

อิทธิพลของความเป็นองค์กรนวัตกรรมที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน
ของบุคลากรในสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนนทบุรี
The Influence of Innovation Organization Affecting Work Motivation
for Personnel in Local Administrative Organization of Nonthaburi

เอี่ยมพร ศิริรัตน์*

อาจารย์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา*

Euamporn Sirirat*

Lecturer, Suan Sunandha Rajabhat University*

Corresponding author E-mail: Euamporn.ssr@gmail.com

(Received: November 14, 2021; Revised: December 06, 2021; Accepted: December 27, 2021)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความเป็นองค์กรนวัตกรรมในสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัดนนทบุรี 2) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัดนนทบุรี และ 3) ศึกษาอิทธิพลของความเป็นองค์กรนวัตกรรมที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัดนนทบุรี โดยศึกษากลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ บุคลากรในสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัดนนทบุรี จำนวน 400 คน โดยการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ 1) แบบสอบถามความเป็นองค์กรนวัตกรรม และ 2) แบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร แบบสอบถามมีค่า IOC ระหว่าง 0.80-1.00 มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.30-0.68 และค่าความเชื่อมั่นแต่ละฉบับเท่ากับ 0.92 และ 0.94 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ความเป็นองค์กรนวัตกรรมในสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัดนนทบุรี อยู่ในระดับมาก 2) แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัดนนทบุรี อยู่ในระดับมาก และ 3) อิทธิพลความเป็นองค์กรนวัตกรรมที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัดนนทบุรี สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัดนนทบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถทำนายได้ร้อยละ 96.10 โดยสามารถสร้างสมการพยากรณ์อยู่ในรูปของคะแนนดิบได้ดังนี้

สมการในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = .437 + .295^{**}(X_1) + .257^{**}(X_2) + .132^{**}(X_6) + .120^{**}(X_3) + .098^{**}(X_5) + .091^{**}(X_4)$$

คำสำคัญ: องค์กรนวัตกรรม, แรงจูงใจในการทำงาน

Abstract

The purposes of this research were; 1) to study the level of innovative organization of personnel in Local Administrative Organization of Nonthaburi. 2) study the level of a work motivation for personnel in Local Administrative Organization of Nonthaburi and 3) study the influence of innovation organization affecting work motivation for personnel in Local Administrative Organization of Nonthaburi. The samples consisted of 400 personnel in Local Administrative Organization of Nonthaburi using multi-stage random sampling. The index of consistency of the questionnaire was between 0.80-1.00. The discrimination of the questionnaire items was between 0.30 – 0.68, and the reliability values of the instrument were at 0.92 and 0.94 respectively. The statistical methods were average, standard deviation, and multiple regression analysis.

The results revealed that: 1) innovative organization in Local Administrative Organization of Nonthaburi had a high level; 2) personnel in Local Administrative Organization of Nonthaburi had a high level of work motivation; and 3) The influences of innovative organization affecting work motivation for personal in Local Administrative Organization of Nonthaburi were the shared vision and goals (X_1) organizational restructuring (X_2) fostering creativity (X_6) workforce focus (X_3) effective communication (X_5) and continuous human resource development (X_4). These six variables were ninety-six percent explaining the variation of the work motivation for personnel in Local Administrative Organization of Nonthaburi at the significant level of 0.01. The predictive equation in raw score form was shown as follow :

The predictive equation in raw score form as presented;

$$\hat{Y} = .437 + .295^{**} (X_1) + .257^{**} (X_2) + .132^{**} (X_6) + .120^{**} (X_3) + .098^{**} (X_5) + .091^{**} (X_4)$$

