

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานองค์การธุรกิจของ บริษัทโตโยต้า ไคฮัทสึ เอ็นจิเนียริง แอนด์ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด*

Factors Affecting Employee's Innovation Behavior In Toyota Daihatsu Engineering & Manufacturing Co., Ltd.

นัฐกานต์ ฐิติจำเริญพร (Natthakan Thitichamroenphorn)**

กัญญกิตติ์ กীরติอังกูร (Kanyakit Keerati-angkoon)***

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานองค์การธุรกิจของบริษัทโตโยต้า ไคฮัทสึ เอ็นจิเนียริง แอนด์ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด และเพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานบริษัทโตโยต้า ไคฮัทสึ เอ็นจิเนียริง แอนด์ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยนี้ คือ พนักงานประจำของบริษัทโตโยต้า ไคฮัทสึ เอ็นจิเนียริง แอนด์ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด จำนวน 325 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานคือ การวิเคราะห์ความแตกต่างใช้การทดสอบ ค่าสถิติ One Way ANOVA และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายมีอายุระหว่าง 20-29 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี อยู่ในกลุ่มหน่วยงาน Production ตำแหน่งงานผู้ชำนาญการ หรือวิศวกรอาวุโส และมีอายุงานต่ำกว่า 5 ปี เมื่อศึกษาพฤติกรรมของผู้นำในองค์การ ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นต่อพฤติกรรมของผู้นำในองค์การโดยภาพรวมมีความสำคัญระดับสูงที่สุด ได้แก่ ด้านพฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์ รองลงมา ได้แก่ ด้านพฤติกรรมที่เน้นงาน และด้านพฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลง ตามลำดับ ทั้งนี้เมื่อศึกษาสภาพแวดล้อมการทำงานในองค์การ ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมการทำงานในองค์การโดยภาพรวมมีความสำคัญระดับสูง

* บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของปริญญาโทระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

The article is part of study for Master Degree of Business Administration Program. Major management, Faculty of Social Sciences, Srinakharinwirot University.

** นิสิตปริญญาโทหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, E-mail: arare.nattakam@gmail.com

Master Students of Business Administration Program. Major management, Faculty of Social Sciences, Srinakharinwirot University.

*** อาจารย์ ดร. ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

Doctor, Department of Business Administration, Faculty of Social Sciences, Srinakharinwirot University.

ที่สุด ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม รองลงมา ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ และด้านสภาพแวดล้อมทางจิตใจ ตามลำดับ และเมื่อศึกษาพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานองค์กร ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานองค์กรโดยภาพรวมมีความสำคัญระดับสูงที่สุด ได้แก่ พฤติกรรมการค้นหาโอกาส รองลงมา ได้แก่ ด้านความมีนวัตกรรมของพนักงาน ด้านความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน และด้านพฤติกรรมกรปฏิบัติงานเชิงรุก ตามลำดับ

คำสำคัญ: พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานองค์กร, พฤติกรรมของผู้นำในองค์กร, สภาพแวดล้อมการทำงานในองค์กร

Abstract

The purpose of this research was to study the factors that affecting employee's innovation behavior in Toyota Daihatsu Engineering & Manufacturing Co., Ltd., and to study the level of employee's innovation behavior in Toyota Daihatsu Engineering & Manufacturing Co., Ltd. The data collection is obtained through questionnaires with 325 responses from Toyota Daihatsu Engineering & Manufacturing Company. The descriptive statistics used are frequency, percentage, mean and standard deviation. Statistical methods used for hypotheses test is One-Way Analysis of Variance. The data was statistically analyzed using stepwise multiple regression. The results of the research are most of the respondents are male, age between 20-29 years old, had Bachelor's Degree under Production group, Specialist or Senior Engineer position and employed by company working experience under 5 years, Leadership Behavior in Organization were found that high level in Relation-Oriented behaviors, Task-Oriented behaviors, and Change-Oriented behaviors arrange in descending order, Working Environment in Organization were found that high level in Social environments, Physical environments, and Psychological environments arrange in descending order and Innovation Behavior of employee in Toyota Daihatsu Engineering & Manufacturing Company was found that high level in Searching for opportunities, Employee innovation behavior, Employee creativity, and Working proactive arrange in descending order.

Keywords: Innovation Behavior of employee in Organization, Leadership Behavior in Organization, Leadership Behavior in Organization

ที่มาของปัญหา

ปัจจุบันการดำเนินงานในองค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรรัฐหรือองค์กรเอกชนต้องเผชิญกับสภาวะการเปลี่ยนแปลง ทั้งทางด้านสภาพแวดล้อม เศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม และปัจจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง จึงส่งผลให้ทั้งภาครัฐและเอกชนต้องมีการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์และแนวทางการดำเนินงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆ โดยการพยายามสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันเพื่อสร้างจุดยืนและความมั่นคงให้องค์กร ซึ่งมีหลายปัจจัยที่เกี่ยวข้อง เช่น การบริหารภายในให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทั้งนี้ปัจจัยสำคัญคือด้านองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมด้านนวัตกรรมเพื่อให้พนักงานยอมรับนวัตกรรมในการปฏิบัติงานภายในองค์กร นวัตกรรม เป็นการนำแนวความคิด การปฏิบัติงานหรือสิ่งต่างๆ ที่มีความใหม่เข้ามาประยุกต์ใช้งานภายในองค์กร โดยอาศัยการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นรอบตัวให้เป็นโอกาสและถ่ายทอดไปสู่สิ่งใหม่ๆ ที่ก่อให้เกิดประโยชน์ส่วนร่วมทั้งพนักงานและผู้บริหารในองค์กรที่ได้ทำงานเชิงนวัตกรรม (วิเชียร สุขสร้อย และคณะ, 2553: 21)

จากการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วนั้นธุรกิจจำเป็นต้องปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนเพื่อให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ซึ่งมีการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมภายนอกและสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ อยู่เสมอ นอกจากนั้นองค์กรยังต้องมีกลยุทธ์และแนวทางในการดำเนินงานที่ดีเพื่อเป็นแรงขับเคลื่อนความสำเร็จขององค์กร ซึ่งสิ่งสำคัญก็คือ ทรัพยากรมนุษย์ที่อยู่ในองค์กรนั้น ซึ่งถือเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่สุดในองค์กรที่จะทำหน้าที่ในการขับเคลื่อนและนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ได้ โดยเฉพาะนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน เพื่อให้พนักงานระดับปฏิบัติงานสามารถทำงานร่วมกันภายใต้นวัตกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพและสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันทางธุรกิจให้กับองค์กร (ศิวพร โปทยานนท์, 2554: 76)

