

Piyaratana Wongtonglua. (2016). Factors Affecting the Innovative Work Behavior of Employees and Guidelines for the Enhancement of Small and Medium Enterprises in the Food Industry: A Mixed Methods Research. Dissertation, Ph.D. (Applied Behavioral Science Research). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor Committee: Asst. Prof. Dr. Yutthana Chaijukul, Asst. Prof. Dr. Kanchana Patrawiwat.

This objective of this research is (1) to study the factors influencing innovative work behavior for small and medium food industry employees; (2) to study the ways which enhance innovative work behavior at small and medium food industry employees by using mixed-method sequential explanatory design. The research began with data collection from employees with a total of five hundred and fifty participants selected by stratified random sampling. The statistics used for data analysis were mean, standard deviation, structural relationship analysis with LISREL program of 8.72. The results of the study revealed that (1) the factors influencing innovative work behavior among the employers of small and medium enterprises that were consistent with the empirical data. The Goodness of Fit index included chi-square (χ^2) = 823.52, df = 213, $p < .01$, $\chi^2/df = 3.86$, SRMR = 0.045, RMSEA = 0.072, CFI = 0.98 and NFI = 0.97 (2) the levels of innovative work behavior were influenced directly by work engagement, psychological empowerment influenced indirectly by personal initiatives and transformational leadership through work engagement. Innovative work behavior indirectly influences an innovative climate and supervisor support through psychological empowerment. These variables jointly describe innovative work behavior at a level of fifty four percent.

In the qualitative research phase two, the researcher chose to use data analysis by synthesizing several case studies from fifteen case studies. The findings found that ways to strengthen personal initiative consisted of searching for new things, developing work systems by analyzing the situation in the long term and planning for the future. This leads to appreciation, self-efficacy and enhancing innovative work behavior by looking for new methods. Additionally, the enhancement of self-concept by participation in training, building partnerships or networking

ปิยรัตน์ วงศ์ทองเหลือ. (2560). ปัจจัยที่มีอิทธิพลและแนวทางการเสริมสร้างพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงานอุตสาหกรรมอาหารขนาดกลางและขนาดย่อม: การวิจัยผสมผสานวิธี. ปริญญาโท วท.ด. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. คณะกรรมการควบคุม: ผู้ช่วยศาสตราจารย์.ดร.ยุพธนา ไชยจุล, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจนา ภัทราวีวัฒน์.

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมาย (1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงานอุตสาหกรรมอาหารขนาดกลางและขนาดย่อม (2) เพื่อศึกษาแนวทางการเสริมสร้างพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงานอุตสาหกรรมอาหารขนาดกลางและขนาดย่อม โดยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยแบบผสมผสานวิธี แบบลำดับขั้นเชิงอธิบาย (The Explanatory Sequential Design) โดยระยะที่ 1 การวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อมที่ได้รับรางวัลนวัตกรรม SMEs (7 Innovation Awards) ได้มาจากการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) ทั้งหมด 550 คน โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างด้วยโปรแกรมลิสเรล 8.72 ผลการวิจัยพบว่า (1) แบบจำลองปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงานอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อม มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยดัชนีความกลมกลืน ได้แก่ ค่าไค-สแควร์ (χ^2) = 823.52, df = 213, p < .01, χ^2/df = 3.86, SRMR = 0.045, RMSEA = 0.072, CFI = 0.98 และ NFI = 0.97 (2) พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ได้รับอิทธิพลโดยตรงจากความผูกพันในงาน และการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา และได้รับอิทธิพลโดยอ้อมจากการริเริ่มด้วยตนเอง ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง ผ่านความผูกพันในงาน และได้รับอิทธิพลโดยอ้อมจากบรรยากาศการทำงานเชิงนวัตกรรม และการสนับสนุนจากหัวหน้างาน ผ่านการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา โดยตัวแปรสาเหตุเหล่านี้ ร่วมกันอธิบายพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมได้ร้อยละ 54

งานวิจัยระยะที่ 2 การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยเลือกใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการสังเคราะห์ระหว่างกรณีศึกษาหลายกรณี โดยผลการวิจัยพบว่า แนวทางการเสริมสร้างการริเริ่มด้วยตนเอง ประกอบด้วย การค้นคว้าหาสิ่งใหม่ พัฒนาระบบการทำงานโดยการวิเคราะห์สถานการณ์ในระยะยาว และวางแผนอนาคตของตนเอง นำไปสู่การได้รับคำชื่นชม เกิดการรับรู้ความสามารถของตนเอง รวมถึงนำไปสู่แนวทางการเสริมสร้างพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมโดยการมองหาวิธีการใหม่ การส่งเสริมความคิดของตนเองโดยการเข้าอบรม และการสร้างพันธมิตรหรือเครือข่าย