



มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย
EASTERN ASIA UNIVERSITY

การประชุมวิชาการเพื่อนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ

“นวัตกรรม วิทยาศาสตร์สุขภาพ และคุณภาพการศึกษาเชิงดิจิทัล กับการพัฒนาอย่างยั่งยืน”

Green ASIA and Sustainability Forum:

Innovation, Health Sciences and Digital Education Quality for Sustainable and Inclusive Development

วันที่ 18 มิถุนายน 2564



ความร่วมมือทางวิชาการระหว่าง มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย

- สถาบันวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (วว.)
- สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย
- กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก กระทรวงสาธารณสุข

สารบัญ

	หน้า
สารจากคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย	(1)
สารจากอธิการบดี ดร.โชติรส ขวัญชัย อธิการบดีมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย	(3)
ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณากลับกรองบทความ	(5)
สารบัญ	(6)
บทความจากองค์ปาฐกและวิทยากร	(12)
การใช้นวัตกรรม วิทยาศาสตร์ทางด้านการแพทย์ และการศึกษาดิจิตอล	(12)-(18)
เพื่อการพัฒนาและความยั่งยืนของสังคม	
ศาสตราจารย์ นายแพทย์เกษม วัฒนชัย องคมนตรี	
สมุนไพรรักกับการพัฒนาเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน Herbs and sustainable economic development	(19)-(36)
พญ.อัมพร เบญจพลพิทักษ์	
1. กลุ่มสาขาวิชาบริหารธุรกิจ	
การพัฒนาระบบการบริหารจัดการประสบการณ์ของลูกค้าผ่านโมบายแอปพลิเคชันเคลมประกันภัยรถยนต์ด้วยตนเอง	1-13
กิตตินันท์ อนุพันธ์ และ เกียรติชัย เวชฎาพันธ์	
ปัจจัยการตลาดที่มีความสัมพันธ์กับคุณค่าแบรนด์ของเครื่องสำอางค์	14-32
ปรีเยดา วิสุทธิแพทย์ และ เยวภา ปฐมศิริกุล	
ปัจจัยการตลาดที่มีความสัมพันธ์กับความภักดีของลูกค้าสำนักงานบัญชี	
ภัทรวรรณ ตานนท์ และ เยวภา ปฐมศิริกุล	33-46
ปัจจัยการตลาดมีความสัมพันธ์กับความภักดีของลูกค้าธุรกิจ ภาคอุตสาหกรรม	
รัฐโรจน์ ภูริหิรัญพิพัฒน์, เร็ม ไสแจ่ม และ รัฐพล สันสน	47-64
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของผู้หญิงวัยทำงาน ในเขตกรุงเทพมหานคร	
วรพร จันทรรวงทอง และ เศรษฐวิสุต์ พรหมสิทธิ์	65-76
ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมตามการรับรู้ของเจ้าหน้าที่ท่าอากาศยานแม่ฮ่องสอน	
วิษณุพร สอนตะคุ และ สุธิต ห่วงสุวรรณ	77-89
คุณลักษณะของลูกค้า พฤติกรรมการซื้อ การสื่อสารการตลาดแบบบูรณาการ การบริหารลูกค้า	90-101

สัมพันธ และการตัดสินใจซื้อเฟอร์นิเจอร์สำหรับผู้สูงอายุในประเทศไทย
ศรประภา ศรีวิโรจน์ และ เยวภา ปฐมศิริกุล²

	หน้า
1. กลุ่มสาขาวิชาบริหารธุรกิจ (ต่อ)	
การจัดลำดับความสำคัญของเทคโนโลยีการให้บริการตนเองของโครงการ Fast Travel โดยใช้กระบวนการลำดับขั้นเชิงวิเคราะห์ กรณีศึกษา ท่าอากาศยานนานาชาติอุตะเถา ระยอง-พัทยา สุรเดช อาจสิงห์ และ นิศากร สมสุข	102-116
การคัดเลือกโครงการเพื่อเพิ่มความพึงพอใจด้านความปลอดภัย โดยใช้กระบวนการลำดับขั้นเชิงวิเคราะห์ สุริยะ สามิบัติ และ สุจิต ห่วงสุวรรณ	117-126
ผลกระทบจากการระบาดโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019 ที่มีต่อผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็ก ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา แสงสุข พิทยานุกุล, นาวัน มีนะกรรณ, ยุพิน พิทยาวัฒน์ชัย, ชิญาภา ชัยกุลเทวินทร, มะลิวรรณ กิจวาท และพัฒนา พรหมณี	127-137
การปรับปรุงคุณภาพการให้บริการในกระบวนการผู้โดยสารขาออกภายในประเทศของท่าอากาศยานนานาชาติสุวรรณภูมิโดยใช้หลักการกระจายหน้าที่เชิงคุณภาพ อริสา นิรามัย และ นิศากร สมสุข	138-151
2. กลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	
การศึกษาอิทธิพลของคัมภีร์ใจอี่ที่มีต่อทฤษฎีหยิน-หยางในตำราบ่อกำเนิดการแพทย์ของสื่อโซ่วถ้ง จักรพงษ์ ชดช้อย	152-160
แนวทางการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงดาราศาสตร์ในประเทศไทย นภาพร ทองโตและลัดดากร เนียมประพันธ์	161-171
การจัดการความรู้: ปัจจัยที่สำคัญในการขับเคลื่อนและพัฒนาองค์กร ประภัสสร ทองยินดี และอรทัย ทวยนาค	172-181
ปัจจัยที่ส่งผลต่อชนบทไทย สู่อารต่องเที่ยว	182-191

ลัดดาวรรณ ทองใบ

ความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อการให้บริการของเทศบาลเมืองบึงยี่โถ อำเภอัญญบุรี จังหวัดปทุมธานี
ประจำปีงบประมาณ 2562

วิจิตร วิชัยสาร, พรภักดิ์ หวังดี, อรทิณี ทวยนาค และประภัสสร ทองยินดี

192-202

หน้า

2. กลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ (ต่อ)

จังหวัดขอนแก่นเป็นเมืองการท่องเที่ยวดนตรี
อัตตนาถ ยกขุน

203-212

3. กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี

การพัฒนาตู้อบฆ่าเชื้อด้วยรังสียูวีซี

213-221

ปฏิภาณ เกิดลาภ อีรพงศ์ บริรักษ์ มณีนรัตน์ ภาครูป และ ขวัญใจ ตีอินทอง

การใช้ระยะเวลาที่สั้นในการล้างขุยมะพร้าวเพื่อให้เหมาะสมกับการนำไปทำเป็นวัสดุเพาะกล้า
พิมพ์ชนก บุญวัฒน์ ชุดิกายุจน์ ่องอาจโอฬาร¹ พงศ์ธร ฐปะเทมีย์ และ
ชิตพงศ์ ประดิษฐ์สุวรรณ

222-235

การพัฒนาระบบวัดและประเมินผลการเรียนรู้ออนไลน์: กรณีศึกษามหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย
อารียา ศรีประเสริฐ, สายสุนีย์ เจริญสุข และสรวิศ บุญมี

236-250

4. กลุ่มวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ

251-256

การทบทวนผลของกระชายขาวต่อการต้านเชื้อโควิดและความปลอดภัย
ทิพวัลย์ สุวรรณรักษ์

ความสามารถในการปรับตัวภายใต้สถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ของนักศึกษา
พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี จังหวัดนนทบุรี
ธิดารัตน์ เพิ่มภัทรพงศ์

