วารสารคุณภาพชีวิตกับกฎหมาย
อยู่ในฐานข้อมูลของศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (TCI)
ในสาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
ซึ่งผ่านการรับรองคุณภาพของ TCI (พ.ศ.2555 -2557)

ทุกบทความได้รับการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Review) อย่างน้อย 2 ท่าน ก่อนลงตีพิมพ์ในวารสารคุณภาพชีวิตกับกฎหมาย

☆บทความหรือข้อคิดเห็นใดๆ ในวารสารคุณภาพชีวิตกับกฎหมายเป็นวรรณกรรมของผู้เขียนโดยเฉพาะ ศูนย์กฎหมายการแพทย์ สาธารณสุข สิ่งแวดล้อมและวิทยาศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล และกองบรรณาธิการไม่จำเป็นต้องเห็นด้วย

☆กองบรรณาธิการไม่สงวนสิทธิ์ในการคัดลอกบทความเพื่อการศึกษาแต่ให้อ้างอิงแหล่งที่มาให้ครบถ้วนสมบูรณ์

☆ท่านที่ประสงค์จะส่งบทความ ผลงานวิจัย ข้อคิดเห็นทางวิชาการลงตีพิมพ์วารสารคุณภาพชีวิตกับกฎหมาย กรุณาส่งมาที่ศูนย์กฎหมายการแพทย์ สาธารณสุข สิ่งแวดล้อม และวิทยาศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

วารสารคุณภาพชีวิตกับกฎหมาย
ปีที่ 10 ฉบับที่ 1 (มกราคม - มิถุนายน 2557)

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและความสุขในการทำงาน ที่มีต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมของบุคลากร คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

*วุฒิชัย อารักษ์โพชฌงค์ * ประสพชัย พสุนนท์ ***

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ความสุขในการทำงาน และผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมของบุคลากรภายในองค์การ และ 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและความสุขในการทำงานที่มีต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมของบุคลากรภายในองค์การ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในเก็บข้อมูลกับบุคลากรของคณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล จำนวน 162 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการใช้สถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติสัมประสิทธิสหสัมพันธ์ของเพียรสัน และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ โดยใช้เทคนิควิธีแบบขั้นตอน (Stepwise)

ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ความสุขในการทำงาน และผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมของบุคลากรภายในองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและความสุขในการทำงาน มีความสัมพันธ์ในทางบวกผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 3) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ด้านการให้รางวัลและสิ่งตอบแทนขององค์การ มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมของบุคลากรในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และ 4) ความสุขในการทำงานด้านการมีคุณธรรม ด้านการมีสภาพจิตใจดี ด้านการมีสุขภาพดี และด้านการพัฒนาสติปัญญา มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมของบุคลากรในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ข้อเสนอแนะจากการวิจัยพบว่า มิตินโยบาย การพัฒนาและการจัดการ ได้แก่ การพัฒนาผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมของบุคลากรภายในองค์การภายใต้การดำเนินนโยบายและกิจกรรมด้านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและความสุขในการทำงานของบุคลากรภายในองค์การ มิติการวิจัยครั้งต่อไปและการนำไปใช้ ได้แก่ 1) ควรศึกษาเกี่ยวกับประเด็นพฤติกรรมองค์การในแง่มุมอื่นๆ ที่แสดงถึงตัวแปรเชิงสาเหตุ (Antecedents) ของผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมขององค์การ 2) ควรการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการทดสอบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง (Structural Equation Modeling : SEM analysis) เพื่อเป็นการทดสอบและยืนยันโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปร 3) ควรศึกษาในบริบทของพื้นที่และประชากรที่แตกต่าง และ 4) การนำผลการวิจัยไปใช้จึงควรคำนึงถึงพื้นที่การศึกษาที่มีบริบทและภารกิจใกล้เคียงกัน

คำสำคัญ : การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ / ความสุขในการทำงาน / ผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรม

* หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

** รองศาสตราจารย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

Quality of Life and Law Journal

วารสารคุณภาพชีวิตกับกฎหมาย
Vol. 10 No. 1 (January - June 2014)

The Perceived Organizational Support and The work Happiness Toward the Innovation Performance of the Faculty of Social Sciences and Humanities' Staffs

Wutthichai Arakpothchong * *Parsopchai Pasunon* **

Abstract

This research aimed to study the level of the perceived organizational support, work happiness and innovation performance and to find the influence of perceived organizational support, and work happiness toward innovation performance of the faculty of Social Sciences and Humanities members. The data were collected by questionnaire from 162 staffs. The statistically application were descriptive statistics, Pearson's product moment correlation coefficient and Multiple Regression Analysis.

This result shown as follows : 1) The overall level of the perceived organizational support, work happiness and innovation performance was at a high level 2) All independent variables were positively correlated with the dependent variables, with statistical significant at the 0.01 level. 3) The organizational rewards of the perceived organizational support totally positively influenced the innovation performance, 4) The work happiness in terms of happy soul, happy heart, happy body and happy brain positively influenced the innovation performance in overall.

The suggestion from the research : The dimension for the policy development and management, To developing of the innovation performance of staffs within the organization by the policy and activity from the perceived organizational support and work happiness issues. The dimension to research on and adoption are 1) organizational behavior issues should be studied in other aspects. That represents causal variables (Antecedents) of the performance of innovation in the organization, 2) should the data analysis by testing structural relationships (Structural Equation Modeling: SEM analysis) to test and confirm the structural relationship of variables 3) should be studied in other context, different area and population, and 4) the outcome of research into use. Should take into account the context and study area with a similar mission.