Keywords: Innovation Organization, Work Motivation

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบันทำให้หลายองค์กรปรับตัวไม่ทัน และได้รับผลกระทบอย่างรุนแรงเพราะการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเป็นการเปลี่ยนแปลงในทุกมิติพร้อมๆ กัน กระทั่งถึงกันและกัน ทั้งในเรื่องภูมิอากาศ พลังงาน เศรษฐกิจ การตลาด และโครงสร้างทางสังคม ในขณะที่สื่อสารทางสังคมรูปแบบต่างๆ ทำให้การสื่อสารและแบบแผนความสัมพันธ์ของคนในสังคมเปลี่ยนไป สิ่งที่สำคัญที่สุดคือการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทุกวันนี้เป็นการเปลี่ยนแปลงที่คาดเดาได้ยาก นวัตกรรมจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นของการบริหารองค์กรในปัจจุบัน และในอนาคตอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ โดยนวัตกรรมไม่ใช่สิ่งที่จำเป็นเฉพาะแต่ภาคธุรกิจเท่านั้น ภาครัฐก็จำเป็นต้องมีนวัตกรรมไว้รองรับการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงจากกระแสโลกาภิวัตน์ที่ทำให้การติดต่อสื่อสารของประเทศต่างๆ ในโลกเชื่อมถึงกันได้โดยสะดวกมากขึ้นทำให้การแข่งขันของประเทศต่างๆ รุนแรงมากขึ้น ดังนั้นการที่ประเทศต่างๆ จะสามารถแข่งขันกับประเทศอื่นๆ ได้ ต้องอาศัยความมีประสิทธิภาพขององค์กรภาครัฐที่ช่วยในการขับเคลื่อนนโยบาย ล้วนมีระบบราชการและกลไกภาครัฐที่มีประสิทธิภาพ และมีการนำนวัตกรรมมาใช้อย่างต่อเนื่อง (นัทธี จิตสว่าง, 2555)

จากกระแสการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ทำให้ประเทศไทยตระหนักและเล็งเห็นถึงความสำคัญของการสร้างนวัตกรรมมากขึ้น ทั้งนี้ มีการนำเอาเรื่องนวัตกรรมไปเป็นส่วนหนึ่งในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติซึ่งเป็นแผนยุทธศาสตร์ที่จะชี้นำทิศทางการพัฒนาประเทศ และมีการนำนวัตกรรมไปเป็นส่วนสำคัญในยุทธศาสตร์ของการพัฒนาประเทศ ทั้งในส่วน

ของยุทธศาสตร์การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพมนุษย์ ยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและการแข่งขัน ได้อย่างยั่งยืน ยุทธศาสตร์การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม บนหลักการของการใช้องค์ความรู้ เทคโนโลยี นวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์เพื่อให้เป็นเครื่องมือสนับสนุนการขับเคลื่อนการพัฒนาของประเทศ จากจุดนี้เองทำให้ภาคส่วนต่างๆ ทั้งในส่วนของรัฐและเอกชนหันมาให้ความสำคัญในการสร้างนวัตกรรมให้เกิดขึ้นในองค์กรอย่างเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น (กนกวรรณ ภูใหม่, 2559)

องค์กรจะต้องมีการปรับตัวทั้งทางด้านโครงสร้าง วัฒนธรรม และค่านิยมขององค์กรผู้บริหารจะต้องถ่วงดุลระหว่างโครงสร้าง รูปแบบ และกระบวนการบริหารจัดการ ระบบข้อมูลสารสนเทศ ระบบการจูงใจและการลงโทษ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ และการวางแผนกลยุทธ์ของหน่วยงาน ดังนั้นรูปแบบขององค์กรภาครัฐในอนาคตจะมีลักษณะเป็นแบบราบ มีการทำงานเป็นทีมและการเชื่อมโยงแบบเครือข่าย แต่โครงสร้างดังกล่าวจะไม่คงที่ตายตัว คือ จะต้องมีความยืดหยุ่นเตรียมพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง และการค้นหาแนวกลยุทธ์ใหม่ๆ ที่มีการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นองค์กรแห่งนวัตกรรมมีความสำคัญมากขึ้นเป็นลำดับเนื่องจากผู้บริหารองค์กรพยายามที่จะปรับองค์กรของตนให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมโดยใช้กลยุทธ์ต่างๆ เพื่อความได้เปรียบในการแข่งขัน ทำให้องค์กรต่างๆต้องมีการปรับกลยุทธ์อย่างต่อเนื่องเพื่อที่จะสามารถรักษาศักยภาพการแข่งขัน (Competitive Advantage) แต่ในการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมนั้นจะต้องเกิดจากความร่วมมือของทุกฝ่ายไม่เพียงแต่ผู้บริหารเท่านั้นแต่ต้องเกิดจากการมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กร ดังนั้นในการบริหารงานผู้บริหารจำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร การใช้แรงจูงใจในการทำงานมีความสำคัญต่อการบริหารและการจัดการเพื่อให้งานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งแรงจูงใจนั้นมีทั้งแรงจูงใจภายในและภายนอก แรงจูงใจภายในจะเกี่ยวกับเรื่องของ จิตวิญญาณของแต่ละคน ตลอดจนความรู้สึกรักใคร่ บุคคลใดมีความสนใจในเรื่องใด ซึ่งผู้บริหารงานในฐานะที่เป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุด ต้องทราบว่าเขามีความต้องการสิ่งใดและตอบสนองความต้องการในเรื่องนั้น และใช้ความสามารถในการใช้แรงจูงใจ เพื่อผลักดันให้บุคคลทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ (พรพิมล พิมพ์บุญมา, 2554) และผู้บริหารต้องสร้างแรงจูงใจและความมีน้ำใจในการปฏิบัติงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาตลอดจนเพื่อนร่วมงานด้วย เพื่อภารกิจหน้าที่ในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายบวกกับแรงจูงใจ ถ้ามีเป้าหมายเพียงอย่างเดียว บุคลากรจะไม่กระตือรือร้นที่จะไปถึง จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีความจูงใจ เพราะแรงจูงใจคือเชื้อเพลิงที่จะขับเคลื่อนชีวิต ในขณะที่เป้าหมายคือทิศทางที่บุคลากรจะขับเคลื่อนชีวิตของเขาไปในทิศทางที่ต้องการและถูกต้องได้ (สุนทร เทียมสุวรรณเลิศ, 2553)

