

อิทธิพลของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์นวัตกรรม  
ของพนักงานบริษัทผลิตและจำหน่ายเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร  
โดยมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นตัวแปรส่งผ่าน

The Influence of Work Environments on Innovative Work Behavior of  
Employees in a Manufacture and Sale Drink Company in Bangkok:  
The Mediating Effect of Achievement Motivation

กิตติยา เตรียมลิขิตกุล\* พชรพล ปิยะวงศ์วัฒนา\* เพ็ญพิชชา อ่องคำ\* บุญสวัสดิ์ จิรชัย\* จุรีวรรณ จันปลา\*\*

Kitiya Treamlikidkul\* Patcharapon Piyawongwatthana\* Penpitcha Ongkum\*

Boonsawat Jirasai\* Jureewan Janpla\*

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (วิทยาเขตกำแพงแสน)\*

Kasetsart University (Kamphaeng Saen Campus)\*

jureewan\_janpla@hotmail.com

Received: 09/02/2023, Revised: 30/03/2023, Accepted: 12/04/2023

## บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์นวัตกรรม 2) เปรียบเทียบพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์นวัตกรรมจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) ศึกษาอิทธิพลของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์นวัตกรรมโดยมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นตัวแปรส่งผ่าน กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัทผลิตและจำหน่ายเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 173 คน โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว การวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย และการวิเคราะห์การถดถอยแบบขั้นตอนระดับลดหลั่น

ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์นวัตกรรมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์นวัตกรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 3) สภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์นวัตกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์นวัตกรรมผ่านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นตัวแปรส่งผ่านแบบบางส่วนระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานกับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์นวัตกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

**คำสำคัญ:** พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์นวัตกรรม; สภาพแวดล้อมในการทำงาน; แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์; ตัวแปรส่งผ่าน



## Abstract

The purposes of this research were to 1) study work environments, achievement motivation, and innovative work behavior. 2) compare innovative work behavior classified by personal factors. 3) study influence of work environments on innovative work behavior by achievement motivation as a mediating variable. The research instrument was the questionnaire. The sample size was 173 employees in a manufacture and sale drink company in Bangkok. Statistics for data analysis were frequency, percentage, mean, standard division, independent sample T-test, F-test, simple regression analysis and hierarchical regression analysis.

The research results revealed that 1) work environments, achievement motivation, and innovative work behavior were rated at a high level. 2) The sample group with different age differently affected innovative work behavior with a statistically significant level of .01. 3) work environments had direct effect to innovative work behavior with a statistically significant level of .01, work environments had indirect effect to innovative work behavior with a statistically significant level of .01, and achievement motivation is a partially transmitted variable between work environments and innovative work behavior with a statistically significant level of .01.

**Keywords:** innovative work behavior; work environments; achievement motivation; mediating variables

## บทนำ

ในปัจจุบันองค์การทางธุรกิจมีการแข่งขันกันอย่างรุนแรง ประกอบกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยีที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการขององค์กรต่างๆ อย่างหลีกเลี่ยงมิได้ ดังนั้นการบริหารองค์การในยุคปัจจุบันจึงมุ่งเน้นการเตรียมความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้กับองค์การด้วยการสร้างนวัตกรรมในองค์การ แต่การที่จะทำให้เกิดนวัตกรรมได้นั้นต้องอาศัยความร่วมมือจากพนักงานในองค์การเป็นสำคัญ เพราะนวัตกรรมไม่ได้ถูกสร้างโดยเครื่องจักร แต่เกิดจากทักษะ ความรู้ ความสามารถของพนักงานในองค์การที่จะนำมาซึ่งความคิดใหม่ๆ และการสร้างนวัตกรรมให้กับองค์การ ดังนั้นทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้เกิดนวัตกรรม (สุขุมล เกิดนอก 2559: 1) จึงทำให้องค์การในยุคปัจจุบันต่างให้ความสำคัญกับแนวคิดพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์นวัตกรรม (Innovative Work Behavior) หรือพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม (Innovative Behavior) มากขึ้น

พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์นวัตกรรม หมายถึง การแสดงออกของพนักงานในการติดตามข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อหาวิธีการทำงานใหม่ๆ และใช้ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ผสมผสานกับความคิดเห็นที่หลากหลายกลายเป็นความคิดใหม่ ๆ โดยนำเสนอและผลักดันความคิดนั้นให้ผู้อื่น ให้การสนับสนุนเพื่อพัฒนาปรับปรุง แก้ไขผลิตภัณฑ์ บริการ ตลอดจนกระบวนการทำงานที่มีประโยชน์มีคุณค่าต่อหน่วยงานและองค์การ (วัชรพงษ์ สุนดี 2562: 17) ทั้งนี้พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์นวัตกรรมจะทำให้องค์การมีกรอบแนวคิดที่แปลกใหม่ และมีความหลากหลายเพื่อการพัฒนาทางความคิดและพฤติกรรม นำมาซึ่งความแปลกใหม่และสามารถ



ตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้องค์กรมีผลการดำเนินงานที่ดีได้ในอนาคต เพื่อการเติบโตอย่างมั่นคงและยั่งยืน (ธัญพร ภาคคุ 2564: 2) แต่การแสดงพฤติกรรมของบุคคลหรือพนักงานในองค์กรได้นั้นจะเกิดจากการที่บุคคลมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมที่อยู่รอบๆ ตัว ทำให้เกิดการเรียนรู้และแสดงพฤติกรรมต่างๆ ออกมา สำหรับการแสดงออกทางพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของสมาชิกองค์กรก็เช่นเดียวกัน การที่องค์กรมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเกิดนวัตกรรมเชิงนวัตกรรมจะส่งผลให้สมาชิกเกิดการเรียนรู้และแสดงพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมได้ (โชติกา จันทรรักษ์ 2562: 16) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เจนจิรา เทียนวิจิตร และวสันต์ สกฤตกิจกาญจน์ (2565: 7) ที่ทำการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง

นอกจากปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานแล้วปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ก็เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้พนักงานเกิดพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์นวัตกรรมได้เช่นกัน เนื่องจากแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นพฤติกรรมที่ส่งเสริมให้การดำเนินกิจกรรมต่างๆ ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมด้านการงานหรือการศึกษา ทั้งนี้เพราะการมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะทำให้พนักงานเกิดพลังการแข่งขัน มีความมานะอดทนหาวิธีที่มีจิตใจตั้งมั่นอยู่กับงานที่ทำ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรรถชัย จันทพิชัย (2562: 81-83) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของบุคลากรกรมการขนส่งทางบกในส่วนกลาง ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

บริษัทผลิตและจำหน่ายเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครเป็นบริษัทที่ก่อตั้งมาอย่างยาวนาน มีบริษัทภายใต้การดูแลและมีผลิตภัณฑ์จำนวนมาก อีกทั้งยังมีพนักงานจำนวนมากและมีความหลากหลายสูง ไม่ว่าจะเป็นความหลากหลายทางด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ประกอบกับบริษัทให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์และนวัตกรรมเป็นอย่างมาก โดยเชื่อว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นต้นทุนที่สำคัญของการพัฒนาในทุกๆ มิติ การมีบุคลากรที่มีคุณภาพเป็นการสร้างฐานรากของการพัฒนาองค์กรที่แข็งแกร่งและยั่งยืนในทุกด้านรวมทั้งทางด้านนวัตกรรมด้วย

จากความสำคัญของพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์นวัตกรรมที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาอิทธิพลของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานบริษัทผลิตและจำหน่ายเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครโดยมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นตัวแปรส่งผ่าน ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้นอกจากจะเป็นประโยชน์ในเชิงวิชาการแล้ว ยังจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรต่างๆ ในการกำหนดแนวทางในการเสริมสร้างพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานในองค์กรต่อไป

## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานบริษัทผลิตและจำหน่ายเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์นวัตกรรมจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทผลิตและจำหน่ายเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานบริษัทผลิตและจำหน่ายเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นตัวแปรส่งผ่าน

### สมมติฐานของการวิจัย

1. พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์นวัตกรรมแตกต่างกัน
2. ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานกับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์นวัตกรรม

### ทบทวนวรรณกรรม

#### 1. แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์นวัตกรรม

พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์นวัตกรรม (Innovative Work Behavior) หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกหรือการกระทำของบุคคลในการริเริ่มสร้างสรรค์ให้เกิดสิ่งใหม่ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน และเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ดีต่อบุคลากรและองค์กร นอกจากนี้ยังช่วยในการแก้ไขปัญหาหรือปรับปรุงสิ่งต่างๆ ได้อย่างรอบคอบ รวดเร็ว และเหมาะสม โดย De Jong and Den Hartog (2010: 24) ได้กล่าวว่า พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์นวัตกรรมประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) การแสวงหาโอกาส (Opportunity Exploration) หมายถึง การค้นหาโอกาสและการมองหาวิธีการทำงานใหม่ๆ ที่สามารถนำมาปรับปรุงและพัฒนากระบวนการการทำงานในปัจจุบันให้ดียิ่งขึ้น (2) การริเริ่มความคิด (Idea Generation) หมายถึง การคิดสิ่งใหม่ๆ การคิดแก้ปัญหา การมองมุมที่แตกต่าง โดยอาจเป็นการคิดปรับปรุงสิ่งที่มีอยู่เดิมให้ได้สิ่งใหม่ โดยนำความคิดที่ได้มาพัฒนาต่อยอด เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน (3) การเป็นผู้นำความคิด (Idea Championing) หมายถึง การนำความคิดที่ได้จากการแสวงหาโอกาสและการริเริ่มความคิดมาพัฒนาต่อและใช้ในการทำงาน การเป็นผู้นำทางความคิดเน้นที่กระบวนการการชักจูงให้ผู้อื่นคล้อยตามและเห็นถึงความสำคัญของความคิดที่เกิดขึ้นว่าจะประโยชน์ต่อองค์การ และ (4) การประยุกต์ใช้ (Implementation) หมายถึง การนำความคิดจากกระบวนการต่างๆ มาพัฒนามาประยุกต์ใช้ในงานที่ประจำ ติดตามผลกระทบที่เกิดขึ้น แก้ไขและพัฒนาให้งานนั้นๆ ดียิ่งขึ้น

ในส่วนของปัจจัยที่ทำให้เกิดพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์นวัตกรรมนั้นมีทั้งปัจจัยระดับองค์การและปัจจัยระดับบุคคล จากผลการวิจัยของ อรรถชัย จันทิพย์ (2562: 81-83) ที่ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรกรมการขนส่งทางบกในส่วนกลาง ผลการวิจัยพบว่า (1) ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (2) ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ความมั่นคงปลอดภัย โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน องค์การและการจัดการ การติดต่อสื่อสาร และสภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความคิดสร้างสรรค์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ (3) ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ได้แก่ ขยันขันแข็ง มีการทำนายหรือการคาดการณ์ล่วงหน้า กล้าเสี่ยงพอสมควร มีทักษะในการจัดระบบงาน ต้องการทราบผลลัพธ์ของการตัดสินใจของตนเอง และรับผิดชอบต่อตนเอง มีความสัมพันธ์กับความคิดสร้างสรรค์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



