

## แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมการสร้างสรรคนวัตกรรมของพนักงานที่มีต่อผลการดำเนินงานของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในประเทศไทย

บุปผา ภิกพ

สาขาวิชาการจัดการ คณะเทคโนโลยีสังคม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตจันทบุรี

เชษฐธิดา กุศลลาไสยานนท์\*

ภาควิชาการพัฒนารัฐกิจอุตสาหกรรมและทรัพยากรมนุษย์ คณะพัฒนาธุรกิจและอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

\* ผู้นิพนธ์ประสานงาน โทรศัพท์ 094 394 9888 อีเมล: chedthida.kus@gmail.com DOI: 10.14416/j.kmutnb.2019.12.002

รับเมื่อ 17 พฤษภาคม 2562 แก้ไขเมื่อ 22 กรกฎาคม 2562 ตอรับเมื่อ 25 กรกฎาคม 2562 เผยแพร่ออนไลน์ 2 ธันวาคม 2562

© 2020 King Mongkut's University of Technology North Bangkok. All Rights Reserved.

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมการสร้างสรรคนวัตกรรมของพนักงานที่มีต่อผลการดำเนินงานของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม โดยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยและพัฒนา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่แบบสอบถาม ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 การสัมภาษณ์เชิงลึกความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมการสร้างสรรคนวัตกรรมของพนักงานที่มีต่อผลการดำเนินงานของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในประเทศไทย จากกลุ่มเป้าหมายที่ 1 พบว่า พฤติกรรมการสร้างสรรคนวัตกรรมประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) ความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน 2) ความมีนวัตกรรมของพนักงาน 3) พฤติกรรมการปฏิบัติงานเชิงรุกของพนักงาน และ 4) พฤติกรรมแสวงหาโอกาส ส่วนผลการดำเนินงานของ SMEs ประกอบด้วย 6 ด้าน คือ 1) กลยุทธ์และการจัดการองค์กร 2) โรงงานอัจฉริยะ 3) การดำเนินงานหรือการผลิตอัจฉริยะ 4) ผลิตภัณฑ์อัจฉริยะ 5) การบริการขับเคลื่อนข้อมูล และ 6) พนักงาน ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาพฤติกรรมการสร้างสรรคนวัตกรรมของพนักงานที่มีต่อผลการดำเนินงานของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม พบว่า 1) ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาพฤติกรรมการสร้างสรรคนวัตกรรมของพนักงานของผู้ประกอบการ SMEs อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.66$ , S.D. = 0.34) 2) ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการดำเนินงานของ SMEs เพื่อรองรับไทยแลนด์ 4.0 ของผู้ประกอบการ SMEs อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.68$ , S.D. = 0.29) และ 3) การพัฒนาพฤติกรรมการสร้างสรรคนวัตกรรมของพนักงานมีความสัมพันธ์และผลกระทบบางกับผลการดำเนินงานของ SMEs และตัวแปรที่พยากรณ์ผลการดำเนินงานของ SMEs เพื่อรองรับไทยแลนด์ 4.0 ได้แก่ ด้านความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน (BEC) ด้านพฤติกรรมปฏิบัติงานเชิงรุก (BBA) และด้านพฤติกรรมแสวงหาโอกาส (BSOB)

**คำสำคัญ:** พนักงาน พฤติกรรมการสร้างสรรคนวัตกรรม วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

การอ้างอิงบทความ: บุปผา ภิกพ และ เชษฐธิดา กุศลลาไสยานนท์, “แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมการสร้างสรรคนวัตกรรมของพนักงานที่มีต่อผลการดำเนินงานของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในประเทศไทย,” *วารสารวิชาการพระจอมเกล้าพระนครเหนือ*, ปีที่ 30, ฉบับที่ 2, หน้า 333-342, เม.ย.-มิ.ย. 2563.



## The Effect of Employees' Innovation Work Behavior on Business Performance of Small and Medium Enterprises in Thailand

Buppha Piphop

Program in Management, Faculty of Social Technology, Rajamangala University of Technology Tawan-ok Chanthaburi Campus, Chanthaburi, Thailand

Chedthida Kusalasaiyanon\*

Industrial Business and Human Resource Development Department, Business and Industrial Development Faculty, King Mongkut's University of Technology North Bangkok, Bangkok, Thailand

\* Corresponding Author, Tel. 094 394 9888, E-mail: chedthida.kus@gmail.com DOI: 10.14416/j.kmutnb.2019.12.002

Received 17 May 2019; Revised 22 July 2019; Accepted 25 July 2019; Published online: 2 December 2019

© 2020 King Mongkut's University of Technology North Bangkok. All Rights Reserved.