257-266

ความสัมพันธ์ระหว่างการตรวจพบยาในกลุ่ม Selective serotonin reuptake inhibitors ร่วมกับ
ยา/สารอื่น ที่เกิดอันตรกิริยาต่อกัน กับพฤติการณ์การตายในผู้ชื้อชีวิตที่สถาบันนิติเวชวิทยา
โรงพยาบาลตำรวจ

267-275

ธีรินทร์สินไชย ณัชติชา บุญถนอม ณัฏฐ์นรีโพธิอาศน์ และสมทรง ลาวันย์
ประเสริฐ

บทบาทที่ทำหาย; นักศึกษาพยาบาลกับการช่วยเหลือเพื่อป้องกันปัญหาสุขภาพของวัยรุ่นจากวัน บุหรี	276-288
นันทน์ภัส อัมฤทธา	

หน้า

4. กลุ่มวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ (ต่อ)

การพัฒนารูปแบบการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุระยะยาวแบบมีส่วนร่วมของเครือข่ายประชาสังคม ตำบลคลองไผ่เถื่อนอำเภอคลองหาด จังหวัดสระแก้ว	289-298
มาโนช ชาญคลองา	
ผลของการอบแห้งรำข้าวหอมปทุมต่อปริมาณน้ำมันรำข้าวบีบเย็นและแกมมาโอไรซานอล	299-310
วิโรจน์ มิรุ่งเรือง	
ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการดูแลตนเองของผู้สูงอายุโรคความดันโลหิตสูง ตำบลบ่อ ตาโล อำเภอน้ำน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	311-323
ศรีสุรางค์ เอี่ยมสะอาด และอภิชัย คุณิพงษ์	
สภาวะสุขาภิบาลอาหารของร้านอาหารและแผงลอยจำหน่ายอาหาร เขตสุขภาพที่ 7	324-332
สุวัฒน์ ศิริแก่นทราย	

5. กลุ่มวิชาศึกษาศาสตร์

กลยุทธ์การระดมทรัพยากรเพื่อการพัฒนาสู่ความสำเร็จในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2	333-346
กรทอง อดทน และ สุรัชย์ สิกขาบัณฑิต	
การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนขนาดเล็ก ในโครงการตาม พระราชดำริ สมเด็จพระกนิษฐาธิราชเจ้า กรมสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1	347-357
จามจุรี นิภานันท์ และ กล้าศักดิ์ จิตต์สงวน	
ทักษะการพัฒนากิจกรรมลูกเสือ ตามแนวทางสำนักงานลูกเสือแห่งชาติของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1	358-369
ปาณัท ดำนิล และ กล้าศักดิ์ จิตต์สงวน	

แนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1	370-379
พรไพรินทร์ งามขसार และ เกสณี ชิวปรีชา	

หน้า

5. กลุ่มวิทยาศาสตร์ (ต่อ)

การบริหารโรงเรียนตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1	380-391
ภัทราภรณ์ แก้วสอนและ กิจพิณฐ์ อุสาโห	
แนวทางการพัฒนาการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากลตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (OBECQA) ของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดสระบุรี	392-401
ลักษมน เทียมลม และ กล้าศักดิ์ จิตต์สงวน	
ความพึงพอใจของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ต่อการบริหารงานตาม โครงสร้างการบริหารโรงเรียนแก่งคอย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 4	402-414
วิฑูร สอนสระคู และ กล้าศักดิ์ จิตต์สงวน	
การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการบริหารโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา 2	415-422
วิลาวัลย์ เพ็งนอก และ เกสณี ชิวปรีชา	
การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลสากลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1	423-434
สกุลรัตน์ กันจู และ เกสณี ชิวปรีชา	
การบริหารงบประมาณของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลสำนักท้อนอำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง	435-442
สมฤทัย วงศ์แก้ว และ เกสณี ชิวปรีชา	
แนวทางการพัฒนาระบบการดูแลช่วยเหลือให้นักเรียนให้รู้เท่าทันโลกไซเบอร์ของนักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2	443-456
สัญญา ทวีสิน และ สุรัชย์ สิกขาบัณฑิต	
พฤติกรรมการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการ กลุ่ม 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 1	457-470
สุทัตตา พงศ์พรทรัพย์ และ กล้าศักดิ์ จิตต์สงวน	

การพัฒนาครูเพื่อสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา 2	471-483
---	---------

สุพัตรา จิตรตรง และ เกสณี ชิวปรีชา

หน้า

5. กลุ่มวิทยาศาสตร์ (ต่อ)

กลยุทธ์การบริหารแบบสมดุลโรงเรียนขนาดกลาง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 1	484-498
---	---------

เสาวรส สังขศิริเวชธาดา และ กิจพิณัฐ อุดาโห

การศึกษาวิจัยกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม อัธยาศัยอำเภอวิหารแดง	499-510
--	---------

อรพรรณ ยืนยง และ เกสณี ชิวปรีชา

ทักษะการบริหารเพื่อพัฒนานักเรียนในศตวรรษที่ 21 ตามการรับรู้ของครู ในสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1	511-524
--	---------

อริสมันต์ คงแสงและ สุรัชย์ สิกขาบัณฑิต

กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนขนาดเล็กสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1	525-535
--	---------

เอกภาพ บัวสำลี

ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมตามการรับรู้ของเจ้าหน้าที่ท่าอากาศยานแม่ฮ่องสอน

FACTORS AFFECTING INNOVATIVE BEHAVIOR AS PERCEIVED

BY MAEHONGSON AIRPORT OFFICES

วิชัยพร สอนตะคุ* และสุริต ห่วงสุวรรณ

หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาการบริหารการบิน คณะการบิน มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย

*ผู้ประสานงานหลัก อีเมล:wichayapon@gmail.com

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมตามการรับรู้ของเจ้าหน้าที่ท่าอากาศยานแม่ฮ่องสอน และ(2) สร้างสมการในการพยากรณ์พฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมตามการรับรู้ของเจ้าหน้าที่ท่าอากาศยานแม่ฮ่องสอน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ เจ้าหน้าที่ท่าอากาศยานแม่ฮ่องสอน จำนวน 45 คน สุ่มตัวอย่างโดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการศึกษาพบว่า (1) ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมตามการรับรู้ของเจ้าหน้าที่ท่าอากาศยานแม่ฮ่องสอน คือ ปัจจัยด้านแรงจูงใจก่อให้เกิดพฤติกรรมที่เป็นนวัตกรรม และ(2) สมการพยากรณ์พฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมตามการรับรู้ของเจ้าหน้าที่ท่าอากาศยานแม่ฮ่องสอนคือ $(\hat{Y}) = 1.729 + 0.607 (D_3)$

คำสำคัญ: ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมตามการรับรู้, พฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมตามการรับรู้, นวัตกรรม

Abstract

The purpose of this research was (1) to study the factors affecting innovative behavior of Maehongson Airport Officers' perception (2) to create predictive equations for predicting the innovative behavior of Maehongson Airport Officers' perception. The sample of this study were, 45 Maehongson Airport Officers, randomly sampled by Krejcie & Morgan. Additionally, the data collection was obtained through survey questionnaires. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation. The relationship analysis used T-test and One-way Analysis of Variance.

