

Causal Factors Affecting Innovative Work Behavior of Academic Support Staff in Rajamangala University of Technology Thanyaburi¹

Wisut Srinual² and Nonglakshana Waiprom³

Received: May 25, 2022 Revised: June 26, 2022 Accepted: June 26, 2022

Abstract

The purpose of this study was to examine causal factors affecting innovative work behavior of academic support staff in Rajamangala University of Technology Thanyaburi. The samples were selected by stratified sampling. The population consisted of academic support staff in Rajamangala University of Technology Thanyaburi. The total sample in this study was consisted of five hundred and fourteen individuals. There were six tests the questionnaire with an internal consistency reliability of 0.923-0.984. The descriptive statistics were analyzed by SPSS for Windows while confirmatory factor analysis and structural relationship were analyzed by LISREL. The research findings were as follows: The hypothesized structural relationships of the antecedents of innovative work behavior of academic support staff in Rajamangala University of Technology Thanyaburi was adjusted in harmony with the fitted empirical data ($\chi^2=597.30$, $df= 155$; $p < 0.01$, SRMR= 0.046, RMSEA= 0.075, GFI= 0.90, NFI= 0.98, CFI= 0.99, NNFI= 0.98, PNFI= 0.73). In terms of innovative work behavior, the variables that had direct positive effects were: work engagement and psychological empowerment. In addition, the variables which had indirect positive effects were: transformational leadership, positive psychological capital and psychological empowerment. These variables accounted for fifty nine percent of the variance of innovative work behavior.

Keywords: Innovative work behavior, work engagement, psychological empowerment, transformational leadership

¹ This research was financially supported by Faculty of Liberal Arts, Rajamangala University of Technology Thanyaburi

² Lecturer at Department of Social Sciences and Humanities, Faculty of Liberal Arts, Rajamangala University of Technology Thanyaburi. E-mail: wisut_s@rmutt.ac.th

³ Lecturer at Department of Social Sciences and Humanities, Faculty of Liberal Arts, Rajamangala University of Technology Thanyaburi. E-mail: nonglakshana_w@rmutt.ac.th

ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพนักงาน สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี¹

วิสุทธิ์ สีนวล² และนงลักษณ์ ไหว้พรหม³

บทคัดย่อ

การศึกษามีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเป็นพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ จำนวน 514 คน ที่ได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เก็บข้อมูลโดยใช้แบบวัด 6 ฉบับ มีความเชื่อมั่นแบบสอดคล้องภายในอยู่ระหว่าง 0.923-0.984 ในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงบรรยาย การวิเคราะห์ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และการวิเคราะห์โครงสร้าง ความสัมพันธ์ปัจจัยเชิงสาเหตุ ผลการวิจัยสรุปได้ว่า โครงสร้างความสัมพันธ์ปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรม การสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์หลังการปรับโมเดลในระดับที่ยอมรับได้ ($\chi^2=597.30$, $df= 155$; $p < 0.01$, SRMR= 0.046, RMSEA= 0.075, GFI= 0.90, NFI= 0.98, CFI= 0.99, NNFI= 0.98, PNFI= 0.73) ผลการทดสอบเส้น อธิธิพลพบว่า พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานได้รับอิทธิพลทางบวกโดยตรงจากความยึดมั่นผูกพันใน การทำงาน และการมอบอำนาจด้านจิตใจในงาน รวมทั้งได้รับอิทธิพลทางบวกโดยอ้อมจากภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลง ทูทางจิตวิทยาเชิงบวก และการมอบอำนาจด้านจิตใจในงาน ซึ่งตัวแปรเหล่านี้ร่วมกันอธิบาย พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน ได้ร้อยละ 58.8

คำสำคัญ: พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน ความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน การมอบอำนาจ ด้านจิตใจในงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

¹ งานวิจัยนี้ได้รับทุนสนับสนุนจากคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

² อาจารย์ประจำสาขาวิชาสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อีเมล: wisut_s@mutt.ac.th

³ อาจารย์ประจำสาขาวิชาสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อีเมล: nonglakshana_w@mutt.ac.th

ที่มาและความสำคัญของปัญหาวิจัย

การเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผันหรือ Disruptive Change เป็นการเปลี่ยนแปลงที่มีรูปแบบการดำเนินการแบบใหม่ ๆ มาแทนที่รูปแบบการดำเนินการแบบเดิม ผลของกระแสการเปลี่ยนแปลงทำให้องค์กรโดยทั่วไปต้องปรับตัว แนวทางการพัฒนาองค์กรด้วยนวัตกรรมจึงเป็นประเด็นที่ทุกองค์กรต่างมุ่งให้ความสำคัญ เพราะนวัตกรรมมีผลต่อการพัฒนาองค์กรในทุกด้าน ทำให้เกิดการปรับเปลี่ยนคุณลักษณะขององค์กร ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมมนุษย์ในองค์กร มุ่งเน้นการใช้ความรู้และนวัตกรรมในการเพิ่มคุณค่า พัฒนาการผลิตสินค้าและบริการให้มีคุณภาพมุ่งตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อมภายนอก ตอบสนองต่อความต้องการและความพึงพอใจ เพื่อความสามารถในเชิงการแข่งขันและความอยู่รอดขององค์กร (National Science and Technology Development Agency, 1998)

สถาบันอุดมศึกษาเป็นหน่วยงานสำคัญในการพัฒนานวัตกรรมของประเทศ ด้วยพันธกิจในการสร้างสรรค์นวัตกรรมสู่สังคม การจัดกระบวนการเรียนการสอนให้นักศึกษาตระหนักถึงความสำคัญของนวัตกรรมเพื่อการประกอบอาชีพและการดำรงชีวิต อีกทั้งสถาบันอุดมศึกษายังเป็นองค์กรต้นแบบด้านการสร้างนวัตกรรม สร้างและใช้องค์ความรู้ใหม่ ๆ สร้างสิ่งประดิษฐ์ ผลผลิต วรรณกรรม และงานวิจัย ซึ่งการพัฒนานวัตกรรมในองค์กรคือการต้องปรับเปลี่ยนคุณลักษณะและพฤติกรรมของพนักงานให้มีความยืดหยุ่นสูงขึ้น พัฒนาระบบและกระบวนการทำงานไปสู่รูปแบบใหม่ มุ่งตอบสนองความพึงพอใจ เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน สร้างปัจจัยสนับสนุนที่ช่วยพัฒนาคุณภาพการดำเนินงาน (Phuaphromyot et al., 2010) การพัฒนานวัตกรรมในองค์กรจะเกิดขึ้นได้จึงต้องมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของพนักงาน ปรับเปลี่ยนกระบวนการคิด สร้าง “คนนวัตกรรม” คือ คนมีทักษะในการสร้างนวัตกรรม มีความคิดสร้างสรรค์ สามารถค้นพบสิ่งใหม่ พัฒนาการทำงาน เป็นพลังที่จะขับเคลื่อนองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา (Educational innovative organization) (SaiChai, 2018)

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีเป็นสถาบันอุดมศึกษาอีกหนึ่งแห่งที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนานวัตกรรม สะท้อนจากนโยบายและยุทธศาสตร์ (พ.ศ. 2563-2580) ของมหาวิทยาลัยที่ต้องการมุ่งสู่การเป็นมหาวิทยาลัยนวัตกรรม ได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์เป็นกรอบในการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยในหลายด้าน รวมถึงด้านการบริหารจัดการด้วยนวัตกรรม (Innovative management) ที่มุ่งพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการด้วยนวัตกรรม เน้นการทำงานเชิงบูรณาการและการพัฒนาศักยภาพการดำเนินงาน พนักงานทุกคนจึงมีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนให้การดำเนินงานเกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย (Policy and Planning Division, 2020) การพัฒนาพฤติกรรมกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานจึงถือเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญที่จะทำให้เกิดผลลัพธ์ได้อย่างเป็นรูปธรรม

พฤติกรรมกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน เป็นพฤติกรรมส่วนบุคคลของพนักงานที่มีเป้าหมายชัดเจน มีจุดมุ่งหมายเพื่อสร้างและส่งเสริมความคิดใหม่ พัฒนาแนวคิด ผลิตภัณฑ์ บริการ และเทคโนโลยี บนพื้นฐานของการพัฒนาการบริหารงานที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน มุ่งประโยชน์ต่องานของพนักงานและองค์กร เพื่อยกระดับประสิทธิภาพของงานโดยรวม (Paul & Devi, 2018) ซึ่งเมื่อทบทวนเอกสารเกี่ยวกับปัจจัยสาเหตุของ

พฤติกรรมกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน ปัจจุบันยังไม่พบทฤษฎีที่อธิบายกระบวนการของพฤติกรรมนี้โดยตรง ทว่าพบการนำแนวคิดที่เกี่ยวข้องคือแนวคิดแบบจำลองความต้องการและทรัพยากรในการทำงาน (The Job Demands-Resources Model: The JDR Model) ของเบคเกอร์และเดมารูวตี (Bakker & Demerouti, 2007) มาอธิบาย โดยที่แนวคิดแสดงความเชื่อมโยงระหว่างปัจจัย 3 ส่วนคือ ปัจจัยทรัพยากรในการทำงาน (Job resources) ปัจจัยทรัพยากรส่วนบุคคล (Personal resources) และปัจจัยความต้องการของงาน (Job demands) ว่ามีผลทำให้พนักงานเกิดความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน (Work engagement) แบบจำลองอธิบายว่าความยึดมั่นผูกพันในการทำงานเป็นปัจจัยที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์และผลการปฏิบัติงานนอกบทบาทของพนักงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Reijseger et al. (2017) อธิบายว่าพฤติกรรมกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานเป็นรูปแบบหนึ่งของผลการปฏิบัติงานนอกบทบาท และเป็นผลมาจากความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน สอดคล้องกับงานศึกษาของ Dixita and Upadhyay (2021) ได้นำ The JDR Model มาศึกษาพฤติกรรมกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ความยึดมั่นผูกพันในการทำงานเป็นตัวแปรคั่นกลางความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทรัพยากรในการทำงานและปัจจัยความต้องการของงานที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน อีกส่วนหนึ่งในงานศึกษาของ Quiñones et al. (2013) พบว่า การมอบอำนาจด้านจิตใจในงานเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างปัจจัยทรัพยากรในการทำงานที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน โดยอธิบายว่าการมอบอำนาจด้านจิตใจในงาน เป็นปัจจัยทรัพยากรส่วนบุคคล ตามกรอบแนวคิดของ The JDR Model ซึ่งการมอบอำนาจด้านจิตใจในงาน (Psychological empowerment) ตามแนวคิดของ Spreitzer (1995) เป็นสภาพจิตใจของพนักงานที่รู้สึกว่าคุณมีอิสระ สามารถตัดสินใจได้ด้วยตนเอง รู้สึกมั่นใจว่าการกระทำของคุณมีผลกระทบต่องาน รู้สึกว่าคุณไม่ได้ถูกบังคับควบคุมด้วยกฎระเบียบและขั้นตอนการทำงานมากเกินไป มีผลทำให้เกิดความต้องการที่จะสร้างสรรค์ในงาน เกิดความรู้สึกได้ถึงผลสำเร็จแห่งตน เกิดความคาดหวังต่อความสำเร็จของงาน ทำให้เกิดความต้องการสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงาน

งานวิจัยนี้จึงได้นำ The JDR Model มาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย โดยมีตัวแปรคั่นกลาง คือ การมอบอำนาจด้านจิตใจในงานและความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน ซึ่งเมื่อทบทวนเอกสารเกี่ยวข้องกับปัจจัยทรัพยากรส่วนบุคคล พบงานศึกษาของ Chen et al. (2021) ได้ศึกษาพบว่า ทูทางจิตวิทยาเชิงบวกเป็นปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพนักงานด้านสารสนเทศ งานศึกษาของ Paul and Devi (2018) พบว่า ทูทางจิตวิทยาเชิงบวกเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพนักงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และในงานศึกษาของ Ratnaningsih et al. (2016) พบว่า ทูทางจิตวิทยาเชิงบวกมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อพฤติกรรมนวัตกรรมในการทำงานของพนักงานด้านการผลิต โดยภาพรวม ทูทางจิตวิทยาเชิงบวกจึงควรนำมาศึกษาอธิบายปัจจัยทรัพยากรส่วนบุคคลของพนักงานซึ่งเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพนักงาน

ในการทบทวนเอกสารปัจจัยทรัพยากรในการทำงาน พบงานการทบทวนเอกสารอย่างเป็นระบบของ Tummers and Bakker (2021) ซึ่งพบว่าตัวแปรภาวะผู้นำได้ถูกนำมาศึกษาตามกรอบแนวคิด The JDR Model มากถึงจำนวน 139 ฉบับ โดยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) เป็นทฤษฎีที่

ถูกนำมาศึกษาบ่อยที่สุด (21%) ทฤษฎีอธิบายพฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งเน้นสร้างแรงจูงใจ มุ่งให้พนักงานเข้าใจความต้องการของตัวเอง ผู้นำเป็นผู้มีอิทธิพลต่อผู้ตามอย่างมีอุดมการณ์ เลือกใช้วิธีการกระตุ้นทางปัญญา มุ่งสร้างแรงบันดาลใจและใช้ขับเคลื่อนผู้ตามเพื่อสร้างประโยชน์แก่องค์กร ในการทบทวนเอกสารพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพนักงานหลากหลายสายงาน ทั้งในองค์การภาครัฐและเอกชน (Tan et al., 2021)

รวมทั้งปัจจัยทรัพยากรในการทำงาน พบงานศึกษาของ He et al. (2019) ได้ใช้กรอบแนวคิด The JDR Model ศึกษาอิทธิพลของปัจจัยบรรยากาศองค์การที่ส่งเสริมนวัตกรรม พบว่าเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลกับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการรับรู้ความสามารถในการสร้างสรรค์ของตนที่มีต่อตัวแปรพฤติกรรมนวัตกรรมของพนักงานบริษัทด้านเทคโนโลยี งานศึกษาของ Shanker et al. (2017) พบว่า บรรยากาศองค์การที่ส่งเสริมนวัตกรรมเป็นปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพนักงานระดับบริหาร และในงานศึกษาของ Siwaphithak et al. (2012) พบว่า บรรยากาศการสร้างนวัตกรรมเป็นปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของผู้บริหารระดับสูงและพนักงานปฏิบัติการ

งานศึกษานี้จึงได้เลือกศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน ประกอบด้วยตัวแปรทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (ปัจจัยทรัพยากรส่วนบุคคล) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และบรรยากาศองค์การที่ส่งเสริมนวัตกรรม (ปัจจัยทรัพยากรในการทำงาน) ผ่านตัวแปรคั่นกลาง คือ การมอบอำนาจด้านจิตใจในงานและความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน ทั้งนี้อธิบายความเชื่อมโยงของตัวแปรตามแนวคิด The JDR Model ซึ่งจะได้ศึกษาเพื่อสร้างความชัดเจนในเชิงทฤษฎีต่อไป โดยภาพรวมพบว่าการศึกษาพฤติกรรมกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานในบริบทสังคมไทยยังมีอยู่ค่อนข้างน้อย งานศึกษาส่วนใหญ่ที่พบเป็นการศึกษาในภาคองค์กรธุรกิจ ซึ่งการพัฒนาในเชิงทฤษฎีจำเป็นต้องขยายขอบเขตการอธิบายไปสู่องค์กรทุกประเภท งานศึกษานี้จึงต้องการศึกษาในสถาบันการศึกษาโดยเลือกศึกษากับกลุ่มเป้าหมายพนักงานสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เพราะด้วยลักษณะงานมีความเกี่ยวข้องกับระบบการบริหารงาน ทำให้มีโอกาสพัฒนานวัตกรรมด้านระบบและกลไกการทำงานได้อย่างต่อเนื่อง แตกต่างจากสายงานวิชาการที่การสร้างสรรคงานจะเป็นความรับผิดชอบส่วนบุคคลของอาจารย์อย่างชัดเจน แนวทางการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์เพื่อปรับเปลี่ยนสภาพปัจจัยที่เป็นสาเหตุของพฤติกรรมกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการจึงมีแนวโน้มเกิดผลลัพธ์ในเชิงปฏิบัติได้อย่างแท้จริง ด้วยการสร้างปัจจัยทรัพยากรต่าง ๆ ทั้งปัจจัยทรัพยากรในการทำงาน การพัฒนาคุณลักษณะปัจจัยทรัพยากรส่วนบุคคลของพนักงาน การกำหนดกลยุทธ์และแผนการดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อส่งเสริมให้พฤติกรรมกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการเป็นกุญแจสำคัญที่จะขับเคลื่อนองค์การสู่ความสำเร็จ สนับสนุนการพัฒนาองค์การสู่การเป็น “องค์กรแห่งนวัตกรรม” สามารถสร้างนวัตกรรมก่อให้เกิดประโยชน์แก่สังคมและประเทศชาติได้อย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน ประกอบด้วย ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และบรรยากาศองค์การที่ส่งเสริมนวัตกรรม ผ่านตัวแปรการมอบอำนาจด้านจิตใจในงานและความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
2. เพื่อพัฒนาและทดสอบแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์ปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานเป็นตัวแปรที่ศึกษาพฤติกรรมของพนักงานที่มีเป้าหมายชัดเจน เป็นการสะท้อนผลรวมของการกระทำที่มุ่งสร้างและส่งเสริมความคิดใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่องานในบทบาทหน้าที่งานของพนักงานและองค์การ (Paul & Devi, 2018) เป็นลักษณะของพฤติกรรมที่ได้รับการกระตุ้นจากสิ่งเร้า ก่อให้เกิดแรงจูงใจ มีความเข้มข้น มีทิศทางและเป้าหมาย ทำให้พนักงานต้องการทุ่มเทตนเอง ต้องการความรู้และประสบการณ์จากการได้ลงมือปฏิบัติงาน ต้องการงานที่ตนรับผิดชอบให้สำเร็จก้าวหน้า (Steers, 1977) ทั้งนี้ในการทบทวนเอกสารยังไม่พบทฤษฎีที่อธิบายกระบวนการเกิดพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานที่ชัดเจน ทว่าพบงานศึกษาที่นำแบบจำลองความต้องการและทรัพยากรในการทำงาน (The Job Demands-Resources Model: The JDR Model) มาใช้อธิบายพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน ซึ่งแบบจำลองใช้คำว่า ผลการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ โดยแบบจำลองได้อธิบายความเชื่อมโยงของปัจจัย 3 ส่วนคือ ปัจจัยทรัพยากรในการทำงาน ปัจจัยทรัพยากรส่วนบุคคล และปัจจัยความต้องการของงาน และปัจจัยทั้ง 3 ส่วนส่งผลร่วมกันต่อความยึดมั่นผูกพันในการทำงานและผลการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ของพนักงาน (Bakker & Demerouti, 2007) งานวิจัยนี้จึงได้นำ The JDR Model มาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา

ในการศึกษาตัวแปรพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน ได้จำแนกองค์ประกอบตามแนวคิดของ De Jong and Hartog (2010) จำแนกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1) พฤติกรรมการสำรวจความคิด (Idea exploration) เป็นพฤติกรรมที่เชื่อว่า การพบปัญหาคือจุดเริ่มต้นของแนวทางการแก้ไขปัญหา การเปลี่ยนแปลงคือโอกาสของการพัฒนานวัตกรรม พนักงานพยายามคิดหาวิธีการทำงานด้วยความคิดใหม่ ใส่ใจกับประเด็นปัญหาต่าง ๆ ในองค์การ แม้จะอยู่นอกเหนืองานประจำก็ตาม พนักงานพยายามทบทวนวิธีการต่าง ๆ ที่อาจจะช่วยให้ทำงานดีขึ้นกว่าเดิม 2) พฤติกรรมการก่อเกิดความคิด (Idea generation) เป็นการค้นหาแนวคิดด้วยวิธีการที่หลากหลาย บูรณาการแนวคิด นำวิธีการแก้ปัญหาต่าง ๆ มาเรียบเรียงจัดลำดับอย่างเป็นระบบ จนเกิดเป็นความคิดใหม่ วิธีการใหม่ ค้นคว้าเทคนิค หรือเครื่องมือทำงานใหม่ ๆ ที่จะช่วยเพิ่มคุณภาพงาน ทำให้เกิดความคิดและวิธีการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ 3) พฤติกรรมการทำให้ความคิดได้รับการยอมรับ (Idea championing) เป็นการขยายความคิดใหม่ให้เป็นที่รับรู้ในวงกว้าง นำเสนอ เผยแพร่ไป ให้ได้รับการยอมรับและการสนับสนุนที่ดี สนับสนุนความคิดเชิงนวัตกรรมของผู้อื่น นำเสนอความคิดเชิงนวัตกรรมต่อผู้บริหาร โน้มน้าวบุคคลอื่นในหน่วยงานให้สนับสนุนความคิดเชิงนวัตกรรม สร้างการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและ 4) พฤติกรรมการนำความคิดลงสู่การปฏิบัติ (Idea

implementation) เป็นการนำลงสู่การปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพของงานและเกิดประโยชน์ต่อองค์กร แปลงความคิดให้เข้าสู่ขั้นตอนการปฏิบัติอย่างเป็นระบบ สนับสนุนการนำความคิดใหม่ ๆ เข้าสู่การปฏิบัติเพื่อประโยชน์ในการสร้างนวัตกรรมในองค์กร

เมื่อนำแนวคิด The JDR Model มาเป็นกรอบในการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน ส่วนของปัจจัยทรัพยากรส่วนบุคคล พบว่า ทูทางจิตวิทยาเชิงบวกเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการมอบอำนาจด้านจิตใจในงานและความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของพนักงาน (Joo et al., 2016) ทูทางจิตวิทยาเชิงบวกเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน (Qin et al., 2021) ส่วนของปัจจัยทรัพยากรในการทำงาน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการมอบอำนาจด้านจิตใจในงาน (Attari, 2013) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน (Ghadi et al., 2013) และปัจจัยทรัพยากรในการทำงาน พบว่า บรรยากาศนวัตกรรมเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการมอบอำนาจด้านจิตใจในงาน (Sagnak et al., 2015) และบรรยากาศองค์กรเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน (Phina et al., 2021) รวมทั้งพบว่า ความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน (Soetantyo & Ardiyanti, 2018) และการมอบอำนาจด้านจิตใจในงานซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน (Alkhodary, 2016) จึงได้นำแนวคิดของ The JDR Model มาเชื่อมโยงกับผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้

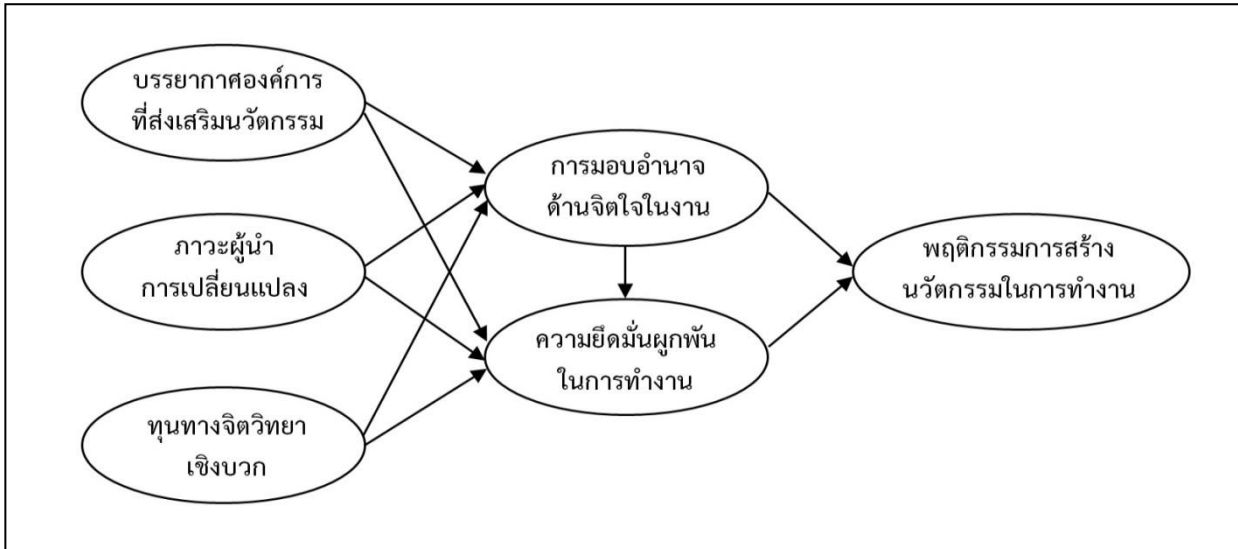
กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ The JDR Model มาเป็นกรอบในการศึกษาผลของตัวแปรทูทางจิตวิทยาเชิงบวก (ปัจจัยทรัพยากรส่วนบุคคล) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และบรรยากาศองค์กรที่ส่งเสริมนวัตกรรม (ปัจจัยทรัพยากรในการทำงาน) ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน ผ่านตัวแปรการมอบอำนาจด้านจิตใจในงาน และความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน

โดยจำแนกองค์ประกอบของพฤติกรรมกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานตามแนวคิดของ De Jong and Hartog (2010) ซึ่งจำแนกออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรมการสำรวจความคิด (Idea exploration) พฤติกรรมการก่อเกิดความคิด (Idea generation) พฤติกรรมการทำให้ความคิดได้รับการยอมรับ (Idea championing) และพฤติกรรมการนำความคิดลงสู่การปฏิบัติ (Idea implementation) เพราะองค์ประกอบอธิบายกระบวนการของพฤติกรรมกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานไว้ชัดเจน เริ่มต้นด้วยการค้นพบปัญหา การก่อเกิดความคิด การทำให้ความคิดได้รับการยอมรับ และการทำให้ความคิดนั้นถูกปฏิบัติและใช้ประโยชน์ได้จริง มีความชัดเจนในการอธิบายและสะดวกในการปฏิบัติ ผู้วิจัยจึงได้นำมากำหนดเป็นแบบจำลองสมมติฐานเพื่อทดสอบความสอดคล้องกลมกลืนและพิสูจน์สมมติฐานต่อไป