## 2. แนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Work Environments) หมายถึง สิ่งที่อยู่รอบๆ ตัวของพนักงานทั้งสิ่งที่มีชีวิตและสิ่งไม่มีชีวิต หรือสิ่งที่สามารถจับต้องได้และสิ่งไม่สามารถจับต้องได้ ไม่ว่าจะเป็นรูป รส กลิ่น เสียง และการมองเห็น นอกจากนี้ยังรวมถึงอุปกรณ์ในการทำงาน ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย ปริมาณงาน หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ล้วนมีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานทั้งสิ้น เมื่อสภาพแวดล้อมในการทำงานดี จะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจและความสุขในการทำงานได้ โดย รักชาติ แดงเทพโพธิ์ และ นริศรา แดงเทพโพธิ์ (2562: 84) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมการทำงานทั้งหมด 5 องค์ประกอบ (1) ด้านความมั่นคงปลอดภัย (Security) หมายถึง การได้รับเงินเดือนหรือค่าตอบแทน โดยพิจารณาในเรื่องการจ่ายค่าจ้างที่อยู่ดีธรรมเสมอภาค ตลอดจนความมั่นคงในการทำงาน การได้รับความเป็นธรรมจากองค์การ อบอุ่นและปลอดภัยที่จะได้ทำงานในองค์การ รวมถึงสิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่างๆ (2) ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for Advancement) หมายถึง การมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งก้าวหน้าในการทำงาน โดยการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม การได้รับการเอาใจใส่ การได้รับการดูแล และการแนะนำงานอย่างใกล้ชิด (3) ด้านองค์การและการจัดการ (Organizational and Management) หมายถึง ลักษณะการจัดโครงสร้างขององค์การ ชื่อเสียงขององค์การ และการดำเนินงานขององค์การ (4) ด้านคุณลักษณะเฉพาะของงาน (Intrinsic Aspects of the Job) หมายถึง งานที่ทำอยู่เป็นงานที่มีศักดิ์ศรี และได้รับการยอมรับนับถือ เป็นงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถในตัวเอง เป็นงานที่เกิดการเปลี่ยนแปลงได้เสมอ และ (5) ด้านการติดต่อสื่อสาร (Communication) หมายถึง การได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารในองค์การ การรับรู้เกี่ยวกับสายการทำงานและอำนาจการบังคับบัญชาการทำงาน และข่าวสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานขององค์การและบุคคลต่างๆ ในองค์การ

## 3. แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) หมายถึง ความต้องการที่จะบรรลุหรือนำตนเองให้ประสบความสำเร็จตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ โดยมีการคิดไตร่ตรองหรือวางแผนไว้ล่วงหน้า ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคต่างๆ นอกจากนี้ยังชอบการแข่งขัน ชอบตั้งมาตรฐานที่สูงในการทำงานของตนเอง ชอบทำงานที่ยุ่งยาก ซับซ้อน พยายามหาวิธีการที่จะนำตนเองไปสู่ความสำเร็จให้ได้มาตรฐานในระดับสูง ซึ่งแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ก็เป็นคุณลักษณะหนึ่งที่จะทำให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่ง McClelland (1961: 207-256) ได้แสดงให้เห็นถึงลักษณะของบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ดังนี้ (1) ความกล้าเสี่ยง (Medium Risk-Taking) ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะกำหนดเป้าหมายแบบเป็นกลางให้แก่ตัวเอง เป้าหมายเหล่านี้ต้องไม่ต่ำเสียจนไม่ต้องอาศัยความท้าทายหรือสูงเสียจนเป็นเรื่องที่เป็นไปไม่ได้ มีการตัดสินใจเด็ดเดี่ยว ไม่พอใจที่จะทำสิ่งง่ายๆ ซึ่งไม่ต้องใช้ความสามารถ หากแต่เลือกทำสิ่งที่ยากพอเหมาะกับความต้องการของตน (2) ความกระตือรือร้น (Energetic) หรือความขยันขันแข็งในการกระทำสิ่งแปลกใหม่ ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะเอาใจใส่ มานะ พากเพียรต่อสิ่งที่ท้าทายและยั่วความสามารถของตนเอง (3) ความรับผิดชอบต่อตนเอง (Individual Responsibility) ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะพยายามทำงานให้สำเร็จเพื่อความพึงพอใจของตนเองมิใช่หวังให้คนอื่นยกย่อง ชอบสถานการณ์ที่สามารถใช้ความรับผิดชอบส่วนบุคคลในการค้นหาหนทางในการจัดการกับปัญหา (4) การต้องการทราบผลของการตัดสินใจ (Knowledge of Result of Decision) ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะติดตามผลการกระทำของตนเองเป็นอย่างไร ไม่ใช่คาดคะเนว่าเป็นอย่างนั้นอย่างนี้ เพื่อให้ทราบผลการตัดสินใจหรือการกระทำแล้วยังพยายามทำให้ดีกว่าเดิม (5) การคาดการณ์ล่วงหน้า (Anticipation of

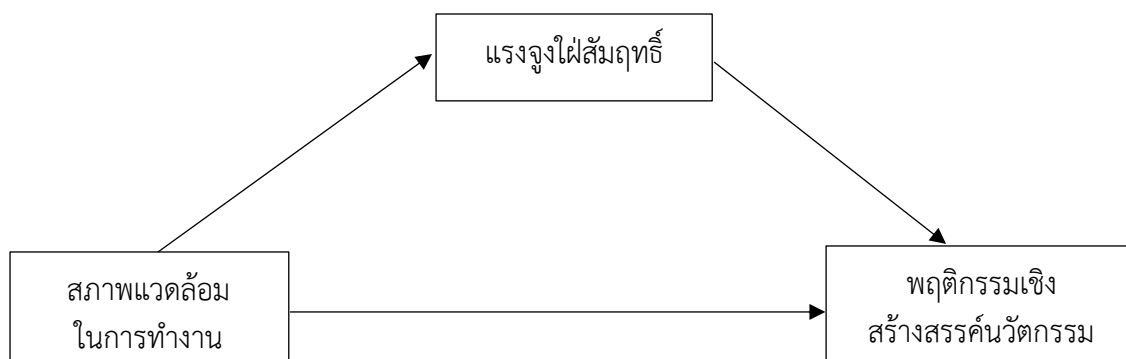
Future Possibilities) ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงเป็นผู้ที่มีแผนการระยะยาวเพราะเล็งเห็นการณ์ไกลกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ และ (6) มีทักษะในการจัดระบบงาน (Organizational Skills) ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงเป็นผู้ที่มีทักษะในการจัดระบบงานต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม

#### 4. แนวคิดเกี่ยวกับตัวแปรส่งผ่าน

ตัวแปรส่งผ่าน (Mediator Variable) หมายถึง ตัวแปรที่ทำหน้าที่ส่งผ่านอิทธิพลจากตัวแปรอิสระไปยังตัวแปรตามหรือตัวแปรผลลัพธ์ โดยการศึกษาตัวแปรส่งผ่านในงานวิจัยมีประโยชน์อย่างยิ่ง เพราะทำให้นักวิจัยสามารถอธิบายปรากฏการณ์ในลักษณะของความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตามได้ชัดเจน (อรอุมา เจริญสุข 2558: 96) การวิเคราะห์การส่งผ่าน (Mediation Analysis) เป็นการศึกษาอิทธิพลของตัวแปรต้นที่ขยายขอบข่ายแนวคิดออกไปจากเดิม โดยการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุในอดีตมุ่งศึกษาเพียงเพื่อหาว่ามีอิทธิพลของตัวแปรต้นใดบ้างที่ส่งผลทางตรงต่อตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยไม่ให้ความสำคัญต่อการศึกษอิทธิพลของตัวแปรอื่นๆ ที่อาจส่งผลแทรกซ้อนต่อตัวแปรตาม การวิเคราะห์การถดถอยแบบขั้นตอนระดับลดหลั่น (Hierarchical Stepwise Regression) เป็นทางเลือกที่นักวิจัยสามารถใช้ในการวิเคราะห์เพื่อให้ได้องค์ความรู้ตามกรอบแนวคิดที่ได้วางไว้ เนื่องจากวิธีการวิเคราะห์นี้กำหนดให้นักวิจัยสามารถนำตัวแปรเข้าสู่สมการทำนายได้ทีละขั้นทำให้นักวิจัยเห็นถึงปรากฏการณ์ที่แท้จริงของตัวแปรตามกรอบแนวคิด ดังนั้นการวิเคราะห์การถดถอยแบบขั้นตอนระดับลดหลั่นจึงสามารถตอบคำถามวิจัยได้ชัดเจนถูกต้องมากขึ้นกว่าการใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเดิม (วิญญู อยู่นิล 2556: 32-37)

#### กรอบแนวคิดของการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมทั้งแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสามารถสรุปตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัยได้ดังนี้ ตัวแปรตาม คือ พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์นวัตกรรม ประยุกต์ใช้แนวคิดของ De Jong and Den Hartog (2010) ส่วนตัวแปรอิสระที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์นวัตกรรมนั้น ประกอบด้วย 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ในการทำงาน ในองค์กรแห่งนี้ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 2) ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประยุกต์ใช้แนวคิดของ รักษชาติ แดงเทพโธ และนริศรา แดงเทพโธ (2562) และ 3) ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ประยุกต์ใช้แนวคิดของ McClelland (1961) ทั้งนี้สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยได้ดังภาพ





## วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานบริษัทผลิตและจำหน่ายเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 300 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานบริษัทผลิตและจำหน่ายเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 173 คน โดยใช้สูตรในการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างแบบทราบบจำนวนประชากรของ Taro Yamane (1973: 727-728) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% เก็บข้อมูลโดยใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

| ฝ่ายงาน            | จำนวนประชากร | จำนวนกลุ่มตัวอย่าง |
|--------------------|--------------|--------------------|
| ฝ่ายวิศวกร         | 90           | 52                 |
| ฝ่ายบัญชี          | 90           | 52                 |
| ฝ่ายสารสนเทศ       | 45           | 26                 |
| ฝ่ายบริหาร         | 45           | 26                 |
| ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ | 30           | 17                 |
| รวม                | 300          | 173                |

การวิจัยในครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 สภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่วนที่ 3 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และส่วนที่ 4 พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยมีการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ด้วยการนำแบบสอบถามเสนอแก่ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน เพื่อประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามโดยการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) จากการประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามพบว่าค่า IOC ของแบบสอบถามมีค่ามากกว่า 0.50 ทุกข้อคำถาม จึงถือว่ามีความเหมาะสมและสามารถนำไปใช้ได้ (บุญชม ศรีสะอาด 2560: 70-71) สำหรับการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยด้านความเชื่อมั่น (Reliability) นั้น ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) พบว่าผลการทดสอบสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) มีค่ามากกว่า 0.70 ทุกตัวแปร จึงถือว่ามีความเหมาะสมและสามารถนำไปใช้ได้ (Cronbach 1970: 161) ดังตารางที่ 2

ในส่วนของสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามส่วนที่ 2 - ส่วนที่ 4 มีการกำหนดการให้คะแนนคำตอบของแบบสอบถามดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด 2560: 121)

|                           |          |   |       |
|---------------------------|----------|---|-------|
| ระดับความคิดเห็นมากที่สุด | กำหนดให้ | 5 | คะแนน |
| ระดับความคิดเห็นมาก       | กำหนดให้ | 4 | คะแนน |
| ระดับความคิดเห็นปานกลาง   | กำหนดให้ | 3 | คะแนน |



|                                            |          |                                    |       |
|--------------------------------------------|----------|------------------------------------|-------|
| ระดับความคิดเห็นน้อย                       | กำหนดให้ | 2                                  | คะแนน |
| ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด                 | กำหนดให้ | 1                                  | คะแนน |
| และใช้เกณฑ์ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ยดังนี้ |          |                                    |       |
| ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00                      | หมายถึง  | มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด  |       |
| ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50                      | หมายถึง  | มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก        |       |
| ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50                      | หมายถึง  | มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง    |       |
| ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50                      | หมายถึง  | มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย       |       |
| ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50                      | หมายถึง  | มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด |       |

สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) ได้แก่ การทดสอบที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (F-test) ซึ่งหากพบความแตกต่างจะมีการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วย Least Significant Difference (LSD) การวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis) และการถดถอยแบบขั้นตอนระดับลดหลั่น (Hierarchical Regression Analysis)