The results revealed that (1) Factors Affecting Innovation Behavior as Perceived by Maehongson Airport Offices is the motivational factors, which contribute the innovative behavior, and (2) predictive equations for predicting the innovative behavior of Maehongson Airport Officers' perception is $(\hat{Y}) = 1.729 + 0.607 (D_3)$

Keywords: Factors Affecting Innovative Behavior as Perceived, Innovative Behavior as Perceived, Innovation

1. บทนำ

ท่าอากาศยานมีบทบาทสำคัญยิ่งในการพัฒนาด้านคมนาคม รวมทั้งการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะปัจจุบันซึ่งอยู่ในยุคโลกาภิวัตน์ “ประเทศไทยได้มีการเปิดใช้ท่าอากาศยานมาอย่างช้านานและพัฒนาคุณภาพในด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง” (ประกาศิต รักษาแก้ว และ ไพฑูรย์ มนต์พานทอง, 2561, หน้า 33) โดยท่าอากาศยานแม่ฮ่องสอน

เป็นทำอากาศยาน ในสังกัดกรมท่าอากาศยาน ซึ่งเป็นหนึ่งในท่าอากาศยานที่มีบทบาทสำคัญในการเพิ่มความสะดวกในการเดินทางแก่จังหวัดชายแดนที่อยู่ห่างไกล และมีบทบาทในการส่งเสริมการท่องเที่ยวอีกด้วย

อย่างไรก็ตามจากสถานการณ์โควิด-19 ทำให้หลายประเทศทั่วโลกเกิดวิกฤตทางเศรษฐกิจ รวมถึง ท่าอากาศยานเช่นกัน ท่าอากาศยานจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงานโดยนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้เพื่อให้สามารถอยู่รอดได้ ทั้งนี้ “นวัตกรรม” (Innovation) นับว่าเป็นหนึ่งในเครื่องมือใหม่ที่ใช้ในการพัฒนาสิ่งต่าง ๆ ภายในองค์กร เพื่อให้เกิดความเป็นเลิศทั้งด้านเทคโนโลยี สินค้า และบริการ รวมไปถึงเป็นการสร้างมูลค่าให้แก่ผลิตภัณฑ์ และก่อให้เกิดการสร้างสรรคสิ่งใหม่ ๆ วิธีการหนึ่งที่ท่าอากาศยานสามารถนำมาประยุกต์ใช้เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมที่ก่อให้เกิดมูลค่าเพิ่มให้กับกิจการ ได้แก่ การพัฒนาบุคลากรให้มีพฤติกรรมการสร้างสรรคนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร ซึ่งการพัฒนาพัฒนาบุคลากรที่มีความคิดสร้างสรรค์ที่สามารถคิดไอเดียใหม่ ๆ อันเป็นจุดเริ่มต้นของการผลักดันให้เกิดนวัตกรรม เพื่อเป็นการเพิ่มศักยภาพและความยั่งยืนในด้านการเติบโตขององค์กรต่อไป (สิทธิโชค พรหมณ์แก้ว, 2559, หน้า 1-2)

จากที่ได้กล่าวข้างต้นว่านวัตกรรมเป็นหนึ่งในปัจจัยที่ทำให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืน แต่การสร้างสรรคนวัตกรรมองค์กรให้เกิดขึ้นจำเป็นต้องอาศัยปัจจัยที่สำคัญหลายปัจจัยในการสร้างมูลค่าเพิ่ม (พยัต ฐิตรงค์, 2554, หน้า 72) และในการพัฒนาตัวแปรเพื่อทำความเข้าใจปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความสามารถในการสร้างสรรคนวัตกรรมนั้นจะทำให้องค์กรสามารถเข้าใจการสร้างความสามารถในการสร้างสรรคนวัตกรรมสินค้า นวัตกรรมกระบวนการ และนวัตกรรมเชิงพฤติกรรม

อย่างไรก็ตามจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยยังพบงานวิจัยที่ศึกษาในด้านปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรคนวัตกรรมตามการรับรู้ของเจ้าหน้าที่ท่าอากาศยาน มีจำนวนน้อยมากตลอดจนการศึกษาการสร้างสมการถดถอยในการพยากรณ์พฤติกรรมการสร้างสรรคนวัตกรรมของเจ้าหน้าที่ท่าอากาศยาน ทั้งนี้ การนำนวัตกรรมมาใช้ในท่าอากาศยานนั้นถือว่าเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้ท่าอากาศยานสามารถแข่งขันกับคู่แข่งที่เพิ่มขึ้นในปัจจุบัน การสร้างหรือต่อยอดในด้านนวัตกรรมจึงเป็นทักษะที่สามารถสร้างให้เกิดขึ้นได้โดยการพัฒนาองค์กรและมีการพัฒนาระดับความคิดสร้างสรรค์ให้กับบุคลากรในองค์กร

2. วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรคนวัตกรรมตามการรับรู้ของเจ้าหน้าที่ท่าอากาศยานแม่ฮ่องสอน
2. เพื่อสร้างสมการในการพยากรณ์พฤติกรรมการสร้างสรรคนวัตกรรมตามการรับรู้ของเจ้าหน้าที่ท่าอากาศยานแม่ฮ่องสอน

3. แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปได้ดังนี้

“พฤติกรรมสร้างสรรคนวัตกรรม” (Innovative Behavior) เป็นคำที่ถูกเสนอโดย Scott & Bruce ในปี 1994 แต่อย่างไรก็ตาม (Scott & Bruce, 1994, p. 581) อ้างถึงใน (ประเวช ชุ่มเกษรกุลกิจ และ ศจีมาจ ณ วิเชียร, 2561, หน้า 27-29) ไม่ได้ให้คำจำกัดความของพฤติกรรมสร้างสรรคนวัตกรรมไว้ในงานวิจัยขึ้นดังกล่าว แต่ได้อ้างอิงความหมาย ของพฤติกรรมสร้างสรรคนวัตกรรมในการทำงานเขียนเชิงวิชาการ ที่ได้เสนอไว้ก่อนหน้านี้ในหนังสือชื่อ Innovation and Creativity at Work: Psychological and Organizational Strategies ซึ่งถือว่าเป็นงานเขียน เกี่ยวกับนวัตกรรมในมุมมองทางด้านจิตวิทยาเป็นเล่มแรก โดยหนังสือเล่มดังกล่าวได้อธิบายคำว่า “นวัตกรรมในการทำงาน” (Innovation at work) ไว้ว่า เกิดขึ้นจากการ กระทำ 2 อย่าง คือ การคิด สร้างสรรค และการทำให้เป็นจริง ซึ่ง Scott & Bruce มีมุมมองว่าพฤติกรรมสร้างสรรคนวัตกรรม (Innovative Behavior) หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการนี้เอง โดย พฤติกรรมนวัตกรรมจะประกอบด้วย การตระหนักถึงปัญหา และหาทางออก การแสวงหาการสนับสนุนความคิด และการทำให้เกิดต้นแบบ ซึ่งคำจำกัดความนี้ถือว่าเป็นคำจำกัดความที่ผู้วิจัยนิยม ใช้อ้างอิงมากที่สุดอยู่ระยะหนึ่ง ต่อมาเมื่อแนวคิดเกี่ยวกับ

พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมได้ถูกศึกษาอย่างแพร่หลายมากขึ้น จึงมีนักวิจัยหลายท่านได้พยายามให้คำนิยามในการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมที่ต่างออกไป โดยคำนิยามที่ได้รับความนิยมมากที่สุดในปัจจุบันก็คือ พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงาน (Innovative Work Behavior) ที่ได้ให้ความหมายพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานไว้ว่า ความตั้งใจที่สร้างสรรค์แนวคิดใหม่ การแนะนำหรือการประยุกต์ใช้ แนวคิดใหม่นั้นในการทำงานของตน ของกลุ่มหรือขององค์กร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการทำงานในบทบาทนั้น ๆ แต่เมื่อทำการทบทวนเกี่ยวกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ก็พบว่านักวิจัยส่วนใหญ่ ยังมีแนวทางในการเลือกใช้ คำทั้งสองที่ค่อนข้างสับสน เนื่องจากมีนักวิจัยบางส่วนหันมาเลือกใช้คำว่า พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงาน (Innovative Work Behavior) ขณะที่นักวิจัยบางส่วนยังเลือกใช้คำว่า พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม (Innovative Behavior) อยู่ ซึ่งแม้ว่าถ้าแปลตามตัวอักษรแล้ว คำทั้งสองคำจะสื่อถึงแง่มุมที่แตกต่างกัน คือ พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม มีบริบทที่ไม่เจาะจง อาจจะสื่อถึงพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมทั่วไป ขณะที่พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานมีบริบทที่แคบกว่า คือ สื่อถึงบริบทที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน แต่เมื่อพิจารณาการกำหนดนิยามของนักวิจัยทั้งสองกลุ่มกลับพบว่า นักวิจัยทั้งสองได้ให้ความหมายของคำทั้งสองไว้ไม่แตกต่างกัน โดยมีงานวิจัยหลายชิ้นที่เลือกใช้คำว่า พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม กรณีดังกล่าวจึงแสดงให้เห็นว่า นักวิจัยส่วนใหญ่ยังมีความคิดเห็นที่ไม่ชัดเจนเกี่ยวกับคำทั้งสองแต่บทความชิ้นนี้ได้เลือกใช้คำว่า พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม เพราะเห็นว่าคำว่า พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม นั้นมีบริบทที่ชัดเจน การเลือกใช้คำดังกล่าวย่อมทำให้ผู้อ่านเกิดความเข้าใจได้ชัดเจนและง่ายต่อการสืบค้นในภายหลัง

ในการศึกษาพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมครั้งนี้แบ่งองค์ประกอบโดยยึดการแบ่งองค์ประกอบตามงานวิจัยดังตาราง 1

ตาราง 1

พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม (ของเจ้าหน้าที่ทำอาภาศยานแม่ฮ่องสอน)

กลุ่มพฤติกรรม	พฤติกรรม	ผู้แต่ง
1.ด้านการสร้างความคิด	1.1 การสร้างแนวคิดใหม่ในการพัฒนางานที่นอกเหนือจากงานประจำ	อำพร พันมะณี (2562, หน้า 45-47)
	1.2 การให้ความสนใจในสิ่งใหม่ๆ ที่จะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น	
	1.3 การติดตามข่าวสารเรื่องใหม่ๆ ที่จะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น	
	1.4 การพัฒนาแนวคิดในการทำงานใหม่ๆ เพื่อไปพัฒนาผลงานหรือสร้างนวัตกรรมในการทำงาน	
2.ด้านการนำเสนอความคิด	2.1 สามารถนำเสนอความคิดหรือวิธีในการแก้ไขปัญหาหรือแนวทางใหม่ๆในการทำงานได้	อำพร พันมะณี (2562, หน้า 45-47)
	2.2 การเสนอแนวทางใหม่ๆ ในการทำงานโดยที่เพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างานจะตอบสนองความคิดตามเสนอในทางบวก	
	2.3 มีความพยายามหรือโน้มน้าวเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้าให้สนับสนุนแนวคิด นวัตกรรม หรือวิธีแก้ไขปัญหาใหม่ๆได้	
3.ด้านการทำให้ความคิดเป็นจริง	3.1 มีกระบวนการในการวางแผนและดำเนินการแนวทางใหม่ๆ เพื่อนำไปใช้ในทางปฏิบัติได้ดี	อำพร พันมะณี (2562, หน้า 45-47)
	3.2 สามารถนำแนวคิดใหม่ไปใช้ในการดำเนินงานและปฏิบัติเพื่อให้เกิดการปรับปรุงและพัฒนาการทำงาน	
	3.3 พยายามปรับปรุงพัฒนาวิธีการดำเนินการใหม่ๆ เพื่อพัฒนางานหรือสร้างนวัตกรรม	
4.ด้านการคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.1 การเปลี่ยนแปลงวิธีการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น	วิภาดา แจ่มเมือง (2558, หน้า 264)
	4.2 การนำประสบการณ์ที่ผ่านมาเพื่อสร้างสรรค์งานที่รับผิดชอบเสมอ	

กลุ่มพฤติกรรม	พฤติกรรม	ผู้แต่ง
5.ด้านการ สนับสนุนความคิด	4.3 มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาสร้างสรรค์งานที่รับผิดชอบต่อเนื่องเสมอ	แก้วตา ศรอดีศักดิ์ (2560, หน้า 32-33)
	4.4 การแสดงออกถึงความสนใจในช่วงเริ่มต้นสำหรับการกำหนดและชี้้นำสิ่งใหม่ๆ	
	5.1 การที่พนักงานมีความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆจำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้นำและคนในองค์กรเพื่อให้แนวคิดเป็นจริง	แก้วตา ศรอดีศักดิ์ (2560, หน้า 32-33)
	5.2 ต้องการโอกาสในการเสนอความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานใหม่ๆ	วรชัย สิงห์ฤกษ์, ประสพชัย พสุ นนท์ (2562, หน้า 85)

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมตามการรับรู้ของเจ้าหน้าที่ท่าอากาศยานแม่ฮ่องสอน ดังแสดงในตาราง 2 ดังนี้

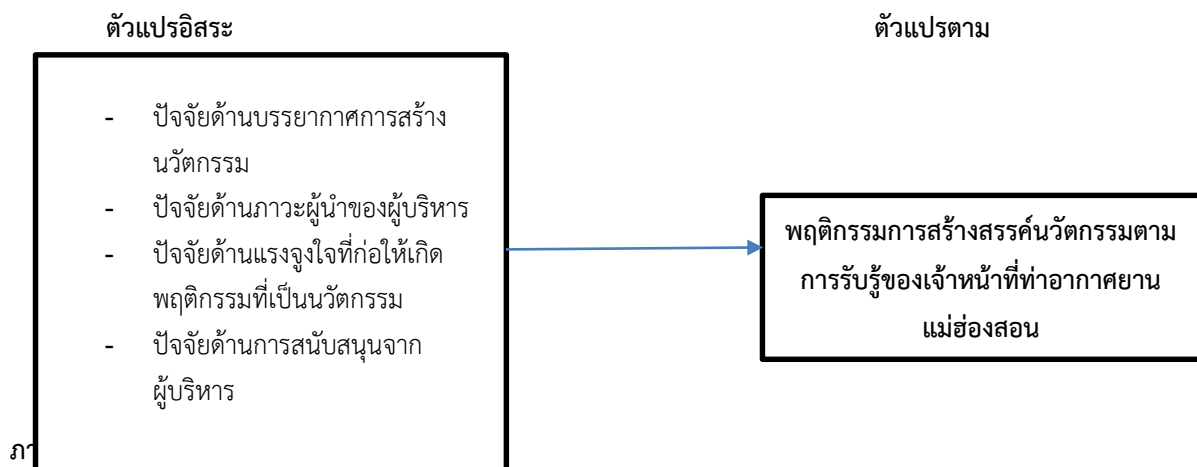
ตาราง 2

ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของเจ้าหน้าที่ท่าอากาศยานแม่ฮ่องสอน

