

อิทธิพลของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของ  
พนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

The Influence of Perceived Organizational Justice to The Innovative  
Working Behavior of Sakon Nakhon Provincial Administrative  
Organization Officials

สามารถ อัยกร.<sup>1</sup>

Samart Aiyakorn.<sup>1</sup>

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ และพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร และ 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร จำนวน 211 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน

ผลการศึกษาพบว่า

1. ผลการศึกษาระดับของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.97$ ) โดยด้านการมีปฏิสัมพันธ์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาเป็นด้านกระบวนการ และด้านผลตอบแทน และระดับของพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.94$ ) โดยด้านการสำรวจโอกาส มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาเป็นด้านการสร้างความคิด รองลงมาอีกเป็นด้านการทำให้ความคิดถูกยอมรับ ตามลำดับ

2. ผลการศึกษอิทธิพลของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในระดับสูงมาก ร้อยละ 64.70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .000 โดยด้านกระบวนการมีอิทธิพลในระดับทำนายสูงมาก ร้อยละ 53.70 รองลงมาด้านผลตอบแทนมีอิทธิพลในระดับทำนายปานกลาง ร้อยละ 23.30 และด้านการมีปฏิสัมพันธ์มีอิทธิพลในระดับทำนายปานกลาง ร้อยละ 21.17

**คำสำคัญ :** การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ, พฤติกรรมเชิงนวัตกรรม, พนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

<sup>1</sup> สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

Department Public Administration Faculty of Management Science Sakon Nakhon Rajabhat University

## Abstract

The purposes of this research were 1) to investigate levels of perceived organizational justice, and innovative work behaviors among Sakon Nakhon Provincial Administrative Organization Officials and 2) to examine the influence of perceived organizational justice on Sakon Nakhon Provincial Administrative Organization Officials' innovative work behaviors. A quantitative method was employed for data collection. A questionnaire was administered to 211 employees in Sakon Nakhon Provincial Administrative Organization Officials. Mean, standard deviation, Pearson's correlation coefficient, and standard regression were used for data analysis

The results were as follows:

1. The findings indicate that the employees of Sakon Nakhon Provincial Administrative Organization Officials has high levels of perceived organizational justice. The interaction aspect had the highest average followed by the process and the return and Innovative work behavior of the organization in terms of exploring opportunities have the highest average followed by the creation of ideas followed by the aspect of making the idea accepted, respectively

2. For the examination of the causal factor affecting the innovative working behavior, the result indicate that the perceived justice of the organization has a highly positive influence with the innovative working behavior and could predict the innovative working behavior by 64.70 percent with statistical significance at .000 level. When consider in each facet, the result indicate that the procedural Justice highly positive influence with the innovative working behavior following with distributive Justice middle positive influence and interactional Justice. middle positive influence both the middle positive influence. The contributions and suggestion for future research directions also provided.

**Keywords:** Perceived Organizational Justice, Innovative Work Behavior,  
Sakon Nakhon Provincial Administrative Organization Officials

## บทนำ

องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2546 มีพื้นที่ครอบคลุมทั้งจังหวัด ภารกิจหลัก คือ การบริหารกิจการในเขตจังหวัด และช่วยพัฒนางานของเทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบล โดย

ประสานแผนพัฒนาท้องถิ่นเพื่อไม่ให้งานซ้ำซ้อนและจัดสรรงบประมาณให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น และผลจากการกระจายอำนาจส่งผลให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีภารกิจเพิ่มขึ้น มีการถ่ายโอนบุคลากรและทรัพยากรมาส่วนหนึ่ง จากการศึกษาของ จรัส สุวรรณมาลา และคณะ (2548) พบว่าหลังจากที่มีนโยบายกระจายอำนาจนำไปสู่การปรับตัวขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำไปสู่การสร้างสรรคผลงานให้กับชุมชนได้อย่างแท้จริง ความพยายามขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการแก้ไขปัญหาชุมชนประสบความสำเร็จถึงจำนวน 527 กรณีศึกษา ซึ่งครอบคลุมถึงภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ขณะที่ ภาวิณี ลักขร และกฤษฎธรณ์ โลว์ชินทร์ (2562) ศึกษาเงื่อนไขการเกิดนวัตกรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย พบนวัตกรรมนวัตกรรมบริหาร คือ การจัดทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดขึ้นมาใหม่เพื่อแก้ปัญหาหรือการพัฒนาปรับปรุงสิ่งเก่าให้ดีขึ้นกว่าเดิมการแก้ปัญหาคะบวนการทำงาน การจัดการหรือวิธีการที่ใช้วัตกรรมการบริหารนั้นสามารถแบ่งออกเป็นการบริหาร 4 ด้าน ได้แก่ ด้านทรัพยากรบุคคล ด้านการเงิน ด้านเศรษฐกิจ และด้านสิ่งแวดล้อม ประเภทผลิตภัณฑ์ คือ การนำสิ่งของที่มีในท้องถิ่นมาพัฒนาหรือแปรรูปให้มีคุณค่าและสามารถเก็บรักษาได้นานมากขึ้น การเพิ่มมูลค่าของสิ่งของที่มีอยู่ให้เป็นที่ต้องการของตลาด มีจุดเด่นน่าสนใจ และประเภทบริการ คือ การจัดทำสิ่งใหม่หรือสิ่งหนึ่งสิ่งใดเพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ผู้รับบริการหรือประชาชนในแต่ละท้องถิ่นหรือวิธีการแบบใหม่ที่ทำให้การให้บริการแก่ผู้รับบริการเกิดความสะดวกรวดเร็ว ถูกต้อง ง่ายต่อการเข้าถึงบริการนั้น ๆ