ภาพประกอบ 1

กรอบแนวคิดการวิจัย



สมมติฐานการวิจัย

แบบจำลองสมมติฐานที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และสมมติฐานย่อยตามเส้นทางอิทธิพลของตัวแปรทั้งอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนี้

1. พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานได้รับอิทธิพลทางตรงจากความเชื่อมั่นผูกพันในการทำงาน และการมอบอำนาจด้านจิตใจในงาน
2. ความเชื่อมั่นผูกพันในการทำงานได้รับอิทธิพลทางตรงจากการมอบอำนาจด้านจิตใจในงาน บรรยากาศองค์การที่ส่งเสริมนวัตกรรม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก
3. การมอบอำนาจด้านจิตใจในงานได้รับอิทธิพลทางตรงจากบรรยากาศองค์การที่ส่งเสริมนวัตกรรม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก
4. ความเชื่อมั่นผูกพันในการทำงานได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากบรรยากาศองค์การที่ส่งเสริมนวัตกรรม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก
5. พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากบรรยากาศองค์การที่ส่งเสริมนวัตกรรม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก และการมอบอำนาจด้านจิตใจในงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างสุ่มมาจากพนักงานสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จากประชากรจำนวน 1,434 คน ซึ่งพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจะต้องมีระยะเวลาการทำงานในมหาวิทยาลัยนี้ อย่างน้อย 1 ปี เพราะตัวแปรในการศึกษาเกี่ยวข้องกับปัจจัยทรัพยากรการทำงานและการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน ดังนั้นจึงควรต้องมีระยะเวลาการปฏิบัติงานที่ยาวนานพอควร การศึกษาใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ จำแนกตามประเภทหน่วยงาน และมีจำนวนตามสัดส่วน แล้วใช้การสุ่มอย่างง่ายให้ได้จำนวนตามกำหนด ทั้งนี้ได้

กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เพียงพอในการวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้างซึ่งควรมีขนาดกลุ่มตัวอย่าง 10 - 20 คน ต่อตัวแปรสังเกต 1 ตัวแปร (Schumacker & Lomax, 2004) ซึ่งในการวิจัยมีตัวแปรสังเกตทั้งสิ้น 21 ตัวแปร สังเกตจึงควรมีจำนวนกลุ่มตัวอย่างไม่น้อยกว่า 420 คน ทั้งนี้วิธีการรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามอาจมีสัดส่วนการตอบกลับไม่เกิน 70 เปอร์เซ็นต์ (Nulty, 2008) ผู้วิจัยจึงได้ขดเซยจำนวนแบบสอบถามเป็น 600 ชุด ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา 535 ชุด เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ 514 ชุด คิดเป็นร้อยละ 85.67 ของจำนวนแบบสอบถามที่ส่งไป การเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบผสมผสานทั้งแบบสอบถามและออนไลน์ เพราะรูปแบบการปฏิบัติงานในช่วงเวลาการศึกษาวิจัยมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบเนื่องจากอยู่ในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019

เครื่องมือการวิจัย

ประเภทของการวิจัย เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ที่เก็บข้อมูลแบบภาคตัดขวางช่วงเวลาเดียวกัน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม 6 ฉบับ ได้พัฒนาปรับปรุงจากแบบวัดจากทั้งในประเทศและต่างประเทศ ได้ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ 4 ท่าน ข้อคำถามต้องมีค่าดัชนีความสอดคล้องมากกว่าหรือเท่ากับ 0.50 (Sisathitnarakun, 2012) ทดสอบความเชื่อมั่นด้วยวิธีการวิเคราะห์ข้อคำถามรายข้อมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับคะแนนรวมตั้งแต่ 0.30 ขึ้นไป (Aiken, 2003) และทดสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน แบบวัดเป็นมาตรวัดประเมินค่า 6 ระดับ ตั้งแต่จริงที่สุด ถึง ไม่จริงเลย โดยที่ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลแบบสอบถามในช่วงเดือน ธันวาคม พ.ศ. 2564 ถึง เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2565 โดยมีข้อมูลเกี่ยวกับแบบวัดที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

แบบวัดพฤติกรรมกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน ปรับปรุงจากแบบวัดในงานศึกษาของ De Jong and Den Hartog (2010) มีข้อคำถามที่ใช้จริง 12 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นแบบสอดคล้องภายในเท่ากับ 0.952 มีค่าอำนาจจำแนกเท่ากับ 0.946-0.951 ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน มีค่าดัชนีความกลมกลืนของแบบจำลองได้แก่ $\chi^2 = 162.52$, $df = 48$, $p < .000$, CFI = 0.99, GFI = 0.95, RMSEA = 0.068 ค่า CR = 0.96, AVE = 0.69

แบบวัดความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน ปรับปรุงจากแบบวัดในงานศึกษาของ Schaufeli et al. (2006) มีข้อคำถามที่ใช้จริง 9 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นแบบสอดคล้องภายในเท่ากับ 0.923 มีค่าอำนาจจำแนกเท่ากับ 0.910-0.923 ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน มีค่าดัชนีความกลมกลืนของแบบจำลองได้แก่ $\chi^2 = 64.46$, $df = 24$, $p < .000$, CFI = 0.99, GFI = 0.97, RMSEA = 0.057 ค่า CR = 0.94, AVE = 0.62

แบบวัดการมอบอำนาจด้านจิตใจในงาน ปรับปรุงจากแบบวัดในงานศึกษาของ Spreitzer (1995) มีข้อคำถามที่ใช้จริง 12 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นแบบสอดคล้องภายในเท่ากับ 0.943 มีค่าอำนาจจำแนกเท่ากับ 0.936-0.941 ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน มีค่าดัชนีความกลมกลืนของแบบจำลองได้แก่ $\chi^2 = 148.35$, $df = 48$, $p < .000$, CFI = 0.99, GFI = 0.95, RMSEA = 0.064 ค่า CR = 0.98, AVE = 0.80

แบบวัดทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ปรับปรุงจากแบบวัดในงานศึกษาของ Arin (2012) และแบบวัดในงานศึกษาของ Luthans et al. (2007) มีข้อคำถามที่ใช้จริง 13 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นแบบสอดคล้องภายในเท่ากับ 0.946 มีค่าอำนาจจำแนกเท่ากับ 0.912-0.944 ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน มีค่าดัชนีความกลมกลืนของแบบจำลองได้แก่ $\chi^2 = 180.41$, $df = 59$, $p < .000$, CFI = 0.99, GFI = 0.95, RMSEA = 0.063 ค่า CR = 0.75, AVE = 0.67

แบบวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงจากแบบวัดในงานศึกษาของ Chongvisal (2000) โดยปรับข้อคำถามเพื่อใช้วัดการรับรู้และความรู้สึกของพนักงานต่อพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา มีข้อคำถามที่ใช้จริง 20 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นแบบสอดคล้องภายในเท่ากับ 0.984 มีค่าอำนาจจำแนกเท่ากับ 0.982-0.984 ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน มีค่าดัชนีความกลมกลืนของแบบจำลองได้แก่ $\chi^2 = 479.96$, $df = 164$, $p < .000$, CFI = 0.99, GFI = 0.91, RMSEA = 0.061 ค่า CR = 0.99, AVE = 0.82

แบบวัดบรรยากาศองค์การที่ส่งเสริมนวัตกรรม ปรับปรุงจากแบบวัดในงานศึกษาของ Chen & Huang (2007) มีข้อคำถามที่ใช้จริง 8 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นแบบสอดคล้องภายในเท่ากับ 0.950 มีค่าอำนาจจำแนกเท่ากับ 0.937-0.956 ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน มีค่าดัชนีความกลมกลืนของแบบจำลองได้แก่ $\chi^2 = 62.49$, $df = 19$, $p < .000$, CFI = 0.99, GFI = 0.97, RMSEA = 0.067 ค่า CR = 0.96, AVE = 0.77

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่ออธิบายลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละและค่าเฉลี่ย และการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบปัญหาวิจัยตามวัตถุประสงค์ โดยการตรวจสอบความสอดคล้องของแบบจำลองกับข้อมูลเชิงประจักษ์ใช้ค่าสถิติ ได้แก่ ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-Square Statistics) และดัชนีบ่งชี้ความกลมกลืน ได้แก่ SRMR, RMSEA, GFI, NFI, CFI, NNFI และ PNFI