### Abstract

The purpose of this research was to study the effect of employees' innovation work behavior on business performance of small and medium enterprises by using research and development methodology. The samples used in the research are 400 small and medium enterprises (SMEs) in Bangkok. The tools used were questionnaires and the results are summarized as follows: Step 1 In- depth Interviews and comments about the effect of employees' innovation work behavior on business performance of SMEs in Thailand. The target group 1, found out that the innovation behavior consisted of 4 aspects 1) Employee Creativity 2) Employee Innovativeness 3) Proactive Behaviors and 4) Opportunity Exploration Behaviors. Performance of small and medium enterprises that are successful in Thailand 4.0 were consist of 6 aspects 1) Strategy and Organization 2) Smart Factory 3) Smart Operations 4) Smart Product 5) Data Driven Services and 6) Employees Step 2 The study of the performances of SMEs toward Thailand 4.0 found out that the opinions about the development of the innovative behaviour of employees by the entrepreneurial SMEs was at very high level. Average of ( $\bar{X} = 3.66$ , S.D. = 0.34) 2) while opinions about the performance of small and medium enterprises to support Thailand 4.0 of small and medium enterprises mostly in each aspect was at a high level. Average of ( $\bar{X} = 3.68$ , S.D. = 0.29) 3) The development of employee's innovation behavior was related and had a positive impact on the performance of SMEs. The variables that forecasted business performance of SMEs toward Thailand 4.0 were employee's creativity, proactive behaviors and opportunity exploration behaviors.

**Keywords:** Employee, Innovation Work of Behavior, Small and Medium Enterprises

Please cite this article as: B. Piphop and C. Kusalasaiyanon, "The effect of employees' innovation work behavior on business performance of small and medium enterprises in Thailand," *The Journal of KMUTNB*, vol. 30, no. 2, pp. 333-342, Apr.-Jun. 2020 (in Thai).

## 1. บทนำ

สภาพเศรษฐกิจทุกประเทศกำลังเผชิญหน้ากับปัญหาวิกฤติทางเศรษฐกิจขั้นรุนแรง ซึ่งเป็นผลจากกระแสโลกาภิวัตน์ การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างรวดเร็ว ทำให้การบริหารจัดการภาคเศรษฐกิจในประเทศต่างๆ มีความยุ่งยากซับซ้อนเพิ่มขึ้น ส่งผลกระทบในวงกว้าง [1] การแข่งขันทางธุรกิจเกิดความรุนแรงเพิ่มมากขึ้น องค์กรจึงต้องมีการปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปปัจจุบัน ซึ่งเป็นความท้าทายในด้านมุมมองการตลาดต้นทุนในการผลิตหรือด้านคุณภาพบริการนั้นๆ นอกจากนี้องค์กรจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนกลยุทธ์หรือวิธีการดำเนินงานเพื่อให้ตอบสนองความต้องการที่มีอยู่อย่างไม่จำกัดของลูกค้าและยังคงรักษาความจงรักภักดีของลูกค้าที่มีต่อองค์กรอยู่ตลอดเวลา [2] เป็นกุญแจที่สำคัญที่ทำให้ธุรกิจเติบโตและประสบความสำเร็จ ผู้บริหารต้องปรับปรุงความสามารถขององค์กรให้ทันนวัตกรรม โดยพัฒนาสินค้าและบริการใหม่ๆ เพื่อสร้างความได้เปรียบในเชิงการแข่งขัน [3] ดังนั้นองค์กรจำเป็นต้องมีการคาดการณ์ล่วงหน้า เพื่อพร้อมในการแข่งขันเศรษฐกิจ ในปี พ.ศ. 2561 ซึ่งมีแนวโน้มการขยายตัวเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยมีกรอบรายจ่ายเงินลงทุนของภาครัฐเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญ [4] การสนับสนุนวิสาหกิจอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อม (Small and Medium Enterprises; SMEs) จึงมีความสำคัญกับการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ อีกทั้งมีส่วนช่วยบรรเทาปัญหาความแออัดจากการเติบโตของสังคมเมือง กระจายความเจริญไปสู่ส่วนภูมิภาค และเป็นการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในท้องถิ่นให้เกิดประโยชน์มากยิ่งขึ้น SMEs จึงได้รับความสำคัญในฐานะผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม ที่เป็นกลุ่มพลังที่ใหญ่ที่สุดของภาคธุรกิจที่มีบทบาทในการฟื้นฟู และพัฒนาเศรษฐกิจของชาติให้แข็งแกร่งขึ้นจากภาวะวิกฤติทางเศรษฐกิจอย่างรุนแรงนับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2540 เป็นต้นมา [5]

ในปี พ.ศ. 2560 มูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ (Gross Domestic Product; GDP) ของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในไตรมาสที่สองขยายตัวร้อยละ 4.9 ชะลอตัวลงเล็กน้อยจากไตรมาสก่อนที่ขยายตัวร้อยละ 5.0 ในขณะที่ GDP ประเทศขยายตัวร้อยละ 3.7 โดยมีสัดส่วน GDP

ของ SMEs ต่อ GDP ประเทศร้อยละ 42.1 คิดเป็นมูลค่า 1,560,918 ล้านบาท ส่วนการส่งออกของ SMEs ในปี พ.ศ. 2560 มีมูลค่า 147,253.4 ล้านบาท ลดลงจากช่วงเดียวกันของปีก่อนร้อยละ 18.0 สัดส่วนของการส่งออกของ SMEs ต่อการส่งออกรวมเท่ากับร้อยละ 23.2

อย่างไรก็ตาม SMEs ยังคงมีมูลค่าการส่งออกไปยังกลุ่มประเทศอาเซียนมากที่สุด มีมูลค่า 45,671 ล้านบาท รองลงมาได้แก่ ประเทศจีน มีมูลค่าการส่งออก 14,796 ล้านบาท และประเทศสหรัฐอเมริกา มีมูลค่าการส่งออก 12,606 ล้านบาท สำหรับสินค้าส่งออกสำคัญ 3 อันดับแรก ได้แก่ หมวดอัญมณีและเครื่องประดับ หมวดพลาสติกและของทำด้วยพลาสติก และหมวดอุปกรณ์ไฟฟ้าและส่วนประกอบ