ข้อสรุปของ จรัส สุวรรณมาลา และคณะ (2548) และภาวิณี ลักขร และกฤษฎธรณ์ โลว์ชินทร์ (2562) แสดงให้เห็นถึงศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการสร้างนวัตกรรมที่ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่ง สมคิด เลิศไพฑูรย์ (2550 หน้า 2) กล่าวว่า การจะขับเคลื่อนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไปสู่การสร้างนวัตกรรมต้องอาศัย “บุคคล” ที่มีความรู้ความสามารถเป็นพลังในการขับเคลื่อนเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และสามารถสร้างนวัตกรรมได้ กล่าวได้ว่า “บุคคล” เป็นปัจจัยทางยุทธศาสตร์ (Strategic Factor) ที่สำคัญที่สุด ดังนั้นแล้วพนักงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการสร้างนวัตกรรมแก่สังคม

นวัตกรรมต้องอาศัยบุคคลเป็นสำคัญ เพราะนวัตกรรมไม่ได้ถูกสร้างโดยเครื่องจักรหรือกลไกทางอุตสาหกรรม แต่เกิดจากทักษะความชำนาญ ความรู้ ความสามารถของพนักงานที่จะนำมาซึ่งแนวความคิดใหม่ ๆ และสร้างสิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์กับองค์กร ดังนั้นพฤติกรรมของพนักงานจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการสร้างนวัตกรรม และส่งผลให้องค์การมีความได้เปรียบทางการแข่งขันด้วยความสำคัญดังกล่าวจึงส่งผลให้แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม (Innovative Work Behavior) ได้รับความสนใจศึกษาจากนักจิตวิทยาองค์การเป็นอย่างมาก (ประเวช ชุ่มเกษรกุลกิจ และศรีมาศ ณ วิเชียร, 2561) หากแม้องค์การใดมีปัจจัยอื่นในการส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม เช่น

เงินทุน หรือระบบการจัดการ แต่ต้นกำเนิดของนวัตกรรมต้องมาจากพนักงานขององค์กร ดังนั้น พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญและมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะส่งผลให้องค์กรเกิดนวัตกรรม (Taghipour & Dezfali, 2013)

เมื่อนักจิตวิทยาให้ความสนใจในการศึกษา “พฤติกรรมเชิงนวัตกรรม” จึงได้รับรู้เกี่ยวกับความจริงสำคัญ 2 ประการ คือ 1) พนักงานถูกจูงใจให้สำรวจและจัดกระทำต่อสภาพแวดล้อมของตนในหนทางสร้างสรรค์เท่าที่จำเป็น และในโอกาสที่เหมาะสม โดยมีระดับการกระตุ้นและความมั่นคงที่เหมาะสมนั้น พนักงานจะสำรวจและจัดกระทำสภาพแวดล้อมในทางที่สร้างสรรค์และประยุกต์ จึงเป็นเหตุผลที่ว่าพนักงานซึ่งเป็นมนุษย์มีความสามารถในการปรับตัวและสร้างสรรค์อย่างพิเศษในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และเปลี่ยนแปลงอย่างหลากหลายได้ 2) พนักงานจะถูกขับเคลื่อน (Driven) ด้วยความต้องการเป็นอิสระ (Autonomy) จากปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อความปลอดภัยทางจิตใจ (Psychological safety) ดังนั้นในความเป็นจริงทั้ง 2 ประการดังกล่าวนี้จึงเป็นเหตุผลสนับสนุนและผลักดันให้พนักงานซึ่งเป็นมนุษย์มีนวัตกรรมเพื่อตอบสนองความจริงพื้นฐานดังกล่าว (King & West, 2002)