จริยธรรมในการวิจัย

จริยธรรมในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้รับการรับรองโครงการวิจัยตามแนวทางหลักจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี Exp 02/65 ออกให้ ณ วันที่ 15 มกราคม 2565 ซึ่งผู้วิจัยมีแนวทางในการพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง โดยได้อธิบายวัตถุประสงค์ ขั้นตอนรายละเอียดในการวิจัย และการเก็บรวบรวมข้อมูล รวมทั้งเปิดโอกาสให้กลุ่มตัวอย่างซักถามปัญหาหรือข้อสงสัยต่าง ๆ การมีส่วนร่วมของกลุ่มตัวอย่างเป็นด้วยความสมัครใจ และผู้วิจัยจะนำเสนอผลการวิจัยโดยภาพรวมเท่านั้น

ผลการวิจัย

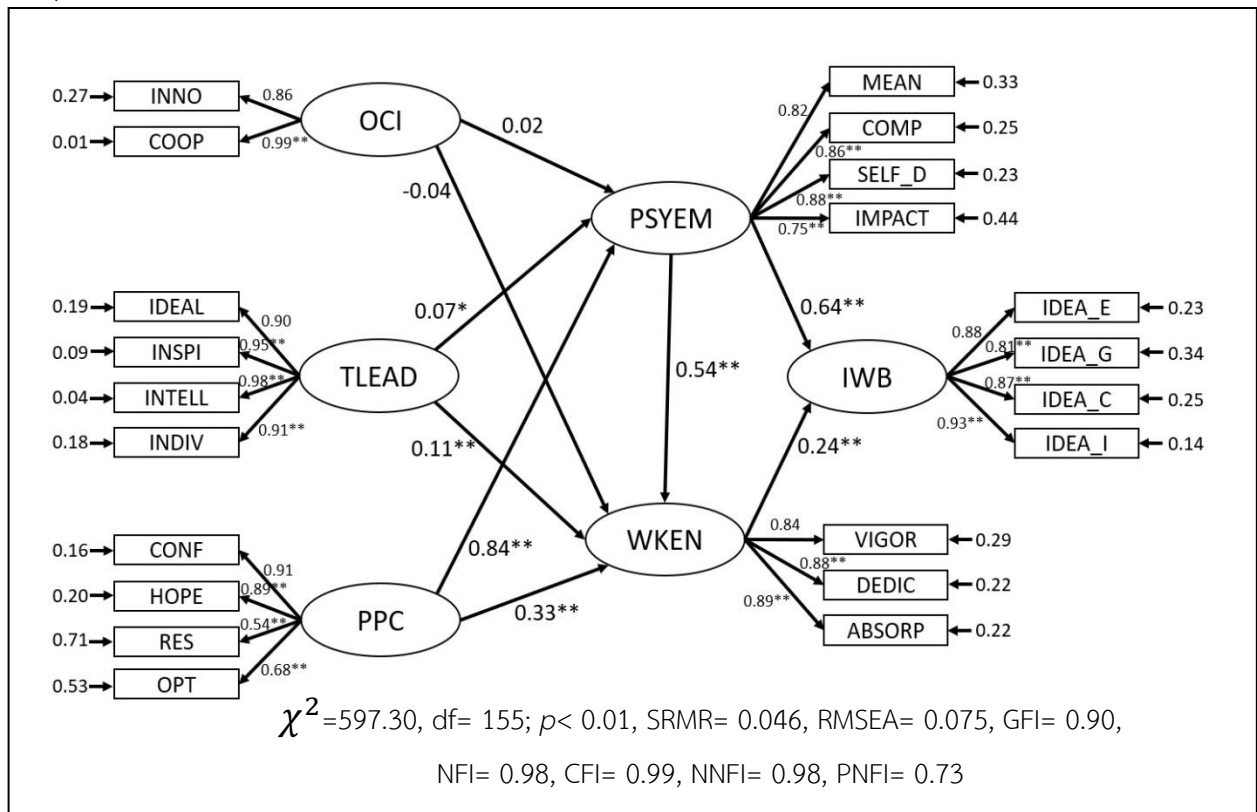
1. ข้อมูลเบื้องต้นพบว่า โดยส่วนใหญ่แล้วกลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิง จำนวน 399 คน (ร้อยละ 77.63) มีอายุอยู่ในช่วง 30 ปี ถึง 35 ปี จำนวน 114 คน (ร้อยละ 22.18) มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 365 คน (ร้อยละ 71.01) มีสถานภาพโสด จำนวน 252 คน (ร้อยละ 49.03) มีสถานภาพการทำงานเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 266 คน (ร้อยละ 51.75) มีประสบการณ์ในการทำงานในมหาวิทยาลัยแห่งนี้ มากกว่า 1 ปี

จนถึง 4 ปี จำนวน 110 คน (ร้อยละ 21.40) และส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ในสังกัดหน่วยงานระดับคณะ วิทยาลัย จำนวน 304 คน (ร้อยละ 59.14)

2. ผลการประมาณค่าอิทธิพลในแบบจำลอง ตามภาพประกอบ 2

ภาพประกอบ 2

ผลการประมาณค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี (n=514)



หมายเหตุ: ตัวเลขในแบบจำลองแสดงเป็นคะแนนมาตรฐาน (Standardize score), ตัวแปรแฝงทุกตัวแปรแฝงถูกกำหนดให้มีหน่วยการวัดเดียวกับตัวแปรสังเกตแรกของตัวแปรแฝงนั้น ดังนั้นตัวแปรสังเกตแรกจึงไม่มีการทดสอบนัยสำคัญของค่าน้ำหนักองค์ประกอบ, INNO=บรรยากาศเกี่ยวกับนวัตกรรม, COOP=บรรยากาศการร่วมมือกัน, IDEAL=การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์, INSPI=การสร้างแรงบันดาลใจ, INTELL=การกระตุ้นทางปัญญา, INDIV=การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล, CONF=ความมั่นใจในความสามารถของตนเอง, HOPE=ความหวัง, RES=การปรับฟื้นคืนสภาพ, OPT=การมองโลกในแง่ดี, MEAN=การรับรู้ความหมาย, COMP=ความสามารถในการทำงาน, SELF_D=การตัดสินใจด้วยตนเอง, IMPACT=ผลกระทบ, VIGOR=ความมีพลังในการทำงาน, DEDIC=ความอุทิศตนในการทำงาน, ABSORP=ความมีใจจดจ่ออยู่กับงาน, IDEA_E=พฤติกรรมกรรมการสำรวจความคิด, IDEA_G=พฤติกรรมกรรมการก่อให้เกิดความคิด, IDEA_C=พฤติกรรมกรรมการทำให้ความคิดได้รับการยอมรับ, IDEA_I=พฤติกรรมกรรมการนำความคิดลงสู่การปฏิบัติ

ตาราง 1

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรแฝงที่ศึกษา (n=514)

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรแฝง					
	1	2	3	4	5	6
1. พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน (IWB)	-					
2. ความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน (WKEN)	.747	-				
3. การมอบอำนาจด้านจิตใจในงาน (PSYEM)	.754	.874	-			
4. ทฤษฎีจิตวิทยาเชิงบวก (PPC)	.780	.853	.899	-		
5. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TLEAD)	.542	.619	.615	.631	-	
6. บรรยากาศองค์การที่ส่งเสริมนวัตกรรม (OCI)	.515	.555	.597	.634	.620	-

ตาราง 2

คะแนนมาตรฐานผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง (Direct effect: DE) อิทธิพลทางอ้อม (Indirect effect: IE) อิทธิพลรวม (Total effect: TE) ของตัวแปรสาเหตุที่ส่งผลต่อตัวแปรผลและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงสาเหตุ พหุคูณกำลังสองของตัวแปร (Squared Multiple Correlation: R²) ของแบบจำลองปรับแก้

ตัวแปรเชิงสาเหตุ	ตัวแปรผลลัพธ์								
	การมอบอำนาจด้านจิตใจในงาน			ความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน			พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน		
	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE
1. บรรยากาศองค์การที่ส่งเสริมนวัตกรรม	.02	-	.02	-.04	.01	-.03	-	.01	.01
2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	.07*	-	.07*	.11**	.04*	.15**	-	.08**	.08**
3. ทฤษฎีจิตวิทยาเชิงบวก	.84**	-	.84**	.33**	.45**	.78**	-	.73**	.73**
4. การมอบอำนาจด้านจิตใจในงาน	-	-	-	.54**	-	.54**	.64**	.13**	.77**
5. ความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน	-	-	-	-	-	-	.24**	-	.24**
%R ²	.813			.793			.588		