จากความสำคัญและปัญหาดังกล่าว สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนนทบุรีในปัจจุบันต้องให้ความสำคัญกับการสร้างความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมและพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรไปพร้อมๆ กัน และจากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวกับข้อบกพร่องความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรของ อนุพงษ์ ชุมแวงวาปี (2561) พบว่า แรงจูงใจในการทำงานบุคลากรในโรงเรียนมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากผลการวิจัยดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่าเมื่อพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรนวัตกรรมก็จะส่งผลให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานก่อให้เกิดงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาอิทธิพลของความเป็นองค์กรนวัตกรรมที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนนทบุรี โดยศึกษาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี เพื่อค้นหาคำตอบว่าอิทธิพลของความเป็นองค์กรนวัตกรรมสามารถส่งผลทำในบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนนทบุรีมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นอย่างไร อันจะนำมาเป็นแนวทางของผู้บริหารที่จะพัฒนาองค์กรให้เป็น

องค์กรแห่งนวัตกรรมและรักษาศักยภาพบุคลากรให้ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อทางสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนนทบุรี ตลอดจนประชาชนในจังหวัดนนทบุรีมีคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 2.1 เพื่อศึกษาระดับความเป็นองค์กรนวัตกรรมในสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนนทบุรี
- 2.2 เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของของบุคลากรในสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนนทบุรี
- 2.3 เพื่อศึกษาอิทธิพลของความเป็นองค์กรนวัตกรรมที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนนทบุรี

3. วิธีดำเนินการวิจัย

- 3.1 ประชากร คือ บุคลากรในสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนนทบุรี จำนวน 7,231 คน
- 3.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรในสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนนทบุรี จำนวน 364 คน โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) แต่เพื่อให้การวิจัยมีความน่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้นผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน และทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) โดยมีรายละเอียดดังนี้
 - ขั้นที่ 1 ทำการสุ่ม อบต. จากอำเภอ 5 อำเภอ อำเภอละ 5 อบต. รวมเป็น 25 อบต. โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)
 - ขั้นที่ 2 ทำการสุ่มบุคลากรใน อบต. อบต. ละ 16 คน รวมเป็น 400 คน โดยการสุ่มอย่างง่าย (Sample Random Sampling)
- 3.3 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย
 - 3.3.1 ตัวแปรต้น คือ ความเป็นองค์กรนวัตกรรม ประกอบด้วย 1) การมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วม 2) การปรับปรุงโครงสร้างองค์กร 3) การมุ่งเน้นความสำคัญของบุคลากร 4) การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง 5) การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และ 6) การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์
 - 3.3.2 ตัวแปรตาม คือ แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ประกอบด้วย 1) ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล 2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 3) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4) ด้านความรับผิดชอบ 5) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน 6) ด้านนโยบายด้านการบริหารงาน 7) ด้านการปกครองบังคับบัญชา 8) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 9) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และ 10) ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์
- 3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบวัดตัวแปรแต่ละด้านซึ่งเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามแบบลิเคิร์ท มีทั้งหมด 1 ฉบับ ดังนี้
 - ตอนที่ 1 แบบสอบถามความเป็นองค์กรนวัตกรรม แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 30 ข้อ มีค่า IOC ระหว่าง 0.80-1.00 มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.42-0.68 ตามวิธีของเพียร์สัน (Pearson) และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94 ด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)
 - ตอนที่ 2 แบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 50 ข้อ มีค่า IOC ระหว่าง 0.80-1.00 มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.30-0.67 ตามวิธีของเพียร์สัน (Pearson) และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.92 ด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล
 - 3.5.1 คำนวณค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรตามและตัวแปรต้นด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์