และสาเหตุสำคัญที่จะส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร คือ ปัจจัยการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร (Perceived Organizational Justice) เป็นเรื่องสำคัญในการกำหนดความรู้สึกและพฤติกรรมของพนักงาน โดยองค์กรต้องทำให้บุคลากรรับรู้ได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรมในระยะเวลาที่เขาปฏิบัติงานให้กับองค์กร ถ้าหากว่าบุคลากรรับรู้ไม่ได้รับความเป็นธรรม บุคลากรอาจจะแสดงพฤติกรรมการทำงานที่ไม่พึงประสงค์ เช่น เลิกงานเร็ว ขาดงานบ่อย มาทำงานสาย ใช้เวลาไปกับเรื่องส่วนตัวมากกว่าเรื่องงาน แต่ในทางกลับกัน หากพนักงานรับรู้ได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรมจากองค์กร จะก่อให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่ดีและเกิดความผูกพันต่อองค์กร และพยายามทำงานให้เกิดประสิทธิภาพกับองค์กรอย่างสูงสุดเท่าที่ทำได้ (อาภาณรี สือสุวรรณ, 2555)

ดังที่กล่าวมาแล้วเบื้องต้นทั้งเหตุผลและความสำคัญในข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจปัจจัยเชิงสาเหตุ คือ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานในบริบทขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ของปัจจัยการรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยเล็งเห็นว่าผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครนำไปปรับใช้เชิงนโยบายการบริหารในด้านการเสริมสร้างความยุติธรรมในองค์กร เพื่อสร้างพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมให้เกิดขึ้นกับพนักงานต่อไป

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ และพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

### สมมติฐานการวิจัย

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

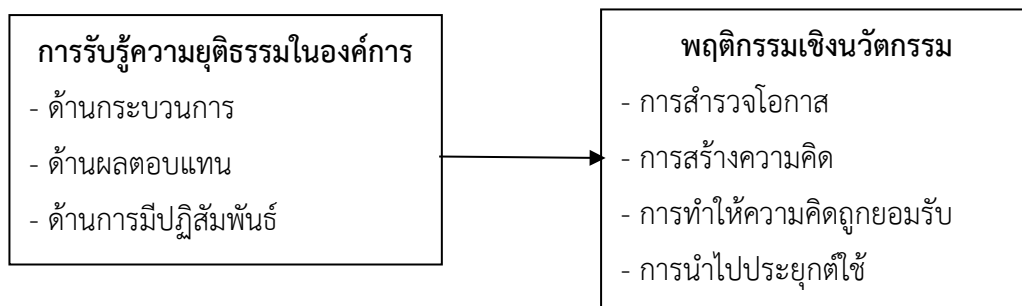
### ขอบเขตการวิจัย

**ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย** ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ พนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร จำนวน 576 คน ผู้วิจัยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified sampling) เพื่อจัดหน่วยของประชากรที่มีลักษณะเหมือนกันไว้ในกลุ่มเดียวกัน และทำการสุ่มตัวอย่างจากประชากรที่ได้แบ่งเป็นกลุ่มไว้อีกครั้งหนึ่ง โดยใช้เกณฑ์การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2552 : 49) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 234 คน

**ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา** ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ มีจำนวน 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ 2) การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน และ 3) การรับรู้ความยุติธรรมด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ตัวแปรตาม ประกอบด้วย พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงาน จำนวน 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การสำรวจโอกาส 2) การสร้างความคิด 3) การทำให้ความคิดถูกยอมรับ และ 4) การนำไปประยุกต์ใช้

### กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยเรื่องอิทธิพลของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

### วิธีดำเนินการวิจัย

**ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย** ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ พนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร จำนวน 576 คน ผู้วิจัยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified sampling) เพื่อจัดหน่วยของประชากรที่มีลักษณะเหมือนกันไว้ในกลุ่มเดียวกัน และทำการสุ่มตัวอย่างจากประชากรที่ได้แบ่งเป็นกลุ่มไว้อีกครั้งหนึ่ง โดยใช้เกณฑ์การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2552 : 49) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 234 คน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ขนาดของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานะของพนักงาน

| พนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร | ประชากร<br>(คน) | กลุ่มตัวอย่าง<br>(คน) |
|---------------------------------------|-----------------|-----------------------|
| - ข้าราชการ                           | 181             | 68                    |
| - ลูกจ้างประจำ                        | 11              | 4                     |
| - พนักงานจ้าง                         | 384             | 139                   |
| รวม                                   | 576             | 234                   |

**เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย** การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่มีการให้คะแนนแบบประมาณค่า 5 ระดับ เรียงลำดับจากน้อยที่สุดไปหามากที่สุด แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการแสดงความคิดเห็นด้านพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงาน และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดให้ผู้ตอบแบบสอบถามเขียนข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้อง

**การสร้างเครื่องมือในการวิจัย** การวิจัยครั้งนี้ได้นำนิยามศัพท์เฉพาะของตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม เพื่อสร้างเป็นข้อคำถามในร่างแบบสอบถาม แล้วนำร่างแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นไปตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยการหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดย

ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน กำหนดข้อคำถามที่มีค่ามากกว่า 0.6 ขึ้นไป ผลการประเมินจากข้อคำถามจำนวน 26 ข้อ มีค่าเฉลี่ยรายข้ออยู่ระหว่าง 0.66 - 1.00 คะแนน ทำให้ได้ร่างแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัยที่มีข้อคำถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงาน และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร จำนวน 26 ข้อ นำร่างแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ (Try out) กับพนักงานในเทศบาลนครสกลนคร จำนวน 30 คน เพื่อวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของคอนบราค ผลปรากฏว่าผลรวมของค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา คอนบราคของร่างแบบสอบถามมีค่าเฉลี่ยรวมทั้งฉบับ .975 คะแนน โดยมีคะแนนรายด้านอยู่ระหว่าง .743 - .960 คะแนน

**การเก็บรวบรวมข้อมูล** การวิจัยครั้งนี้ได้เก็บรวบรวมการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างในช่วงเดือนกรกฎาคม – สิงหาคม 2564 ด้วยการส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างพร้อมชี้แจงวัตถุประสงค์และระยะเวลาในการตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย และจัดเก็บแบบสอบถามตามระยะเวลาที่กำหนดด้วยตัวผู้วิจัยเอง ผลปรากฏว่ามีจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามรวมทั้งสิ้น 211 คน คิดเป็นร้อยละ 90.17 ของจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

**วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล** ทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อหาค่าของสถิติ ดังนี้ การวิเคราะห์คุณสมบัติพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาค่าร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Mean) การวิเคราะห์ระดับของพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงาน และระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) การวิเคราะห์อิทธิพลของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (Path Coefficient) ซึ่งอาศัยเทคนิคการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) ซึ่งทำการหาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (Standard Regression Coefficient) ซึ่งเป็นค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเพื่อตรวจสอบดูค่าอิทธิพลของตัวแปรตามกรอบแนวคิดการวิจัย สำหรับการตีความความเข้มแข็ง (Strength) ของค่าความสัมพันธ์ และค่าอิทธิพล (Effect) ระหว่างตัวแปร ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้ประยุกต์ใช้แนวคิดของ Cohen (1988) ที่อธิบายว่าในตระกูล R (R Family) สามารถตีความความเข้มแข็งของค่าอิทธิพล โดยค่า R หมายถึงรวมถึง ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร และค่าสัมประสิทธิ์  $\beta$  ซึ่ง Leech, Barrett and Morgan (2005, p. 56) ได้เสนอการตีความค่าความสัมพันธ์และใช้ช่วงค่าอิทธิพลในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ดังนี้

|                   |                                                          |
|-------------------|----------------------------------------------------------|
| $R = 0.70 +$      | หมายความว่า มีความสัมพันธ์ (อิทธิพล, สหสัมพันธ์) สูงมาก  |
| $R = 0.51 - 0.69$ | หมายความว่า มีความสัมพันธ์ (อิทธิพล, สหสัมพันธ์) สูง     |
| $R = 0.36 - 0.50$ | หมายความว่า มีความสัมพันธ์ (อิทธิพล, สหสัมพันธ์) ปานกลาง |
| $R = 0.10 - 0.35$ | หมายความว่า มีความสัมพันธ์ (อิทธิพล, สหสัมพันธ์) ต่ำ     |

ส่วนช่วงค่าอำนาจในการอธิบายและทำนายตีความ ดังนี้

$R^2 = 0.49 +$                       หมายความว่า มีอำนาจในการอธิบายและทำนายสูงมาก