หมายเหตุ: * p<.05, **p<.01

ผลการทดสอบความสอดคล้องของแบบจำลองในขั้นต้น พบว่า แบบจำลองสมมติฐานมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับน้อย โดยมีค่าการทดสอบความสอดคล้องก่อนปรับโมเดล ได้แก่ ค่าไค-สแควร์ (χ^2) มีค่า 805.97, df= 161; $p < 0.01$, SRMR= 0.050, RMSEA= 0.088, GFI= 0.87, NFI= 0.98, CFI= 0.98, NNFI= 0.98, PNFI= 0.75 ดังนั้น ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการเพิ่มเส้นความสัมพันธ์ของความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกตซึ่งอยู่ในตัวแปรแฝงเดียวกัน ทำให้แบบจำลองสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์มากขึ้น และมีความกลมกลืนดีกว่าแบบจำลองเดิม ($\Delta\chi^2 = 208.67$, $\Delta df = 6$) โดยมีค่าการทดสอบความสอดคล้องหลังปรับโมเดล ได้แก่ ค่าไค-สแควร์ (χ^2) มีค่า

597.30, $df = 155$; $p < 0.01$, SRMR = 0.046, RMSEA = 0.075, GFI = 0.90, NFI = 0.98, CFI = 0.99, NNFI = 0.98, PNFI = 0.73

จากผลการวิเคราะห์ในตาราง 3 และภาพประกอบ 2 พบผลที่เป็นไปตามสมมติฐานในบางส่วนซึ่งมีสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของตัวแปรสาเหตุที่ส่งผลต่อตัวแปรผล ดังนี้

1. พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานได้รับอิทธิพลทางตรงจากความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน ($\beta = .24$, $\alpha < .01$) และการมอบอำนาจด้านจิตใจในงาน ($\beta = .64$, $\alpha < .01$)

2. ความยึดมั่นผูกพันในการทำงานได้รับอิทธิพลทางตรงจากการมอบอำนาจด้านจิตใจในงาน ($\beta = .54$, $\alpha < .01$) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ($\beta = .11$, $\alpha < .01$) และทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ($\beta = .33$, $\alpha < .01$) โดยที่ค่าอิทธิพลทางตรงของตัวแปรบรรยากาศองค์การที่ส่งเสริมนวัตกรรมไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จึงสนับสนุนสมมติฐานการวิจัยเพียงบางส่วน

3. การมอบอำนาจด้านจิตใจในงานได้รับอิทธิพลทางตรงจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ($\beta = .07$, $\alpha < .05$) และทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ($\beta = .84$, $\alpha < .01$) โดยที่ค่าอิทธิพลทางตรงของตัวแปรบรรยากาศองค์การที่ส่งเสริมนวัตกรรมไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จึงสนับสนุนสมมติฐานการวิจัยเพียงบางส่วน

4. ความยึดมั่นผูกพันในการทำงานได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ($\beta = .04$, $\alpha < .05$) และทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ($\beta = .45$, $\alpha < .01$) โดยที่ค่าอิทธิพลทางอ้อมของตัวแปรบรรยากาศองค์การที่ส่งเสริมนวัตกรรมไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จึงสนับสนุนสมมติฐานการวิจัยเพียงบางส่วน

5. พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ($\beta = .08$, $\alpha < .01$) ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ($\beta = .73$, $\alpha < .01$) และการมอบอำนาจด้านจิตใจในงาน ($\beta = .13$, $\alpha < .01$) โดยที่ค่าอิทธิพลทางอ้อมของตัวแปรบรรยากาศองค์การที่ส่งเสริมนวัตกรรมไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จึงสนับสนุนสมมติฐานการวิจัยเพียงบางส่วน

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า แบบจำลองสมมติฐานสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยที่ส่วนใหญ่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยย่อย ซึ่งอภิปรายผลได้ดังนี้

1. จากการศึกษาพบว่า พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานได้รับอิทธิพลทางตรงจากความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน และการมอบอำนาจด้านจิตใจในงาน ซึ่งสอดคล้องกับ Soetantyo and Ardiyanti (2018) ที่ศึกษาพบว่า ความยึดมั่นผูกพันในการทำงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน และสอดคล้องกับ Alkhodary (2016) ที่ศึกษาพบว่า การมอบอำนาจด้านจิตใจในงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน ผลการศึกษาสะท้อนให้เห็นว่าพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานมีความเชื่อมโยงกับคุณลักษณะทางจิตบางประการของพนักงาน สอดคล้องตามกรอบแนวคิดของ The JDR Model ที่ได้อธิบายผลลัพธ์ของความยึดมั่นผูกพันในการทำงานว่ามีผลต่อผลการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ และผลการปฏิบัติงานนอกบทบาทของพนักงาน สอดคล้องตามแนวคิดของ Reijseger et al. (2017) ที่อธิบายว่า

พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานเป็นรูปแบบหนึ่งของผลการปฏิบัติงานนอกบทบาท และสอดคล้องตามแนวคิดของ Quiñones et al. (2013) ที่อธิบายว่า การมอบอำนาจด้านจิตใจในงานเป็นปัจจัยทรัพยากรส่วนบุคคลของพนักงาน ผลการศึกษาในส่วนนี้ทำให้พบช่องทางของพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน ซึ่งถือเป็นประโยชน์ในเชิงทฤษฎี รวมทั้งทำให้มีแนวทางในการปฏิบัติเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานที่ชัดเจนขึ้น

2. จากการศึกษาพบว่า ความยืดหยุ่นผูกพันในการทำงานได้รับอิทธิพลทางตรงจากการมอบอำนาจด้านจิตใจในงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ซึ่งสอดคล้องกับ Quiñones et al. (2013) ที่ศึกษาพบว่า การมอบอำนาจด้านจิตใจในงานเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความยืดหยุ่นผูกพันในการทำงาน สอดคล้องกับ Ghadi et al. (2013) ที่ศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความยืดหยุ่นผูกพันในการทำงาน และสอดคล้องกับ Qin et al. (2021) ที่ศึกษาพบว่า ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความยืดหยุ่นผูกพันในการทำงาน สอดคล้องตามกรอบแนวคิดของ The JDR Model ที่นำมาอธิบายว่า การมอบอำนาจด้านจิตใจในงาน และทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกเป็นปัจจัยทรัพยากรส่วนบุคคลของพนักงาน เชื่อมโยงกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เป็นปัจจัยทรัพยากรในการทำงาน ทำให้พนักงานเกิดความยืดหยุ่นผูกพันในการทำงาน และพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน

3. จากการศึกษาพบว่า การมอบอำนาจด้านจิตใจในงานได้รับอิทธิพลทางตรงจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ซึ่งสอดคล้องกับ Attari (2013) ที่ศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการมอบอำนาจด้านจิตใจในงาน สอดคล้องกับ Joo et al. (2016) ที่ศึกษาพบว่าทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการมอบอำนาจด้านจิตใจในงาน ทั้งนี้หากอธิบายตามกรอบแนวคิดของ The JDR Model ซึ่งทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกถือเป็นปัจจัยทรัพยากรส่วนบุคคลของพนักงาน เชื่อมโยงกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เป็นปัจจัยทรัพยากรในการทำงาน ทั้ง 2 ปัจจัยต่างมีอิทธิพลต่อการมอบอำนาจด้านจิตใจในงาน โดยที่ Quiñones et al. (2013) อธิบายว่า การมอบอำนาจด้านจิตใจในงานก็ถือเป็นปัจจัยทรัพยากรส่วนบุคคลของพนักงาน ผลการศึกษาในส่วนนี้ทำให้เห็นส่วนย่อยของปัจจัยทรัพยากรส่วนบุคคลของพนักงาน ว่าเป็นทั้งคุณลักษณะทางจิตเดิมของพนักงาน (ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก) และคุณลักษณะทางจิตที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน คือ การมอบอำนาจด้านจิตใจในงาน

4. จากการศึกษาพบว่า ความยืดหยุ่นผูกพันในการทำงานได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก สอดคล้องกับ Ghadi et al. (2013) ที่ศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความยืดหยุ่นผูกพันในการทำงาน และสอดคล้องกับ Fitrialdi et al. (2020) ที่ศึกษาพบว่า ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความยืดหยุ่นผูกพันในการทำงาน ผลการวิจัยในส่วนนี้ทำให้เห็นว่า การที่พนักงานจะรู้สึกมีพลังในการทำงาน เกิดความต้องการอุทิศตนในการทำงาน รวมทั้งมีจิตใจที่จดจ่ออยู่กับงาน ทำงานด้วยความรู้สึกดำรงลึกลับอยู่กับงานได้นั้น มีผลทางอ้อมมาจากพฤติกรรมของผู้นำของพนักงานที่จะต้องมามีอิทธิพลต่อพนักงานได้อย่างมีอุดมการณ์ สามารถสร้างแรงบันดาลใจ สร้างการกระตุ้นทางปัญญา รวมทั้งมีความเข้าใจและเข้าถึงพนักงานโดยการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยที่พนักงานจะต้องมีคุณลักษณะทุนทาง