3.5.2 คำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์

4. ผลการวิจัย

4.1 ระดับความเป็นองค์กรนวัตกรรมในสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.35) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการปรับปรุงโครงสร้างองค์การ ($\bar{X} = 4.66$, S.D. = 0.42) รองลงมา คือ ด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.42) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.49)

4.2 ระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.43) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.37) รองลงมา คือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.54) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านสภาพแวดล้อม ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.44)

4.3 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลความเป็นองค์กรนวัตกรรมที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนนทบุรี โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณในรูปแบบคะแนนดิบ (B) และคะแนนมาตรฐาน (Beta) ของตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนนทบุรี โดยวิธีแบบขั้นตอนเดียว (Enter) ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สัมประสิทธิ์พหุคูณในรูปแบบคะแนนดิบ (B) และคะแนนมาตรฐาน (Beta) ของตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนนทบุรี โดยวิธีแบบขั้นตอนเดียว (Enter)

ความเป็นองค์กรนวัตกรรม	แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร (Y)				
	B	SE.B.	Beta	t	p
(Constant)	.437	.052		8.421	.000
1. การมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วม (X_1)	.295	.007	.507	42.472**	.000
2. การปรับปรุงโครงสร้างองค์การ (X_2)	.257	.011	.225	14.065**	.000
3. การมุ่งเน้นความสำคัญของบุคลากร (X_3)	.120	.009	.177	13.216**	.000
4. การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง (X_4)	.091	.010	.117	9.542**	.000
5. การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (X_5)	.098	.009	.128	10.357**	.000
6. การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ (X_6)	.132	.010	.222	13.491**	.000

R=.980, $R^2=.961$, Adj $R^2=.961$, F=1627.110, p=.000**

** p< .01

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนเดียว (Enter) พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 6 ตัวแปรประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วม (X_1) การปรับปรุงโครงสร้างองค์การ (X_2) การมุ่งเน้นความสำคัญของบุคลากร (X_3) การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง (X_4) การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (X_5) และการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ (X_6) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนนทบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับสูงมาก (R= .980) มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ .961 ($R^2=.961$) แสดงว่า

ตัวแปรทั้ง 6 ตัวแปร สามารถรวมกันพยากรณ์ความแปรปรวนของแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนนทบุรี ได้ร้อยละ 96.10 และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน (Beta) พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ที่มีอำนาจในการพยากรณ์สูงสุดอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 คือ การมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วม (X_1) การมุ่งเน้นการปรับปรุงโครงสร้างองค์การ (X_2) การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ (X_6) ความสำคัญของบุคลากร (X_3) การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (X_5) การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง (X_4) (Beta = .507 .225 .222 .177 .128 และ .117 ตามลำดับ) โดยสามารถสร้างสมการพยากรณ์ทั้งในรูปของคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

สมการในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = .437 + .295^{**} (X_1) + .257^{**} (X_2) + .132^{**} (X_6) + .120^{**} (X_3) + .098^{**} (X_5) + .091^{**} (X_4)$$

สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = .507^{**} (X_1) + .225^{**} (X_2) + .222^{**} (X_6) + .177^{**} (X_3) + .128^{**} (X_5) + .117^{**} (X_4)$$