$R^2 = 0.26 - 0.48$                 หมายความว่า มีอำนาจในการอธิบายและทำนายสูง

$R^2 = 0.13 - 0.25$                 หมายความว่า มีอำนาจในการอธิบายและทำนายปานกลาง

$R^2 = 0.01 - 0.12$                 หมายความว่า มีอำนาจในการอธิบายและทำนายต่ำ

### ผลการวิจัย

1. สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 141 คน (ร้อยละ 66.82) อายุ 31 – 40 ปี (ร้อยละ 35.07) จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 137 คน (ร้อยละ 64.92) มีประสบการณ์ทำงานระยะเวลา 6 – 10 จำนวน 69 คน (ร้อยละ 32.70) ตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวน 139 คน (ร้อยละ 65.87) สังกัดสำนักงานช่าง จำนวน 43 คน (ร้อยละ 20.38) และเงินเดือน 10,001- 20,000 บาท จำนวน 97 คน (ร้อยละ 45.97)

2. ผลการศึกษาระดับของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร อธิบายได้ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 2 ระดับของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร

| ตัวแปร               | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับ |
|----------------------|-----------|------|-------|
| ด้านกระบวนการ        | 3.82      | .87  | มาก   |
| ด้านผลตอบแทน         | 3.79      | .85  | มาก   |
| ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ | 4.30      | .71  | มาก   |
| รวม                  | 3.97      | .81  | มาก   |

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับตัวแปรอิสระคือ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (3.97) และมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกองค์ประกอบ โดยด้านการมีปฏิสัมพันธ์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (4.30) รองลงมาเป็นด้านกระบวนการ (3.82) และด้านผลตอบแทน (3.79)

จากตารางที่ 3 พบว่า ระดับตัวแปรตามคือ พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (3.94) และมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกองค์ประกอบ โดยด้านการสำรวจโอกาส มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (4.12) รองลงมาเป็นด้านการสร้างความคิด (3.93) รองลงมาอีกเป็นด้านการทำให้ความคิดถูกยอมรับ (3.86) และลำดับสุดท้ายการนำไปประยุกต์ใช้ (3.85)

**ตารางที่ 3** ระดับของพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

| ตัวแปร                   | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับ |
|--------------------------|-----------|------|-------|
| การสำรวจโอกาส            | 4.12      | .72  | มาก   |
| การสร้างความคิด          | 3.93      | .70  | มาก   |
| การทำให้ความคิดถูกยอมรับ | 3.86      | .87  | มาก   |
| การนำไปประยุกต์ใช้       | 3.85      | .87  | มาก   |
| รวม                      | 3.94      | 0.79 | มาก   |

3. ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) อิทธิพลของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม แสดงรายละเอียดดังตารางที่ 4

**ตารางที่ 4** แสดงผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานของตัวพยากรณ์ของปัจจัยการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงาน

| ตัวแปร                     | B    | Std.error | ( $\beta$ ) | t      | P-value |
|----------------------------|------|-----------|-------------|--------|---------|
| (Constant)                 | .762 | .128      |             | 5.972  | .000    |
| ด้านกระบวนการ (OJ1)        | .423 | .027      | .537        | 15.733 | .000    |
| ด้านผลตอบแทน (OJ2)         | .211 | .037      | .233        | 5.632  | .000    |
| ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ (OJ3) | .188 | .036      | .217        | 5.154  | .000    |

$R=.806$ ,  $R^2=.650$ ,  $R^{2Ad}=.647$ ,  $F=87.786$ ,  $Sig=.000^{**}$

จากตารางที่ 4 พบว่า องค์ประกอบของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ด้านกระบวนการ (OJ1) มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในระดับทำนายสูงมาก (ร้อยละ 53.70) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .000 รองลงมาด้านผลตอบแทน (OJ2) มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในระดับทำนายปานกลาง (ร้อยละ 23.30) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .000 และที่มีอิทธิพลต่ำสุด คือ ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ (OJ3) มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในระดับทำนายปานกลาง (ร้อยละ 21.17) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .000 ซึ่งปัจจัยการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ .647 โดยสามารถร่วมกันทำนายระดับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครในระดับทำนายสูงมากถึงร้อยละ 64.70