จิตวิทยาเชิงบวกอยู่เป็นพื้นฐาน คือ มีความมั่นใจในความสามารถของตนเอง มีความหวัง สามารถปรับฟื้นคืนสภาพได้เมื่อเผชิญกับปัญหา และเป็นคนที่มีการมองโลกในแง่ดี ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ต่างมีผลต่อความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทั้งต่อพนักงานและองค์กร

5. จากการศึกษาพบว่า พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง ทูทางจิตวิทยาเชิงบวก และการมอบอำนาจด้านจิตใจในงาน ซึ่งสอดคล้องกับ Tan et al. (2021) ที่ศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน สอดคล้องกับ Chen et al. (2021) ที่ศึกษาพบว่า ทูทางจิตวิทยาเชิงบวกเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน และสอดคล้องกับ Alkhodary (2016) ที่ศึกษาพบว่า การมอบอำนาจด้านจิตใจในงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน โดยที่อิทธิพลทางอ้อมของปัจจัยเชิงสาเหตุในงานวิจัยนี้ส่งผลผ่านตัวแปรคั่นกลางการมอบอำนาจด้านจิตใจในงาน และความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน ผลการวิจัยในส่วนนี้ทำให้เห็นว่า พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานเป็นผลจากปัจจัยทรัพยากรในการทำงาน และปัจจัยทรัพยากรส่วนบุคคล ผ่านตัวแปรคั่นกลาง สอดคล้องตามกรอบแนวคิดของ The JDR Model ซึ่งช่วยให้เข้าใจกระบวนการพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานชัดเจนมากขึ้น

6. จากการศึกษาพบว่า ค่าอิทธิพลทางตรงของปัจจัยบรรยากาศองค์การที่ส่งเสริมนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการมอบอำนาจด้านจิตใจในงานและความยึดมั่นผูกพันในการทำงานไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และค่าอิทธิพลทางอ้อมของปัจจัยบรรยากาศองค์การที่ส่งเสริมนวัตกรรมที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน และพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานไม่มีนัยสำคัญทางสถิติเช่นกัน ผลการศึกษานี้ไม่สอดคล้องกับผลจากการทบทวนเอกสารเกี่ยวกับอิทธิพลของปัจจัยบรรยากาศองค์การที่ส่งเสริมนวัตกรรม ผลการศึกษาที่เกิดขึ้นนี้เป็นไปได้ว่าเกิดจากรูปแบบการปฏิบัติงานในช่วงเวลาการศึกษาวิจัยมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบเนื่องจากอยู่ในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019 ซึ่งพนักงานจำเป็นต้องทำงานผ่านอินเทอร์เน็ตและอาจมีผลกระทบต่อความรู้สึกของพนักงาน ทำให้พนักงานมีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้และปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานลดลง ซึ่งอาจส่งผลต่อความคิดใหม่ ๆ ในการทำงาน ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การที่ส่งเสริมนวัตกรรมที่แตกต่างไปจากเดิมที่ควรต้องมีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับผลกระทบที่เกิดขึ้นนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ข้อเสนอแนะในทางทฤษฎี

จากผลวิจัยที่พบว่า พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง และทูทางจิตวิทยาเชิงบวก ผ่านตัวแปรความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน และการมอบอำนาจด้านจิตใจในงาน ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่าพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานเกิดขึ้นจากผลร่วมกันของปัจจัยทรัพยากรส่วนบุคคล และปัจจัยทรัพยากรในการทำงาน ผ่านคุณลักษณะด้านจิตใจบางประการ ซึ่งการพัฒนาเชิงทฤษฎีจะต้องอธิบายคุณลักษณะด้านจิตใจที่เป็นช่องทางนี้ให้ชัดเจนยิ่งขึ้น

รวมทั้ง การศึกษาทูทางจิตวิทยาเชิงบวกในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการวิเคราะห์ตัวแปรโดยกำหนดให้ตัวแปรทูทางจิตวิทยาเชิงบวกเป็นตัวแปรแฝง วิธีการวิเคราะห์นี้ถือได้ว่าเป็นการสนับสนุนเชิงทฤษฎีใน

ด้านโครงสร้างองค์ประกอบ แตกต่างจากงานวิจัยบางส่วนที่ใช้วิธีวิเคราะห์โดยกำหนดให้องค์ประกอบแต่ละด้านเป็นตัวแปรสังเกตและศึกษาอิทธิพลของตัวแปรสังเกตนั้นต่อตัวแปรตามโดยตรง

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. ผลวิจัยสะท้อนความสำคัญของปัจจัยด้านผู้นำ ซึ่งในงานวิจัยได้นำตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมาศึกษาผลในเชิงปัจจัยสาเหตุของพฤติกรรมกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน ดังนั้นในกระบวนการพัฒนานวัตกรรมขององค์กร ผู้นำมีบทบาทสำคัญ เพราะผู้นำต้องสนับสนุนผู้ตามในหลายด้านที่จะกระตุ้นและจูงใจผู้ตามในการสร้างสรรค์นวัตกรรม จนทำให้ความคิดเชิงนวัตกรรมเกิดประโยชน์ในเชิงปฏิบัติ ดังนั้นการสร้างกระบวนการกลุ่มที่จะสนับสนุนพฤติกรรมกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานทั้งในระดับบุคคลและกลุ่มอย่างยั่งยืน จึงเป็นสิ่งที่ผู้นำจะต้องเรียนรู้และนำไปปรับใช้ให้สอดคล้องกับกลุ่มของผู้ตาม

2. ผลวิจัยสะท้อนความสำคัญของปัจจัยด้านจิตลักษณะของพนักงาน ทั้งการมอบอำนาจด้านจิตใจในงานและความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน ดังนั้นในแง่มุมด้านการบริหารงานจึงควรต้องคำนึงถึงคุณลักษณะด้านจิตใจทั้งสองประการ ควรมีแนวทางการดำเนินงานโดยยึดถือหลักการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน เพราะความคิดสร้างสรรค์และการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน ย่อมต้องอาศัยพลังด้านจิตใจของพนักงาน จึงต้องสร้างระบบการทำงานที่สนับสนุนกัน

3. ผลวิจัยสะท้อนความสำคัญของปัจจัยด้านจิตลักษณะเดิมของพนักงาน คือทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ประกอบด้วย ความมั่นใจในความสามารถของตนเอง ความหวัง การปรับฟื้นคืนสภาพ และการมองโลกในแง่ดี ดังนั้นจึงควรสนับสนุนให้พนักงานได้มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาตนเอง และเป็นปัจจัยทรัพยากรส่วนบุคคลที่มีประโยชน์ต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ผลวิจัยนี้พบว่า ตัวแปรผู้นำเป็นปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพนักงาน ซึ่งโดยธรรมชาติแล้วปัจจัยผู้นำย่อมส่งผลต่อตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการกลุ่ม และระบบการทำงานหลายตัวแปร ซึ่งการศึกษาด้วยเทคนิคพหุระดับจะช่วยให้การศึกษาตัวแปรกลุ่มมีความชัดเจนมากขึ้น ช่วยให้การอธิบายเชิงทฤษฎีและความเชื่อมโยงของตัวแปรมีความสอดคล้องกับปรากฏการณ์ที่เป็นจริงมากขึ้น

2. ตัวแปรพฤติกรรมกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานเป็นการอธิบายตัวแปรในเชิงกระบวนการ ซึ่งประกอบด้วย พฤติกรรมการสำรวจความคิด การก่อเกิดความคิด การทำให้ความคิดได้รับการยอมรับ และการนำความคิดลงสู่การปฏิบัติ ทั้งนี้รูปแบบการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของแต่ละบุคคลย่อมแตกต่างกัน หากจะสามารถอธิบายกระบวนการอย่างลึกซึ้งจึงควรต้องมีการศึกษาด้วยรูปแบบกระบวนการอื่นมาช่วยอธิบายและทำความเข้าใจ เช่น การศึกษาด้วยเทคนิคการวิจัยเชิงคุณภาพ การใช้เทคนิคการวิจัยแบบผสมวิธี

3. ผลกระทบของสภาวะโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019 ทำให้รูปแบบและกระบวนการทำงานของพนักงานและองค์กรปรับตัวไปสู่รูปแบบการทำงานรูปแบบใหม่ ซึ่งอาจทำให้ส่งผลต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานหลายประการ การศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานจึงควรต้องมีการศึกษาทบทวนตัวแปรที่เกิดผลกระทบเหล่านั้นด้วย