Keywords : Perceived Organizational Support / Work Happiness / Innovation Performance

* Doctor of Philosophy Program in Management, Faculty of Management, Silpakorn University
** Assoc. Prof., Faculty of of Management, Silpakorn University

บทนำ

กระแสความเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคโลกาภิวัตน์ส่งผลต่อการเกิดการแข่งขันทางธุรกิจและการดำเนินงานระหว่างองค์การต่างๆ อย่างเสรี รวมทั้งเปิดมิติการแข่งขันที่ครอบคลุมในระดับโลกอันนำมาซึ่งความพยายามในการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันและการสร้างกลยุทธ์ในการแข่งขันที่ยั่งยืนขององค์การต่างๆ ทั้งองค์การภาครัฐและภาคเอกชน

นวัตกรรม (Innovation) ถือเป็นแนวคิดและกลยุทธ์ที่สำคัญขององค์การต่างๆ ในการสร้างความได้เปรียบและความยั้งยืนในการแข่งขันระหว่างองค์การ (Drucker,1985) โดยการพัฒนานวัตกรรมขององค์การ มีความสัมพันธ์ต่อระบบ (System) และกระบวนการดำเนินงานต่างๆ (Process) ขององค์การ ซึ่ง Damanpour (1996) มีความคิดเห็นว่าระบบและกระบวนการต่างๆ ดังกล่าวนั้นมีความเกี่ยวข้องกับบุคลากรในองค์การ ในฐานะที่บุคลากรขององค์การมีความสัมพันธ์กับการทำงานขององค์การโดยตรง ดังนั้นการสร้างสรรค์นวัตกรรมต่างๆ ขององค์การจึงเป็นสิ่งที่ต้องเริ่มจากบุคลากรและการผ่านการสนับสนุนจากองค์การ ด้วยเหตุนี้การทำความเข้าใจประเด็นเกี่ยวกับนวัตกรรมจึงต้องให้ความสำคัญในมิติผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมของบุคลากรภายในองค์การ (Innovation Performance)

การพิจารณามิติผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมในระดับบุคลากรขององค์การ มีความเกี่ยวข้องกับบุคลากรขององค์การ มีความจำเป็นต้องทำความเข้าใจประเด็นเกี่ยวกับพฤติกรรมองค์การ (Organizational Behavior) ในฐานะที่มีความเกี่ยวข้องกับสภาพจิตใจ ความรู้สึกและทัศนคติที่มีผลต่อพฤติกรรมลักษณะต่างๆ ในองค์การ (Stephen P. Robbins, 2005 แปลโดย รังสรรค์ ประเสริฐศรี)

การศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาความสัมพันธ์เชิงอิทธิพลระหว่างแนวคิดด้านพฤติกรรมองค์การกับผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมของบุคลากรภายในองค์การ (Innovation Performance) จากการทบทวนวรรณกรรม ผู้วิจัยพบว่าตัวแปรผลการปฏิบัติงาน (Performance) เป็นตัวแปรเชิงผล (Consequences) ของตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ (Perceived Organizational Support: POS) (Rhoades and Eisenberger,2002) และตัวแปรความสุขในการทำงาน(Work Happiness) ส่งผลต่อผลการดำเนินงานและความสำเร็จขององค์การ (Fisher, 2010), (Gavin and Mason,2004) ผู้วิจัยจึงสามารถอนุมานถึงความสัมพันธ์ดังกล่าวกับตัวแปรผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมของบุคลากรภายในองค์การ (Innovation Performance) อันเป็นนำไปสู่การทดสอบความสัมพันธ์เชิงอิทธิพลระหว่างตัวแปรต่างๆ ดังกล่าว เพื่อหาตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมของบุคลากรภายในองค์การ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในเชิงนโยบายการพัฒนาด้านนวัตกรรมขององค์การ

จากประเด็นความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตามที่กล่าวมาทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาในบริบทของคณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ซึ่งเป็นองค์การที่ผลักดันงานวิจัยด้านการพัฒนาการดำเนินงานของบุคลากร (R2R) และนโยบายการสร้างสุขภาวะองค์การ (Happy Workplace) ซึ่งอาจส่งผลต่อประเด็นเกี่ยวกับ

นวัตกรรมขององค์การ ด้วยเหตุนี้จึงเป็นบริบทที่สามารถทดสอบมิติความสัมพันธ์เชิงอิทธิพลระหว่างตัวแปรที่ผู้วิจัยสนใจ อันนำไปสู่การตอบปัญหาการวิจัยได้อย่างเหมาะสม และจะเป็นประโยชน์ในแง่ของการพัฒนาองค์การได้ในเชิงนโยบายต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ความสุขในการทำงาน และผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมของบุคลากรภายในองค์การ

2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและความสุขในการทำงานที่มีต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมของบุคลากรภายในองค์การ

สมมติฐานการวิจัย

1. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมของบุคลากร

สมมติฐานที่ 1.1 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านความยุติธรรมขององค์การมีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมของบุคลากร

สมมติฐานที่ 1.2 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านการให้รางวัลและสิ่งตอบแทนขององค์การมีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมของบุคลากร

สมมติฐานที่ 1.3 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านสภาพการทำงานขององค์การมีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมของบุคลากร

2. ความสุขในการทำงานมีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมของบุคลากร

สมมติฐานที่ 2.1 ความสุขในการทำงานด้านการมีสุขภาพดีมีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมของบุคลากร

สมมติฐานที่ 2.2 ความสุขในการทำงานด้านการมีสภาพจิตใจดีมีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมของบุคลากร

สมมติฐานที่ 2.3 ความสุขในการทำงานด้านการมีสังคมในที่ทำงานที่ดีมีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมของบุคลากร

สมมติฐานที่ 2.4 ความสุขในการทำงานด้านการผ่อนคลายจากการทำงานมีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมของบุคลากร

สมมติฐานที่ 2.5 ความสุขในการทำงานด้านการพัฒนาสติปัญญามีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมของบุคลากร

สมมติฐานที่ 2.6 ความสุขในการทำงานด้านการมีคุณภาพมีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมของบุคลากร

สมมติฐานที่ 2.7 ความสุขในการทำงานด้านการมีเงินเดือนเพียงพอมีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมของบุคลากร

สมมติฐานที่ 2.8 ความสุขในการทำงานด้านการมีความสุขในครอบครัวมีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมของบุคลากร

3. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมของบุคลากรด้านความคิดในการสร้างสรรค์นวัตกรรม

สมมติฐานที่ 3.1 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านความยุติธรรมขององค์การมี

อิทธิพลต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมของบุคลากรด้านความคิดในการสร้างสรรค์นวัตกรรม

สมมติฐานที่ 3.2 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านการให้รางวัลและสิ่งตอบแทนขององค์การมีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมของบุคลากรด้านความคิดในการสร้างสรรค์นวัตกรรม