**ตารางที่ 2** แสดงค่าสัมประสิทธิ์ครอนบาค-อัลฟา (Cronbach's Alpha Coefficient) ของแบบสอบถาม

| ตัวแปร                                | ค่าสัมประสิทธิ์ครอนบาค-อัลฟา |
|---------------------------------------|------------------------------|
| <b>สภาพแวดล้อมในการทำงาน</b>          |                              |
| ด้านความมั่นคงปลอดภัย                 | .861                         |
| ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน           | .843                         |
| ด้านองค์การและการจัดการ               | .910                         |
| ด้านคุณลักษณะเฉพาะของงาน              | .919                         |
| ด้านการติดต่อสื่อสาร                  | .938                         |
| <b>แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์</b>            |                              |
| ความกล้าเสี่ยง                        | .879                         |
| ความกระตือรือร้น                      | .908                         |
| ความรับผิดชอบต่อตนเอง                 | .817                         |
| การต้องการทราบผลของการตัดสินใจ        | .863                         |
| การคาดการณ์ล่วงหน้า                   | .826                         |
| มีทักษะในการจัดระบบงาน                | .859                         |
| <b>พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์นวัตกรรม</b> |                              |
| การแสวงหาโอกาส                        | .894                         |
| การริเริ่มความคิด                     | .807                         |
| การเป็นผู้นำความคิด                   | .664                         |
| การประยุกต์ใช้                        | .628                         |

## ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานบริษัทผลิตและจำหน่ายเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร



กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 57.80 อายุ 31 - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.10 สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 56.60 มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 71.70 มีประสบการณ์ทำงานในองค์กรไม่เกิน 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.90 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 - 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 33.50

**ตารางที่ 3** แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์นวัตกรรม

| ตัวแปร                                | ค่าเฉลี่ย   | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน | ความหมาย   |
|---------------------------------------|-------------|----------------------|------------|
| <b>สภาพแวดล้อมในการทำงาน</b>          | <b>4.09</b> | <b>0.745</b>         | <b>มาก</b> |
| ด้านความมั่นคงปลอดภัย                 | 4.06        | 0.728                | มาก        |
| ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน           | 4.03        | 0.798                | มาก        |
| ด้านองค์การและการจัดการ               | 4.11        | 0.735                | มาก        |
| ด้านคุณลักษณะเฉพาะของงาน              | 4.13        | 0.755                | มาก        |
| ด้านการติดต่อสื่อสาร                  | 4.12        | 0.711                | มาก        |
| <b>แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์</b>            | <b>4.26</b> | <b>0.662</b>         | <b>มาก</b> |
| ความกล้าเสี่ยง                        | 4.13        | 0.724                | มาก        |
| ความกระตือรือร้น                      | 4.38        | 0.639                | มาก        |
| ความรับผิดชอบต่อตนเอง                 | 4.36        | 0.649                | มาก        |
| การต้องการทราบผลของการตัดสินใจ        | 4.34        | 0.622                | มาก        |
| การคาดการณ์ล่วงหน้า                   | 4.15        | 0.683                | มาก        |
| มีทักษะในการจัดระบบงาน                | 4.17        | 0.656                | มาก        |
| <b>พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์นวัตกรรม</b> | <b>4.12</b> | <b>0.737</b>         | <b>มาก</b> |
| การแสวงหาโอกาส                        | 4.24        | 0.683                | มาก        |
| การริเริ่มความคิด                     | 4.10        | 0.733                | มาก        |
| การเป็นผู้นำความคิด                   | 4.08        | 0.752                | มาก        |
| การประยุกต์ใช้                        | 4.04        | 0.780                | มาก        |

จากตารางที่ 3 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์นวัตกรรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. แสดงผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์นวัตกรรมจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทผลิตและจำหน่ายเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร



ตารางที่ 4 แสดงผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์นวัตกรรมจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

| พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์นวัตกรรมจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล | t     | F     | Sig    |
|-------------------------------------------------------|-------|-------|--------|
| เพศ                                                   | 1.047 |       | .297   |
| อายุ                                                  |       | 6.338 | .000** |
| สถานภาพสมรส                                           |       | 0.011 | .989   |
| ระดับการศึกษาสูงสุด                                   |       | 1.146 | .320   |
| ประสบการณ์ในการทำงานในองค์กรแห่งนี้                   |       | 0.166 | .919   |
| รายได้เฉลี่ยต่อเดือน                                  |       | 1.877 | .117   |

\*\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์นวัตกรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อทดสอบความแตกต่างรายคู่พบว่าพนักงานที่มีอายุ 41-50 ปี มีพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์นวัตกรรมมากกว่าพนักงานที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี อายุ 31-40 ปี และอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ผลการศึกษาอิทธิพลของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานบริษัทผลิตและจำหน่ายเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นตัวแปรส่งผ่าน

ตารางที่ 5 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์นวัตกรรมด้วยการวิเคราะห์การวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย

| ตัวแปร                | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig    |
|-----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|--------|
|                       | B                           | Std. Error | Beta                      |        |        |
| ค่าคงที่              | 1.138                       | .228       |                           | 4.986  | .000** |
| สภาพแวดล้อมในการทำงาน | .728                        | .055       | .710                      | 13.173 | .000** |

R=.710 R Square=.504 Adjusted R Square=.501 Std. Error of the Estimate=.41208

\*\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 5 พบว่าปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์นวัตกรรม (เส้นอิทธิพล c,  $\beta=.710$ , Sig=.000,  $R^2=.504$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสามารถในการพยากรณ์พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์นวัตกรรมได้ร้อยละ 50.40

**ตารางที่ 6** แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้วยการวิเคราะห์การวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย

| ตัวแปร                                                                        | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig    |
|-------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|--------|
|                                                                               | B                           | Std. Error | Beta                      |        |        |
| ค่าคงที่                                                                      | 1.901                       | .177       |                           | 10.751 | .000** |
| สภาพแวดล้อมในการทำงาน                                                         | .576                        | .043       | .717                      | 13.444 | .000** |
| R=.717 R Square=.514 Adjusted R Square=.511 Std. Error of the Estimate=.31933 |                             |            |                           |        |        |

