



**ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน :
การทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ**

**Factors Influencing Innovative Work Behavior:
A Systematic Literature Review**

Received: February 3, 2020

Revised: May 10, 2020

Accepted: May 14, 2020

ธารทิพย์ พจน์สุภาพ Thantip Pojsupap^{1,*}

¹ Ph.D, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต
กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย

¹ Ph.D, Assistant Professor of Department of Management, Faculty of Business Administration,
Kasembundit University, Bangkok, Thailand

บทคัดย่อ

สภาพแวดล้อมทางธุรกิจในปัจจุบันต้องการให้องค์กรต่าง ๆ ตระหนักว่า นวัตกรรมเป็นหนึ่งในตัวขับเคลื่อนที่สำคัญที่ช่วยสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน การศึกษานี้เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน ศึกษาผ่านการทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบและการวิเคราะห์เนื้อหา การสรุปผลการทบทวนวรรณกรรมถูกแบ่งเป็น 3 ส่วน คือ ส่วนแรกเกี่ยวข้องกับระเบียบวิธีวิจัย ประกอบด้วย การเก็บรวบรวมข้อมูลและเครื่องมือที่ใช้ อัตราการตอบกลับ ขนาดกลุ่มตัวอย่าง และสถิติที่ใช้วิเคราะห์ ส่วนที่สองเป็นประเด็นขอบเขตในการศึกษา ประกอบด้วย พื้นที่ที่ศึกษา จำนวนและประเภทอุตสาหกรรม และส่วนสุดท้ายเป็นการบ่งชี้ปัจจัยที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานและช่องว่างเพื่อการศึกษาในอนาคต ผลการศึกษานำไปสู่ข้อสรุปที่ชัดเจนว่า พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน เป็นผลมาจากปัจจัยระดับบุคคล อาทิบุคลิกภาพ การสร้างพลังอำนาจ แรงจูงใจภายใน การรับรู้คุณค่าของตนเอง และนอกจากนี้ยังพบว่าปัจจัยระดับองค์กร ได้แก่ ภาวะ

* E-mail address: thantip.poj@kbu.ac.th

ผู้นำและการสนับสนุนจากหัวหน้างาน คุณลักษณะเกี่ยวกับงาน กลุ่มและเครือข่าย และคุณลักษณะขององค์กร ก็มีผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานด้วย

คำสำคัญ: นวัตกรรม, พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน, การทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ

ABSTRACT

Current business environments require that organizations have to be aware that innovation is one of the key drivers to create competitive advantages. This study was about innovative work behaviors (IWBs) by systematically reviewing literatures and analyzing contents. The reviewed literatures were divided into three parts. The first part was the methodology consisting of the data collection, instruments, response rate, sample size and analytical statistics. The second part was the scope of the study consisting of the studied areas as well as the number and types of industries. The final part identified the factors of the IWBs and the gaps for future studies. The results led to the clear conclusion that the IWBs were the outcomes of the individual factors such as personality, empowerment, intrinsic motivation and self-esteem. It was also found that the IWBs of the workers were affected by the organizational factors such as leadership and supervisor supports, job characteristics, groups and networks, and organizational characteristics.

Keywords: Innovation, Innovative work behavior, Systematic literature review

บทนำ

ในโลกปัจจุบันธุรกิจต่างต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ สะท้อนให้เห็นว่าการดำเนินงานแบบเก่า ๆ คงไม่ดีพอที่จะแข่งขันต่อไป สมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์ และคณะ (2553) ได้สรุปว่า นวัตกรรม ประกอบด้วย ความใหม่ ประโยชน์ในเชิงเศรษฐกิจ และการใช้ความรู้และความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งจำเป็นต้องดำเนินงาน สำหรับประเทศไทยแล้ว ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560-2564 ได้ให้ความสำคัญกับการเติบโตทางเศรษฐกิจบนพื้นฐานการใช้ภูมิปัญญาและนวัตกรรม โดยยึดคนเป็นศูนย์กลาง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของชาติและเพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันของประเทศ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559) การนำนวัตกรรมการบริหารจัดการมาประยุกต์ใช้ จึงเป็นเหมือนแนวความคิด แนวทางในการปฏิบัติใหม่ ๆ ที่นำมาใช้เพื่อการจัดการองค์กร สอดคล้องกับ สิริภักตร์ ศิริโท และคณะ (2560) ที่กล่าว

ว่า นวัตกรรมเป็นเครื่องมือสำคัญในการปรับเปลี่ยนองค์กร ซึ่งจะมีส่วนช่วยให้การทำงานนั้นเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีขึ้นกว่าเดิม