สมมติฐานที่ 3.3 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านสภาพการทำงานขององค์การมีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมของบุคลากรด้านความคิดในการสร้างสรรค์นวัตกรรม

4. ความสุขในการทำงานมีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมของบุคลากรด้านความคิดในการสร้างสรรค์นวัตกรรม

สมมติฐานที่ 4.1 ความสุขในการทำงานด้านการมีสุขภาพดีมีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมของบุคลากรด้านความคิดในการสร้างสรรค์นวัตกรรม

สมมติฐานที่ 4.2 ความสุขในการทำงานด้านการมีสภาพจิตใจดีมีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมของบุคลากรด้านความคิดในการสร้างสรรค์นวัตกรรม

สมมติฐานที่ 4.3 ความสุขในการทำงานด้านการมีสังคมในที่ทำงานที่ดีมีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมของบุคลากรด้านความคิดในการสร้างสรรค์นวัตกรรม

สมมติฐานที่ 4.4 ความสุขในการทำงานด้านการผ่อนคลายจากการทำงานมีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมของบุคลากรด้านความคิดในการสร้างสรรค์นวัตกรรม

สมมติฐานที่ 4.5 ความสุขในการทำงานด้านการพัฒนาสติปัญญามีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมของบุคลากรด้านความคิดในการสร้างสรรค์นวัตกรรม

สมมติฐานที่ 4.6 ความสุขในการทำงานด้านการมีคุณภาพมีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมของบุคลากรด้านความคิดในการสร้างสรรค์นวัตกรรม

สมมติฐานที่ 4.7 ความสุขในการทำงานด้านการมีเงินเดือนเพียงพอมีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมของบุคลากรด้านความคิดในการสร้างสรรค์นวัตกรรม

สมมติฐานที่ 4.8 ความสุขในการทำงานด้านการมีความสุขในครอบครัวมีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมของบุคลากรด้านความคิดในการสร้างสรรค์นวัตกรรม

5. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมของบุคลากรด้านการนำนวัตกรรมไปใช้

สมมติฐานที่ 5.1 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านความยุติธรรมขององค์การมีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมของบุคลากรด้านการนำนวัตกรรมไปใช้

สมมติฐานที่ 5.2 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านการให้รางวัลและสิ่งตอบแทนขององค์การมีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมของบุคลากรด้านการนำนวัตกรรมไปใช้

สมมติฐานที่ 5.3 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านสภาพการทำงานขององค์การมีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมของบุคลากรด้านการนำนวัตกรรมไปใช้

6. ความสุขในการทำงานมีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมของบุคลากรด้านความคิดในการสร้างสรรค์นวัตกรรม

Quality of Life and Law Journal

สมมติฐานที่ 6.1 ความสุขในการทำงานด้านการมีสุขภาพดีมีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมของบุคลากรด้านการนำนวัตกรรมไปใช้

สมมติฐานที่ 6.2 ความสุขในการทำงานด้านการมีสภาพจิตใจดีมีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมของบุคลากร ด้านการนำนวัตกรรมไปใช้

สมมติฐานที่ 6.3 ความสุขในการทำงานด้านการมีสังคมในที่ทำงานที่ดีมีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมของบุคลากรด้านการนำนวัตกรรมไปใช้

สมมติฐานที่ 6.4 ความสุขในการทำงานด้านการผ่อนคลายจากการทำงานมีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมของบุคลากรด้านความคิดในการสร้างสรรค์นวัตกรรม

สมมติฐานที่ 6.5 ความสุขในการทำงานด้านการพัฒนาสติปัญญามีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมของบุคลากรด้านการนำนวัตกรรมไปใช้

สมมติฐานที่ 6.6 ความสุขในการทำงานด้านการมีคุณภาพมีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมของบุคลากรด้านการนำนวัตกรรมไปใช้

สมมติฐานที่ 6.7 ความสุขในการทำงานด้านการมีเงินเดือนเพียงพอมีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมของบุคลากรด้านการนำนวัตกรรมไปใช้

สมมติฐานที่ 6.8 ความสุขในการทำงานด้านการมีความสุขในครอบครัวมีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมของบุคลากรด้านการนำนวัตกรรมไปใช้

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้คือ บุคลากรสังกัดคณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ซึ่งประกอบด้วยบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุนจำนวน 162 คน (กองทรัพยากรบุคคล,2556) ***เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล***ครั้งนี้คือ แบบสอบถาม (Questionnaires) ***การวิเคราะห์ข้อมูล***ใช้สถิติเชิงพรรณา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ โดยใช้สถิติสัมประสิทธิสหสัมพันธ์ของเพียรสัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficie) และการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรด้วยการถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้เทคนิคการเลือกตัวแปรโดยวิธีเพิ่มตัวแปรอิสระแบบขั้นตอน (Stepwise)

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยนำเสนอผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์การวิจัย พบว่า จำนวนบุคลากรของคณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ที่ส่งแบบสอบถามกลับมายังผู้วิจัย จำนวน 138 คน *ร้อยละ 85.19* ของจำนวนประชากรทั้งหมด โดยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง *ร้อยละ 56.5* มีอายุระหว่าง 26 – 40 ปี *ร้อยละ 49.3* มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี *ร้อยละ 65.9* ส่วนใหญ่มีสถานภาพเป็นบุคลากรสายสนับสนุน *ร้อยละ 52.9* และมีอายุงานมากกว่า 10 ปี *ร้อยละ 42.0*

1. ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์การวิจัยที่ 1

การศึกษาระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การของบุคลากรภายในองค์การ พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.74 , SD. = 0.70) เมื่อจำแนกรายด้าน พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านการให้รางวัลและสิ่งตอบแทนขององค์การอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x}$ = 3.82, SD. = 0.72) รองลงมาเป็นการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านความยุติธรรมขององค์การอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.75 , SD. = 0.79) และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านสภาพการทำงานขององค์การ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.64 , SD. = 0.75) ตามลำดับ