การศึกษาเกี่ยวกับการจัดการนวัตกรรม (Bass, B. M., 1985: 235) ที่ผ่านมาสามารถเกิดขึ้นได้กับทุกๆ ส่วนขององค์กรธุรกิจทั้งระดับพนักงานปฏิบัติงานจนกระทั่งผู้บริหารบริษัท โดยการจัดการนวัตกรรมขององค์กร หรือผลการดำเนินงานอันเนื่องมาจากการจัดการนวัตกรรมที่มีประสิทธิภาพ จะประสบความสำเร็จหรือไม่นั้นพนักงานเป็นปัจจัยสำคัญ เพราะเป็นผู้รับเอานโยบาย หรือกลยุทธ์ขององค์กรนำไปปฏิบัติให้เป็นรูปธรรม ซึ่งงานวิจัยเกี่ยวกับการจัดการนวัตกรรมขององค์กรจะวัดผลการดำเนินงานของพนักงาน (Personal's Innovation Performance) ซึ่งจะมีหน่วยวิเคราะห์ (Unit of Analysis) คือ ระดับพนักงาน เป็นการศึกษาพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานในองค์กร (Innovative Work Behavior)

ทั้งนี้จากการศึกษาของ เก็ตส์ และคณะ (Getz and others, 2003: 92) ยังพบว่า แนวคิดที่สามารถพัฒนาเป็นสินค้าที่สร้างรายได้ 80% ขององค์กรนั้นมาจากความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของพนักงานกลุ่มหนึ่งขององค์กร ดังนั้นพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมภายในองค์กรสามารถอธิบายการทำงานของพนักงานที่เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าได้ (Organization Citizenship Behavior)

บริษัทโตโยต้า ไดฮัทสึ เอ็นจิเนียริง แอนด์ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด (Toyota Daihatsu Engineering & Manufacturing Co Ltd. หรือ TDEM) เป็นศูนย์กลางการสนับสนุนการผลิตการวิจัยและพัฒนา (Research and Development หรือ R&D) ของรถยนต์โตโยต้า ในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก โดยพันธกิจของบริษัทโตโยต่านั้นมีความมุ่งมั่นที่จะสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์ที่มีความปลอดภัย เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ดังนั้นรถยนต์โตโยต้าจึงจะต้อง

ผ่านการค้นคว้า วิจัย และพัฒนา เพื่อให้ได้ผลิตภัณฑ์ที่ดีที่สุด ออกสู่ตลาดโลก โดยอยู่ภายใต้ ธรรมชาติขององค์กรว่าจะเติบโตอย่างต่อเนื่อง และพัฒนารากฐานของโตโยต้า (Toyota Way) ทั้งนี้ทางบริษัทยังสนับสนุนให้พนักงานนั้นทำงานภายใต้จิตใจที่ต้องการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (KAIZEN mind) ซึ่งเป็นสิ่งหนึ่งที่ปลูกฝังให้พนักงานมีการศึกษาค้นคว้า และวิจัยนวัตกรรมใหม่ที่สามารถขับเคลื่อนนวัตกรรมที่จะนำมาใช้ในรถยนต์ต้นแบบ เช่น การพัฒนารถยนต์ที่ขับเคลื่อนโดยไร้มนุษย์(Connected Car), รถยนต์ที่ไม่ใช้น้ำมันในการขับเคลื่อน (Mirai Car) ไปจนถึงการพัฒนาโปรแกรมที่จะช่วยให้การทำงานในบริษัท (Mobility office) นั้นเป็นไปได้อย่างสะดวกและสบายมากยิ่งขึ้น

จากข้อมูลข้างต้นทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานองค์กรธุรกิจของบริษัทโตโยต้า ไดฮัทสึ เอ็นจิเนียริง แอนด์ แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด ที่ซึ่งพนักงานมีส่วนผลักดันองค์กรให้เกิดนวัตกรรมใหม่ และมีส่วนขับเคลื่อนแนวคิดของนวัตกรรมรถยนต์สู่นาคต เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานบริษัทฯ และความสำคัญของปัจจัยอยู่ในระดับใด เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้ในการพัฒนาพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานในบริษัทฯ ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวจะนำไปใช้คู่กับนวัตกรรมใหม่ที่สามารถทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้นเพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันให้กับองค์กรธุรกิจต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานองค์กรธุรกิจของบริษัทโตโยต้า ไดฮัทสึ เอ็นจิเนียริง แอนด์ แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด
2. เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานบริษัทโตโยต้า ไดฮัทสึ เอ็นจิเนียริง แอนด์ แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด

ประโยชน์ของการวิจัย

1. เพื่อเป็นแนวทางให้กับองค์กรธุรกิจที่เกี่ยวข้องได้นำองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยไปศึกษาต่อสำหรับผู้สนใจเรื่องพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานองค์กรธุรกิจ
2. เพื่อเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารและนักพัฒนาองค์กรได้นำผลการวิจัยที่ได้ไปเพิ่มเติมองค์ความรู้เรื่องพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานองค์กรธุรกิจต่อไป
3. เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารและนักพัฒนาองค์กรของบริษัทโตโยต้า ไดฮัทสึ เอ็นจิเนียริง แอนด์ แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด ได้นำผลการวิจัยที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในการทำงานเพื่อพัฒนาธุรกิจองค์กร

การทบทวนวรรณกรรม

การทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับตัวแปรที่ศึกษาและความสัมพันธ์ของตัวแปร เพื่อนำมาสร้างเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยในครั้งนี้ สรุปพอสังเขปไว้ดังนี้

ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม

พฤติกรรมเชิงนวัตกรรม (Innovative Work Behavior) หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่มีจุดมุ่งหมายในเรื่องของการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ และการแนะนำความคิดใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อการผลิตสินค้า บริการ และกระบวนการทำงานใหม่อย่างมีเป้าหมาย ซึ่งการจัดการนวัตกรรมอย่างมีประสิทธิภาพจะสามารถประสบความสำเร็จได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญที่พนักงานผู้รับเอานโยบายหรือกลยุทธ์ขององค์กรธุรกิจไปปฏิบัติให้เป็นรูปธรรม (ประชุม รอดประเสริฐ, 2528: 52) ที่ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับ พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมไว้ว่า พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมเป็นการช่วยให้เข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงานใหม่และการรับรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมที่สามารถทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพของพนักงานในองค์กร พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมจึงเป็นกระบวนการที่จะเสริมสร้างให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ความเข้าใจ ตลอดจนทัศนคติ อันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ เดอ จง (De Jong, 2007: 123) ยังได้กล่าวไว้ว่า พนักงานเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงสุดขององค์กร องค์กรธุรกิจจำเป็นต้องมีการบริหารจัดการองค์กรทำให้พนักงานมีความสามารถในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ หรือมีพฤติกรรมที่เหมาะสมสำหรับการทำงานที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม และต่อมา เดอ จง และเด็น ฮาร์ท็อท (De Jong & Den Hartog, 2010: 97) ได้กล่าวเพิ่มเติมไว้ว่าพฤติกรรมของบุคคลที่มีจุดมุ่งหมายโดยตรง ในการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ การแนะนำความคิดใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อการผลิตสินค้า บริการ และกระบวนการทำงานใหม่อย่างมีเป้าหมายนั้นเป็นการสร้างพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม (Williams & Turner, 2006: 154) ตัวบ่งชี้หรือตัวแปรที่ใช้วัดประกอบด้วย ความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน ความมีนวัตกรรมของพนักงาน พฤติกรรมการปฏิบัติงานเชิงรุก และพฤติกรรมการแสวงหาโอกาส ดังนั้นพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม จึงเป็นกระบวนการที่มุ่งเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน เป็นการเสริมสร้างให้พนักงานรับรู้สิ่งใหม่ๆ ด้านความรู้ ความสามารถ ความเข้าใจ ทักษะและวิธีการในการทำงาน รวมถึงทัศนคติของบุคลากรในองค์กรธุรกิจให้เป็นไปทางที่ดีขึ้นเพื่อให้บุคลากรได้รับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมแล้วนั้นจะทำให้การปฏิบัติงานได้ผลตามวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากงานวิจัยของ นรววัฒน์ ชุตินวงศ์ (2554) ทำการศึกษาเกี่ยวกับ การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมในประเทศไทย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาถึงปัจจัยสำคัญต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาองค์กรในประเทศไทยให้ไปสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม พบว่า ปัจจัยด้านการให้ความสำคัญกับบุคลากรในองค์กร (People Driven) เป็นปัจจัยเดียวที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ซึ่ง “บุคลากรภายในองค์กร” ถือเป็นปัจจัยรากฐานขององค์กรการบริหารธุรกิจให้ประสบความสำเร็จ และธนภฤต แซ่โคว้ว (2557) ทำการศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยด้านองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการปฏิบัติงานเพื่อรองรับเศรษฐกิจอาเซียนของกลุ่มอุตสาหกรรมแปรรูปเนื้อสัตว์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ยังพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านองค์กรประกอบด้วย การสนับสนุนจากผู้บริหาร แรงจูงใจที่ทำให้เกิดพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมและบรรยากาศด้านการสร้างนวัตกรรมในการปฏิบัติงานตามลำดับ

ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากงานวิจัยของคาเมลี และสพริทเซอร์ (Carmeli & Spreitzer, 2009: 169-191) ศึกษาผลระดับความวางใจ ความสัมพันธ์ภายในองค์กร และการประสบผลสำเร็จ ต่อการก่อให้เกิดพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในงานของพนักงานในหลากหลายลักษณะงานและอุตสาหกรรม พบว่าเพศสัมพันธ์กับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในงานอย่างมีนัยสำคัญ งานวิจัยของ นาฎวดี จาปาตี (2554: 135-141) ศึกษา การรับรู้ความสามารถของตนเอง รูปแบบความคิดสร้างสรรค์ และปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม: กรณีศึกษา บริษัทผู้ให้บริการคาปรักษาและพัฒนาระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง พบว่า ลักษณะส่วนบุคคล มีผลต่อการแสดงออกของพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมอย่างมีนัยสำคัญ และงานวิจัยของ ธัชวิชัย ชัยทวีศักดิ์ (2557: 81-88) ได้ศึกษาผลกระทบของการรับรู้การสนับสนุนการจัดการบุคลากรที่มีความสามารถพิเศษส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรมของพนักงานบริษัทผู้ผลิตพลาสติกเพื่อการบรรจุภัณฑ์ พบว่า ด้านความคิดเชิงสร้างสรรค์ และด้านผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม บุคลากรที่มีความสามารถพิเศษมีค่าระดับ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก อีกทั้งยังพบว่า การรับรู้การสนับสนุนการจัดการบุคลากรที่มีความสามารถพิเศษ ส่งผลทางบวกต่อความคิดเชิงสร้างสรรค์ และการรับรู้การสนับสนุนการจัดการบุคลากรที่มีความสามารถพิเศษ ส่งผลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรมอย่างมีนัยสำคัญ

ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้นำ

การศึกษาพฤติกรรมของผู้นำยังคงมีการศึกษากันอย่างกว้างขวางในปัจจุบัน เนื่องจากการเป็นกรศึกษาเกี่ยวกับภาวะของบุคคลที่แสดงความสามารถในการเป็นผู้นำหรือแสดงคุณลักษณะส่วนบุคคลจนได้รับการยอมรับจากสมาชิกให้เป็นหัวหน้าของกลุ่ม เป็นผู้บริหารควบคุมพฤติกรรมกลุ่ม ซึ่งพฤติกรรมของผู้นำ เมื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาผู้บริหารในองค์กรโดยส่งเสริมให้มีการแสดงออก ร่วมกับการใช้อิทธิพลที่มีอยู่เพื่อจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ผ่านกระบวนการบริหารจัดการได้อย่างเหมาะสมจะสามารถช่วยให้งานขององค์กรสามารถดำเนินไปได้อย่างก้าวหน้าและบรรลุผลสำเร็จได้เป็นอย่างดี โดยเฟรดเลอร์ (Fiedler, 1971: 78) ให้ความหมายของ ผู้นำ คือบุคคลที่กลุ่มได้มอบหมายหน้าที่ให้ควบคุม หรือประสานงานกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของกลุ่ม ซึ่งสอดคล้องกับแมคฟาแลนด์ (McFarland, 1979: 132) ที่ได้ให้ความหมายว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีความสามารถในการใช้อิทธิพลให้คนอื่นทำงานในระดับต่างๆ ที่ต้องการให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เบิร์น (Burn, 1987: 68) ได้อธิบายเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ว่าเป็นกระบวนการที่ทั้งผู้นำและผู้ตามใช้ระบบคุณธรรมในการสร้างจิตสำนึกของผู้ตามให้มีอุดมคติและมีค่านิยมทางจริยธรรมที่สูงขึ้น ซึ่งองค์ประกอบของพฤติกรรมของผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมี ประกอบไปด้วย การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Charisma) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration) และการกระตุ้นการใช้ปัญญา (Intellectual Stimulation) เป็นต้น ซึ่งผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากงานวิจัยของสิวพร โปรยานนท์ (2554) ทำการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้นำและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อความสร้างสรรค์ในงานของบุคลากร: กรณีศึกษาองค์กรธุรกิจไทยที่มีนวัตกรรมยอดเยี่ยมปี 2552 พบว่าพฤติกรรมของผู้นำและสภาพแวดล้อมการทำงานมีอิทธิพลโดยตรงต่อความสร้างสรรค์ในงานของบุคลากร

แนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

วูล์ฟ (Woolf, 1981: 103) ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมว่า หมายถึง สภาพภายนอกโดยรวมทั้งหมด และสิ่งที่มีอิทธิพลต่อชีวิต และการพัฒนาสิ่งมีชีวิตแต่ละสิ่ง ซึ่งเจมส์และโจนส์ (James & Jones, 1974: 1096-1112) เสนอว่าถ้าเป็นสภาพแวดล้อมในการทำงานจะหมายถึง สิ่งต่างๆ ที่อยู่ล้อมรอบตัวผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งในขณะที่ปฏิบัติงานในสถานประกอบการใดๆ ก็ตามผู้ปฏิบัติงานย่อมถูกแวดล้อมด้วยสภาพแวดล้อมต่างๆ ได้แก่ เสียง แสงสว่าง อุณหภูมิ ฝุ่น ไอระเหย ละอองสารเคมีซึ่งมีผลต่อตัวผู้ปฏิบัติงาน แต่สำหรับบางองค์การจะหมายถึง สภาวะ การทำงาน (Working Condition) ได้แก่ แนวทางการทำงาน ช่วงเวลาการปฏิบัติงาน เข้าไว้เป็นส่วนหนึ่งของสภาพแวดล้อมในการทำงานด้วยก็ได้ ทั้งนี้สภาพแวดล้อมในการทำงาน อาจหมายถึงทุกสิ่งทุกอย่างที่รวมทั้งหมดอยู่รอบล้อมบุคคลหรือกลุ่ม ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ สังคม หรือ วัฒนธรรม ซึ่งต่างก็มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและความรู้สึกต่อมนุษย์ทั้งสิ้น โดยเชน และฮวง (Chen & Huang, 2004: 87) ได้กล่าวไว้ว่า บรรยากาศองค์กรประกอบด้วย 2 ด้าน คือ บรรยากาศเกี่ยวกับนวัตกรรม (Innovative Climate) และบรรยากาศการร่วมมือกัน (Cooperative Climate) ซึ่งสอดคล้องกับละออ หุตางกูร (2534: 143) ที่ได้ให้แนวคิดไว้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน สามารถแบ่งได้เป็น 3 ประเภทใหญ่ๆ คือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ สภาพแวดล้อมทางสังคม และสภาพแวดล้อมทางด้านจิตใจ ที่เป็นปัจจัยในการสนับสนุนผู้ปฏิบัติงานให้ทำงานได้มีประสิทธิภาพได้ ซึ่งผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากงานวิจัยของศิวนันท์ ศิวพิทักษ์ (2554) ทำการศึกษาเกี่ยวกับการจัดการนวัตกรรมขององค์กรธุรกิจที่มีผลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของพนักงาน พบว่าตัวแปรระดับองค์กรที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค่นวัตกรรมของพนักงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางสังคม และสภาพแวดล้อมทางด้านจิตใจ ตามลำดับ

จากการทบทวนวรรณกรรม ผู้วิจัยนำมาสร้างเป็นตัวแปรที่ศึกษา กรอบแนวคิดของการวิจัยและสมมติฐานในการวิจัยได้ดังนี้

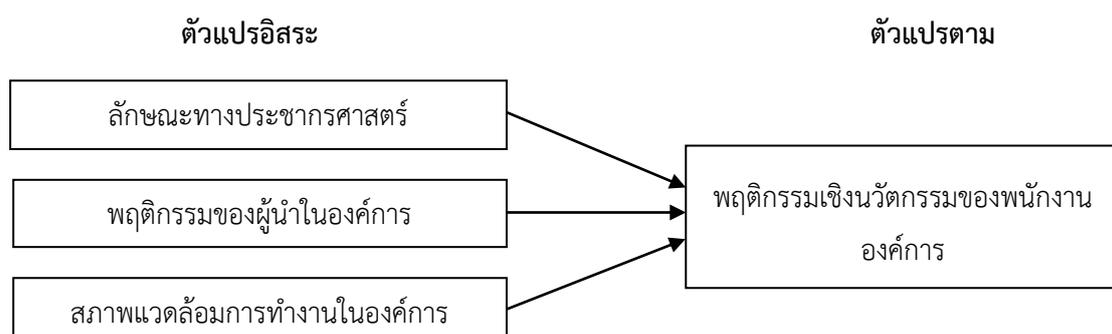
ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่

- 1.1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์
- 1.2 พฤติกรรมของผู้นำในองค์กร
- 1.3 สภาพแวดล้อมการทำงานในองค์กร

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานองค์กร

กรอบแนวคิดในการวิจัย



สมมติฐานในการวิจัย

1. ลักษณะประชากรศาสตร์ของพนักงานองค์การ ปัจจัยด้านพฤติกรรมของผู้นำในองค์การ และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในองค์การ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานองค์การธุรกิจของบริษัทโตโยต้า ไดฮัทสุ เอ็นจิเนียริง แอนด์ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด
2. ตัวแปรอิสระอย่างน้อยหนึ่งปัจจัยมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานองค์การธุรกิจของบริษัทโตโยต้า ไดฮัทสุ เอ็นจิเนียริง แอนด์ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานประจำของบริษัทโตโยต้า ไดฮัทสุ เอ็นจิเนียริง แอนด์ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด จำนวน 1,724 คน จำแนกเป็น พนักงานหน่วยงาน Technical Center จำนวน 531 คน พนักงานหน่วยงาน Production จำนวน 538 คน และพนักงานหน่วยงานอื่นๆ จำนวน 655 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เป็นพนักงานประจำของบริษัทโตโยต้า ไดฮัทสุ เอ็นจิเนียริง แอนด์ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด จำนวน 325 คน โดยใช้สูตรคำนวณหาตัวอย่างในการวิจัยเมื่อทราบจำนวนประชากรที่แน่นอนของทาโร ยามาเน่ (Yamane, Taro 1973) และเทียบสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างจากจำนวนประชากรโดยวิธีการสุ่มแบบ ชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) จึงได้สัดส่วนตามจำนวนของพนักงานประจำของแต่ละหน่วยงาน จำแนกเป็น พนักงานหน่วยงาน Technical Center จำนวน 100 คน พนักงานหน่วยงาน Production จำนวน 101 คน และพนักงานหน่วยงานอื่นๆ จำนวน 124 คน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนตัวอย่างในการวิจัย แบ่งตามสัดส่วนตามจำนวนของพนักงานประจำของแต่ละหน่วยงาน