ปัจจัยสนับสนุนที่สำคัญมาจากภาคการบริการที่ยังคงขยายตัวเร่งขึ้นจากไตรมาสที่แล้ว โดยเฉพาะธุรกิจโรงแรมและภัตตาคารร้อยละ 7.5 ธุรกิจการขนส่งและการคมนาคมร้อยละ 8.6 และธุรกิจค้าปลีกค้าส่งร้อยละ 6.0 ซึ่ง SMEs มีบทบาทอยู่ในสาขาดังกล่าวมาก ทำให้ GDP ของ SMEs ยังคงขยายตัวได้ในอัตราที่สูงกว่าการขยายตัวในภาพรวมทั้งประเทศ

ในส่วนของธุรกิจ SMEs ในสาขาอื่นๆ ที่สำคัญ ได้แก่ สาขาส่งเสริมทรัพย์สินขยายตัวร้อยละ 4.1 สาขาอุตสาหกรรมขยายตัวร้อยละ 1.5 ชะลอตัวจากอัตราการขยายตัวร้อยละ 1.9 ในไตรมาสก่อน ในขณะที่สาขาการก่อสร้างหดตัวถึงร้อยละ 6.2 สำหรับภาพรวมการเติบโตของ SMEs ในช่วงครึ่งปีแรก มาจากการขยายตัวในภาคการค้าและภาคการบริการเป็นหลัก เป็นผลมาจากภาคการท่องเที่ยวที่ยังคงเติบโตอย่างแข็งแกร่ง การบริโภคภาคเอกชนยังคงขยายตัว รวมทั้งรายได้ในภาคการเกษตรที่สูงขึ้น จึงคาดว่า GDP ของ SMEs จะยังสามารถเติบโตได้ดีต่อเนื่อง [6]

การสร้างนวัตกรรมเป็นส่วนสำคัญของกระบวนการทางธุรกิจเปรียบเสมือนหัวใจที่แสดงถึงความริเริ่ม ประกอบด้วยการนำความคิดริเริ่มเหล่านั้นมาใช้ให้เกิดประโยชน์ ซึ่งกระบวนการทางนวัตกรรมจะเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้องค์กรสามารถดำรงอยู่และเจริญเติบโตต่อไป [7] นอกจากนี้ความสามารถทางนวัตกรรม มีความสำคัญต่อผลการดำเนินงานทางธุรกิจ เปรียบเทียบได้กับกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลง

ในปัจจุบันของสิ่งแวดล้อมภายใน และภายนอกขององค์กร เพื่อนำไปใช้ในการแข่งขัน และเพิ่มผลการดำเนินงาน [8] นวัตกรรมจะเป็นตัวช่วยในการพัฒนาองค์กรสร้างรายได้เปรียบต่อกู่แข่งขัน หากมองในมุมของการจัดสรรทรัพยากรที่นำมาพัฒนาในผลิตภัณฑ์ และกระบวนการใหม่ๆ นวัตกรรมจึงเป็นการเปลี่ยนแปลงองค์กรที่ส่งผลต่อการดำเนินงาน ซึ่งสามารถวัดได้จากการตอบสนองความต้องการของลูกค้า การติดต่อทางธุรกิจได้รวดเร็ว และสิ่งสำคัญที่สุดของนวัตกรรมคือ การที่องค์กรได้รับข้อได้เปรียบทางการแข่งขัน [9]

ความคิดสร้างสรรค์เป็นทั้งทรัพยากรและความสามารถในการใช้หรือสร้างทรัพยากรที่มีอยู่ภายในองค์กรให้มีลักษณะเชิงกลยุทธ์ ได้แก่ มีคุณค่า หายาก มีต้นทุนการลอกเลียนแบบสูงและไม่มีสิ่งใดทดแทนได้ เพื่อสร้างรายได้เปรียบเชิงการแข่งขันให้แก่องค์กร [10] เกี่ยวข้องกับหลายปัจจัย เงื่อนไข และสถานการณ์ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ความคิดสร้างสรรค์ที่เกิดขึ้นในบริบทขององค์กรจึงมีลักษณะเป็นปรากฏการณ์ที่ซับซ้อน [11] เป็นเรื่องทางสังคมพัฒนาขึ้นในกระบวนการทำงานร่วมกันและปฏิสัมพันธ์ทางสังคมของสมาชิกทุกระดับภายใต้ระบบสังคมองค์กรที่มีความซับซ้อนและเป็นพลวัต [12]