ในแง่ของระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรภายในองค์การ พบว่า ความสุขในการทำงานในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.91, SD. = 0.61) เมื่อจำแนกรายด้าน พบว่า ความสุขในการทำงานด้านการมีสภาพจิตใจดี (Happy Heart) มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.22 , SD. = 0.58) รองลงมาได้แก่ ความสุขในการทำงานด้านการมีความสุขในครอบครัว (Happy Family) อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.02 , SD. = 0.68) และ ความสุขในการทำงานด้านการมีสภาพจิตใจดี (Happy Heart) อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.94 , SD. = 0.74) ตามลำดับ โดยความสุขในการทำงานด้านการผ่อนคลายจากการทำงาน (Happy Relax) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.67, SD. = 0.89)

สำหรับระดับผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมของบุคลากรภายในองค์การ พบว่า ผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.11 , SD. = 0.57) เมื่อจำแนกรายด้าน พบว่า ผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมของบุคลากรด้านความคิดในการสร้างสรรค์นวัตกรรมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.16 , SD. = 0.59) และการดำเนินงานด้านนวัตกรรมของบุคลากรด้านการนำนวัตกรรมไปใช้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.07 , SD. = 0.63) ตามลำดับ

2. ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์การวิจัยที่ 2

ผู้วิจัยวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ และตัวแปรความสุขในการทำงานที่มีต่อตัวแปรผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมของบุคลากรด้วยสถิติสัมประสิทธิสหสัมพันธ์ของเพียรสัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า ตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ และตัวแปรความสุขในการทำงานในทุกๆ ด้าน ซึ่งเป็นตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับตัวแปรผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมของบุคลากรจึงสามารถนำไปสู่การทดสอบความสัมพันธ์เชิงอิทธิพล

ทั้งนี้ได้ทำการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปรอิสระ พบว่าไม่เกิดปัญหาสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ ซึ่งตัวแปรอิสระทุกตัวมีค่า VIF (Variance inflation Factor) น้อยกว่า 10 โดยมีความสอดคล้องกับการตรวจสอบเงื่อนไขทางสถิติของค่า VIF ที่ควรมีค่าน้อยกว่า 10 (สุฤดี โกศัยเนตร,2555) อันแสดงถึง

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถนำไปสู่การวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงอิทธิพลตามเงื่อนไขของสมการการถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

ผู้วิจัยได้นำตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ และตัวแปรความสุขในการทำงาน หาความสัมพันธ์เชิงอิทธิพลกับตัวแปรผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมของบุคลากรด้วยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) ด้วยการใช้เทคนิควิธีการเลือกตัวแปรอิสระ โดยวิธีคัดเลือกตัวแปรอิสระแบบขั้นตอน (Stepwise) ซึ่งสามารถนำเสนอข้อค้นพบต่างๆ ดังนี้

1) การทดสอบอิทธิพลระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การที่มีต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมของบุคลากร พบว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านการให้รางวัลและสิ่งตอบแทนขององค์การ สามารถพยากรณ์ผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมของบุคลากร ได้*ร้อยละ 38.9* (Adjusted R^2 = 0.389, Durbin-Watson = 2.1, F = 88.174) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (b = .495, $p<0.05$) สอดคล้องกับสมมติฐานที่ 1.2 กล่าวคือ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านการให้รางวัลและสิ่งตอบแทนขององค์การมีอิทธิพลในทางบวกต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมของบุคลากร

สมการ คือ IP = 2.225 + .495(POS2)

2) การทดสอบอิทธิพลระหว่างความสุขในการทำงานที่มีต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมของบุคลากร พบว่า ความสุขในการทำงานด้านการมีคุณธรรม (Happy Soul) ด้านการมีสภาพจิตใจดี (Happy Heart) ด้านการมีสุขภาพดี (Happy Body) และด้านการพัฒนาสติปัญญา (Happy Brain) สามารถพยากรณ์ผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมของบุคลากร ได้*ร้อยละ 52.4* (Adjusted R^2 = 0.524, Durbin-Watson = 1.87, F = 38.776) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (b = .397, $p<0.05$), (b = .237, $p<0.05$), (b = .157, $p<0.05$) และ (b = .181, $p<0.05$) ตามลำดับ สอดคล้องกับสมมติฐานที่ 2.6, 2.2, 2.1 และ 2.5 กล่าวคือ ความสุขในการทำงานด้านการมีคุณภาพ (Happy Soul) ด้านการมีสภาพจิตใจดี (Happy Heart) ด้านการมีสุขภาพดี (Happy Body) และด้านการพัฒนาสติปัญญา (Happy Brain) มีอิทธิพลในทางบวกต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมของบุคลากร

สมการ คือ IP = 1.444 + .397(WH6) + .237(WH2) + .157(WH1) + .181(WH5)

3) การทดสอบอิทธิพลระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การที่มีต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมของบุคลากรด้านความคิดในการสร้างสรรค์นวัตกรรม พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านการให้รางวัลและสิ่งตอบแทนขององค์การ สามารถพยากรณ์ผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมของบุคลากรด้านความคิดในการสร้างสรรค์นวัตกรรม ได้*ร้อยละ 28.4* (Adjusted R^2 = 0.284, Durbin-Watson = 2.2, F = 55.372) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (b = .437, $p<0.05$) สอดคล้องกับสมมติฐานที่ 3.2 กล่าวคือ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านการให้รางวัลและสิ่งตอบแทนขององค์การมีอิทธิพล ในทางบวกต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมของบุคลากรด้านความคิดในการสร้างสรรค์นวัตกรรม

สมการ คือ IP1 = 2.492 + .437(POS2)

4) การทดสอบอิทธิพลระหว่างความสุขในการทำงานที่มีต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมของบุคลากรด้านความคิดในการสร้างสรรค์นวัตกรรม พบว่า ความสุขในการทำงานด้านการมีคุณธรรม (Happy Soul) และด้านการมีสภาพจิตใจดี (Happy Heart) สามารถพยากรณ์ผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมของบุคลากรด้านความคิดในการสร้างสรรค์นวัตกรรม ได้*ร้อยละ 37.2* (Adjusted R^2 = 0.372, Durbin-Watson = 2.14, F = 41.559) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (b = .387, $p<0.05$) และ (b = .196, $p<0.05$) ตามลำดับ สอดคล้องกับสมมติฐานที่ 4.6 และ 4.2 กล่าวคือความสุขในการทำงานด้านการมีคุณธรรม (Happy Soul) และด้านการมีสภาพจิตใจดี (Happy Heart) มีอิทธิพลในทางบวกต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมของบุคลากรด้านความคิดในการสร้างสรรค์นวัตกรรม