## อภิปรายผล

ระดับของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การแต่ละองค์ประกอบของพนักงานองค์การอยู่ในระดับมากทั้งหมดสามารถเรียงลำดับได้ดังนี้ คือ คือ การรับรู้ความยุติธรรมด้านการมีปฏิสัมพันธ์ รองลงมาเป็นการรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ และการรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทนมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด สอดคล้องกับผลการศึกษาของ นฤมล จิตรเอื้อ และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ (2561) ที่พบว่าการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ 3 ด้าน คือ ด้านกระบวนการ ด้านผลตอบแทน ด้านปฏิสัมพันธ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าพนักงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครรู้สึกว่าการรับรู้ความยุติธรรมที่ตนเองได้รับจากองค์การ ทั้งเรื่องของกฎ ระเบียบ บรรทัดฐานในองค์การ การจัดสรรค่าตอบแทน วิธีการบริหารงาน และด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของตนเองเป็นไปอย่างเรียบร้อย โดยองค์การยึดหลักการ วิธีการ หรือกระบวนการต่าง ๆ ในการจัดสรรทรัพยากร มีกระบวนการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งภายในองค์การที่เกี่ยวกับระบบผลตอบแทนที่มีความยุติธรรม มีการจัดการระบบผลตอบแทนที่ได้มีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่พนักงานปฏิบัติ หรือสิ่งที่ได้ลงแรงไป ผู้บังคับบัญชามีความรู้ และมีข้อมูลในการสื่อสารในเรื่องที่บุคลากรไม่เข้าใจได้อย่างถูกต้องเหมาะสม และพยายามสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา ระดับของพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครแต่ละองค์ประกอบอยู่ในระดับมากทั้งหมดสามารถเรียงลำดับได้ดังนี้ คือ คือ การสำรวจโอกาส รองลงมาเป็นการสร้างความคิด การทำให้ความคิดถูกยอมรับ และการนำไปประยุกต์ใช้มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด สอดคล้องกับผลการศึกษาของ รัชพงษ์ ชีवालย์ (2560) ที่พบว่าพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคใต้ของประเทศไทยอยู่ในระดับมาก และทุกองค์ประกอบ คือ ด้านสำรวจโอกาส ด้านการสร้างความคิด การทำให้ความคิดถูกยอมรับ และการนำไปประยุกต์ ใช้ในระดับมากทั้งหมด สอดคล้องกับผลการศึกษาของ โชติกา จันทรอยู่ (2562) ที่พบว่าพนักงานเจอเนอเรชั่นวายมีระดับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมค่อนข้างสูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าพนักงานในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีทัศนคติและพฤติกรรมที่แสดงออกในการปฏิบัติงานด้วยการพยายามใช้แนวความคิดใหม่ ๆ นำไปสู่วิธีการปฏิบัติงานใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นจริง โดยสามารถให้ผลลัพธ์ที่ดีกว่าเดิม ส่งผลให้องค์การมีผลิตภาพมากขึ้น

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครในระดับสูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับ นฤมล จิตรเอื้อ และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ (2561) ที่พบว่า ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ เป็นตัวแปรกลางในความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ ความยุติธรรมในองค์การและพฤติกรรมการทำงานอย่างสร้างสรรค์ และผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม สอดคล้องกับ นรชัย ณ วิเชียร และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ (2561) ที่พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้รับอิทธิพลทางตรงเชิงบวกจากความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และได้รับอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกจากแรงจูงใจในการ

ทำงาน ความไว้วางใจต่อองค์การ สอดคล้องกับ Chinelo Helen Ogwuche, Daniel Adakole Urama and Joseph laana Nyam (2019) ที่พบว่า ความยุติธรรมในองค์การมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อตรวจสอบระดับความยุติธรรมในองค์การแยกตามมิติที่ผู้วิจัยศึกษาพบว่าด้านการแบ่งสรรผลประโยชน์ (Distributive justice) มีระดับสูงถึงร้อยละ 87 ด้านกระบวนการ (Procedural justice) มีระดับร้อยละ 65 และด้านการปฏิสัมพันธ์ (Interactional justice) มีระดับสูงถึงร้อยละ 78 สอดคล้องกับ และสอดคล้องกับ Ghran, Laith Ali Zgair, Jameel, Alaa S and Ahmad, Abd Rahman (2020) ที่พบว่าความยุติธรรมในองค์การมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่าการตระหนักรู้ของพนักงานต่อประเด็นความยุติธรรมที่ตนเองได้รับจากองค์การ ทั้งเรื่องของกฎ ระเบียบ บรรทัดฐานในองค์การ การจัดสรรค่าตอบแทน วิธีการบริหารงาน และด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน จะส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