กลุ่มหน่วยงาน	จำนวนพนักงาน ประจำ (คน)	สัดส่วน พนักงาน (%)	จำนวนกลุ่ม ตัวอย่าง (คน)
Technical Center	531	30.80	100
Production	538	31.21	101
Others (HR, GA, IS, AC, Planning, Purchasing)	655	37.99	124
Total	1,724	100	325

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วยแบบสอบถาม 4 ฉบับ คือ แบบสอบถามด้านลักษณะประชากรศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 6 ข้อ แบบสอบถามปัจจัยด้านพฤติกรรมของผู้นำในองค์กร จำนวน 15 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น (โดยใช้ Cronbach's alpha ที่มีค่า > 0.7) ทั้งฉบับ เท่ากับ 0.909 แบบสอบถามปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานใน จำนวน 15 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.835 และพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานองค์กร จำนวน 16 ข้อ

การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่ ค่าสถิติ One Way ANOVA และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานองค์กรธุรกิจของบริษัทโตโยต้า ไตฮัทส เอ็นจิเนียริง แอนด์ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด สรุปข้อมูลเรียงตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรอิสระ ได้แก่ ลักษณะประชากรศาสตร์ พฤติกรรมของผู้นำในองค์กร และสภาพแวดล้อมการทำงานในองค์กร และตัวแปรตาม ได้แก่ พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานองค์กร พบว่า

การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 325 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 191 คน คิดเป็นร้อยละ 58.77 มีอายุระหว่าง 20-29 ปี จำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 51.08 การศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 241 คน คิดเป็นร้อยละ 74.15 อยู่ในกลุ่มหน่วยงาน Production จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 31.38 ตำแหน่งงานผู้ชำนาญการ หรือวิศวกรอาวุโส จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 39.69 และมีอายุงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 48.92 ตามลำดับ

การวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมของผู้นำในองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 325 คน โดยสรุปตามระดับค่าเฉลี่ยเลขคณิตของข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่าง พบว่าระดับความคิดเห็นต่อพฤติกรรมของผู้นำในองค์กรโดยภาพรวมมีความสำคัญระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.92 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านพฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.00 ด้านพฤติกรรมที่เน้นงานอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย 2.91 ด้านพฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย 2.85 ตามลำดับ

การวิเคราะห์ข้อมูลสภาพแวดล้อมการทำงานในองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 325 คน โดยสรุปตามระดับค่าเฉลี่ยเลขคณิตของข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่าง พบว่าระดับความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมการทำงานในองค์กรโดยภาพรวมมีความสำคัญระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.94 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.09 ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย 2.88 ด้านสภาพแวดล้อมทางจิตใจอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย 2.85 ตามลำดับ

การวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานองค์การของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 325 คน โดยสรุปตามระดับค่าเฉลี่ยเลขคณิตของข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่าง พบว่าระดับความคิดเห็นต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานองค์การโดยภาพรวมว่ามีความสำคัญระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.07 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านพฤติกรรมการค้นหาโอกาสอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.22 ด้านความมีนวัตกรรมของพนักงานอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.17 ด้านความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานอยู่ในระดับสูงโดยมีค่าเฉลี่ย 3.03 ด้านพฤติกรรมกรปฏิบัติงานเชิงรุกอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย 2.85 ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 325 คน โดยใช้ค่าสถิติ One Way ANOVA วิเคราะห์ลักษณะประชากรศาสตร์ และตัวแปรตาม ได้แก่ พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานองค์การ พบว่า เพศที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานองค์การธุรกิจของบริษัทโตโยต้า ไดฮัทสึ เอ็นจิเนียริง แอนด์ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด แต่อายุ ระดับการศึกษา กลุ่มหน่วยงาน ตำแหน่งงาน และอายุงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานองค์การธุรกิจของบริษัทโตโยต้า ไดฮัทสึ เอ็นจิเนียริง แอนด์ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

3. ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ของตัวแปรอิสระ ได้แก่ พฤติกรรมของผู้นำในองค์การ และสภาพแวดล้อมการทำงานในองค์การ และตัวแปรตาม ได้แก่ พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานองค์การ พบว่า

การวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมของผู้นำในองค์การของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 325 คน พบว่า มีตัวแปรอิสระในด้านพฤติกรรมของผู้นำอย่างน้อย 1 ตัว ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานองค์การธุรกิจของบริษัทโตโยต้า ไดฮัทสึ เอ็นจิเนียริง แอนด์ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การตรวจสอบตัวแปรอิสระด้านพฤติกรรมของผู้นำแต่ละด้านสามารถทำนายพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานองค์การธุรกิจของบริษัทโตโยต้า ไดฮัทสึ เอ็นจิเนียริง แอนด์ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด

Model		Sum of Square	df	Mean Square	F	P
1	Regression	22.824	5	7.608	21.795	.000*
	Residual	103.328	320	.349		
	Total	126.152	325			

a. Predictors: (Constant), เน้นงาน, เน้นความสัมพันธ์, เน้นการเปลี่ยนแปลง

b. Dependent Variable: ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โดยจากการศึกษาพบว่าพฤติกรรมของผู้นำในองค์กรที่เน้นการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับผู้นำสนับสนุนการเสริมสร้างทักษะและการมีส่วนร่วมในการพัฒนาทีมงานเท่ากับ 0.006 พฤติกรรมของผู้นำในองค์กรที่เน้นการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับผู้นำทำให้วิสัยทัศน์ขององค์กรเป็นที่น่าสนใจในความรู้สึกของพนักงานเท่ากับ 0.024 และพฤติกรรมของผู้นำในองค์กรที่เน้นงานเกี่ยวกับผู้นำกำหนดบทบาทของสมาชิกในการทำงานอย่างชัดเจนเท่ากับ 0.047 มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานองค์กรธุรกิจของบริษัทโตโยต้า ไคฮัทสุ เอ็นจิเนียริง แอนด์ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 ตามลำดับ

การวิเคราะห์ข้อมูลสภาพแวดล้อมการทำงานในองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 325 คน พบว่า มีตัวแปรอิสระในด้านพฤติกรรมของผู้นำอย่างน้อย 1 ตัว ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานองค์กรธุรกิจของบริษัทโตโยต้า ไคฮัทสุ เอ็นจิเนียริง แอนด์ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 การตรวจสอบตัวแปรอิสระด้านปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานแต่ละด้านที่สามารถทำนายพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานองค์กรธุรกิจของบริษัทโตโยต้า ไคฮัทสุ เอ็นจิเนียริง แอนด์ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด

Model		Sum of Square	df	Mean Square	F	P
1	Regression	18.179	5	6.060	32.551	.000*
	Residual	55.104	320	.186		
	Total	73.283	325			

a. Predictors: (Constantทางกายภาพ, ทางด้านสังคม, ทางจิตใจ

b. Dependent Variable: พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานองค์กรธุรกิจ