สมการ คือ IP1 = 1.819 + .387(WH6) + .196(WH2)

5) การทดสอบอิทธิพลระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การที่มีต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมของบุคลากรด้านการนำนวัตกรรมไปใช้ พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านการให้รางวัลและสิ่งตอบแทนขององค์การ สามารถพยากรณ์ผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมของบุคลากรด้านการนำนวัตกรรมไปใช้ *ได้ร้อยละ 40.1* (Adjusted R^2 = 0.401, Durbin-Watson = 1.67, F = 92.637) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (b = .554, $p<0.05$) สอดคล้องกับสมมติฐานที่ 5.2 กล่าวคือ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านการให้รางวัลและสิ่งตอบแทนขององค์การมีอิทธิพลในทางบวกต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมของบุคลากรด้านการนำนวัตกรรมไปใช้

สมการ คือ IP2 = 1.957 + .554(POS2)

6) การทดสอบอิทธิพลระหว่างความสุขในการทำงานที่มีต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมของบุคลากรด้านการนำนวัตกรรมไปใช้ พบว่า ความสุขในการทำงานด้านการมีคุณธรรม (Happy Soul) ด้านการมีสภาพจิตใจดี (Happy Heart) ด้านการมีสุขภาพดี (Happy Body) และด้านการมีเงินเดือนเพียงพอ (Happy Money) สามารถพยากรณ์ผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมของบุคลากรด้านการนำนวัตกรรมไปใช้ *ได้ร้อยละ 53.5* (Adjusted R^2 = 0.535, Durbin-Watson = 1.77, F = 40.33) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (b = .488, $p<0.05$), (b = .308, $p<0.05$), (b = .190, $p<0.05$) และ (b = .146, $p<0.05$) ตามลำดับ สอดคล้องกับสมมติฐานที่ 6.6, 6.2, 6.1 และ 6.7 กล่าวคือ ความสุขในการทำงานด้านการมีคุณธรรม (Happy Soul) ด้านการมีสภาพจิตใจดี (Happy Heart) ด้านการมีสุขภาพดี (Happy Body) และด้านการมีเงินเดือนเพียงพอ (Happy Money) มีอิทธิพลในทางบวกต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมของบุคลากร

สมการ คือ IP2 = 1.021 + .488(WH6) + .308(WH2) + .190(WH1) + .146(WH7)

อภิปรายผล

1. บุคลากรของคณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล มีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การอยู่ในระดับมาก ส่วนใหญ่เป็นการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ

ในด้านการให้รางวัลและสิ่งตอบแทนขององค์การ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านการให้รางวัลและสิ่งตอบแทนขององค์การถือว่าเป็นการสนับสนุนในลักษณะที่เป็นรูปธรรม เช่น ค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง หรือสวัสดิการต่างๆ ซึ่งจะมีประโยชน์ในแง่ของการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้ดีขึ้น (Eisenbergeret et al.,1986) จึงเป็นสิ่งที่บุคลากรสามารถรับรู้ได้ชัดเจนกว่าประเด็นการสนับสนุนจากองค์การด้านอื่นๆ ที่เป็นลักษณะนามธรรม รวมทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ (สินนครบาลนิลม้าย และคณะ,2556) ที่บุคลากรมีความพึงพอใจในด้านเงินเดือนและสวัสดิการ อยู่ในระดับมากเช่นกัน และการศึกษาความคาดหวังของบุคลากร คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ที่มีต่อสวัสดิการของส่วนงาน (วุฒิชัย อารักษ์โพชฌงค์ และคณะ,2553) ซึ่งพบว่าบุคลากรมีความพึงพอใจกับการดำเนินการด้านสวัสดิการของคณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดลอยู่ในระดับมาก

2. บุคลากรของคณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมากทุกๆ ด้าน แต่ทว่าความสุขในการทำงานด้านการผ่อนคลายจากการทำงาน (Happy Relex) มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่นๆ สอดคล้องกับงานวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการองค์การแห่งความสุขเพื่อสร้างความผูกพันขององค์การในคณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ (สมบูรณ์ ศิริสรรหิรัญ,2556) ซึ่งพบว่าระดับความสุขในการทำงานด้านการผ่อนคลายจากการทำงานมีระดับต่ำกว่าความสุขในด้านอื่นๆ ตามเกณฑ์ตัวชี้วัดความสุขเดียวกันกับงานวิจัยนี้ และหากพิจารณาจากผลการศึกษาดังกล่าวกับหน่วยงานภายในอื่นๆ ของมหาวิทยาลัยมหิดล พบว่าระดับความสุขในการทำงานด้านการผ่อนคลายจากการทำงานมีระดับต่ำกว่าความสุขในด้านอื่นๆ เช่นกัน เป็นไปตามงานวิจัยเรื่องการเป็นองค์กรแห่งความสุขกับการจัดการความรู้และการมีส่วนร่วมที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล (กัญยา ภักษณ์ พะระนะพันธ์,2556) และการสำรวจความสุขในการทำงานของบุคลากรของมหาวิทยาลัยมหิดล (มหาวิทยาลัยมหิดล,2555) จึงอาจเป็นภาพสะท้อนต่อแนวทางการพัฒนานโยบายในการสร้างสุขภาวะในองค์การของมหาวิทยาลัยมหิดลในลำดับต่อไป

3. บุคลากรของคณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มีระดับผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมอยู่ในระดับมาก ทั้งในแง่ของด้านความคิดในการสร้างสรรค์นวัตกรรมและด้านการนำนวัตกรรมไปใช้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยเมื่อพิจารณาจากลำดับขั้นตามค่าเฉลี่ยพบว่า ค่าเฉลี่ยขององค์ประกอบทั้ง 2 ด้านของผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของ Allan Ryan (2013) โดยอธิบายได้ว่า การสร้างและพัฒนางานด้านนวัตกรรมขององค์การจำเป็นต้องดำเนินการภายใต้องค์ประกอบทั้ง 2 ด้านที่เป็นกลไกร่วมกันในฐานะที่องค์ประกอบด้านความคิดในการสร้างสรรค์นวัตกรรมถือเป็นกลยุทธ์ในการสร้างนวัตกรรมในองค์การ (Strategic Innovation) และองค์ประกอบด้านการนำนวัตกรรม