เมื่อวิเคราะห์องค์ประกอบของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครที่มีอิทธิพลมากที่สุด คือ ด้านกระบวนการที่มีอิทธิพลในระดับสูงมาก สอดคล้องกับ Woocheol Kim & Jiwon Park (2017) ที่พบว่าความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการมีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม แสดงให้เห็นว่าการที่พนักงานตระหนัก รับรู้ ถึงหลักการ วิธีการ หรือกระบวนการต่าง ๆ เช่น กระบวนการแบ่งปันสิ่งต่าง ๆ กระบวนการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งภายในองค์การที่เกี่ยวกับระบบผลตอบแทนที่มีความยุติธรรม จะส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร แต่ทั้งนี้เมื่อดูจากค่าเฉลี่ยประเด็นต่าง ๆ ยังพบว่ากระบวนการมอบหมายภารกิจในองค์การมีความยุติธรรมมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าประเด็นอื่น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครเป็นองค์การขนาดใหญ่ มีภารกิจจำนวนมาก อาจทำให้มีการมอบหมายงานในลักษณะกระจุกตัวในหน่วยงาน หรือบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ซึ่งอาจทำให้พนักงานอาจเกิดการรับรู้ และตระหนักถึงความไม่ยุติธรรมที่เกิดขึ้น ประเด็นดังกล่าวเป็นจุดที่ผู้บริหารต้องเร่งแก้ไขด้วยการจัดระบบการมอบหมายภารกิจให้เป็นกระบวนการที่ชัดเจน และมีความยุติธรรมมากที่สุด เพราะเมื่อวิเคราะห์จาก ทฤษฎีการเรียนรู้เชิงปัญหาทางสังคม (Social Learning Theory) ของ Bandura (1977) ที่อธิบายว่าการเรียนรู้ของบุคคลโดยพื้นฐานเป็นการเรียนรู้โดยสังเกตแล้วลอกเลียนแบบพฤติกรรม เนื่องจากบุคคลมีปฏิสัมพันธ์ (Interact) กับสิ่งแวดล้อมรอบตัว การเรียนรู้เกิดจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสิ่งแวดล้อมในสังคมซึ่งมีอิทธิพลต่อกัน บุคคลจะเลือกสังเกตสิ่งที่ต้องการเรียนรู้โดยเฉพาะ รวมถึงบุคคลจะต้องมีการเข้ารหัส (Encoding) จนเกิดเป็นกระบวนการเรียนรู้ทางการรู้คิด (Cognitive process) และนำไปสู่การลอกเลียนแบบที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรม ในประเด็นดังกล่าวนี้เป็นความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อม (E) คือ กระบวนการมอบหมายภารกิจในองค์การมีความยุติธรรม จะส่งผลต่อความคาดหวัง ความเชื่อมั่น อารมณ์ และความสามารถทาง

ปัญญาของบุคคลนั้น ดังนั้นแล้วอาจส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครลดลง

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครควรพัฒนากระบวนการมอบหมายภารกิจในองค์การมีความยุติธรรมมากขึ้น

1.2 ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครควรพัฒนากระบวนการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งภายในองค์การมีความยุติธรรมมากขึ้น

1.3 ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครระบบการเลื่อนตำแหน่ง เงินเดือน ในองค์การมีความยุติธรรม โดยอาจจัดทำตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPI) ที่มีความชัดเจนมากขึ้น

1.4 ผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นควรพัฒนาระบบการให้โบนัส สวัสดิการ รางวัลตอบแทนอื่น มีความเหมาะสมกับสิ่งที่พนักงานทุ่มเทให้กับองค์การ

1.5 ผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีความสามารถในการกระตุ้นพนักงานให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ภายในองค์การ แล้วแสวงหาแนวทางแก้ไข

1.6 ผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องหากกลยุทธ์ หรือแนวทางกระตุ้นให้พนักงานแสดงความคิดเห็นอย่างมีเหตุผล และยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง

### 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุในระดับบุคคลที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม

2.2 ควรศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม โดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกในบริบทที่แตกต่างกัน นำไปสู่การพัฒนาแบบเฉพาะตามอัตลักษณ์ขององค์การแต่ละแห่ง

2.3 ควรสร้างแบบจำลอง (Model) ในการศึกษาพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมอย่างรอบด้าน

2.4 ควรศึกษาปัจจัยอื่นที่อาจมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ ปัจจัยกลยุทธ์ขององค์การ ปัจจัยการจัดการความรู้ ปัจจัยองค์การแห่งการเรียนรู้ ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ ปัจจัยพฤติกรรมเชิงการเมืองของผู้บริหาร ปัจจัยนโยบายของรัฐบาล เป็นต้น