ประเทศไทยจำเป็นต้องขับเคลื่อนนวัตกรรมไปสู่รายได้สูงภายในปี ค.ศ. 2036 ตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี มีการปรับตัวและพลิกโฉมจากประเทศที่ขับเคลื่อนด้วยประสิทธิภาพ (Efficiency-driven) เป็นการขับเคลื่อนบนฐานนวัตกรรม (Innovation-driven) มุ่งเน้นการเพิ่มศักยภาพการแข่งขัน และสร้างความเข้มแข็งให้กับภาคการผลิต การค้า และการบริการ เพื่อกระตุ้นการเพิ่มผลิตภาพและสร้างงานที่มีคุณค่า ซึ่งเป็นเงื่อนไขสำคัญในการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศอย่างยั่งยืนในอนาคต เพิ่มรายได้จากฐานเดิม และสร้างรายได้จากฐานใหม่ ทำให้เพิ่มศักยภาพเศรษฐกิจของประเทศ และยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนโดยผลักดันให้การพัฒนาและใช้นวัตกรรมเป็นเครื่องมือสำคัญที่ขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศในมิติต่างๆ [13] ปัจจุบันนักเศรษฐศาสตร์ให้ความสนใจกับแนวคิดและกระบวนการสร้างความคิดสร้างสรรค์เป็นอย่างมากและมี

ส่วนสำคัญและเป็นแรงผลักดันในการสร้างสรรค์นวัตกรรม แก่นักงานและการสร้างผู้ประกอบการรายใหม่ [14]

พนักงานถือเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงสุดขององค์กร มีความสามารถในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ หรือมีพฤติกรรมที่เหมาะสมสำหรับการทำงานที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม [15] การพัฒนาบุคลากรให้มีพฤติกรรมในการสร้างสรรค์นวัตกรรม เพิ่มสมรรถนะในการทำงาน รวมทั้งการเพิ่มคุณค่า (Value Added) ของสินค้าหรือบริการ ช่วยให้ธุรกิจขับเคลื่อนไปได้อย่างยั่งยืน องค์กรจึงต้องพัฒนาพนักงานให้สามารถแก้ไขปัญหาอย่างรอบคอบ พัฒนากระบวนการเรียนรู้ที่เป็นวงจรที่เกี่ยวกับพฤติกรรมพนักงาน จะทำให้เกิดความสามารถในการปรับตัวอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ต้องปรับเปลี่ยนกระบวนการต่างๆ เพื่อตอบสนองต่อพฤติกรรมของพนักงาน สร้างพนักงานให้มีความกล้าคิด กล้าทำ กล้าเสี่ยง ซึ่งไม่สามารถใช้การให้แรงจูงใจ หรือการกำหนดตัวชี้วัดแบบปกติได้ แนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมจึงมีวิธีการหรือกระบวนการที่สอดคล้องกับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม บางองค์กรอาจให้ความรู้หรือให้พนักงานเข้าโปรแกรมการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับนวัตกรรมเพื่อกระตุ้นให้พนักงานใช้ความคิดในเชิงนวัตกรรมมากขึ้น หรือบางองค์กรได้จัดตั้งโครงการหรือกิจกรรมต่างๆ เพื่อพัฒนาความเป็นนวัตกรรมให้กับพนักงาน เช่น จัดตั้งเป็นปีแห่งนวัตกรรมหรือจัดกิจกรรมสร้างความภูมิใจให้พนักงานที่มีการสร้างสรรค์นวัตกรรม ซึ่งนำไปสู่ความเปลี่ยนแปลงในองค์กร นวัตกรรมขององค์กรเป็นพื้นฐานของการพัฒนาทางเศรษฐกิจ และเป็นหนทางของการพัฒนาองค์กร ให้มีผลผลิตมากขึ้นและทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพมากขึ้น ดังนั้นนวัตกรรมสามารถช่วยปรับปรุงผลการดำเนินงานขององค์กรได้ องค์กรจึงควรมีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดีเพื่อส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรม โดยใช้วิธีปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management Practice) เช่น กระบวนการรับคนเข้าดำรงตำแหน่ง การฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน การให้สิ่งจูงใจ และการประเมินผลและการควบคุมพนักงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งปัจจัยดังกล่าวมีความสำคัญต่อการสร้างสรรค์

นวัตกรรมให้กับองค์กร [16]

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่า SMEs ถือเป็นองค์กรธุรกิจภาคใหญ่ที่สุดของประเทศไทย มีความสำคัญที่ต้องปรับตัวด้านการสร้างสรรค์นวัตกรรม เพื่อสร้างความแตกต่างในการแข่งขันทุกขั้นตอนในการดำเนินงาน ตั้งแต่การผลิตสินค้าหรือบริการจนกระทั่งเสร็จจนถึงมือลูกค้าด้วยความพึงพอใจสูงสุด ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมการสร้างสรรค่นวัตกรรมของพนักงานที่มีต่อผลการดำเนินงานของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม เนื่องจาก “ทรัพยากรมนุษย์” มีความสำคัญต่อองค์กร ถ้าบุคลากรมีการพัฒนาพฤติกรรมการสร้างสรรค่นวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง ก็จะส่งผลให้ SMEs มีประสิทธิภาพ เป็นแรงผลักดันเศรษฐกิจของชาติให้ดีขึ้น และสามารถแข่งขันได้อย่างมีศักยภาพในระดับสากล

## 2. วิธีการวิจัย

### 2.1 ขอบเขตการวิจัย

#### 2.1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาเฉพาะแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมการสร้างสรรค่นวัตกรรมของพนักงานที่มีต่อผลการดำเนินงานของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมเท่านั้น

#### 2.1.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มเป้าหมายที่ 1 การสัมภาษณ์เชิงลึก ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งประกอบด้วยผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม นักวิชาการและอาจารย์ที่มีความเชี่ยวชาญในเรื่องการพัฒนาพฤติกรรมการสร้างสรรค่นวัตกรรมของพนักงาน ผลการดำเนินงานและวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม โดยเลือกแบบเจาะจงจำนวน 10 คน