5. สรุปและอภิปรายผล

จากการศึกษาอิทธิพลของความเป็นองค์กรนวัตกรรมที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนนทบุรี ผู้วิจัยอภิปรายผล ดังนี้

5.1 ระดับความเป็นองค์กรนวัตกรรมในสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนนทบุรีมีการเปลี่ยนแปลงและปรับตัวสู่ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ที่มีการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงด้านกระบวนการทางความคิดเพื่อก่อให้เกิดสิ่งใหม่ที่แตกต่างกันและเป็นประโยชน์ขึ้นมา ซึ่งสอดคล้องกับ มรกต จันทรกระพ้อ และกฤษฎา เขียววันสุข (2562) ที่กล่าวว่า องค์กรนวัตกรรมจะเกิดขึ้นได้ก็เมื่อในองค์กรนั้นมีการสนับสนุนให้ปัจเจกและทีมงานต่างๆ ที่ต้องการทำนวัตกรรมและสร้างสรรค์การเปลี่ยนแปลงที่จะนำไปสู่การปรับปรุง ซึ่งมีใช้เฉพาะการวิจัยและพัฒนาทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเท่านั้น โดยองค์กรจะต้องเริ่มต้นที่ผู้นำขององค์กรทำความเข้าใจแก่นักงานทุกคนอย่างเข้าใจ สร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้เกิดความคิดใหม่หรือเพื่อเป็นการกระตุ้นให้เกิดบรรยากาศสร้างนวัตกรรมภายในองค์กร และอีกประการหนึ่งบุคลากรในองค์กรจะต้องเห็นเรื่องการเปลี่ยนแปลงเป็นเรื่องปกติของสิ่งที่ท้าทาย ข้อมูลภายในองค์กรต้องสามารถเข้าถึงได้ง่าย ขอบการทดลอง มีการยืดหยุ่นในการทำงาน หลังจากนั้นก็ต้องมีการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้สิ่งต่างๆ ที่สนับสนุนให้เกิดการสร้างนวัตกรรม อาจจะจำกัดขอบเขตของการเรียนรู้ ระหว่างนั้นก็ต้องการจัดการความรู้ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการนำความรู้มาใช้ในการสร้างนวัตกรรม เช่น การแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็นที่ต่างกันไป เก็บการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นเป็นคลังข้อมูล และนำเอาความรู้ที่มีมาถ่ายทอดให้บุคลากรในองค์กรได้รับรู้ ดังนั้นนวัตกรรมจะสัมฤทธิ์ผลได้จะต้องมีการเรียนรู้จัดการเรียนรู้ในองค์กรและสำคัญสำหรับการสร้างนวัตกรรม คือการพัฒนาบุคลากรขององค์กร โดยการทบทวนนโยบายทางด้านบุคลากร สร้างให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการสร้างนวัตกรรม ส่วน Adair (1996) ได้กล่าวถึงความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมนั้นบรรยากาศในการทำงานที่สนับสนุนการทำงานเป็นทีมและสร้างนวัตกรรม บุคลากรทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วมสร้างบรรยากาศในองค์กรที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานเป็นทีมและสร้างนวัตกรรม เช่น การเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น มีการวางแผนระยะยาว เพื่อการบริหารงานในสภาวะการเปลี่ยนแปลง การติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การสนับสนุนการคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ของผู้บริหาร และ Higgins (1995) ได้กล่าวถึงความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมต้องให้ความสำคัญกับการมุ่งเน้นความสำคัญของบุคลากร ซึ่งบุคลากรเป็นผู้สร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ จนทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จ ดังนั้น การจัดการทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งกับองค์กรนวัตกรรม ลักษณะของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรนวัตกรรมโดยบุคลากรขององค์กรนวัตกรรมจะต้องมีความคิดสร้างสรรค์มากกว่าบุคลากรในองค์กรรูปแบบอื่น ๆ ดังนั้น องค์กรจึงต้องให้การดูแลบุคลากรที่สำคัญเหล่านี้ โดยการจัดสรรงบประมาณในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สูงขึ้น อีกทั้ง

