองความต้องการของลูกค้า รวมทั้งการเพิ่มคุณค่าในการทำงาน เพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์กร



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 15
 “Global Goals, Local Actions: Looking Back and Moving Forward 2022”
 วันที่ 21 มีนาคม พ.ศ. 2565

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของพนักงานในบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) ต่อความมั่นคงในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของความมั่นคงในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร การรับรู้การสนับสนุนขององค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานในบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน)

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากร

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ พนักงานบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) จำนวน 714 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ พนักงานบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) สุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) โดยจำกัดเงื่อนไขของผู้ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้จะต้องเป็นพนักงานบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุการปฏิบัติงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป และได้ผ่านขั้นตอนการทดลองงานจากบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) เป็นที่เรียบร้อยแล้ว

2. ขอบเขตพื้นที่การศึกษา

บริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร

3. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้ศึกษาทำการวิจัยได้มุ่งให้ความสำคัญในเรื่องของความมั่นคงในที่ทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร ที่มีผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพนักงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) เขตกรุงเทพมหานคร

4. ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ได้ดำเนินการวิจัยในช่วงเดือน มีนาคม 2563 - มิถุนายน 2563

วิธีดำเนินการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลของพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research)



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 15
 “Global Goals, Local Actions: Looking Back and Moving Forward 2022”
 วันที่ 21 มีนาคม พ.ศ. 2565

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นพนักงานบริษัทมติชน จำกัด (มหาชน) มีอายุการปฏิบัติงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป และได้ผ่านขั้นตอนการทดลองงานจากบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) เป็นที่เรียบร้อยแล้ว จำนวน 714 คน (ฝ่ายบุคคลบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน), 2563)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นพนักงานบริษัทมติชน จำกัด (มหาชน) มีอายุการปฏิบัติงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป และได้ผ่านขั้นตอนการทดลองงานจากบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) เป็นที่เรียบร้อยแล้ว จำนวน 714 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างคำนวณจากสูตรของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1967) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % โดยใช้ความคลาดเคลื่อนในการสุ่ม 5% สุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) ในการวิจัยครั้งนี้จึงใช้ขนาดตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 260 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษานี้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความมั่นคงในการทำงาน ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ส่วนที่ 6 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยจึงนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปหาค่าเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item-Objective Congruence) ของผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน มารวมกันคำนวณหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ซึ่งคำนวณจากความสอดคล้องระหว่างประเด็นที่ต้องการวัดกับคำถามที่สร้างขึ้น จากนั้นนำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงจากผู้ทรงคุณวุฒิไปทดสอบกับบุคลากรในบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) จำนวน 30 คน พบว่า แบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha) ทั้งฉบับ เท่ากับ 0.98

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ทั่วไป

ผลการวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 60.80 เพศชาย จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 39.20 มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 205 คน คิดเป็นร้อยละ 78.80 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 41 – 50 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 11.90 จบการศึกษาระดับปริญญาโท มากที่สุด จำนวน 187 คน คิดเป็นร้อยละ 71.90 ปริญญาตรี จำนวน 70 คน



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 15
 “Global Goals, Local Actions: Looking Back and Moving Forward 2022”
 วันที่ 21 มีนาคม พ.ศ. 2565

คิดเป็นร้อยละ 26.90 มีสถานภาพโสด จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 61.20 และปฏิบัติงานในฝ่าย ตำแหน่ง
 โฆษณา มากที่สุด จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 33.80 รองลงมาคือ บรรณาธิการ จำนวน 63 คน คิดเป็น
 ร้อยละ 24.20 ตามลำดับ

สำหรับผลการศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบของความมั่นคงในการทำงานในองค์กร โดยภาพรวมมี
 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 โดยรายข้อท่านต้องการความก้าวหน้าในอาชีพมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.84$)
 องค์ประกอบของแรงจูงใจในการทำงานในองค์กร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 โดยรายข้อท่านรู้สึก
 ว่างงานที่ปฏิบัติ อยู่เป็นงานที่ทำทนาย ความสามารถและกระตุ้นให้ต้องปฏิบัติงาน และงานที่ท่านได้รับ
 มอบหมายช่วยเพิ่มพูนประสบการณ์การเรียนรู้และทักษะความชำนาญ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.88$) ผล
 การศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 โดยรายข้อคุณ
 มีความภาคภูมิใจที่จะบอกกับบุคคลภายนอกว่าคุณทำงานที่บริษัทแห่งนี้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.80$) ผล
 การศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85
 โดยรายข้อเมื่อต้องพิจารณา หรือตัดสินใจใด ๆ เกี่ยวกับงานของท่านผู้บังคับบัญชามักจะปรึกษาหารือกับท่าน
 มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.22$) ผลการศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบของพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม โดย
 ภาพรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 โดยรายข้อท่านพร้อมที่จะปรับตัวเองเพื่อให้เข้ากับสิ่งใหม่ เพื่อให้การทำงาน
 มีประสิทธิภาพมากขึ้น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.87$)

ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐานอิทธิพลของความมั่นคงในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพัน
 ของพนักงานที่มีต่อองค์กร การรับรู้การสนับสนุนขององค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของ
 พนักงานในบริษัทมติชน จำกัด (มหาชน)

สมมติฐานที่ 1 ความมั่นคงในการทำงาน ส่งผลบวกต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน
 บริษัท มติชน จำกัด (มหาชน)

สมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลบวกต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน
 บริษัท มติชน จำกัด (มหาชน)

สมมติฐานที่ 3 ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร ส่งผลบวกต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม
 ของพนักงานบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน)

สมมติฐานที่ 4 การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร ส่งผลบวกต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของ
 พนักงานบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน)

ผลการทดสอบสมมติฐานมีดังนี้



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 15
 “Global Goals, Local Actions: Looking Back and Moving Forward 2022”
 วันที่ 21 มีนาคม พ.ศ. 2565

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของตัวแปรอิสระที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน)

ตัวแปร	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่	-0.724	0.372		-1.945	0.053
ความมั่นคงในการทำงาน (X ₁)	0.235	0.117	0.156	2.007	0.046*
แรงจูงใจในการทำงาน (X ₂)	0.055	0.108	0.031	0.510	0.610
ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร (X ₃)	0.143	0.100	0.110	1.431	0.154
การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร (X ₄)	0.738	0.066	0.545	11.218	0.000**
R= .666 SE=.654 F= 50.743					
R2= .443 Adjusted R2= .434 Sig= .000					

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 1 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธีการถดถอยปกติ (Enter regression) พบว่า ตัวแปรอิสระสามารถส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยตัวแปรทั้ง 2 ด้าน ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน (X₁) และการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร (X₄) สามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) โดยรวมได้ประมาณร้อยละ 43.40 (Adjusted R² = 0.434) ส่วนที่เหลือร้อยละ 57 เป็นผลจากตัวแปรอิสระอื่นๆ เมื่อพิจารณาค่า นัยสำคัญทางสถิติที่น้อยกว่า 0.05 โดยใช้ค่า Sig. สามารถอธิบายได้ว่าสมมติฐานทั้ง 2 สมมติฐาน ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) สามารถทำการวิเคราะห์อย่างละเอียดได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 (H1) คือ ความมั่นคงในการทำงาน ส่งผลบวกต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน)

ผลการวิจัยพบว่า ความมั่นคงในการทำงาน ต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.046 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1 คือ ความมั่นคงในการทำงาน ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน)



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 15
 “Global Goals, Local Actions: Looking Back and Moving Forward 2022”
 วันที่ 21 มีนาคม พ.ศ. 2565

สมมติฐานที่ 2 (H2) คือ แรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลบวกต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน)

ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.610 ซึ่งมีความมากกว่าระดับนัยสำคัญที่ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 2 คือ แรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 3 (H3) คือ ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร ส่งผลบวกต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน)

ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร ต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.154 ซึ่งมีความมากกว่าระดับนัยสำคัญที่ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 3 คือ ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน)

สมมติฐานที่ 4 (H4) คือ การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร ส่งผลบวกต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน)

ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร ต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีความน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 4 คือ การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน)

โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของสมการถดถอย (Beta Coefficients) แสดงให้เห็นว่าความมั่นคงในการทำงาน และการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) สามารถเขียนสมการถดถอยเชิงพหุคูณแสดงแนวโน้มพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) ได้ดังนี้

$$Y = 0.724 + 0.235(X_1) + 0.055(X_2) + 0.143(X_3) + 0.738(X_4)$$

เมื่อ Y แทน พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน)

X_1 แทน ความมั่นคงในการทำงาน

X_2 แทน แรงจูงใจในการทำงาน

X_3 แทน ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร

X_4 แทน การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร

สรุปผลการสมมติฐานความมั่นคงในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน)