กลุ่มเป้าหมายที่ 2 ขั้นตอนการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาพฤติกรรมการสร้างสรรค่นวัตกรรมของพนักงานที่มีต่อผลการดำเนินงานของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

1) ประชากรในการวิจัย ได้แก่ ผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 2,736,744 คน [17]

2) กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ ผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน โดยกำหนดขนาดตัวอย่างจากการคำนวณสูตรของ Taro Yamane [18]

### 2.2 วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยประกอบด้วย 2 ขั้นตอนหลัก มีรายละเอียดดังนี้

#### 2.2.1 การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview)

1) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ใบคำถามเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมการสร้างสรรค่นวัตกรรมของพนักงานที่มีต่อผลการดำเนินงานของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม จำนวน 5 ข้อ

#### 2) การเก็บรวบรวมข้อมูล

- ศึกษาปัญหาและข้อมูลที่เกี่ยวข้องจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักแนวคิด ทฤษฎีของการพัฒนาพฤติกรรมการสร้างสรรค่นวัตกรรมของพนักงานที่มีต่อผลการดำเนินงานของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในประเทศไทย

- แบบสัมภาษณ์เพื่อใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้เชี่ยวชาญจำนวน 10 คน

- รวบรวมข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลและแปลผลต่อไป

2.2.2 การศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาพฤติกรรมการสร้างสรรค่นวัตกรรมของพนักงานที่มีต่อผลการดำเนินงานของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

1) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) และแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

#### 2) การเก็บรวบรวมข้อมูล

- ศึกษาปัญหาและข้อมูลที่เกี่ยวข้องจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาพฤติกรรมการสร้างสรรค่นวัตกรรมของพนักงานที่มีต่อผลการดำเนินงานของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

- ศึกษาผลการวิจัยจากขั้นตอนการสัมภาษณ์เชิงลึก

- ดำเนินการจัดทำแบบสอบถามฉบับร่าง และจัดส่ง

ให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน ตรวจสอบภาพเครื่องมือ

- ปรับแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ
- ดำเนินการจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ตาม

จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

- ดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามทั้งแบบออฟไลน์และออนไลน์ถึงผู้ประกอบการ SMEs ในเขตกรุงเทพมหานคร

- เมื่อครบ 60 วัน นำแบบสอบถามมาสำรวจความครบถ้วนในเนื้อหาเพื่อให้ได้ฉบับที่สมบูรณ์ จำนวน 400 ชุด

- ดำเนินการรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้รับ

เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลและแปลผล

- สรุปผลและอภิปรายผลการวิจัย

### 3. ผลการวิจัย

#### 3.1 การสัมภาษณ์เชิงลึก

ผลการสัมภาษณ์เชิงลึกความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมการสร้างสรรคันวัตกรรมของพนักงานที่มีต่อผลการดำเนินงานของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในประเทศไทย จากกลุ่มเป้าหมายที่ 1 พบว่า พฤติกรรม

การสร้างสรรคันวัตกรรมของพนักงานประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) ความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน 2) ความมีวินัยนวัตกรรม 3) พฤติกรรมการปฏิบัติงานเชิงรุก และ 4) พฤติกรรมการแสวงหาโอกาส และผลการดำเนินงานของ SMEs เพื่อรองรับไทยแลนด์ 4.0 ประกอบด้วย 6 ด้าน คือ 1) กลยุทธ์และการจัดการองค์กร 2) โรงงานอัจฉริยะ 3) การดำเนินงานหรือการผลิตอัจฉริยะ 4) ผลิตภัณฑ์อัจฉริยะ 5) การบริการขับเคลื่อนข้อมูล และ 6) พนักงาน

#### 3.2 การศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาพฤติกรรมการสร้างสรรคันวัตกรรมของพนักงานที่มีต่อผลการดำเนินงานของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

3.2.1 ผู้ประกอบการส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุระหว่าง 46-55 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ประสบการณ์การพัฒนาการสร้างสรรคันวัตกรรมของพนักงานทำงานมากกว่า 10 ปี พนักงานจำนวน 111-140 คน ทุนจดทะเบียนครั้งแรก 26-50 ล้านบาท ขนาดธุรกิจ SMEs เป็นธุรกิจขนาดกลางและประเภทอุตสาหกรรมสินค้าอุตสาหกรรม แสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมการสร้างสรรคันวัตกรรมของพนักงานที่มีต่อผลวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในประเทศไทย

การพัฒนาพฤติกรรมการสร้างสรรคันวัตกรรมของพนักงาน	สภาพการณ์ปัจจุบัน		ระดับความคิดเห็น
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน	3.69	0.37	มาก
2. ด้านความมีวินัยนวัตกรรมของพนักงาน	3.63	0.41	มาก
3. ด้านพฤติกรรมการปฏิบัติงานเชิงรุก	3.64	0.41	มาก
4. ด้านพฤติกรรมการแสวงหาโอกาส	3.68	0.41	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.66</b>	<b>0.34</b>	<b>มาก</b>
ผลการดำเนินงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านกลยุทธ์และการจัดการองค์กร	3.73	0.33	มาก
2. ด้านโรงงานอัจฉริยะ	3.65	0.37	มาก
3. ด้านการดำเนินงานหรือการผลิตอัจฉริยะ	3.67	0.38	มาก
4. ด้านผลิตภัณฑ์อัจฉริยะ	3.67	0.38	มาก
5. ด้านการบริการขับเคลื่อนข้อมูล	3.68	0.33	มาก
6. ด้านพนักงาน	3.67	0.34	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.68</b>	<b>0.29</b>	<b>มาก</b>