บุคลากรต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ อดทน กระตือรือร้น มีความสามารถทางด้านเทคโนโลยี ทักษะในการวิเคราะห์การสร้างแรงจูงใจ มีความฉลาดหลักแหลม และเป็นผู้ที่เผชิญหน้ากับอุปสรรคต่าง ๆ การฝึกอบรมให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์องค์กรนวัตกรรมต้องให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมผู้บริหารระดับสูงและบุคลากรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการนวัตกรรมให้มีความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมซึ่งจะมุ่งเน้นการฝึกอบรมเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (Creative Problem Solving: CPS) การใช้กระบวนการที่สร้างสรรค์ การนำเทคนิคและกระบวนการต่าง ๆ เข้ามาใช้ในการกระตุ้นและพัฒนาความคิดด้านนวัตกรรม การใช้เทคนิคที่หลากหลายในการสร้างความคิดสร้างสรรค์ เช่น การระดมสมอง (Brainstorming) แผนที่ความคิด (Mind mapping) การใช้กระดานเล่าเรื่อง (Storyboarding) การส่งเสริมและให้เวลาแก่บุคลากรในการสะท้อนความคิดและการปฏิบัติงาน บุคลากรต้องการเวลาในการสะท้อนความคิดและการปฏิบัติงานที่ผ่านมามือถือครั้งการสะท้อนความคิดจะช่วยเพิ่มระดับการหยั่งรู้ และความคิดสร้างสรรค์ การสนับสนุนทางกายภาพสำหรับการแลกเปลี่ยนความคิดและการคิดสร้างสรรค์สิ่งแวดล้อมในการทำงานจะช่วยสนับสนุนให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม การออกแบบและตกแต่งสถานที่ทำงานให้ส่งเสริมการสื่อสารแบบเปิด (Open Communication) ที่มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน และสนับสนุนกิจกรรมนวัตกรรมต่าง ๆ

5.2 ระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนนทบุรี ได้ให้ความสำคัญในการกำหนดเป้าหมายของการปฏิบัติงาน ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ มีการประชุมและจัดตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนกลยุทธ์ โดยใช้เครื่องมือ (SWOT Analysis) มีการประเมินผลจากการปฏิบัติงานแต่ละโครงการ ส่งเสริมสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรผู้รับผิดชอบแต่ละโครงการ ทั้งการชื่นชมยกย่องในที่ประชุมมอบใบประกาศนียบัตร และประกาศเกียรติคุณในวันสำคัญขององค์กร ทำให้บุคลากรอยากมีส่วนร่วมในการทำงานมากขึ้น แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรที่ทำให้ปฏิบัติหน้าที่ได้ดียิ่งมา จากการได้รับการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นต่อทำงานและกิจกรรมย่อยในแต่ละโครงการ การจัดสภาพในการอยู่ร่วมกันอย่างเกื้อกูลกลมกลืนมิตรฉันท์พี่น้อง การได้รับมอบหมายหน้าที่ให้ตรงกับความสามารถในการทำงานของบุคลากรในองค์กรทำให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานส่งผลให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะมีความสุขในการทำงานซึ่งเป็นผลประโยชน์ทางอุดมคติที่ทุกคนต้องการ ปัจจัยทางด้านวัตถุก็เป็นอีกแรงดึงดูดที่สำคัญ คือ เมื่อบุคลากรได้ดำเนินการทำงานที่สำคัญที่มีความรับผิดชอบสูงได้สำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ ผู้บริหารอาจจัดหารางวัลมอบให้แก่บุคลากรบ้างตามสมควรเป็นการตอบแทน และสร้างเจตคติที่ดีต่อการทำงานของบุคลากรในครั้งต่อไป ซึ่งส่งผลให้การมอบอำนาจมีประสิทธิภาพ สามารถลดปัญหาความขัดแย้งในการปฏิบัติงานร่วมกัน ทำให้เป็นที่ยอมรับของคนในองค์กร เป็นประโยชน์ต่อการสั่งการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เฉลิม สุขเจริญ (2557) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี วิจัยพบว่าแรงจูงใจในการทำงานมีสหสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีระดับของความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.464$) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบและด้านความก้าวหน้ามีสหสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง ทุกด้าน และสอดคล้องกับ มลฤดี เย็นสบาย (2557) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลมะขามเมืองใหม่ อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี วิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีแรงจูงใจมากที่สุด 10 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงานด้านการเลื่อนตำแหน่ง ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงานด้านนโยบายองค์กรและการบริหาร ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความมั่นคงในงาน และแรงจูงใจมาก 6 ด้าน ได้แก่

ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะงานเป็นที่น่าสนใจ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านค่าจ้างเงินเดือน ด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ด้านการควบคุมดูแลของหัวหน้างาน

5.3 เมื่อวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 6 ตัวแปร ประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์ และเป้าหมายร่วม การปรับปรุงโครงสร้างองค์การ การมุ่งเน้นความสำคัญของบุคลากร การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนนทบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับสูงมาก ($R = .980$) มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ .961 ($R^2 = .961$) แสดงว่าตัวแปรทั้ง 6 ตัวแปร สามารถรวมกันพยากรณ์ความแปรปรวนของแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนนทบุรี ได้ร้อยละ 96.10 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนนทบุรีได้มีการให้บุคลากรได้ประชุมวางแผนในการสร้างวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วม เพื่อกำหนดกลยุทธ์การสร้างนวัตกรรมขององค์กร การถ่ายทอดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมไปสู่ระดับการปฏิบัติได้ มีการสื่อสารวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมให้บุคลากรทุกคนเข้าใจอย่างชัดเจน และมีแผนกลยุทธ์หรือโครงการที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้ร่วมกันสร้างสรรค์นวัตกรรมขององค์กร อีกทั้งองค์กรยังได้ปรับปรุงโครงสร้างการบริหารให้สอดคล้องกับภารกิจในการบริหารจัดการองค์กร มีความยืดหยุ่นให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้ง่าย มีการกระจายอำนาจที่ทำให้บุคลากรมีอำนาจตัดสินใจในการทำงานตามโครงสร้างองค์การ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความชำนาญในการพัฒนานวัตกรรมในองค์กร มีการให้รางวัลเพื่อเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรในการพัฒนานวัตกรรมในองค์กรเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในองค์กร ทำให้บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานและพัฒนานวัตกรรมสอดคล้องกับ พยัต วุฒิรงค์ (2557) ที่กล่าวว่า องค์กรแห่งนวัตกรรมมีความมุ่งมั่นต่อการบรรลุจุดประสงค์ขององค์กรผู้บริหารที่มีความมุ่งมั่นต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมมีส่วนสำคัญต่อการผลักดันให้เกิดการสร้างสรรค่นวัตกรรมภายในองค์กร ซึ่งความล้มเหลวในการสร้างนวัตกรรมมักเกิดจากนโยบายและการปฏิบัติงานที่ขาดความชัดเจน มีการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การเปิดกว้างในการติดต่อสื่อสารทั้งภายในและภายนอกองค์กร ทั้งนี้ องค์กรจำเป็นต้องทำให้เกิดการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานและมีการแลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่างกัน มีลักษณะสภาพแวดล้อมขององค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้และสร้างสรรค์นวัตกรรม ได้แก่ การจัดหรือปรับโครงสร้างการดำเนินงาน การออกแบบงาน สายการบังคับบัญชา หน้าที่ความรับผิดชอบ และการจัดองค์กรให้มีความยืดหยุ่นทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการสร้างสรรค์นวัตกรรม และองค์กรต้องสนับสนุนให้พนักงานมีการเรียนรู้และสร้างสรรค์นวัตกรรมโดยให้ความสำคัญกับคนในองค์กร การเลือกบุคลากรที่มีความสามารถในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เข้าไปในองค์กรมีการฝึกอบรมทักษะและความรู้ใหม่ ๆ มีการสร้างแรงจูงใจที่เน้นการยอมรับทางสังคม รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่ไม่ได้ให้ความสำคัญกับผลลัพธ์ของนวัตกรรม แต่ต้องให้ความสำคัญกับกระบวนการในการสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อไม่ทำให้พนักงานเกิดความกดดันในความล้มเหลวในการนำเสนอความคิดใหม่ และ วุฒิพงษ์ ภักดีเเหลา (2554) กล่าวว่า บุคลากรในองค์กรแห่งนวัตกรรมจะต้องมีพฤติกรรมหรือการกระทำที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ วิสัยทัศน์และเป้าหมายนวัตกรรมขององค์กร คือ มีทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม มีความรู้ความเชี่ยวชาญในการทำงาน มีความเป็นผู้ประกอบการ ความเพียรพยายาม ชอบความท้าทายอยากรู้ อยากเห็น มีจินตนาการ มีทักษะในการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความสามารถในการสะท้อนความคิด มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ มุ่งเน้นผลงานและมุ่งเน้นเพื่อความสำเร็จ มีความสนใจที่หลากหลาย มีแรงจูงใจ มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์มีทักษะในการทำงานเป็นทีม เปิดกว้างและยอมรับความแตกต่างทางความคิด มีทักษะในการสื่อสารกระตือรือร้น และชอบการเรียนรู้ มีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจด้วยตัวเอง เป็นนักแก้ไขปัญหา เป็นผู้เผชิญกับอุปสรรคต่าง ๆ ในองค์กร กล้าคิด กล้าเสี่ยง และไม่กลัวความผิดพลาดหรือล้มเหลว