กลุ่มปัจจัย	ปัจจัย	ผู้แต่ง
1. ด้าน บรรยากาศการ สร้างนวัตกรรม	1.1 การที่พนักงานพยายามสร้างสรรค์นวัตกรรมควรวิจัยและให้ปรับปรุงจากผลการปฏิบัติงานในทางบวกอย่างต่อเนื่อง	วรชัย สิงห์ฤกษ์, ประสพชัย พสุ นนท์ (2562, หน้า 85)
	1.2 พนักงานในหน่วยงานมีความสนใจใฝ่รู้	
	1.3 พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและเสนอแนวทางในการแก้ปัญหาการทำงาน	
	1.4 พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและเสนอแนวทางในการแก้ปัญหาการทำงาน	
	1.5 พนักงานยินดีที่จะแลกเปลี่ยนความรู้ในขณะทำงานร่วมกัน	
2. ด้านภาวะผู้นำ ของผู้บริหาร	2.1 ผู้บริหารมีเปิดโอกาสให้พนักงานทุกระดับมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น หรือเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	วิภาดา แจ่มเมือง (2558, หน้า 264)
	2.2 ผู้บริหารมีแนวคิดใหม่ๆ ในการที่จะพัฒนาและปรับปรุงองค์กรให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ	
	2.3 ผู้บริหารมีการส่งเสริม ให้ความร่วมมือ หรือสนับสนุนในการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นใหม่ในองค์กร	
3. ด้านแรงจูงใจที่ ก่อให้เกิด พฤติกรรมที่เป็น นวัตกรรม	3.1 แรงจูงใจส่วนบุคคล	อำพร พันมะณี (2562, หน้า 87)
	3.2 การมีความต้องการใช้ความรู้และประสบการณ์ที่มีอยู่	
	3.1.2 การมีความต้องการแสวงหาความรู้ใหม่แม้การทำงานที่จำเจเหมือนเดิม	
	3.1.3 การมีความต้องการความรู้และประสบการณ์ในการทำงานใหม่	
	3.2 แรงจูงใจจากองค์กร	
	3.2.1 การได้รับค่าตอบแทน การเลื่อนขั้นและตำแหน่งที่สูงขึ้น	
	3.2.2 การได้รับสิทธิพิเศษจากองค์กร เช่น การได้ไปศึกษาดูงานต่างประเทศ เป็นต้น	
	3.2.3 ผู้บริหารมีการสร้างแรงจูงใจแก่พนักงานเพื่อให้พนักงานรู้สึกอยากปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย	

กลุ่มปัจจัย	ปัจจัย	ผู้แต่ง
4. ด้านการสนับสนุนของผู้บริหาร	4.1 การสนับสนุนด้านความรู้ 4.1.1 การจัดให้มีแหล่งค้นคว้าหาความรู้ 4.1.2 การจัดอบรมพัฒนาความรู้ 4.1.3 การจัดไปศึกษาดูงานนอกสถานที่ 4.1.4 ผู้บริหารสนับสนุนการเสริมสร้างทักษะและการมีส่วนร่วมในการพัฒนาทีมงาน 4.2 การสนับสนุนด้านผลตอบแทน 4.2.1 การมีเงินสนับสนุนเทคโนโลยีและเครื่องมือที่ทันสมัยที่สนับสนุนการทำงานด้านนวัตกรรม 4.2.2 การให้งบประมาณในการติดต่อประสานงานเพื่อหาความรู้ใหม่จากภายนอก 4.2.3 การให้งบประมาณในการดำเนินการให้ได้สิ่งใหม่ๆ ที่ทำให้การทำงานดีขึ้น	อำพร พันมะณี (2562, หน้า 86)

4. กรอบแนวคิดการวิจัย



5. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีขั้นตอนดังนี้

- 1 การทบทวนวรรณกรรม ทำการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค่นวัตกรรมตามการรับรู้ของเจ้าหน้าที่ท่าอากาศยานแม่ฮ่องสอน
- 2 กำหนดปัจจัย ซึ่งสร้างขึ้นจากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและพัฒนาให้เข้ากับบริบทของท่าอากาศยาน โดยมีทั้งหมด 4 ปัจจัย ที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรม
- 3 การสร้าง แบบสอบถาม ซึ่งสร้างขึ้นจากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและข้อมูลจาก เก็บรวบรวมข้อมูล สำหรับแบบสอบถามนี้ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) จากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่านและมีการตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) โดยแบบสอบถามฉบับนี้มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของครอนบาคเท่ากับ 0.960 โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้
 - ส่วนที่ 1 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ส่วนที่ 2 เป็นข้อคำถามปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค่นวัตกรรมตามการรับรู้ของเจ้าหน้าที่ท่าอากาศยานแม่ฮ่องสอน
 - ส่วนที่ 3 เป็นข้อคำถามกลุ่มพฤติกรรมการสร้างสรรค่นวัตกรรมของเจ้าหน้าที่ท่าอากาศยานแม่ฮ่องสอน

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้ตอบแบบสอบถามคือ เจ้าหน้าที่ในท่าอากาศยานแม่ฮ่องสอน จำนวน 45 คน โดยใช้ตารางของ Krejcie & Morgan และ ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling)
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

6. ผลการวิจัยและอภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 3

จำนวนและร้อยละของเจ้าหน้าที่ท่าอากาศยานแม่ฮ่องสอน จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์การทำงาน (n=45)

ข้อมูลทั่วไป		จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ	ชาย	28	62.22
	หญิง	17	37.78
2. อายุ	น้อยกว่า 30 ปี	6	13.33
	30 – 39 ปี	17	37.78
	40 – 49 ปี	13	28.89
	50 ปีขึ้นไป	9	20.00
3. ระดับการศึกษา	น้อยกว่าปริญญาตรี	17	37.78
	ปริญญาตรี	27	60.00
	สูงกว่าปริญญาตรี	1	2.22
	อื่นๆ	0	0.00
4. ตำแหน่งงาน	ข้าราชการ	6	13.33
	พนักงานข้าราชการ	12	26.67
	ลูกจ้างประจำ	6	13.33
	ลูกจ้างชั่วคราว	20	44.44
	อื่นๆ (ลูกจ้างเงินทุนหมุนเวียน)	1	2.22
5. ประสบการณ์การทำงาน	ไม่เกิน 5 ปี	13	28.89
	6 – 10 ปี	9	20.00
	11 – 15 ปี	5	11.11
	มากกว่า 15 ปี	18	40.00

จากตาราง 3 แสดงข้อมูลทั่วไปของเจ้าหน้าที่ทุกกลุ่มงานในท่าอากาศยานแม่ฮ่องสอน พบว่า

1. เพศ เจ้าหน้าที่ที่ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 62.22 และเป็นเพศหญิง จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 37.78
2. อายุ เจ้าหน้าที่ที่ตอบแบบสอบถามมีอายุในช่วง 30 – 39 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 37.78 รองลงมาอยู่ในช่วงอายุ 40 – 49 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 28.89
3. ระดับการศึกษา เจ้าหน้าที่ที่ตอบแบบสอบถามสำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 60.00 รองลงมาสำเร็จการศึกษาในระดับน้อยกว่าปริญญาตรี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 37.78
4. ตำแหน่งงาน เจ้าหน้าที่ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มิตำแหน่งเป็นลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 44.44 รองลงมาตำแหน่งเป็นพนักงานข้าราชการ จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 26.67