\*\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 6 พบว่าปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลทางตรงต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (เส้นอิทธิพล  $\beta = .717$ ,  $\text{Sig} = .000$ ,  $R^2 = .514$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสามารถในการพยากรณ์แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ได้ร้อยละ 51.40

**ตารางที่ 7** แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์นวัตกรรมโดยมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นตัวแปรส่งผ่านด้วยการวิเคราะห์การถดถอยแบบขั้นตอนระดับลดหลั่น

| ตัวแปร                                                                        | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig    | R Square Change |
|-------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|--------|-----------------|
|                                                                               | B                           | Std. Error | Beta                      |        |        |                 |
| ค่าคงที่                                                                      | 1.138                       | .228       |                           | 4.986  | .000** | .504            |
| สภาพแวดล้อมในการทำงาน                                                         | .728                        | .055       | .710                      | 13.173 | .000** |                 |
| ค่าคงที่                                                                      | -.166                       | .251       |                           | -.662  | .509   | .140            |
| สภาพแวดล้อมในการทำงาน                                                         | .333                        | .067       | .325                      | 4.947  | .000** |                 |
| แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์                                                           | .686                        | .084       | .537                      | 8.181  | .000** |                 |
| R=.802 R Square=.644 Adjusted R Square=.640 Std. Error of the Estimate=.35008 |                             |            |                           |        |        |                 |

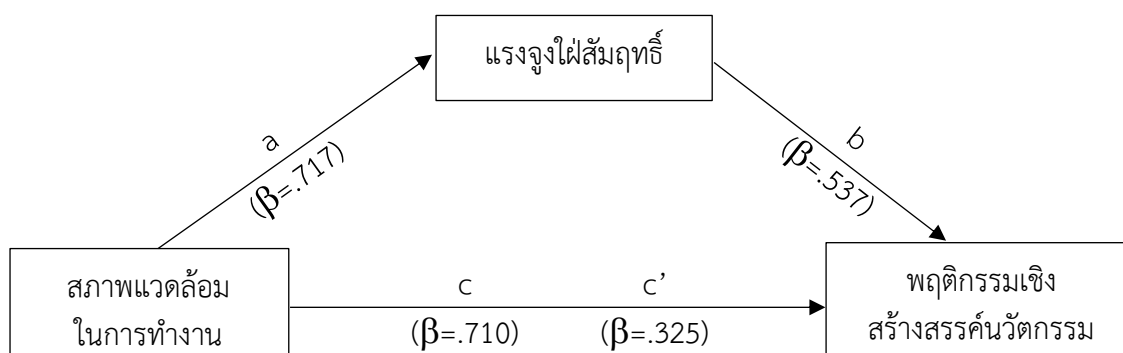
\*\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ในการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุนั้นผู้วิจัยได้มีการทดสอบความเหมาะสมของข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์ ซึ่งผู้วิจัยได้ทดสอบสมมติฐาน (Assumption Test) เพื่อพิจารณาข้อตกลงเบื้องต้นในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้ (1) การวิเคราะห์การกระจายตัวของข้อมูลพบว่าข้อมูลมีการกระจายตัวปกติเรียงเป็นเส้นตรง แสดงให้เห็นว่าข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์มีการแจกแจงแบบปกติ (Normality) (2) การพิจารณาค่าสถิติ Durbin-Watson ซึ่งมีเกณฑ์การวัดอยู่ในช่วง 1.50 – 2.50 (กัลยา วานิชย์บัญชา 2555: 131) จากการพิจารณาค่า Durbin-Watson ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.944 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรอิสระที่นำมาใช้ในการทดสอบนั้นไม่มีความสัมพันธ์ภายในตนเอง (3) การวิเคราะห์ค่า Variance Inflation Factor (VIF) และค่า Tolerance โดยมี

เกณฑ์การตรวจสอบค่า VIF ที่เหมาะสมไม่ควรเกิน 10 และค่า Tolerance มากกว่า 0.2 (Marcoulides and Raykov 2019: 879) ซึ่งจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลจะพบว่าค่า VIF สูงสุดที่ได้มีค่า 2.057 ซึ่งไม่เกิน 10 และค่า tolerance ที่มีค่าน้อยที่สุด .486 ซึ่งไม่ต่ำกว่า 0.2 แสดงว่าตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กันเอง

จากตารางที่ 7 หลังจากนำปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เข้าสมการด้วยการวิเคราะห์การถดถอยแบบขั้นตอนระดับลดหลั่นแล้วพบว่าปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานมีค่าสัมประสิทธิ์ลดลงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (เส้นอิทธิพล  $c'$ ,  $\beta=.325$ ,  $Sig=.000$ ,  $R^2=.644$ ) ส่วนปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ก็มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์นวัตกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (เส้นอิทธิพล  $b$ ,  $\beta=.537$ ,  $Sig=.000$ )

ซึ่งจากผลการทดสอบดังกล่าวแสดงว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นตัวแปรส่งผ่านบางส่วน (Partial Mediator) ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานกับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์นวัตกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสามารถในการอธิบายพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์นวัตกรรมโดยมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นตัวแปรส่งผ่านได้ร้อยละ 64.40 ดังภาพ



## อภิปรายผลการวิจัย

1. จากผลการวิจัยที่พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์นวัตกรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้เนื่องจากความแตกต่างของช่วงอายุหรือเจเนอเรชันที่แตกต่างกันทำให้พนักงานมีความคิด ความคาดหวัง และมุมมองในการทำงานที่แตกต่างกันอย่างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นัฐกานต์ จิตใจเจริญพร และกัลยจิตต์ กิริตอังกูร (2561: 660) ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานองค์การธุรกิจของบริษัทโตโยต้า ไคฮัทส เอ็นจิเนียริง แอนด์ แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ผลการวิจัยพบว่าอายุ ระดับการศึกษา กลุ่มหน่วยงาน ตำแหน่งงาน และอายุงานที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานองค์การธุรกิจของบริษัทโตโยต้า ไคฮัทส เอ็นจิเนียริง แอนด์ แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกนาฏ เอี่ยมมาก, กนกวรรณ สุขโณ, จุฑาทิพย์ แดงเหมือน, สาวิตรี วงศ์งาม, วรรณภรณ์ บริพันธ์, และสฤษฎี ลั้งแทกุล (2561: 6-7) ทำการวิจัยเรื่อง พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของบุคลากรในมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่าพนักงานที่มีอายุ ประเภทบุคลากร ระดับการศึกษา และเงินเดือนแตกต่างกันจะมีพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมแตกต่างกัน

ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีเพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ในการทำงานในองค์กรแห่งนี้ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์นวัตกรรมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัญญ์กัญญ์ เนรมิตตพวงศ์, อริสา สำรอง, พิศพลลลัมภ์ อารังศ์วรกุล, และณัชชามน



เปรมปลื้ม (2563: 147-149) ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก บรรยากาศองค์การ ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของบุคลากรฝ่ายปฏิบัติการขนส่งทรัพย์สินธุรกิจธนาคาร ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรฝ่ายปฏิบัติการขนส่งทรัพย์สินธุรกิจธนาคารที่มีเพศ สถานภาพสมรส และอายุงานที่ต่างกันมีพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานโดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยะณัฐ เริงเกษกรม (2561: 93-94) ทำการวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันต่อองค์การมีผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ผลการวิจัยพบว่าตำแหน่งงานและระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ไม่แตกต่างกัน

2. จากผลการวิจัยที่พบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นตัวแปรส่งผ่านบางส่วน (Partial Mediator) ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานกับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์นวัตกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสามารถในการอธิบายพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์นวัตกรรมโดยมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นตัวแปรส่งผ่านได้ร้อยละ 64.40 ทั้งนี้หากองค์การมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม อันได้แก่ ความมั่นคงปลอดภัย โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน องค์การและการจัดการ คุณลักษณะของงาน และการติดต่อสื่อสารที่ดี ก็จะทำให้พนักงานรู้สึกถึงความปลอดภัยและมีความมั่นใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น เช่น หากองค์การมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพของสถานที่ทำงานที่ไม่เป็นสัดส่วนหรือไม่มีระเบียบก็ทำให้เกิดอันตราย มีภาวะเสี่ยงต่อการทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อสุขภาพของผู้ปฏิบัติงานได้ หรือหากพิจารณาในส่วนของสภาพแวดล้อมทางสังคมหากองค์การมีระบบการติดต่อสื่อสารที่มีความชัดเจนก็จะทำให้พนักงานเกิดสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคคล และในส่วนของสภาพแวดล้อมทางจิตใจที่ดีก็จะช่วยให้พนักงานได้รับการสนับสนุน ส่งเสริม ช่วยเหลือ มีอิสระทางความคิด ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และเอื้ออำนวยต่อการเกิดพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์นวัตกรรมอีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลดาวรรณ หัทยาวัฒน์ และสมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต (2563: 105) ที่ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ กับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานธนาคารพาณิชย์ ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก บุคลิกภาพแบบแสดงตัว บุคลิกภาพแบบประนีประนอม สภาพแวดล้อมในการทำงาน สามารถทำนายพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานธนาคารพาณิชย์ได้ร้อยละ 55.10 และในส่วนของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์นั้น เนื่องจากแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์หรือความต้องการความสำเร็จนั้นก็คือความต้องการหรือปรารถนาที่จะทำกิจกรรมใดๆ โดยไม่ย่อท้อ และคาดหวังที่จะเอาชนะอุปสรรคและปัญหาด้วยความเพียรพยายามให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีซึ่งเป็นคุณลักษณะหนึ่งของพนักงานที่จะประสบความสำเร็จปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาพร เพ่งพิศ (2564: 139-142) ที่ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานกลุ่มโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า 1) บรรยากาศองค์การมีอิทธิพลทางบวกต่อแรงจูงใจในการทำงานและพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน และ 2) แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Rani Noviyanti, Thamrin Abdullah และ Martinus Tukiran (2021: 520-521) ที่ทำการวิจัยเรื่อง การเสริมสร้างนวัตกรรมของครูด้วยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การทำงานเป็นทีม และบรรยากาศในองค์การ ผลการวิจัยพบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การทำงานเป็นทีม และบรรยากาศองค์การกับ



ความมีนวัตกรรมของครู ดังนั้นการเสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การทำงานเป็นทีม และบรรยากาศในองค์กร จะช่วยเพิ่มความมีนวัตกรรมของครูได้

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัยที่พบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ นวัตกรรม ดังนั้นองค์กรควรมีการประเมินความต้องการจำเป็น (Need Assessment) ในการปรับปรุง สภาพแวดล้อมในการทำงานที่จะช่วยสนับสนุนให้พนักงานมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ นวัตกรรม ทั้งนี้การประเมินความต้องการจำเป็นในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานจะทำให้องค์กร ได้สารสนเทศที่จะนำมาวางแผนการดำเนินงานปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กรที่ สอดคล้องกับปัญหาและสภาพที่เกิดขึ้นจริงภายในองค์กรในปัจจุบัน

2. จากผลการวิจัยที่พบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นตัวแปรส่งผ่านแบบบางส่วนระหว่างปัจจัย สภาพแวดล้อมในการทำงานกับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์นวัตกรรม ดังนั้นองค์กรควรให้ความสำคัญกับ ความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน โดยผู้บังคับบัญชาควรจะมีการกำหนดเป้าหมายในการทำงานให้กับ พนักงาน กำหนดแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงาน และมีระบบการให้รางวัลที่ชัดเจนและมุ่งไปที่ ผลสำเร็จในการทำงาน ซึ่งจะช่วยกระตุ้นให้พนักงานมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานมากขึ้น

3. จากผลวิจัยพบว่าปัจจัยพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์นวัตกรรมด้านการประยุกต์ใช้มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นองค์กรควรมีกิจกรรมเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์นวัตกรรมด้านการประยุกต์ใช้ เช่น การ จัดการประกวดการนำความคิดสร้างสรรค์หรือนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงานจริง เพื่อสนับสนุนให้พนักงาน นำความคิดสร้างสรรค์หรือนวัตกรรมที่ได้พัฒนาขึ้นมาใช้ในการปฏิบัติงานจริงมากขึ้น