6. ข้อเสนอแนะ

6.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

6.1.1 ข้อเสนอแนะด้านนโยบาย จากผลการศึกษาอิทธิพลของความเป็นองค์กรนวัตกรรมที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนนทบุรี พบว่า การมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมมีอำนาจในการพยากรณ์สูงสุดต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนนทบุรี ดังนั้น ผู้บริหารในฐานะผู้นำองค์กร ควรมุ่งพัฒนาการสร้างวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วม โดยโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ มีการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมไปสู่ระดับการปฏิบัติได้ เน้นการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและมีแผนกลยุทธ์หรือโครงการที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้ร่วมกันสร้างสรรค์นวัตกรรมขององค์กร

6.1.2 ข้อเสนอแนะในการนำไปปฏิบัติ ผู้บริหารระดับสูงต้องพัฒนารูปแบบความเป็นองค์กรนวัตกรรมขององค์กรส่วนปกครองท้องถิ่นพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร นำไปสู่การมีพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงาน และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

6.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

6.2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมขององค์กรส่วนปกครองท้องถิ่น

6.2.2 ควรวิจัยแนวทางความองค์กรแห่งนวัตกรรมขององค์กรส่วนปกครองท้องถิ่นไปใช้โดยการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research) เพื่อเสริมแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนนทบุรี

7. รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- กนกวรรณ ภูใหม่. (2559). การศึกษาปัจจัยสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมองค์กรบริหารราชการพิเศษ (วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ปทุมธานี.
- เฉลิม สุขเจริญ. (2557). แรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี (วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกริก, กรุงเทพฯ.
- นัทธี จิตสว่าง. (2555). การขับเคลื่อนนวัตกรรมในองค์กรภาครัฐ. สืบค้นจาก http://www.gotoknow.org/profiles/users/nathee_nt
- พรพิมล พิมพ์บุญมา. (2554). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนคร อุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, อุบลราชธานี.
- พยัต วุฒิรงค์. (2557). การจัดการนวัตกรรมทรัพยากร องค์การแห่งการเรียนรู้ และนวัตกรรม. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มรกต จันทรกระพ้อ และกฤษดา เขียววัฒนสุข. (2562). การสร้างองค์การแห่งนวัตกรรมเพื่อขับเคลื่อนสู่ความเป็นเลิศขององค์กร. วารสารนักบริหาร, 39(1), 52-66.
- มลฤดี เย็นสบาย. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลมะขามเมืองใหม่ อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- วุฒิพงษ์ ภักดีเหล่า. (2554). การศึกษาคุณลักษณะขององค์การนวัตกรรม: กรณีศึกษาองค์กรที่ได้รับรางวัลด้านนวัตกรรม (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.

สุนทร เทียมสุวรรณเลิศ. (2553). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแวงน่าง อำเภอเมือง
จังหวัดมหาสารคาม (วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต).มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, มหาสารคาม.
อนุพงษ์ ชุมแวงวาปี. (2561). การพัฒนารูปแบบองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาระดับพื้นฐาน (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

ภาษาอังกฤษ

Adair, J. (1996). *Effective Innovation: How to Stay Ahead of the Competition*. London: Pan books.
Higgins, J. M. (1995). *Innovate or Evaporate: Test and Improve Your Organizations IQ-Its Innovation
Quotient*. New York: Management.
Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and
Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.