5. ประสิทธิภาพการทำงาน เจ้าหน้าที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสิทธิภาพการทำงานมากกว่า 15 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 รองลงมามีประสิทธิภาพการทำงานไม่เกิน 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.89

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรค์นวัตกรรมการรับรู้ของเจ้าหน้าที่ทำ
อากาศยานแม่ฮ่องสอน

ตาราง 4

ค่าเฉลี่ย $\bar{x}$ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D. เกี่ยวกับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรค์นวัตกรรมการรับรู้ของเจ้าหน้าที่ทำอากาศยานแม่ฮ่องสอน

ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรค์นวัตกรรมการรับรู้	$\bar{x}$	S.D.	อันดับ	ความคิดเห็น
1. ด้านบรรยากาศการสร้างสรค์นวัตกรรมการรับรู้	3.81	0.66	2	มาก
1.1 พนักงานในหน่วยงานมีความสนใจใฝ่รู้	3.19	0.67	5	ปานกลาง
1.2 พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและเสนอแนวทาง ในการแก้ปัญหาการทำงาน	3.69	0.82	3	มาก
1.3 พนักงานยินดีที่จะแลกเปลี่ยนความรู้ในขณะทำงานร่วมกัน	4.04	0.77	1	มาก
1.4 บรรยากาศการทำงานในองค์กรส่งเสริมการปฏิบัติงานแบบ ร่วมกันคิดร่วมกันสร้างผลผลิตในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ	3.87	0.87	2	มาก
1.5 การเปิดโอกาสให้พนักงานทำงานได้อย่างอิสระ	3.67	0.83	4	มาก
1.6 ในองค์กรเปิดโอกาสให้พนักงานทุกระดับมีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจ	3.69	0.97	3	มาก
2. ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร	4.17	0.72	1	มาก
2.1 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้พนักงานทุกระดับมีส่วนร่วมในการแสดง ความคิดเห็น หรือเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	4.13	0.73	3	มาก
2.2 ผู้บริหารมีแนวคิดใหม่ๆ ในการที่จะพัฒนาและปรับปรุงองค์กร ให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ	4.20	0.73	1	มาก
2.3 ผู้บริหารมีการส่งเสริม ให้ความร่วมมือ หรือสนับสนุนในการ เปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นใหม่ในองค์กร	4.18	0.89	2	มาก
3. ด้านแรงจูงใจที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมที่เป็นนวัตกรรม	3.71	0.63	3	มาก
3.1 แรงจูงใจส่วนบุคคล	4.21	0.65	1	มาก
3.1.1 ท่านมีความต้องการใช้ความรู้และประสบการณ์ที่มีอยู่	4.11	0.68	3	มาก
3.1.2 ท่านมีความต้องการแสวงหาความรู้ใหม่แม้การทำงานที่จำเจ เหมือนเดิม	4.22	0.70	2	มาก
3.1.3 ท่านมีความต้องการความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน ใหม่ๆ	4.29	0.69	1	มาก
3.2 แรงจูงใจจากองค์กร	3.34	0.79	2	ปานกลาง
3.2.1 การได้รับค่าตอบแทน	3.42	0.87	2	ปานกลาง
3.2.2 การได้รับการยกย่องชมเชยจากองค์กร	3.33	0.83	3	ปานกลาง
3.2.3 การได้รับการสนับสนุนจากองค์กร เช่น การได้ไปศึกษาดูงาน ต่างประเทศ เป็นต้น	3.11	1.09	4	ปานกลาง
3.2.4 ผู้บริหารมีการสร้างแรงจูงใจแก่พนักงานเพื่อให้พนักงานรู้สึก อยากปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย	3.51	0.92	1	มาก
4. ด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร	3.49	0.79	4	ปานกลาง
4.1 การสนับสนุนด้านความรู้	3.54	0.76	1	มาก
4.1.1 การจัดให้มีแหล่งค้นคว้าหาความรู้	3.67	0.77	3	มาก

ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม	$\bar{X}$	S.D.	อันดับ	ความคิดเห็น
4.1.2 การจัดอบรมพัฒนาความรู้	3.71	0.87	1	มาก
4.1.3 การจัดไปศึกษาดูงานนอกสถานที่	3.09	1.06	4	ปานกลาง
4.1.4 ผู้บริหารสนับสนุนการเสริมสร้างทักษะและการมีส่วนร่วมในการพัฒนาทีมงาน	3.69	0.73	2	มาก
4.2 การสนับสนุนด้านผลตอบแทน	3.41	0.95	2	ปานกลาง
4.2.1 ให้การสนับสนุนงบประมาณด้านเทคโนโลยีและเครื่องมือที่ทันสมัยที่สนับสนุนการทำงานด้านนวัตกรรม	3.47	0.89	1	ปานกลาง
4.2.2 การสนับสนุนงบประมาณในการติดต่อประสานงานเพื่อหาความรู้ใหม่จากภายนอก	3.38	1.01	2	ปานกลาง
4.2.3 การสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินการให้ได้สิ่งใหม่ๆ ที่สนับสนุนการทำงานดีขึ้น	3.40	1.05	3	ปานกลาง

จากตาราง 4 พบว่าการรับรู้ของเจ้าหน้าที่ท่าอากาศยานแม่ฮ่องสอนเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมตามการรับรู้ในแต่ละปัจจัยสรุปได้ดังนี้

1. ด้านบรรยากาศการสร้างนวัตกรรม เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ยินดีที่จะแลกเปลี่ยนความรู้ในขณะทำงานร่วมกัน โดยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.04
2. ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ต้องการผู้บริหารมีแนวคิดใหม่ๆ ในการที่จะพัฒนาและปรับปรุงองค์กรให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ โดยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.20
3. ด้านแรงจูงใจที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมที่เป็นนวัตกรรม เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าแรงจูงใจส่วนบุคคล มีผลต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.21
4. ด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ต้องการให้มีการสนับสนุนด้านความรู้ มีผลต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.71

ตาราง 5

ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D. เกี่ยวกับความคิดเห็นของพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมตามการรับรู้ของเจ้าหน้าที่ท่าอากาศยานแม่ฮ่องสอน

พฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม	$\bar{X}$	S.D.	อันดับ	ความคิดเห็น
1. ด้านการสร้างความคิด	4.04	0.57	2	มาก
1.1 ท่านมีการสร้างแนวคิดใหม่ในการพัฒนางานที่นอกเหนือจากงานประจำ	3.80	0.63	4	มาก
1.2 ท่านให้ความสนใจในสิ่งใหม่ๆ ที่จะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น	4.11	0.65	2	มาก
1.3 ท่านติดตามข่าวสารเรื่องใหม่ๆ ที่จะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น	4.09	0.70	3	มาก