4. จากผลการวิจัยที่พบว่าพนักงานที่มีอายุ 41-50 ปี มีพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์นวัตกรรมมากกว่า พนักงานที่กลุ่มอื่นๆ ดังนั้นองค์กรควรสนับสนุนให้มีการจัดการความรู้ผ่านการถ่ายทอดประสบการณ์ด้วยการ พัฒนาระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System) โดยให้พนักงานกลุ่มอายุ 41-50 ปีเป็นพี่เลี้ยงให้กับพนักงานกลุ่ม อายุอื่นๆ โดยให้พนักงานกลุ่มนี้แสดงบทบาทหน้าที่ในการถ่ายทอดความรู้ ให้คำแนะนำ และสร้างแรงจูงใจใน การสร้างสรรค์นวัตกรรมให้แก่พนักงานกลุ่มอื่นๆ ในองค์กรต่อไป

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการวิจัยครั้งต่อไปควรเลือกใช้เครื่องมือการวิจัยเชิงคุณภาพอื่นๆ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก การ สทนทนากลุ่ม ควบคู่กับการใช้แบบสอบถาม เพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึกอันจะเป็นประโยชน์มากขึ้น

2. ในการวิจัยครั้งต่อไปควรใช้สถิติวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างเพื่อให้ได้ผลการวิจัยเชิงลึก มากกว่าการวิเคราะห์ถดถอยแบบขั้นตอนระดับลดหลั่น

## บรรณานุกรม

กนกนาฏ เอียดมาก, กนกวรรณ สุขโณ, จุฑาทิพย์ แดงเหมือน, สาวิตรี วงศ์งาม, วรรณภรณ์ บริพันธ์, และ  
สัญญา ลั้งแท้กุล. (2561). พฤติกรรมการสร้างสรค์นวัตกรรมของบุคลากรในมหาวิทยาลัย



จังหวัดสงขลา. การประชุมวิชาการระดับชาติ “วลัยลักษณ์วิจัย” ครั้งที่ 10 วันที่ 27-28 มีนาคม 2561.

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2555). การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เจนจิรา เทียนวิจิตร และวสันต์ สกกุลกิจกาญจน์. (2565). แรงจูงใจในการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร. [ออนไลน์]. สืบค้นเมื่อ 1 กันยายน 2565. จาก [http://kowdum.com/article/fileattachs/08072022104632\\_f\\_0.pdf](http://kowdum.com/article/fileattachs/08072022104632_f_0.pdf).

โชติกา จันทร์อ้อย. (2562). พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ธัญพร ภาคคุ. (2564). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการนวัตกรรมทางธุรกิจ มหาวิทยาลัยศิลปากร.

นัฐกานต์ ฐิติจำเจริญพร และกัลยกิตติ์ กิรติอังกูร. (2561). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานองค์กรธุรกิจของบริษัทโตโยต้า ไทฮัทส เอ็นจิเนียริง แอนด์ แมนูแฟคเจอร์ จำกัด. Veridian E-Journal, Silpakorn University 11(2): 651-669.

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

ปัญญาณัฐ เนรมิตตพงษ์, อริสา สำรอง, พิศพลลัมภ์ อารังค์วรกุล, และณัชชามน เปรมปลื้ม. (2563).

ความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก บรรยากาศองค์การ ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของบุคลากร ฝ่ายปฏิบัติการขนส่งทรัพย์สินธุรกิจธนาคาร. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี 14(2): 142-155.

ปิยะณัฐ เรืองเกษกรม. (2561). วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันต่อองค์การมีผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาเอกตลาด มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

รักษาดิ แดงเทพโพธิ์ และนริศรา แดงเทพโพธิ์. (2562). ผลกระทบของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักวิชาการโสตทัศนศึกษาในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม. วารสารการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม 11(4): 82-92.

ลดาวรรณ หัตยาวัฒน์ และสมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพทำองค์ประกอบ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ กับพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานธนาคารพาณิชย์. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ 15(2): 99-110.

วัชรพงษ์ สุนติ. (2562). แบบจำลองพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.

วัยวุฒม์ อยู่ในิส. (2556). การถดถอยแบบขั้นตอนระดับลดหลั่น. วารสารวิจัยและพัฒนาหลักสูตร 3(1): 28-38.



- สุขุมาล เกิดนอก. (2559). อิทธิพลปัจจัยพระคัมภีร์ของวิธีปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์ต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- สุภาพร เฟ่งพิศ. (2564). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานกลุ่มโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดนครปฐม. วารสารบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง 3(3): 131-146.
- อรรถชัย จันทิพย์. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของบุคลากรกรมการขนส่งทางบกในส่วนกลาง. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาเอกการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- อรอุมา เจริญสุข. (2558). ตัวแปรส่งผ่าน. สารานุกรมศึกษาศาสตร์ 50: 96-104.
- Cronbach, L. J. (1970). *Essentials of psychological testing*. 3<sup>rd</sup> ed. New York, NY: Harper & Row.
- De Jong and Den Hartog. (2010). *Measuring Innovative Work Behavior*. Creativity and Innovation Management 19: 23–36.
- Marcoulides, K. M., and Raykov, T. (2019). *Evaluation of Variance Inflation Factors in Regression Models Using Latent Variable Modeling Methods*. Educational and Psychological Measurement 79(5): 874-882.
- McClelland, D. C. (1961). *The Achieving Society*. New York: D. Van Nostrand.
- Rani Noviyanti, Thamrin Abdullah and Martinus Tukiran. (2021). *Increasing Teacher Innovativeness through Strengthening Achievement Motivation, Teamwork, and Organizational Climate*. Multicultural Education 7(10): 514-524.
- Taro Yamane. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. 3<sup>rd</sup> ed. New York: Harper and Row.