3.2.2 ผลความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาพฤติกรรม การสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน ( $\bar{X} = 3.66$ )

3.2.3 ผลความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการดำเนินงานของ SMEs เพื่อรองรับไทยแลนด์ 4.0 โดยรวมและรายด้านอยู่ใน ระดับมากทุกด้าน ( $\bar{X} = 3.68$ )

3.2.4 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนา พฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานของ ผู้ประกอบการ SMEs ที่มีจำนวนพนักงาน เงินจดทะเบียน ครั้งแรก ขนาดของธุรกิจ SMEs ลักษณะของธุรกิจ SMEs และ ประเภทธุรกิจอุตสาหกรรม แตกต่างกัน พบว่า ผู้ประกอบการ ที่มีจำนวนพนักงาน และเงินจดทะเบียนครั้งแรก แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการสร้างสร รค์ นวัตกรรมของพนักงานโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกัน/ ผู้ประกอบการที่มีประเภทธุรกิจอุตสาหกรรม แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการสร้างสร รค์ นวัตกรรมของพนักงานรายด้าน แตกต่างกัน

3.2.5 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการ ดำเนินงานของ SMEs เพื่อรองรับไทยแลนด์ 4.0 ของ ผู้ประกอบการ SMEs ที่มีจำนวนพนักงาน เงินจดทะเบียน ครั้งแรก ขนาดของธุรกิจ SMEs ลักษณะของธุรกิจ SMEs และ ประเภทธุรกิจอุตสาหกรรม แตกต่างกัน พบว่า ผู้ประกอบการ ที่มีจำนวนพนักงาน เงินทุนจดทะเบียนครั้งแรก และประเภท ธุรกิจอุตสาหกรรม แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการ ดำเนินงานของ SMEs เพื่อรองรับไทยแลนด์ 4.0 โดยรวม และรายด้าน แตกต่างกัน/ผู้ประกอบการที่มีขนาดของธุรกิจ SMEs และลักษณะธุรกิจ SMEs แตกต่างกัน มีความคิดเห็น เกี่ยวกับผลการดำเนินงานของ SMEs เพื่อรองรับไทยแลนด์ 4.0 รายด้าน แตกต่างกัน

3.2.6 ผลการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม ของพนักงาน มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับผล การดำเนินงานโดยรวม (SMEs) และตัวแปรที่พยากรณ์ผล การดำเนินงานโดยรวมของผู้ประกอบการ SMEs ได้แก่ ด้าน ความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน (BEC) ด้านพฤติกรรม การปฏิบัติงานเชิงรุก (BBA) และด้านพฤติกรรมแสวงหาโอกาส

(BSBO) สามารถเขียนสมการพยากรณ์ ได้ดังสมการที่ (1)

$$\text{SMEs} = 1.782 + 0.125 (\text{BEC}) + 0.174 (\text{BBA}) + 0.219 (\text{BSOB}) \quad (1)$$

#### 4. อภิปรายผลและสรุป

การวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาพฤติกรรม การสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานที่มีต่อผลการดำเนินงาน ของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในประเทศไทย ซึ่งผล การวิจัยมีความสอดคล้องกันทั้ง 2 ขั้นตอน ดังนั้นผู้วิจัยจึง สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

##### 4.1 การสัมภาษณ์เชิงลึก

4.1.1 พฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) ความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน 2) ความมีนวัตกรรม 3) พฤติกรรมการปฏิบัติงานเชิงรุก และ 4) พฤติกรรมแสวงหาโอกาส เนื่องจากนวัตกรรมใหม่ๆ อาจไม่เหมาะสมกับการที่มุ่งพิจารณาเรื่องผลตอบแทน ทางการลงทุน จึงควรยกระดับกิจกรรมที่เสริมสร้างความ สามารถทางนวัตกรรมให้กลายเป็นวัฒนธรรมองค์กรเพื่อ ให้เกิดความร่วมมือของบุคลากรในองค์กรในระยะยาว ซึ่ง สอดคล้องกับ [19] ความสามารถแต่ละระดับควรระบุตัวชี้วัด พฤติกรรมที่ชัดเจนและสามารถวัดและประเมินผลได้อย่างเป็น รูปธรรมและสามารถสื่อสารออกมาให้เข้าใจตรงกันสามารถ แบ่งออกได้เป็น 5 ระดับ ประกอบด้วย 1) การตรวจสอบความ พร้อมของพนักงาน 2) การหาวิธีการที่เหมาะสมกับพนักงาน 3) มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล 4) สนับสนุนเพื่อนร่วมงานและ ส่งเสริมวัฒนธรรมนวัตกรรมขององค์กร และ 5) ปรับเปลี่ยน ความคิด และยังคงสอดคล้องกับ [20] ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นให้ พนักงานปฏิบัติตนอย่างสร้างสรรค์คือวัฒนธรรมที่สร้างสรรค์ ในเชิงบวก และโอกาสการของการสร้างสรรค์นวัตกรรม องค์กรจำเป็นต้องสนับสนุนแนวความคิดที่เกี่ยวข้องให้อิสระ ในด้านความคิดและสนับสนุนสิ่งทีก่อให้เกิดแรงจูงใจในการ สร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน

4.1.2 ผลการดำเนินงานของ SMEs เพื่อรองรับไทยแลนด์ 4.0

ประกอบด้วย 6 ด้าน คือ 1) กลยุทธ์และการจัดการองค์กร 2) โรงงานอัจฉริยะ 3) การดำเนินงานหรือการผลิตอัจฉริยะ 4) ผลิตภัณฑ์อัจฉริยะ 5) การบริการขับเคลื่อนข้อมูล และ 6) พนักงาน เนื่องจากนโยบายของกระทรวงอุตสาหกรรม มุ่งเน้นให้ SMEs ในประเทศไทยมีการปรับตัวให้มีระบบการบริหารจัดการที่ทันสมัย แบบ Industry 4.0 โดยใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในกิจการมากขึ้น เพื่อเป็นเครื่องมือในการเพิ่มผลิตภาพ การลดต้นทุนและยอดขาย สามารถขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศให้มีการขยายตัวมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ [21] ได้ศึกษาเรื่อง Data-Driven Business Models : A Blueprint for Innovation พบว่า การทำงานแบบบูรณาการที่สามารถช่วยกระตุ้นให้องค์กรสร้างแบบจำลองธุรกิจที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูล (DDBM) จำเป็นต้องผสมเข้ากับปัจจัยที่สำคัญอยู่ 6 ประการ ประกอบด้วย 1) ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) ทำให้องค์กรสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับความต้องการต่างๆ ของลูกค้าได้อย่างถูกต้อง 2) การวางแผนเพื่อรับมือกับสถานการณ์ที่มีผลต่อธุรกิจในปัจจุบัน 3) การทำงานในองค์กรเป็นขั้นตอนที่ชัดเจน บุคลากรสามารถเข้าใจและปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง 4) สนับสนุนบุคลากรในองค์กรให้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ จากภายนอกองค์กร 5) มีความชัดเจนเกี่ยวกับวัฒนธรรมขององค์กร และ 6) แก้ไขปัญหาและสามารถยับยั้งเหตุที่เกิดจากการผลิตนวัตกรรมได้อย่างเป็นระบบ และยิ่งสอดคล้องกับ [22] ได้ศึกษาเรื่อง องค์กรอัจฉริยะ พบว่า องค์กรอัจฉริยะจำเป็นต้องให้ความสำคัญของการถ่ายทอดความรู้ การจัดการความรู้ ในองค์กร ควรได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูงลงมา ถึงระดับล่างการบริหารความรู้เป็นส่วนหนึ่งกระบวนการทำงาน สามารถตรวจสอบและวิเคราะห์ประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงาน เพื่อพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งผู้บริหารต้องชื่นชมและให้รางวัลแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อก่อให้เกิดวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร

**4.2 การศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานที่มีต่อผลการดำเนินงานของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม**  
จากผลการวิจัยในขั้นตอนนี้พบว่า การพัฒนาพฤติกรรม

การสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานมีความสัมพันธ์และผลกระทบต่อเชิงบวกกับผลการดำเนินงานของ SMEs และตัวแปรที่พยากรณ์ผลการดำเนินงานของ SMEs เพื่อรองรับไทยแลนด์ 4.0 ได้แก่ ด้านความคิดสร้างของพนักงาน (BEC) ด้านพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานเชิงรุก (BBA) และด้านพฤติกรรมกรรมการแสวงหาโอกาส (BSOB) เนื่องจากการทำงานของพนักงานขึ้นอยู่กับความพยายามและตั้งใจซึ่งส่งผลต่อการเกิดความคิดริเริ่มและการสร้างสรรค์แนวคิดใหม่ๆ เพื่อให้เกิดรูปลักษณ์และการเปลี่ยนแปลงที่ทันสมัยและสามารถจัดการนวัตกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพและส่งผลด้านบวกต่อองค์กรในอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับ [23] กล่าวว่า บุคลิกภาพเชิงรุกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรในเรื่องสวัสดิการผลตอบแทนความรู้ใหม่ๆ เกี่ยวกับงาน โอกาสก้าวหน้า บรรยากาศ และความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับ [24] กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกส่งผลต่อพฤติกรรมและการรับรู้บุคลากรสร้างสรรค์มีพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ พฤติกรรมการแสวงหาโอกาส ความคิดริเริ่มและการประยุกต์ใช้ ทำให้พนักงานในองค์กรสามารถทำงานและสร้างสรรค์นวัตกรรมออกมาให้ตรงและสอดคล้องความต้องการของลูกค้าได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และยิ่งสอดคล้องกับ [25] กล่าวว่า องค์กรที่มีนวัตกรรมที่สามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ ภายในองค์กร มีปัจจัยที่สำคัญอยู่ 2 ปัจจัย ได้แก่ ความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน และสิ่งแวดล้อมขององค์กร

#### เอกสารอ้างอิง

- [1] P. Teepapan, *Entrepreneurship*. Bangkok: Amornprint, 2009 (in Thai).
- [2] B. Jay, "Firm resources and sustained competitive advantage," *Journal of Management*, vol 17, no. 1, pp. 99-120, 1991.
- [3] S. Maesincee, "Role of science technology and innovation with the endless opportunities of Thai startups," *Startup Thailand Magazine*, vol. 11, pp. 1-24, 2018 (in Thai).