พฤติกรรมการสร้างสรรค่นวัตกรรม	$\bar{X}$	S.D.	อันดับ	ความคิดเห็น
1.4 ท่านยินดีที่จะพัฒนาแนวคิดในการทำงานใหม่ ๆ เพื่อไปพัฒนาผลงานหรือสร้างนวัตกรรมในการทำงาน	4.16	0.64	1	มาก
2. ด้านการนำเสนอความคิด	3.70	0.63	5	มาก
2.1 ท่านสามารถนำเสนอความคิดหรือวิธีในการแก้ไขปัญหาหรือแนวทางใหม่ๆในการทำงานได้	3.71	0.76	1	มาก
2.2 ท่านยินดีที่จะเสนอแนวทางใหม่ๆ ในการทำงานโดยที่ เพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างานจะตอบสนองความคิดตามเสมอในทางบวก	3.71	0.69	1	มาก
2.3 ท่านมีความพยายามโน้มน้าวเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้าให้สนับสนุนแนวคิด นวัตกรรม หรือวิธีแก้ไขปัญหาใหม่ๆได้	3.69	0.63	2	มาก
3. ด้านการทำให้ความคิดเป็นจริง	3.94	0.57	4	มาก
3.1 ท่านมีกระบวนการในการวางแผนและดำเนินการแนวทางใหม่ๆเพื่อนำไปใช้ในทางปฏิบัติได้ดี	3.87	0.63	2	มาก
3.2 ท่านสามารถนำแนวคิดใหม่ไปใช้ในการดำเนินงานและปฏิบัติเพื่อให้เกิดการปรับปรุงและพัฒนาการทำงาน	3.87	0.63	2	มาก
3.3 ท่านยินดีที่จะพยายามปรับปรุงพัฒนาวิธีการดำเนินการใหม่ๆเพื่อพัฒนางานหรือสร้างนวัตกรรม	4.09	0.67	1	มาก
4. ด้านการคิดริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรม	4.15	0.61	1	มาก
4.1 ท่านยินดีที่จะเปลี่ยนแปลงวิธีการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น	4.18	0.65	1	มาก
4.2 ท่านใช้ประสบการณ์ที่ผ่านมาเพื่อสร้างสรรค์งานที่รับผิดชอบเสมอ	4.16	0.64	2	มาก
4.3 ท่านมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาสร้างสรรค์งานที่รับผิดชอบต่อเนื่องเสมอ	4.18	0.68	3	มาก
4.4 ท่านแสดงความสนใจในช่วงเริ่มต้นสำหรับการกำหนดและขึ้นำสิ่งใหม่ๆ	4.09	0.67	4	มาก
5. ด้านการสนับสนุนด้านความคิด	4.02	0.62	2	มาก
5.1 เมื่อท่านมีความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ จำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้นำและคนในองค์กรเพื่อให้แนวคิดเป็นจริง	4.04	0.67	1	มาก
5.2 ท่านต้องการโอกาสในการเสนอความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานใหม่ ๆ	4.00	0.67	2	มาก
พฤติกรรมการสร้างสรรค่นวัตกรรม	3.98	0.52		มาก

จากตาราง 5 พบว่าเจ้าหน้าที่ในท่าอากาศยานแม่ฮ่องสอนมีพฤติกรรมการสร้างสรรค่นวัตกรรมตามการรับรู้อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีระดับคะแนนเฉลี่ย 3.70 – 4.15 ซึ่งประเด็นที่ระดับคะแนนสูงสุด ได้แก่ ด้านการคิดริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรม และในขณะที่คะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการเสนอความคิด

ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค่นวัตกรรมกับพฤติกรรมการสร้างสรรค่นวัตกรรมของตามการรับรู้เจ้าหน้าที่ท่าอากาศยานแม่ฮ่องสอน โดยใช้เทคนิคสมการถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธี Stepwise multiple regression analysis ดังตาราง 6 - 9

ตาราง 6

ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค่นวัตกรรมกับพฤติกรรมการสร้างสรรค่นวัตกรรมตามการรับรู้ของเจ้าหน้าที่ท่าอากาศยานแม่ฮ่องสอน

ตัวแปรที่ศึกษา	D ₁	D ₂	D ₃	D ₄	A
ด้านบรรยากาศการสร้างนวัตกรรม (D ₁)	1.00	0.703*	0.816*	0.711	0.689
ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร (D ₂)		1.00	0.616*	0.631*	0.556*
ด้านแรงจูงใจที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมที่เป็นนวัตกรรม (D ₃)			1.00	0.844*	0.733*
ด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร (D ₄)				1.00	0.534*
พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรม (A)					1.00

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 6 ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมกับพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของเจ้าหน้าที่ท่าอากาศยานแม่ฮ่องสอน มีค่าอยู่ในระหว่าง 0.534 – 0.733 โดยปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในแต่ละปัจจัยมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมตามการรับรู้ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 สำหรับปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมตามการรับรู้ ในแต่ละปัจจัยมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรม ได้แก่ ด้านแรงจูงใจที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมที่เป็นนวัตกรรมที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมตามการรับรู้ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05

ตาราง 7

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณและสัมประสิทธิ์การอธิบายพหุคูณระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมตามการรับรู้

Model	R	R ²	Adjusted R ²	Std. Error of the Estimate
1	0.33 ^a	0.538	0.527	0.36

a. Predictors: (Constant), ด้านแรงจูงใจที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมที่เป็นนวัตกรรม (D₃)

จากตาราง 7 ในรูปแบบที่ 1 มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรม ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.733 และปัจจัยดังกล่าวสามารถอธิบายความแปรผันของพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมตามการรับรู้ของเจ้าหน้าที่ท่าอากาศยานแม่ฮ่องสอนได้ 53.8%

ตาราง 8

การตรวจสอบตัวแปรอิสระของปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในแต่ละองค์ประกอบที่สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมตามการรับรู้ของเจ้าหน้าที่ท่าอากาศยานแม่ฮ่องสอน

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.388	1	6.388	50.033	0.000 ^b
	Residual	5.490	43	0.128		
	Total	11.878	44			

a. Dependent Variable : พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรม (A)

b. Predictors: (Constant), ด้านแรงจูงใจที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมที่เป็นนวัตกรรม (D₃)

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 8 พบว่าตัวแปรอิสระของปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมอย่างน้อย 1 ตัวที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของเจ้าหน้าที่ท่าอากาศยานแม่ฮ่องสอนที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตาราง 9

ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมกับพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรม

Model	ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรม การสร้างนวัตกรรม	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
-------	--	--------------------------------	------------------------------	---	------

		B	Std. Error	Beta		
1	Constant	1.729	0.323		5.373	0.000
	ด้านแรงจูงใจที่ก่อให้เกิด พฤติกรรมที่เป็นนวัตกรรม (D ₃)	0.607	0.086	0.733	7.073	0.000

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 9 สามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้
พฤติกรรมการสร้างสรค์นวัตกรรม ($\square$) = 1.729 + 0.607 (D₃) ค่า B ของด้านแรงจูงใจที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมที่เป็นนวัตกรรม เท่ากับ 0.163 หมายความว่า ในการสร้างแรงจูงใจที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมที่เป็นนวัตกรรม เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้พฤติกรรม การสร้างสรค์นวัตกรรมเพิ่มขึ้น 0.607 หน่วย เมื่อทดสอบนัยสำคัญทางสถิติพบว่าด้านแรงจูงใจที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมที่เป็น นวัตกรรมส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรค์นวัตกรรมตามการรับรู้ของเจ้าหน้าที่ท่าอากาศยานแม่ฮ่องสอน อย่างมีนัยสำคัญ 0.05

อภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรค์นวัตกรรมตามการรับรู้ของเจ้าหน้าที่ท่าอากาศยาน แม่ฮ่องสอน ผู้วิจัยพบว่าประเด็นสำคัญที่จะนำมาอภิปรายดังนี้

1. ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรค์นวัตกรรมตามการรับรู้ของเจ้าหน้าที่ท่าอากาศยานแม่ฮ่องสอนคือ ปัจจัย ด้านแรงจูงใจที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมที่เป็นนวัตกรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของ อำพร พันมะณี (2562) ที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัย ด้านองค์กรที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการสร้างสรค์นวัตกรรม ซึ่งได้สรุปว่า ด้านแรงจูงใจที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมที่เป็นนวัตกรรมมี ความสัมพันธ์ และมีผลกระทบเชิงบวกกับพฤติกรรมการสร้างสรค์นวัตกรรมตามการรับรู้ของเจ้าหน้าที่ท่าอากาศยาน แม่ฮ่องสอน

2. จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า อายุ อายุที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นกับพฤติกรรมการสร้างสรค์นวัตกรรม แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นัฐกานต์ ฐิติจำเรียวพร และ กัลยกิตต์ กิริตอังกูร (2561) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มี อิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม ซึ่งได้สรุปว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุมีความสัมพันธ์และมีผลกระทบเชิงบวกกับ พฤติกรรมการสร้างสรค์นวัตกรรมตามการรับรู้ของเจ้าหน้าที่ท่าอากาศยานแม่ฮ่องสอน

7. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งนี้

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการศึกษานี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อให้สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ และเป็นประโยชน์แก่ท่าอากาศยาน กรณ์ศึกษาดังนี้

1. ผู้บริหารทุกระดับชั้นของท่าอากาศยานแม่ฮ่องสอน ควรพิจารณาช่องทางเพิ่มแรงจูงใจที่จะก่อให้เกิดพฤติกรรม การสร้างสรค์นวัตกรรมตามการรับรู้ของเจ้าหน้าที่ท่าอากาศยาน เช่น การให้บำเหน็จ การให้ค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น การยกย่อง ชมเชย การส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่แสวงหาความรู้ และประสบการณ์ในการทำงานใหม่ ๆ เป็นต้น

2. ท่าอากาศยานแม่ฮ่องสอน พิจารณาจัดทำโครงการศึกษาดูงานทั้งในประเทศและต่างประเทศโดยขอรับการ สนับสนุนจากกรมท่าอากาศยานที่เป็นหน่วยงานกำกับดูแล

ข้อเสนอแนะงานวิจัยครั้งต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษาวิจัยแบบผสมผสานเพื่อศึกษาในเชิงลึก ซึ่งอาจได้ข้อมูลที่ครอบคลุมภารกิจของท่าอากาศยาน

2. ควรศึกษาตัวแปร หรือมิติอื่นที่มีผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรค์นวัตกรรม เพื่อเป็นประโยชน์ในการนำไปกำหนดเป็นนโยบายการบริหารองค์กรต่อไป

8. สรุป

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของเจ้าหน้าที่ท่าอากาศยานแม่ฮ่องสอนส่วนใหญ่พบว่า เป็นเพศชาย อยู่ในช่วงอายุ 30 – 39 ปี สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีตำแหน่งเป็นลูกจ้างชั่วคราวชั่วคราว จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 44.44 รองลงมา มีตำแหน่งเป็นพนักงานข้าราชการ จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 26.67 ประสบการณ์การทำงานมากกว่า 15 ปี

2. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรค์นวัตกรรมตามการรับรู้ของเจ้าหน้าที่ท่าอากาศยานแม่ฮ่องสอน

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรค์นวัตกรรมตามการรับรู้ของเจ้าหน้าที่ท่าอากาศยานแม่ฮ่องสอน พบว่าการรับรู้ของเจ้าหน้าที่ท่าอากาศยานแม่ฮ่องสอนเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรค์นวัตกรรม ด้านแรงจูงใจที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมที่เป็นนวัตกรรม เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีความคิดเห็นว่างแรงจูงใจส่วนบุคคล มีผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรค์นวัตกรรม

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับความคิดเห็นของพฤติกรรมการสร้างสรค์นวัตกรรมของเจ้าหน้าที่ท่าอากาศยานแม่ฮ่องสอน พบว่าเจ้าหน้าที่ในท่าอากาศยานแม่ฮ่องสอนมีพฤติกรรมการสร้างสรค์นวัตกรรมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการคิดริเริ่มสร้างสรค์นวัตกรรม

3. ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการสร้างสรค์นวัตกรรมตามการรับรู้ของเจ้าหน้าที่ท่าอากาศยานแม่ฮ่องสอน ตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการสร้างสรค์นวัตกรรมตามการรับรู้ของเจ้าหน้าที่ท่าอากาศยานแม่ฮ่องสอน ตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า อายุที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นกับพฤติกรรมการสร้างสรค์นวัตกรรมแตกต่างกัน

4. ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) การสร้างสมการถดถอยในการพยากรณ์พฤติกรรมการสร้างสรค์นวัตกรรมตามการรับรู้ของเจ้าหน้าที่ท่าอากาศยานแม่ฮ่องสอน

ผลการวิเคราะห์สมการถดถอย ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรค์นวัตกรรมตามการรับรู้ของเจ้าหน้าที่ท่าอากาศยานแม่ฮ่องสอน ได้แก่ ด้านแรงจูงใจที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมที่เป็นนวัตกรรมที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการสร้างสรค์นวัตกรรมตามการรับรู้ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 โดยสามารถเขียนสมการพยากรณ์พฤติกรรมการสร้างสรค์นวัตกรรมตามการรับรู้ ของเจ้าหน้าที่ท่าอากาศยาน ($\hat{Y}$) = $1.729 + 0.607 (D_3)$

เอกสารอ้างอิง

แก้วตา ศรอดีศักดิ์ (2560). ปัจจัยเหตุและผลของพฤติกรรมสร้างสรค์นวัตกรรมของพนักงานธนาคารกรุงเทพ เขตจังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

นัฐกานต์ ฐิติจำเริญพร และ กัลยภัค ดี กิริตติงกูร. (2561). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานองค์กร

ธุรกิจ
ของบริษัทโตโยต้า ไคฮัทสึ เอ็นจิเนียริง แอนด์ แมนูแฟคเจอร์ จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
ส
า
ข
า
วิ
ช
า
ก
า
ร
จัดการ คณะสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- ประกาศิต รักษาแก้ว และ ไพฑูรย์ มนต์พานทอง. (2561). คุณภาพการบริการของท่าอากาศยานภูเก็ต. *วารสารวิจัยและพัฒน* มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, 13(46), 33-44.
- ประเวช ชุ่มเกษรกุลกิจ และ ศจีมาจ ณ วิเชียร. (2561). พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน แนวคิด ปัจจัยเชิงสาเหตุ ความท้าทาย. *วารสารพฤติกรรมศาสตร์เพื่อการพัฒนา*, 10(1), 27-29.
- พยัต วุฒิรงค์. (2555). *สุดยอดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิภาดา แจ่มเมือง. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการบริหารและพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหารในภาคตะวันออก. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. สาขาวิชาการพัฒนารัฐกิจอุตสาหกรรมและทรัพยากร ม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- วรชัย สิงห์ฤกษ์ และ ประสพชัย พสุนนท์. (2562). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของเจ้าหน้าที่ การเกษตรในจังหวัดเพชรบุรี. *วารสารอิเล็กทรอนิกส์การเรียนรู้ทางไกลเชิงนวัตกรรม*, 9(2) 82-85.
- สิทธิโชค พรหมณ์แก้ว. (2559). *การศึกษานวัตกรรมในสายการบินต้นทุนต่ำกรณีศึกษาสายการบินแอร์เอเชีย*. บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต. คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อำพร พันมะณี. (2562). ปัจจัยด้านองค์กรที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรม ในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา : บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด. หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Scott, S. G., Bruce, R. A. (1994), Determinants of innovative behavior: A path model of individual innovation in the workplace. *Academy of Management Journal*, 37(1), 580-607.