ไปใช้ถือเป็นการสร้างความยั่งยืนในการดำเนินการด้านนวัตกรรมขององค์การ (Continuous Innovation) โดยองค์ประกอบทั้ง 2 ด้าน มีปัจจัยส่งเสริมในการสร้างและพัฒนาที่แตกต่างกัน ซึ่งสามารถนำเสนอในแง่ของผลการศึกษาจากการวิจัยเชิงอิทธิพลของตัวแปรต่างๆ จากการศึกษาครั้งนี้ในลำดับต่อไป

4. **การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีความสัมพันธ์เชิงอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมของบุคลากรคณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล** โดยพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านการให้รางวัลและสิ่งตอบแทนขององค์การ มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมของบุคลากรคณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ทั้งในภาพรวมและองค์ประกอบทั้ง 2 ด้านคือ ด้านความคิดในการสร้างสรรค์นวัตกรรมและด้านการนำนวัตกรรมไปใช้ ซึ่งแสดงว่าเมื่อบุคลากรของหน่วยงานเกิดการรับรู้ถึงการให้คุณค่า ความห่วงใยและการสนับสนุน ที่องค์การมีต่อพนักงานขององค์การในรูปแบบที่เป็นรูปธรรม เช่น ค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง หรือสวัสดิการต่างๆ ย่อมมีส่วนส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการพัฒนาการสร้างและการดำเนินงานด้านนวัตกรรมขององค์การทั้งในแง่ความคิดเชิงการสร้างสรรค์นวัตกรรม และการนำนวัตกรรมขององค์การไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การ โดยลักษณะความสัมพันธ์ดังกล่าว สอดคล้องกับทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social exchangetheory) ที่แสดงปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การในรูปแบบความสัมพันธ์ภายใต้บรรทัดฐานของการตอบแทนซึ่งกันและกัน (Norm of Reciprocity) และทฤษฎีการสนับสนุนจากองค์การ (Organizational Support Theory) ที่แสดงถึงการให้รางวัลหรือสิ่งตอบแทนกับความทุ่มเทในการทำงานของพนักงาน (Rhoades and Eisenberger,2002)

5. **ความสุขในการทำงานของบุคลากรมีความสัมพันธ์เชิงอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมของบุคลากรคณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล** โดยพบว่า ความสุขในการทำงานด้านการมีคุณภาพ (Happy Soul) ด้านการมีสภาพจิตใจดี (Happy Heart) ด้านการมีสุขภาพดี (Happy Body) และด้านการพัฒนาสติปัญญา (Happy Brain) มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมของบุคลากรในภาพรวม อธิบายได้ว่าผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมขององค์การสามารถผันแปรตามความสุขในการทำงานของบุคลากรของหน่วยงาน หากบุคลากรมีความสุขในการทำงานย่อมนำไปสู่ผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมขององค์การที่มีคุณภาพ ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของ Manion (2003) ที่กล่าวถึงความสำคัญของความสุขในการทำงานมีส่วนช่วยให้เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินงานและการบรรลุเป้าหมายของตนเองและองค์การ (Fisher,2010), (Gavin &Mason,2004), (Money et al.,2008), และ (กัญยาภักษณ์ พะระนะพันธ์,2556)

ในแง่ของความสุขในการทำงานด้านการมีคุณภาพ (Happy Soul) ด้านการมีสภาพจิตใจดี (Happy Heart) ด้านการมีสุขภาพดี (Happy Body) และด้านการพัฒนาสติปัญญา (Happy Brain) มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมของบุคลากรในภาพรวมสามารถ

อธิบายได้ว่าผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมของบุคลากรในภาพรวม มีความครอบคลุมในมิติทางด้านการคิดและการปฏิบัติ ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าความสุขในการทำงานทั้ง 4 ด้าน สะท้อนถึงความพร้อมของบุคลากรทั้งทางร่างกายและจิตใจ ที่จะส่งผลต่อความพร้อมในการพัฒนาทางความคิดอันนำไปสู่ผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมของบุคลากรที่มีคุณภาพ

หากพิจารณาในแง่ผลการดำเนินด้านนวัตกรรมของบุคลากรด้านความคิดในการสร้างสรรค์นวัตกรรม พบว่า มีเพียงความสุขในการทำงานด้านการมีคุณภาพ (Happy Soul) และด้านการมีสภาพจิตใจดี (Happy Heart) ที่มีความสัมพันธ์เชิงอิทธิพลต่อผลการดำเนินด้านนวัตกรรมของบุคลากรด้านความคิดในการสร้างสรรค์นวัตกรรม ซึ่งหมายถึงหากบุคลากรมีความสุขในการทำงานด้วยการมีความพร้อมทางจิตใจย่อมส่งผลต่อการใช้ความคิดในเชิงสร้างสรรค์นวัตกรรมให้กับองค์การ สามารถอธิบายด้วยเหตุผลเช่นเดียวกับการอภิปรายในข้างต้น แต่แตกต่างกันในแง่ของผลการดำเนินด้านนวัตกรรมของบุคลากรด้านความคิดในการสร้างสรรค์นวัตกรรม เป็นเพียงมิติทางความคิด ซึ่งต่างกับการมองในภาพรวมที่ครอบคลุมถึงมิติการปฏิบัติ ด้วยเหตุนี้ความสุขในการทำงานทางด้านกระบวนการทางจิตใจจึงมีผลโดยตรงกับผลการดำเนินด้านนวัตกรรมของบุคลากรด้านความคิดในการสร้างสรรค์นวัตกรรม