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โดยจากการศึกษาพบว่าสภาพแวดล้อมทางจิตใจเกี่ยวกับการได้รับข้อมูลป้อนกลับที่สามารถนำมาคิดหรือใช้พัฒนาการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นได้เท่ากับ 0.037 สภาพแวดล้อมทางกายภาพเกี่ยวกับการสถานที่ทำงานมีแสงสว่างที่เพียงพอเท่ากับ 0.042 และสภาพแวดล้อมทางด้านสังคมเกี่ยวกับบุคลากรในองค์กรมีการติดต่อสื่อสารที่ีระหว่างกันเท่ากับ 0.098 มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานองค์กรธุรกิจของบริษัทโตโยต้า ไคฮัทสุ เอ็นจิเนียริง แอนด์ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานองค์การธุรกิจของบริษัทโตโยต้า โดยทสึ เอ็นจิเนียร์ริง แอนด์ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลได้ข้อสรุป ซึ่งอภิปรายได้ดังนี้

1. ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานองค์การธุรกิจของบริษัทโตโยต้า โดยทสึ เอ็นจิเนียร์ริง แอนด์ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด พบว่าพนักงานที่มีอายุที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากคนที่อาวุโสด้วยวัยวุฒิจะมีอายุมากกว่า มักจะมีความชำนาญและเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน ด้วยประสบการณ์งานที่ผ่านมามากกว่า ทำให้มีการเรียนรู้งานมากกว่า อีกทั้งยังมีความอดทนต่อแรงกดดันได้ดีกว่าคนที่อายุน้อยกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสมยศ แยมเพ็ญ (2011) ได้กล่าวไว้ว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษาและตำแหน่งงานที่ต่ำกว่าจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานต่ำกว่าผู้ที่มีระดับวุฒิภาวะ ประสบการณ์งานที่สูง ระดับการศึกษาส่วนใหญ่ของพนักงานที่เป็นฝ่ายปฏิบัติการจะต่ำกว่าปริญญาตรีที่ต้องทำงานในปริมาณมาก รีบเร่งแข่งกับเวลาที่ได้กำหนดไว้และอายุการทำงาน (ปี) ส่วนใหญ่มีอายุงานต่ำกว่า 1 ปี สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภูมรินทร์ ทวีขศรี (2011) ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งและรายได้ที่แตกต่างกันนั้นทำให้ความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

2. ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานองค์การธุรกิจของบริษัทโตโยต้า โดยทสึ เอ็นจิเนียร์ริง แอนด์ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด สรุปได้ดังนี้

ปัจจัยด้านพฤติกรรมของผู้นำ พบว่า พฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์นั้นมีความสำคัญกับปัจจัยด้านพฤติกรรมของผู้นำองค์การธุรกิจของบริษัทโตโยต้า โดยทสึ เอ็นจิเนียร์ริง แอนด์ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด อยู่ในระดับสูง คือ ผู้นำทำให้วิสัยทัศน์ขององค์การเป็นที่น่าสนใจในความรู้สึกของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของกิปสัน และคณะ (Gibson, Ivancevich & Donnelly, 1997: 281) กล่าวไว้ว่าภาวะผู้นำ (Leadership) ในเชิงปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันของสมาชิกในกลุ่ม โดยมีผู้นำเป็นตัวแทนในการเปลี่ยนแปลงเป็นบุคคลที่มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่นๆ ในกลุ่ม ภาวะผู้นำจึงเกี่ยวข้องกับการใช้อิทธิพลและปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นตัวแทนของการเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมและการปฏิบัติงานของสมาชิกคนอื่นในกลุ่ม ทั้งนี้การเปลี่ยนแปลงนั้นต้องมุ่งไปสู่การบรรลุเป้าหมายของกลุ่มด้วยผู้นำอาจจะเป็นบุคคลที่มีตำแหน่งอย่างเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการก็ได้ ซึ่งเรามักจะรับรู้เกี่ยวกับผู้นำที่ไม่เป็นทางการอยู่เสมอ เนื่องจากบุคคลนั้นมีลักษณะเด่นเป็นที่ยอมรับของสมาชิกในกลุ่ม ทำให้สมาชิกแสดงพฤติกรรมที่มีน้ำหนักรวมและเป็นเอกภาพ โดยเขาจะใช้ภาวะผู้นำในการปฏิบัติการและอำนวยความสะดวกโดยใช้กระบวนการติดต่อสัมพันธ์กันเพื่อมุ่งบรรลุเป้าหมายของกลุ่ม และยังสอดคล้องกับดูบริน (DuBrin, 1998: 192) กล่าวไว้ว่า ผู้นำเป็นบุคคลที่ทำให้องค์การประสบความสำเร็จและบรรลุความสำเร็จโดยเป็นผู้ที่มีบทบาทแสดงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เป็นผู้ได้บังคับบัญชาหรือผู้นำคือบุคคลที่ก่อให้เกิดความมั่นคงและช่วยเหลือบุคคลต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า สภาพแวดล้อมทางด้านสังคมมีความสำคัญกับปัจจัยด้านพฤติกรรมของผู้นำองค์การธุรกิจของบริษัทโตโยต้า โดยทสึ เอ็นจิเนียร์ริง แอนด์ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด อยู่ในระดับสูง คือ เพื่อนร่วมงานในองค์การมีความสัมพันธ์ที่ดีกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของละออ หุตางกูร (2534:

267) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานว่า สามารถแบ่งได้เป็น 3 ประเภทใหญ่ๆ คือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ สภาพแวดล้อมทางสังคม และสภาพแวดล้อมทางด้านจิตใจ ซึ่งสภาพแวดล้อมทางสังคม หมายถึง สิ่งแวดล้อมภายในองค์กรที่มีผลกระทบต่อผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านสัมพันธภาพ เป็นเรื่องเกี่ยวกับความสัมพันธ์ที่บุคคลมีต่อกัน อาจจะเป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หรือบุคคลต่อกลุ่ม หรือกลุ่มต่อกลุ่มก็ได้ โดยอาศัยการแสดงออกทั้งกาย วาจา ใจ ต่อผู้อื่น ระบุว่าบุคลิกภาพของมนุษย์เป็นผลพวงมาจากสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ทั้งนี้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับบุคคล เพื่อการมีชีวิตที่เป็นสุขต้องมีการติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นโดยมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันจะทำให้เกิดการตอบสนอง (Response) การให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ทำให้บุคคลรู้สึกปลอดภัย ได้รับการยอมรับจากสังคม กล้าแสดงความคิดเห็นกล้าที่จะผลิตผลงานที่สร้างสรรค์ในการทำงานใหม่ๆ ได้ และยังสามารถคล้องกันกับวิถีโตโยต้า ที่ประกอบด้วย 2 เสาหลักด้วยการกำหนดวิธีการปฏิบัติ และความประพฤติกองการขององค์การที่ยึดถือปฏิบัติกันทั่วทั้งโลกอย่างเท่าเทียมในเรื่องของการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน หรือ Respect to the people ซึ่งหมายความว่า การยอมรับนับถือ หรือ Respect เป็นวัฒนธรรมที่ส่งเสริมให้เกิดการยอมรับซึ่งกันและกัน พยายามให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกันภายในองค์กร โดยสร้างความรับผิดชอบและความไว้วางใจร่วมกัน ให้ความเคารพ แก่กันและกันในทุกๆระดับ อีกทั้งมีการติดต่อสื่อสารอย่างจริงใจภายในองค์กร

3. ศักยภาพพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานบริษัทโตโยต้า ไคฮัทสุ เอ็นจิเนียริง แอนด์ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด สรุปได้ดังนี้

ด้านความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน พบว่า การรวบรวมความรู้จากข้อมูลต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนางานอยู่เสมอมีระดับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานบริษัทโตโยต้า ไคฮัทสุ เอ็นจิเนียริง แอนด์ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด อยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของณัฐสิทธิ์ เกิดศรี และนรวัฒน์ ชุตินวงศ์ (2554: 196) ที่ให้แนวคิดเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมในประเทศไทย เกี่ยวกับองค์การแห่งนวัตกรรมไว้ว่า ต้องสามารถแปลงข้อมูลพื้นฐานให้กลายเป็นองค์ความรู้ขององค์การได้ซึ่งถือเป็นปัจจัยพื้นฐานในการพัฒนาแนวคิดใหม่ๆ รวมทั้งต้องมีการนำองค์ความรู้ที่ได้มาเผยแพร่ให้กับบุคลากรในองค์กร เพื่อนำไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) และยังสามารถคล้องกับแนวคิดของทอแรนซ์ (Torrance, 1962: 154) ที่กล่าวไว้ว่าความคิดสร้างสรรค์เป็นความสามารถของบุคคลในการคิดผลิตหรือสิ่งแปลกใหม่ที่รู้จักมาก่อนซึ่งสิ่งต่างๆ เหล่านี้ อาจเกิดจากการรวบรวมเอาความรู้ต่างๆ ที่ได้จากประสบการณ์ และรวบรวมความคิดเป็นสมมติฐาน ทำการทดสอบสมมติฐานและรายงานผลที่ได้รับจากการค้นพบ

ด้านความมีนวัตกรรมของพนักงาน พบว่า การนำความแนวคิดหรือวิธีแก้ปัญหาที่ก่อนหน้านี้มาบูรณาการเพื่อป้องกันปัญหาการดำเนินการในกระบวนการทำงานที่คล้ายคลึงกัน มีระดับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานบริษัทโตโยต้า ไคฮัทสุ เอ็นจิเนียริง แอนด์ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด อยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของนักวิชาการอดัม (Adam Scott, 1994: 157) และ เคย์เซนและสตรีท (Kleysen & Street, 2001: 87) ที่ได้กล่าวถึงพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมไว้ว่า พฤติกรรมของบุคคลที่แสดงความคิดใหม่เป็นการกระทำของบุคคลที่มาจากความคิดสร้างสรรค์ และความคิดสร้างสรรค์มาจากประสบการณ์ทั้งหมดที่ผ่านมา รวมทั้งที่เกิดจากการเรียนรู้ เพื่อสร้างรูปแบบใหม่ๆ รวมทั้งมีการนำความคิดใหม่ๆ นั้นมาสร้างผลผลิตใหม่เพื่อนำไปใช้ในองค์กร และ

ให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมภายในหน่วยงานที่เน้นการมีปฏิสัมพันธ์อย่างถูกต้องกับพนักงานระดับปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด

3. ควรเตรียมและปรับปรุงให้สภาพแวดล้อมทางสังคมภายในองค์กร และจัดหาอุปกรณ์สำนักงาน ภาครในองค์กรให้เพียงพอและเหมาะสมต่อการทำงานของพนักงานเพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานในองค์กรมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

4. ทางองค์กรควรให้ตัวเลือกทางโอกาสกับพนักงานและสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรมของพนักงาน เช่น การจ่ายค่าตอบแทนตามผลงานและการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนเพื่อเป็นการกระตุ้นให้พนักงานปรับปรุงพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในองค์กร

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาตัวแปรอื่นๆ นอกเหนือจากตัวแปรพฤติกรรมของผู้นำในองค์กร และตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงานในองค์กร ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานภายในองค์กร ซึ่งอาจทำให้ได้มุมมองที่เป็นประโยชน์ต่องานวิจัยมากยิ่งขึ้น ยกตัวอย่างเช่น วัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture) และพฤติกรรมส่วนบุคคล (Individual Behavior) เป็นต้น

2. ควรมีการศึกษารูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานภายในองค์กร เพื่อที่จะขยายขอบเขตความรู้ความเข้าใจ และนำไปสู่การจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

- กัลยา วาณิชย์บัญชา. (2545). การวิเคราะห์สถิติ: สถิติสำหรับการบริหารและการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2546). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ: เทพเนรมิตการพิมพ์.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2537). พฤติกรรมผู้บริโภคทางการตลาด. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธนภุต แซ่ไคว้. (2557). ปัจจัยด้านองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการปฏิบัติงานเพื่อรองรับเศรษฐกิจอาเซียนของกลุ่มอุตสาหกรรมแปรรูปเนื้อสัตว์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- นรวัฒน์ ชุตินวงศ์. (2554). การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมในประเทศไทย. วารสารบริหารธุรกิจ ปีที่ 34 ฉบับที่ 130 (เม.ย.-มิ.ย. 54). หน้า 47-58.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2541). วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1: สุวีริยาสาส์น.
- บุญสม ศรีสะอาด. (2558). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ชมรมเด็กบริษัท โตโยต้า โตฮัทสู เอ็นจิเนียริง แอนด์ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด. สืบค้นเมื่อ 12 กุมภาพันธ์ 2560, จาก <http://www.tdem.toyota-asia.com/th/corporate-profile.html>.
- พรเพ็ญ เพชรสุขศิริ. (2540). สถิติเบื้องต้นสำหรับการวิจัยทางการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: เสมาธรรม.
- พรทิพย์ ไชยฤกษ์. (2555). ความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน). วิทยานิพนธ์ ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- รักษ์ วรกิจโกศาทร. (2547). การจัดการนวัตกรรมสำหรับผู้บริหาร, สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, กรุงเทพฯ.
- วิเชียร เกตุสิงห์. (2541). คู่มือการวิจัย: การวิจัยเชิงปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- วิเชียร สุขสร้อย, ภคพงศ์ พรหมนุชาธิป, และจารุณี วงศ์ลิ้มปิยะรัตน์. (2553). นวัตกรรมด้านผลิตภัณฑ์และกระบวนการผลิตในการจัดการนวัตกรรมสำหรับผู้บริหาร ฉบับปรับปรุงใหม่. กรุงเทพฯ: สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ.
- ศิวพร โปทยานนท์. (2554). พฤติกรรมของผู้นำและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จในงานของบุคลากร: กรณีศึกษาของกิจการธุรกิจไทยที่มีนวัตกรรมยอดเยี่ยมปี 2552. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ศิวะนันท์ ศิวพิทักษ์. (2554). การจัดการนวัตกรรมขององค์กรธุรกิจที่มีผลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของพนักงาน. ดุษฎีนิพนธ์ บริหารธุรกิจดุษฎีบัณฑิต. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