เอกสารอ้างอิง

- Aiken, L. R. (2003). *Psychological testing and assessment* (11th ed.). Allyn and Bacon.
- Alkhodary, D. (2016). The relationship between employees' empowerment and innovative work behavior. *International Journal of Managerial Studies and Research*, 4(2), 1-15.
<https://www.arcjournals.org/pdfs/ijmsr/v4-i2/1.pdf>
- Arin, N. (2012). *kānsuksā patchai choēng heē læ phon khōng thun thāng chittawitthaya choēng buāk thī mī tō sukphāwa thāng chit læ phruttikam kān patibat ngān phāitai sathānākān khwām mai sangop khōng bukkhalākōn sathāranasuk nai chāngwat chāidān tai*
[The study of antecedents and consequences of psychological capital affecting psychological outcomes and work performance under adverse situation of public health officers in southern border provinces] [Doctoral dissertation, Srinakharinwirot University].
<http://bsris.swu.ac.th/thesis/50199060053RB999.pdf>
- Attari, M. (2013). The impact of transformational leadership on nurse psychological empowerment. *International Journal of Hospital Research*, 2(2), 71-76.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22, 309-328.
- Chen, C. J., & Huang, J. W. (2007). How organizational climate and structure affect knowledge management-The Social interaction perspective. *International Journal of Information Management*, 27, 104-118. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2006.11.001>
- Chen, W., Zhu, X., Sun, S., Liao, S., & Guo, Z. (2021). The impact of employees' psychological capital on innovative work behavior: The chain mediating effect of knowledge donating and knowledge collecting. *Frontiers in Psychology*, 12, 1-13.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.761399>
- Chongvisal, R. (2000). *phonkān fuk 'ōprom phāwa phū nam kān plīanplāng khōng phū nam nisit mahāwitthayalai kasetṣāt* [The Effect of Transformational Leadership Training on Kasetsart University Student Leaders] [Doctoral dissertation, Srinakharinwirot University].
<http://bsris.swu.ac.th/thesis/401996043RB999f.pdf>
- De Jong, J. P. J., & Hartog, D. N. D. (2010). Measuring innovative work behavior. *Creativity and Innovation Management*, 19, 23-36. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2010.00547.x>
- Dixita, A., & Upadhyay, Y. (2021). Role of JD-R Model in up ticking innovative work behavior among higher education faculty. *RAUSP Management Journal*, 56(2), 156-169.
<https://doi.org/10.1108/RAUSP-03-2020-0060>

- Fitrialdi, S., Syahrizal, F., & Abror, A. (2020). The influence of psychological capital, employee engagement, organizational commitment to creativity of civil servants in the government of bukittinggi city. *Advances in Economics, Business and Management Research*, 152, 993-1005.
- Ghadi, M. Y., Fernando, M., & Caputi, P. (2013). Transformational leadership and work engagement the mediating effect of meaning in work. *Leadership & Organization Development Journal*, 34(6), 532-550. <https://doi.org/10.1108/LODJ-10-2011-0110>
- He, P. X., Wu, T. J., Zhao, H. D., & Yang, Y. (2019). How to motivate employees for sustained innovation behavior in job stressors? A cross-level analysis of organizational innovation climate. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16, 1-14. <https://doi.org/10.3390/ijerph16234608>
- Joo, B. K., Lim, D. H., & Kim, S. (2016). Enhancing work engagement the roles of psychological capital, authentic leadership, and work empowerment. *Leadership & Organization Development Journal*, 37(8), 1117 - 1134.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60, 541-572. <https://digitalcommons.unl.edu/cgi/viewcontent.cgi?referer=&httpsredir=1&article=1010&context=leadershipfacpub>
- National Science and Technology Development Agency (NSTDA). (1998). *nawattakam : kunchāē sū khwāmsamret khōng prathēt Thai nai satawat thī yīsip 'et* [Innovation: The key to Thailand's success in the 21st century]. National Science and Technology Development Agency.
- Nulty, D. D. (2008). The adequacy of response rates to online and paper surveys: what can be done? *Assessment and Evaluation in Higher Education*, 33(3), 301-314.
- Paul, V. M. T., & Devi, N. U. (2018). Psychological capital, outcome expectation and job performance: A Mediated model of innovative work behavior. *International Journal for Research in Engineering Application & Management*, 1(1), 52-60. <https://doi.org/10.18231/2454-9150.2019.0460>
- Phina, O. N., Ogechukwuand, N. N., & Shallom, A. A. (2021). Organizational climate and employee engagement: A commercial bank perspective in Southeast Nigeria. *Annals of Management and Organization Research*, 2(3), 161-173.

- Phuaphromyot, P., Lohlohakan, S., & Phonmanuchathip, P. (2010). *kānchātkañ nawattakam samrap phubōrihāñ*. [Innovation Management for Executives] (3th ed.). National Innovation Agency.
- Policy and Planning Division. (2020). *nayōbāi læ yutthasāt mahāwitthayālai theknōlōyī rāt mongkhon than burī Phō.Sō. sōṅṅphanhārōḥhoksipsām - sōṅṅphanhārōḥpætsip* [Policy and Strategy Rajamangala University of Technology Thanyaburi 2020-2037]. <http://www.agr.rmutt.ac.th/download/action-plan-agr-rmutt/RMUTT-moving-towards-innovative-university-63-80.pdf>
- Qin, K., Jia, Z., Lu, T., Liu, S., Lan, J., You, X., & Li, Y. (2021). The role of work engagement in the association between psychological capital and safety citizenship behavior in coal miners: A mediation analysis. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *18*, 1-12.
- Quiñones, M., den Broeck, A. V., & Witte, H. D. (2013). Do job resources affect work engagement via psychological empowerment? A mediation analysis. *Journal of Work and Organizational Psychology*, *29*, 127-134. <http://dx.doi.org/10.5093/tr2013a18>
- Ratnaningsih, I. Z., Prasetyo, A. R., & Prihatsanti, U. (2016). Predicting innovative behavior among employees in a manufacturing company: The role of psychological capital. *Anima Indonesian Psychological Journal*, *31*(2), 84-90. <https://doi.org/10.24123/aipj.v31i2.567>
- Reijseger, G., Peeters, M. C., Taris, T. W., & Schaufeli, W. B. (2017). From motivation to activation: Why engaged workers are better performers. *Journal of Business and Psychology*, *32*(2), 117-130. <https://doi.org/10.1007/s10869-016-9435-z>
- Sagnak, M., Kuruoz, M., Polat, B., & Soylu, A. (2015). Transformational leadership and innovative climate: An examination of the mediating effect of psychological empowerment. *Eurasian Journal of Educational Research*, *60*, 149-162. <https://doi.org/10.14689/ejer.2015.60.9>
- SaiChai, K. (2018). *saphāp kānboḥrihāñ sathāban ‘udomsuksā kap khwāmpen ‘ongkoḥ songsoēm kānsāng nawattakam* [The condition of the administration of higher education institutions and the organization that promotes innovation]. *Research and Development Journal Suan Sunandha Rajabhat University*, *10*(1), 1-12.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Journal of Educational and Psychological Measurement*, *66*(4), 701-716. <https://doi.org/10.1177/013164405282471>

Schumacker, R. E., & Lomax, R. G. (2004). *A beginner's guide to structural equation modeling*.

Lawrence Erlbaum Associates.

Shanker, R., Bhanugopan, R., van der Heijden, B. I. J. M., & Farrell, M. (2017). Organizational climate for innovation and organizational performance: The mediating effect of innovative work behavior. *Journal of Vocational Behavior, 100*, 67-77,

<http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2017.02.004>

Sisathitnarakun, B. (2012). *kānphatthana lāe truat sōp khunnaphāp khruāngmū wīchāi : khunnasombat kān wat choēng chittawitthayā* [Developing and validating the quality of research instruments: psychological measurement properties]. Chulalongkorn University.

Siwaphithak, S., Siwonrawilai, N., & Na ubon, A. (2012). *patchai dān kānchatkān nawattakam khōng 'ongkōn thurakit thī mī phon tō phruttkamkān sāngsan nawattakam khōng phanakngān* [Innovation Management of Business Organization Affecting Employees' Innovative Work Behavior]. *BU Academic Review, 11*(1), 37-51. <https://so01.tci-thaijo.org/index.php/buacademicreview/article/view/81061>

Soetantyo, T. I., & Ardiyanti, N. (2018). Innovative behavior, learning organization, and the mediating role of work engagement in it sector. *Asia Pacific Institute of Advanced Research (APIAR)*, 1-12. https://apiar.org.au/wp-content/uploads/2018/10/2_APCCR_Aug18_BRR754_Bus_1-12.pdf

Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *The Academy of Management Journal, 38*(5), 1442-1465. <https://doi.org/10.2307/256865>

Steers, R. M. (1977). *Organizational effectiveness: A behavioral view*. Goodyear.

Tan, A. B. C., Dun, D. H. V., & Wilderom, C. P. M. (2021). Innovative work behavior in Singapore evoked by transformational leaders through innovation support and readiness. *Creativity and Innovation Management, 30*, 697-712. <https://doi.org/10.1111/caim.12462>

Tummers, L. G. & Bakker, A. B. (2021). Leadership and job demands-resources theory: A systematic review, *Frontiers in Psychology, 12*, 1-13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.722080>