แต่ทว่าเมื่อพิจารณาในแง่ผลการดำเนินด้านนวัตกรรมของบุคลากรด้านการนำนวัตกรรมไปใช้ พบว่า ความสุขในการทำงานด้านการมีคุณภาพ (Happy Soul) ด้านการมีสภาพจิตใจดี (Happy Heart) ด้านการมีสุขภาพดี (Happy Body) และด้านการมีเงินเดือนเพียงพอ (Happy Money) ที่มีความสัมพันธ์เชิงอิทธิพลต่อผลการดำเนินด้านนวัตกรรมของบุคลากรด้านการนำนวัตกรรมไปใช้ ซึ่งหมายถึงหากบุคลากรมีความสุขในการทำงานด้วยการมีความพร้อมทางร่างกายและจิตใจ รวมทั้งผลประโยชน์ตอบแทนย่อมส่งผลต่อการนำนวัตกรรมขององค์การไปใช้ในการทำงานและพัฒนาองค์การ โดยอธิบายได้ว่า ผลการดำเนินด้านนวัตกรรมของบุคลากรด้านการนำนวัตกรรมไปใช้ เป็นมิติการปฏิบัติ ดังนั้นความสุขในการทำงานด้านต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินด้านนวัตกรรมของบุคลากรด้านการนำนวัตกรรมไปใช้ จึงมีลักษณะเป็นความพร้อมทางร่างกายและจิตใจ เช่นเดียวกับผลการดำเนินด้านนวัตกรรมของบุคลากรในภาพรวม แต่แตกต่างกันในแง่ของความสุขในการทำงานในด้านผลประโยชน์ตอบแทน ซึ่งอธิบายได้ว่าหากองค์การต้องการเน้นผลการดำเนินด้านนวัตกรรมด้านการนำนวัตกรรมไปใช้ องค์การต้องคำนึงถึงความสุขในการทำงานด้านการมีเงินเดือนเพียงพอ อธิบายได้ด้วยแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ (Motivation) ด้วยวัตถุ (Material Incentive) (Barnard, 1938 อ้างถึงใน Jay M. Shafritz and J. Steven Ott., 2001) กล่าวคือสิ่งตอบแทนต่างๆ เช่น ค่าตอบแทน รางวัล หรือสวัสดิการต่างๆ ที่เป็นวัตถุสามารถส่งผลต่อผลการดำเนินงานและการเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานของบุคลากรภายในองค์การ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย การพัฒนาและการจัดการ

1. จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรของคณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล จะมีระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรทั้งในภาพรวมและทุกๆ ด้านอยู่ในระดับมาก

ดังนั้นจึงมีข้อเสนอในการพัฒนาต่อยอดระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร โดยเฉพาะระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การในด้านการรับรู้ความยุติธรรมขององค์การและด้านสภาพการทำงานขององค์การที่สะท้อนถึงทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินงานขององค์การและประเด็นความเอาใจใส่เกี่ยวกับสุขภาวะในการทำงานของบุคลากร ซึ่งมีลักษณะความเป็นนามธรรมสูงกว่าการสนับสนุนจากองค์การในแง่การให้รางวัลและสิ่งตอบแทน รวมทั้งมิติของความสุขในการทำงานด้านการผ่อนคลายจากการทำงาน ซึ่งมีระดับความสุขในด้านดังกล่าวน้อยกว่าด้านอื่นๆ อันสะท้อนถึงสภาพการทำงานที่มีภาวะความตึงเครียดของบุคลากร โดยมีแนวทางในการดำเนินการ 3 ลักษณะคือ 1) การกระตุ้นการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การโดยการเพิ่มประสิทธิภาพการสื่อสารภายในองค์การเพื่อให้บุคลากรเกิดการรับรู้นโยบาย การดำเนินการและสวัสดิการต่างๆ ขององค์การชัดเจนและมีทิศทางที่ตรงกับสภาพการดำเนินงานขององค์การ 2) การพัฒนาสุขภาวะ เพื่อสร้างความสุขในการทำงานให้เกิดกับบุคลากรด้วยกิจกรรมสร้างสุขต่างๆ และนโยบายสนับสนุนการสร้างสุขในการทำงานของบุคลากรลักษณะต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งประเด็นการสร้างการผ่อนคลายในการทำงาน และ 3) การสร้างความร่วมมือและการมีส่วนร่วมในนโยบายการดำเนินงานและกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต สุขภาวะองค์การหรือสวัสดิการต่างๆ ของบุคลากรเพื่อเกิดทัศนคติในทางบวกต่อองค์การ

2. ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและความสุขในการทำงานของบุคลากรต่างมีอิทธิพลต่อผลการดำเนินการด้านนวัตกรรมขององค์การ ทั้งในแง่การคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมและการนำนวัตกรรมไปสู่การปฏิบัติ

ดังนั้นจึงมีข้อเสนอเกี่ยวกับการพัฒนาผลการดำเนินด้านนวัตกรรมของบุคลากร โดยองค์การต้องพิจารณาให้ความสำคัญกับประเด็นการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและความสุขในการทำงานของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิดความพร้อมทางด้านจิตใจและเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรในองค์การเกิดการพัฒนาด้านการสร้างสรรค์และการนำนวัตกรรมไปสู่การปฏิบัติ โดยมีแนวทางในการดำเนินการ 2 ลักษณะ คือ 1) การกำหนดรางวัลและผลประโยชน์ตอบแทนสำหรับผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรม ทั้งความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างนวัตกรรมหรือการนำนวัตกรรมต่างๆ ไปประยุกต์ใช้ และ 2) การสร้างความพร้อมทั้งกระบวนการทางจิตใจและร่างกายให้กับบุคลากรเพื่อนำไปสู่การพัฒนาทางสติปัญญา อันส่งผลให้บุคลากรเกิดการพัฒนาผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมขององค์การ เช่น กิจกรรมพัฒนาสติปัญญา กิจกรรมผ่อนคลาย กิจกรรมการเรียนรู้นอกสถานที่ รวมทั้งจิตสำนึกต่อองค์การ เป็นต้น

ข้อเสนอสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมขององค์การมีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคลากรในลักษณะต่างๆ ด้วยเหตุนี้การศึกษาในครั้งนี้มีขอบเขตด้านเนื้อหาในการนำเสนอการศึกษาพฤติกรรมของบุคลากรในด้านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและความสุขในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานด้านนวัตกรรมขององค์การ แต่ทว่าในการศึกษาครั้งต่อไปจึงควรศึกษาเกี่ยวกับประเด็นพฤติกรรมองค์การในแง่มุมอื่นๆ เพิ่มเติม เพื่อรวบรวมเป็นข้อมูลที่แสดงถึงตัวแปรเชิงสาเหตุ (Antecedents) ของผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมขององค์การ

2. ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาหาความสัมพันธ์เชิงอิทธิพลโดยการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) ซึ่งพบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตามกรอบแนวคิดของผู้วิจัยตามการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง แต่ทว่าในการศึกษาครั้งต่อไปอาจดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการทดสอบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM analysis) เพื่อเป็นการทดสอบและยืนยันโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปร รวมทั้งเพิ่มตัวแปรอื่นๆ ที่อาจเกี่ยวข้องเพื่อดำเนินการยืนยันเชิงโครงสร้างความสัมพันธ์

3. การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยองค์การที่มุ่งทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่พบจากการทบทวนวรรณกรรม ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมกับพื้นที่วิจัยอื่นๆ ขนาดที่แตกต่างกันและมีลักษณะประชากรที่แตกต่างกับการวิจัยครั้งนี้ เพื่อเป็นการยืนยันความสัมพันธ์ของตัวแปรที่นำเสนอในการศึกษาครั้งนี้ต่อไป

บรรณานุกรม

กัลยารัตน์ อ่องคณา. (2549). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้คุณค่าในตน สภาพแวดล้อมในงานกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

กัญยาภักษณ์ พะระนะพันธ์. (2556). **การเป็นองค์กรแห่งความสุขกับการจัดการความรู้ และการมีส่วนร่วมที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.** วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะและการจัดการภาครัฐ, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.

กองทรัพยากรบุคคล. (2556). **จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล.** [Online]. สืบค้นเมื่อ 4 ตุลาคม,2556, เข้าถึงได้จาก www.hr.mahidol.ac.th

เฉลิมพล แจ่มจันทร์. (2555). **รายงานสถานการณ์ความสุขคนทำงานในประเทศไทย ปีที่ 1 รอบครึ่งปีแรก (มกราคม – มิถุนายน 2555).** กรุงเทพฯ : ธรรมดาเพรส.

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์. (2550). **องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace).** กรุงเทพฯ: แผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.

_____. (2555). จดหมายความสุข: ทำไมองค์กรต้องมีความสุข. **จดหมายความสุข,1**,(1) : 1.

ธนุตร์ เอี่ยมอร่าม. (2553). **การตลาดเชิงนวัตกรรม : การเสริมสร้างศักยภาพในการแข่งขันของผู้ประกอบการไทย.** [Online]. สืบค้นเมื่อ 15 สิงหาคม, 2556, เข้าถึงจาก www.utcc.ac.th/thesis/academicweek/2553/business/thanoot.pdf.

มหาวิทยาลัยมหิดล. (2555). **ผลการสำรวจความสุขด้วยตนเอง : HAPPINOMETER.** (เอกสารอัดสำเนา).

ร็อบบินส์, สตีเฟนส์พี. (2548). **พฤติกรรมองค์การ.** กรุงเทพฯ: เพียร์สันเอ็ดดูเคชั่นอินโดไชน่า.

วุฒิชัย อารักษ์โพชฌงค์ และคณะ. (2553). **ความคาดหวังของบุคลากร คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ที่มีต่อสวัสดิการของส่วนงาน.** นครปฐม: คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.

ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต. (2556). **คุณภาพชีวิตการทำงานและความสุข.** กรุงเทพฯ: ธรรมดาเพรส.

สินนครบาล นิลม้ายและคณะ. (2556). **รายงานการวิจัย เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์.** นครปฐม: คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.

สมบูรณ์ ศิริสรรหิรัญและคณะ. (2556). **รายงานการวิจัย เรื่อง การบริหารจัดการองค์การแห่งความสุขเพื่อสร้างความผูกพันขององค์การในคณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์.** นครปฐม: คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.

สุฤดี โกศัยเนตร. (2555). **Multicolinearity: examples in binary logistic regression.** [Online]. สืบค้นเมื่อ 4 ตุลาคม, 2556, เข้าถึงได้จาก http:// dmbj.ejnal.com/e-journal//

Allan Ryan. (2013). **Innovation Performance.** [Online]. Available On 15 August 2013, from : www.managedinnovation.com.

Cohen-Charash Y, Spector PE. (2001). The role of justice in organizations: a meta-analysis. **Org Beh Hum Dec,86** : 278 – 321.

Chiumento London. (2007). **Happiness at Work Index Research report 2007.** [Online]. from www.chiumento.co.uk.

Drucker, P.F. (1985). **Innovation and Entrepreneurship: Practice and Principles.** New York, NY: Harper Business.

Damanpour, F. (1996). Organizational Complexity and Innovation: Developing and Testing MultipleContingency Models. **Management Science,42** (5) : 693 - 716.

Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986).Perceived organizational support. **Journal of Applied Psychology,71** : 500 – 507.

Fisher, C.D. (2010). Happiness at Work. **International Journal of Management Reviews,12**: 384 – 412.

Gavin, J.H., & Mason, R.O. (2004). The Virtuous Organisation: The Value of Happiness in the Workplace. **Organisational Dynamics,33** : 379 – 392.

Jay M. Shafritz and J. Steven Ott. (2001). **Classics of Organization Theory.** USA: Wadsworth Group/Thomson Learning.

Jobs Central Work Happiness Indicator 2012. (2012). **A study of how happy employees are in Singapore November 2012.** [Online]. Available from www.jobscentral.com.sg.

Levinson, H. (1965). Reciprocation: The relationship between man and organization. **Administrative Science Quarterly,**9: 370 – 390.

Manion, J. (2003). Joy at work: Creating a positive workplace. **Journal of Nursing Administration,33** : 652 – 655.

Money, K., Hillenbrand, C., & Da Camara, N. (2008). Putting Positive Psychology to Work in Organisations. **Journal of General Management,34** : 21 – 36.

Nohria, N., and Gulati, R. (1996). Is Slack Good or Bad for Innovation?. **Academy of Management Journal,39** : 1245 - 1264.

Udwadia, F.E. (1990). Creativity and innovation in Organizations. **Technological Forecasting and Social Change,38** : 66.

Rhoades, L and Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A Review of the Literature. **Journal of Applied Psychology,87** : 698 - 714.

Warr, P. (1990). The measurement of well – being and other aspects of mental health. **Journal of Occupation Psychology,63** : 193 – 210.