## บรรณานุกรม

- จรัส สุวรรณมาลา, วีระศักดิ์ เครือเทพ, จันทนา สุทธิจारी, ดิเรก ปัทมสิริวัฒน์, ทิพวัลย์ ศรีจันทร์ และ  
ยาใจ ศรีวิโรจน์. (2548). **โครงการวิถีนวัตกรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย.**  
รายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- โชติกา จันทร์อยู่. (2562). **พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานเจเนอเรชันวายการไฟฟ้า**  
**ฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย.** วิทยานิพนธ์. สาขาวิชาบริหารธุรกิจ  
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2552). **การวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS.** กรุงเทพฯ: เอส.  
อาร์. พรินติ้ง แมส โปรดักส์.
- นรชัย ณ วิเชียร และวิโรจน์ เกษภูลักษ์. (2561). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรม  
การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลประจำหอผู้ป่วย โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช.  
**วารสารการจัดการสมัยใหม่.** 16 (1). 101 - 116.
- นฤมล จิตรเอื้อ และวิโรจน์ เกษภูลักษ์. (2561). การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การที่ส่งผลต่อ  
พฤติกรรมการทำงานอย่างสร้างสรรค์และผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรมผ่านความผูกพันต่อ  
องค์การด้านจิตใจของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. **วารสารวิชาการ**  
**มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต.** 14 (2). 349 - 380.
- ประเวช ชุ่มเกษรกุลกิจ และศรีมาศ ณ วิเชียร. (2561). พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน:  
แนวคิด ปัจจัยเชิงสาเหตุ ความท้าทาย. **วารสารพฤติกรรมศาสตร์เพื่อการพัฒนา.** 10 (1).  
25 - 41.
- ภาวิณี ลักษณะ และกฤษฎวรรณ โลว์ชรินทร์. (2562). เงื่อนไขการเกิดนวัตกรรมขององค์กร  
ปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย. **วารสารรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์.**  
10 (2). 109 - 126.
- รัชพงษ์ ชีवाल. (2560). **โมเดลสมการโครงสร้างพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของ**  
**พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคใต้ของประเทศไทย : ทดสอบความไม่**  
**แปรเปลี่ยนข้ามประเภทองค์กร.** วิทยานิพนธ์. ปร.ด. การจัดการ คณะวิทยาการจัดการ  
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- สมคิด เลิศไพฑูรย์. (2550). **กฎหมายการปกครองท้องถิ่น.** กรุงเทพฯ: เอ็กสเปอร์เน็ท.
- อาภาณรี สือสุวรรณ. (2555). **อิทธิพลในการทำงานของปัจจัยของค่าตอบแทน และการรับรู้ความ**  
**ยุติธรรมในองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร กรณีศึกษา บุคลากรทางพยาบาล**  
**โรงพยาบาลราชบุรี.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. **Psychological review**. 84 (2). 191 - 208.
- Chinelo Helen Ogwuche, Daniel Adakole Urama and Joseph Iaana Nyam. (2019). Influence of Organizational culture and justice on employee job performance among private organization in Makurdi Metropolis. **Ife PsychologiA**. 27 (1). 36 - 44.
- Cohen, J. (1988). **Statistical Power and Analysis for the Behavioral Sciences**. (2<sup>nd</sup>ed). Hillsdale, New Jersey: Lawrence Erlbaum.
- Ghran, Laith Ali Zgair, Jameel, Alaa S and Ahmad, Abd Rahman. (2020). The Effect of Organizational Justice on Job Satisfaction among Secondary School Teachers. **International Journal of Psychosocial Rehabilitation**. 24 (3). 14757192.
- King, N. & West, M. A.. (2002). Experiences of Innovation at work. **Journal of Managerial Psychology**. 2 (3). 6 – 10.
- Leech, N. L; Barrett, K. C. and Morgan, G. A. (2005). **SPSS for Intermediate Statistics: Use And Interpretation**. (2<sup>nd</sup>ed). Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum.
- Taghipour, A., & Dezfuli, Z. K. (2013). Innovative behaviors: Mediate mechanism of job attitudes. **Procedia - Social and Behavioral Sciences**, 84, 1617-1621.
- Woocheol Kim & Jiwon Park. (2017). Examining Structural Relationships between Work Engagement, Organizational Procedural Justice, Knowledge Sharing, and Innovative Work Behavior for Sustainable Organizations. **Sustainability**. 2017, 9, 205; doi:10.3390/su9020205