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 15
 “Global Goals, Local Actions: Looking Back and Moving Forward 2022”
 วันที่ 21 มีนาคม พ.ศ. 2565

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาปัจจัยในการเกิดพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรในบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) สามารถนำผลการศึกษามาอภิปราย ได้ดังนี้

1. ความคิดเห็นของพนักงานในบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) ต่อความมั่นคงในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน องค์ประกอบของความมั่นคงในการทำงานในองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของธนภุต แซ่โคว้ (2557) ปัจจัยด้านองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการปฏิบัติงานเพื่อรองรับเศรษฐกิจอาเซียนของกลุ่มอุตสาหกรรมแปรรูปเนื้อสัตว์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยการสนับสนุนจากผู้บริหารประกอบด้วยความรู้ ผลตอบแทนและงบประมาณโดยสำรวจความคิดเห็นของพนักงานที่มีผลต่อการสนับสนุนจากผู้บริหาร พบว่า องค์กรของผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมต่อการสนับสนุนจากผู้บริหารอยู่ในระดับปานกลางส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมากที่สุดในการสนับสนุนจากผู้บริหารด้านงบประมาณรองลงมาคือด้านผลตอบแทน และน้อยที่สุดคือด้านความรู้ ปัจจัยแรงจูงใจที่ทำให้เกิดพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมประกอบด้วยแรงจูงใจส่วนบุคคลและแรงจูงใจจากองค์กรโดยสำรวจความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อแรงจูงใจที่ทำให้เกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า องค์กรของผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมต่อแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมากต่อแรงจูงใจส่วนบุคคล

2. อิทธิพลของความมั่นคงในการทำงาน ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานในบริษัทมติชน จำกัด (มหาชน) พบว่า อิทธิพลของความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานในบริษัทมติชน จำกัด (มหาชน) สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Wasan and Nikolov (2003) ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาระดับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมระดับ บุคคลในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานศึกษา ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์ นวัตกรรมระดับบุคคลใน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งเก็บข้อมูลโดยใช้ แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตำแหน่งนักวิชาการศึกษา จำนวน 172 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณและใช้การเลือกตัวแปรเข้าสมการแบบขั้นตอน พบว่ามีตัวแปรอิสระ จำนวน 3 ปัจจัย ได้แก่ 1) ความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน 2) การเปิดกว้างทางความคิด และ 3) ลักษณะการสร้างพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ ผลการวิจัยพบว่า ทั้ง 3 ปัจจัย ล้วนส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์ นวัตกรรม ระดับบุคคลใน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งสิ้น ซึ่งสามารถนำผลที่ได้นี้มาประยุกต์ใช้ในการวางกลยุทธ์ด้าน การจัดการทรัพยากรบุคคลต่อไป

3. อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานในบริษัทมติชน จำกัด (มหาชน) พบว่า อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานในบริษัทมติชน จำกัด (มหาชน) อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของงานวิจัยของกนกนาฏ เอียดมาก, กนกวรรณ สุขโณ, จุฑาทิพย์ แดงเหมือน, สาวิตรี วงศ์งาม, วรณภรณ์ บริพันธ์ และ สัญชัย ลั้งแทกุล (2561) พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นโดยรวมเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนอยู่ในระดับมาก



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 15
 “Global Goals, Local Actions: Looking Back and Moving Forward 2022”
 วันที่ 21 มีนาคม พ.ศ. 2565

โดยมีค่าเฉลี่ย 3.90 ด้านที่มีคะแนนสูงสุด คือ การสนับสนุนของผู้บริหารด้านนวัตกรรม และแรงจูงใจที่ทำให้เกิดพฤติกรรมที่เป็นนวัตกรรม ส่วนผลการศึกษาด้านพฤติกรรมการสร้างสรรค่นวัตกรรม พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นโดยรวมเกี่ยวกับพฤติกรรมการสร้างสรรค่นวัตกรรมในระดับมาก

4. อิทธิพลของความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค่นวัตกรรมของพนักงานในบริษัทมหาชน จำกัด (มหาชน) พบว่า อิทธิพลของความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค่นวัตกรรมของพนักงานในบริษัทมหาชน จำกัด (มหาชน) อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของพรทิพย์ ไชยฤกษ์ (2555) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมเชิง สร้างสรรค่นวัตกรรมของบุคลากรสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน กลุ่ม ตัวอย่างคือบุคลากรสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน ผลการศึกษาพบว่าความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก ไม่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค่นวัตกรรมโดยรวมและด้านอื่นๆ ของบุคลากร สถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน

5. อิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค่นวัตกรรมของพนักงานในบริษัทมหาชน จำกัด (มหาชน) พบว่า อิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค่นวัตกรรมของพนักงานในบริษัทมหาชน จำกัด (มหาชน) สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สอดคล้องกับงานวิจัยของกนกนาฏ เอียดมาก, กนกวรรณ สุขโณ, จุฑาทิพย์ แดงเหมือน, สาวิตรี วงศ์งาม, วรณภรณ์ บริพันธ์ และ สัญชัย ลั้งแทกุล (2561) ได้ศึกษาพฤติกรรมการสร้างสรรค่นวัตกรรมของบุคลากรในมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ผลการศึกษาพบว่า การสนับสนุนของผู้บริหารด้านนวัตกรรม และแรงจูงใจที่ทำให้เกิดพฤติกรรมที่เป็นนวัตกรรม ส่วนผลการศึกษาด้านพฤติกรรมการสร้างสรรค่นวัตกรรม พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นโดยรวมเกี่ยวกับพฤติกรรมการสร้างสรรค่นวัตกรรมในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ผู้บริหารหรือผู้ที่เกี่ยวข้องควรนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาส่งเสริมพฤติกรรมของบุคลากรให้สอดคล้องกับการสร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรม
2. ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้มีการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะการคิดสร้างสรรค์ที่จะช่วยให้บุคลากรเกิดความรู้ ความเข้าใจ และพัฒนาความคิดใหม่ ๆ รวมถึงปัจจัยด้านความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรที่ควรสนับสนุนผ่านการเรียนรู้แบบกลุ่ม และการจัดการความรู้ เป็นต้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาเกี่ยวกับการหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการเกิดพฤติกรรมการสร้างสรรค่นวัตกรรมของบุคลากรในบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน)
2. ควรทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยในการเกิดพฤติกรรมการสร้างสรรค่นวัตกรรมของบุคลากรในบริษัท อื่นๆ เพิ่มเติม



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 15
 “Global Goals, Local Actions: Looking Back and Moving Forward 2022”
 วันที่ 21 มีนาคม พ.ศ. 2565

เอกสารอ้างอิง

กนกนาฏ เอียดมาก, กนกวรรณ สุขโณ, จุฑาทิพย์ แดงเหมือน, สาวิตรี วงศ์งาม, วรรณภรณ์ บริพันธ์ และ สัญชัย ลั้งแท้มกุล (2561) พฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรในมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา. วารสาร Walailak Procedia Vol. 2018 No. 1 (2018): มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

ธนกฤต แซ่โค้ว (2557). “ปัจจัยด้านองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการปฏิบัติงานเพื่อรองรับเศรษฐกิจอาเซียนของกลุ่มอุตสาหกรรมแปรรูปเนื้อสัตว์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล.” บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

ฝ่ายบุคคลบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) (2563) สถิติพนักงานในบริษัท, บริษัท มติชน จำกัด (มหาชน)

พรทิพย์ ไชยฤกษ์ (2555) ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากร สถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน)สาขาวิชาเทคโนโลยีการจัดการ สำนักวิชาเทคโนโลยีสังคม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.

วรชัย สิงห์ฤกษ์ และประสพชัย พสุนนท์ (2562) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของเจ้าหน้าที่สหกรณ์การเกษตรในจังหวัดเพชรบุรี วารสาร มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ปีที่ 9 ฉบับที่ 2 ก.ค.-ธ.ค. 2562

วิเชียร สุขสร้อย ภคพงศ์ พรหมนุชาธิป, และจารุณี วงศ์ลิมปิยะรัตน์. (2553). นวัตกรรมด้านผลิตภัณฑ์และกระบวนการผลิตในการจัดการนวัตกรรมสำหรับผู้บริหาร ฉบับปรับปรุงใหม่. กรุงเทพฯ: สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ.

Wasan, D. T., & Nikolov, A. D. (2003). Spreading of nanofluids on solids. Nature, 423(6936), 156.

Yamane, Taro. (1967). Statistics: An Introductory Analysis, 2nd Edition, New York: Harper and Row.