สายใจ ตะพองมาตร.(2558).การพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้แบบซินเนติคส์โดยใช้แนวคิดของศิลปินที่มีชื่อเสียง เพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย.Veridiant E-Journal Silpakorn University.ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์และศิลปะ ปีที่8 ฉบับที่3 (เดือนกันยายน-ธันวาคม 2558):420.

สุจิตรา ปันดี.(2559).การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้สร้างสรรค์ด้วยปัญญา เพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์สำหรับนักศึกษาครู. Veridiant E-Journal Silpakorn University.ฉบับภาษาไทย สาขา มนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์และศิลปะ ปีที่9 ฉบับที่3 (เดือนกันยายน-ธันวาคม 2559):1382.

สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ. (2549). 15 พลวัตนวัตกรรม. กรุงเทพฯ: สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ.

ภาษาต่างประเทศ

Alvonitis G. J., Kouremenos, A., & Tzokas, N. (1994). **Assessing the innovativeness of organizations and its antecedents: Project innovstrat.** European Journal of Marketing 28(1): 5-28.

Bass, B. M. (1985). **Leadership and performance beyond expectations.** New York: Amacom.

Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1996). **The transformation and transactional leadership of men and woman.** Applied Psychology: An International Reviews, 45(1): 5-35.

Burns, J. M. (1978). **Leadership.** New York: Harper & Row.

Chen, C. J., & Huang, J.-W. (2007). **How organizational climate and structure affect knowledge management-The Social interaction perspective.** International Journal of Information Management 27: 104-118.

Crespell, P., & Hanson, E. (2008). **Work climate, innovativeness, and firm performance in the US forest sectors: in search of a conceptual framework.** Canadian Journal of Forest Research 38(7): 1703-1715.

De Jong, Jeroen and et al. (2003). **Leadership as a Determinant of Innovative Behavior: A Conceptual Framework.** Research Report H200303. Scientific Analyses of Entrepreneurship and SMEs.

De Jong, J.P.J. (2007). **Individual innovation: the connection between leadership and employees' innovative work behavior.** Dissertation Faculty of Economics and Business The Institutional Repository of the University of Amsterdam.

Gibbons, A. (1997). **Innovation and the Developing of Knowledge Production.** University of Sussex.

- Gopalakrishnan, S. and Damanpour, F. (1997). **A Review of Innovation Research in Economics, Sociology and Technology Management**, The International Journal of Management Science, Vol.25, No.1: 15-28.
- Guilford, J.P. (1980). **Intelligence Education is Intelligent Education**. International Society for Intelligence Education.
- Hanson, E.M. (2003). **Education Administration and Organizational Behavior**, 5th ed., Pearson Education, Boston.
- Hare, William and McLaughlin, Terry. (1998). **Four Anxieties about Open-Mindedness: Reassuring Peter Gardner**. Journal of Philosophy of Education. 32(2): 283-292.
- Hofstede, G. (2001). **Culture's consequences: Comparing values, behaviours, institutions, and organizations across nations**. (2nd ed.). Thousand Oaks: Sage Publications.
- Hurley, R.F., & Hult, G.T.M. (1998). **Innovation, market orientation, and organizational learning: An integration and empirical examination**. Journal of Marketing 62:42-54.
- Johnson, W.H. (2008). **Roles, resources and benefits of intermediate organizations supporting triple helix collaborative R&D: The case of Precarn**, Technovation, Vol.28, No.8: 495-505.
- Kimberly, J.R. and Evanisko, M.J. (1981). **Organizational Innovation: The Influence of Individual, Organizational and Contextual Factors on Hospital Adoption of Technological and Administrative Innovations**. The Academy of Management Journal, Vol.24, No.4: 689-713.
- Kreiser, P. M., Marino, L. D., & Weaver, K. M. (2002). **Assessing the psychometric properties of the entrepreneurial orientation scale: A multi-country analysis**. Entrepreneurship Theory and Practice 26: 71-92.
- Leydesdorff, L. and Etzkowitz, H. (1998). **The triple helix as a model for innovation studies**. Science and Public Policy. Vol.25, No.3: 195-203.
- Miller, D., & Friesen, P. H. (1983). **Strategy making and environment: The third link**. Strategic Management Journal 4(3): 221-235.
- Rothwell, R., and Gardner, D. (1989). **The Strategic Management of Reinvention**. R&D Management, Vol.19, No.2: 147-160.
- Schiffman; Leon G; & Kanuk, Leslie Lazer. (2007). **Consumer Behavior**. 7th ed. New Jersey: Prantice Hall.
- Schilling, M. A. (2007). **Strategic management of technological innovation**. New York: McGraw-Hill International Edition.

- Schilling, M.A. (2008). **Strategic Management of Technological Innovation, 2nd ed.**, McGraw-Hill Education, New York.
- Smith, D. (2006). **Exploring Innovation**. McGraw-Hill Education, Berkshire.
- Tidd, J., Bessant, J. and Pavitt, K. (2001). **Managing Innovation**. John Wiley and Sons Inc., New Jersey.
- Wang, C. L., & Ahmed, P. K. (2004). **The development and validation of the organizational innovativeness construct using confirmatory factor analysis**. *European Journal of Innovation Management* 7(4): 303-313.
- Wei, Y. S., & Morgan, N. A. (2004). **Supportiveness of organizational climate, market orientation, and new product performance in Chinese firms**. *The Journal of Product Innovation Management* 21: 375-388.
- West, M.A. and Farr, J.L. (1989). **Innovation at Work**. In M.A. West & J.L.Farr (Eds.), *Innovation and Creativity at Work: Psychological and Organizational Strategies*. Chischester, UK: Wiley: 3-13.
- Yamane, Taro. (1973). **Statistics, An Introductory Analysis**. New York: Harper and Row.