- [4] Fiscal Policy Office. *Thai Economic Forecast 2018*. Bangkok: Fiscal Policy Office, 2018, pp. 131 (in Thai).
- [5] Office of Small and Medium Enterprise Promotion (2013, Jun.). Situation of small and medium enterprises in 2013. Monthly report of small and medium enterprises, Office of Small and Medium Enterprise Promotion. Bangkok, Thailand [Online]. Available: <https://www.sme.go.th/th/download.php?modulekey=215>
- [6] Office of the National Economic and Social Development Council. (2018, March). Thai economy four years, three years, 2017 and trends 2017-2018. Office of the National Economic and Social Development Council. Bangkok, Thailand [Online]. Available: [http://www.nesdb.go.th/ewt\\_news.php?nid=7130&filename=index](http://www.nesdb.go.th/ewt_news.php?nid=7130&filename=index)
- [7] L. S. Kim and C. K. Hian, *Balance Scorecard : A Rising in Strategic Performance Management*. Chicago: NTC Publishing Group, 2001.
- [8] G. T. M. Hult, R. F. Hurlay, and G. A. Knight, "Innovation: Is antecedents and impact on business performance," *Industrial Marketing Management*, vol. 33, no. 5, pp. 429-438, 2004.
- [9] N. Namburi, "Causal factors influencing innovation management and firm performance of the Thai palm oil mills and refinery industry," Doctoral Thesis, Program of Business Administration, Ramkhamhaeng University, 2013 (in Thai).
- [10] B. Jay, "Firm resources and sustained competitive advantage," *Journal of Management*, vol. 17, no. 1, pp. 99-120, 1991.
- [11] M. Piteira, "Professions in a changing world : The role of creativity," in *Proceedings International Sociological Association. ISA RC52 Interim Conference*, 2013, pp. 28-30.
- [12] M. A. Nisula, "Building organizational creativity - A multitheory and multilevel approach for understanding and stimulating organizational creativity," Doctoral Thesis, Economics and Business Administration, Lappeenranta University of Technology, 2013.
- [13] NESDC ECONOMIC REPORT, (2019, Feb.). Thai Economy in the Third Quarter of 2017 and the Outlook for 2017 - 2018. Office of the National Economic and Social Development Council. Bangkok, Thailand [Online]. Available: [https://www.nesdb.go.th/ewt\\_w3c/ewt\\_news.php?nid=7130&filename=](https://www.nesdb.go.th/ewt_w3c/ewt_news.php?nid=7130&filename=)
- [14] R. N. Richard and S. G. Winter, *An Evolutionary Theory of Economic Change*. England: The Belknap Press of Harvard University Press, 1981, pp. 452.
- [15] D. J. Jeroen and D. D. Hartong. "Measuring innovative work behaviour," *Creativity and Innovation Management*, vol. 19, no. 1, pp. 1-21, 2010.
- [16] P. Wutthirong, "Five innovative organizations of Thailand : The differences in similarity of human resource management," *NIDA Development Journal*, vol. 51, no. 3, pp. 35-57, 2011 (in Thai).
- [17] Office of Small and Medium Enterprise Promotion, "The Plan to Promote the Accumulation of Small and Medium Enterprises 4 th (2017-2021)," Office of Small and Medium Enterprise Promotion, Bangkok, 2017 (in Thai).
- [18] T. Yamane, *Elementary Sampling Theory*, 1 st ed. New Jersey: Prentice Hall, Inc, 1967.
- [19] C. Khunphonkaew, (2018, Mar.). Innovation and Desirable Ability. Bangkokbiznews. Bangkok,



- Thailand [Online]. Available:<http://www.bangkokbiznews.com/blog/detail/643700>
- [20] L. Khathutshelo and K. Y. Chan. "The perception of innovative organizational culture and its influence on employee innovative work behavior," in *Proceedings of PICMET'16: Technology Management for Social Innovation*, 2016, pp. 972-977.
- [21] B. Josh, M. Zaki, A. Neely, and F. Urmetzer, "Data and Analytics - Data-Driven Business Models : A Blueprint for Innovation," University of Cambridge Cambridge Service Alliance, 2015.
- [22] U. Satiatip, "Intelligent organization : Learning organization," *KM Lite*. vol. 4, no, 3, pp. 5-7, 2011 (in Thai).
- [23] C. Gaewmaneechote, "Proactive personality, perceived organizational support and joy at work of sale staffs in one insurance company," M.S. thesis, Department of Psychology, Faculty of Liberal Arts, Thammasat University, 2015 (in Thai).
- [24] P. Charek and K. Donkwa, "Employee engagement and innovative behavior of staff members at synchrotron light research institute (public organization)," *Suranaree Journal of Social Science*, vol. 8, no. 2, pp. 61-69, 2014 (in Thai).
- [25] D. Jan and C. Ceylan, "Work environments for employee creativity," *Ergonomics*, vol. 54, no. 1, pp. 12-20, 2011.