จากการศึกษาพบว่า นวัตกรรมถูกพิจารณาในเชิงพฤติกรรมของมนุษย์ ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1980 เป็นต้นมา และมีการศึกษากันอย่างแพร่หลายมากขึ้น ในระยะต่อมาได้เชื่อมโยงกับการศึกษาในเชิงการจัดการองค์กร คำว่า “พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน” ถูกนำมาใช้ครั้งแรกในงานวิจัยด้านจิตวิทยา Scott and Bruce (1994) ได้เพิ่มเติมการอธิบายพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในเชิงกระบวนการ ซึ่งประกอบด้วย การตระหนักถึงปัญหา (Idea Generation) เป็นการระบุนแนวคิดแนวทางใหม่ ๆ เพื่อแก้ปัญหา การส่งเสริมสนับสนุนแนวคิดใหม่ (Idea Promotion) เป็นความพยายามในการแสวงหาการสร้างเครือข่ายความร่วมมือและการสนับสนุนแนวคิดใหม่ และการนำความคิดใหม่ ไปสู่การดำเนินงานจริง (Idea Realization) โดยบุคคลจะนำแนวคิดไปผลิตงานต้นแบบหรือเผยแพร่ไปสู่การปฏิบัติงานระดับสถาบันต่อไป ดังนั้นเมื่อองค์กรต้องเปลี่ยนแปลงภายใต้สภาพแวดล้อมที่ต่างไปจากเดิม องค์กรต้องให้ความสำคัญกับการสร้างคุณค่าในตัวบุคคล การสนับสนุนให้พวกเขาแสดงออกซึ่งพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมจึงมีความสำคัญต่อการได้มาซึ่งผลการดำเนินงานที่ดี

จากที่กล่าวมาทำให้เชื่อมั่นได้ว่า การเพิ่มศักยภาพของคนให้สร้างสรรค์นวัตกรรมที่ดีกว่านั้นย่อม จะนำองค์กรไปสู่การเพิ่มผลิตภาพและสามารถแข่งขันได้ในที่สุด ในมุมมองของผู้ประกอบการและภาคธุรกิจนั้น การสร้างความรู้และการจัดการความรู้เพื่อนำไปสู่การพัฒนาขององค์กรจึงเป็นเรื่องสำคัญ เนื่องจากนวัตกรรมเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างความสามารถในการแข่งขันขององค์กร ผู้บริหารถือเป็นกลไกสำคัญในการสร้างนวัตกรรม จึงต้องให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างและสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานเหล่านั้นมีความสามารถและมีความเข้มแข็งเชิงนวัตกรรม ดังนั้นเพื่อตอบคำถามงานวิจัยที่ว่า มีปัจจัยใดบ้างที่เกี่ยวข้องกับการสร้างพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม ผู้วิจัยมุ่งเน้นกระบวนการทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ เพื่อรวบรวมและสังเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม ผลการศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยคาดว่าจะทำให้ได้ข้อสรุปที่น่าสนใจ อันจะนำไปสู่การสร้างความรู้ ความเข้าใจในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการสร้างพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมที่ลึกซึ้งและกว้างขวางขึ้น

คำถามนำวิจัย

มีปัจจัยใดบ้างที่เกี่ยวข้องกับการสร้างพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมจากกระบวนการทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อทบทวนระเบียบวิธีวิจัย ขอบเขตในการศึกษาวิจัย และสรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานจากวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ประโยชน์ของการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับในเชิงวิชาการ

ผลการศึกษาจะนำไปสู่ข้อค้นพบทางวิชาการในเชิงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร ซึ่งจะเป็ประโยชน์ต่อนักวิจัย นักวิชาการ และผู้ที่สนใจสามารถนำองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยนี้ไปต่อยอดการศึกษาทางวิชาการในอนาคตได้

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับในทางปฏิบัติ

ผลการศึกษาจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร ผู้จัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ ผู้ประกอบการในองค์กร รวมถึงหน่วยงานภาครัฐ สามารถนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ในกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การสรรหาคัดเลือกบุคลากร การวางแผนพัฒนาและฝึกอบรม การปรับโครงสร้างและสภาพแวดล้อมองค์กร ให้เกิดบรรยากาศที่ส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมและรักษาระดับของการมีนวัตกรรมให้คงอยู่กับองค์กรได้ในระยะยาว

การทบทวนวรรณกรรม

1. การทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ (Systematic Literature Reviews)

การแสวงหาความรู้ในการวิจัยนั้น จำเป็นต้องอาศัยการทบทวนวรรณกรรม ซึ่งแสดงให้เห็นถึงมุมมองของปรากฏการณ์ที่ผู้วิจัยต้องการศึกษา เมื่อเวลาผ่านไปปริมาณผลงานวิจัยย่อมมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น ข้อมูลและผลลัพธ์จากการศึกษาวิจัยอาจเปลี่ยนแปลงไป Tranfield *et al.*, (2003) ได้กล่าวถึง การประยุกต์นำการทบทวนอย่างเป็นระบบมาใช้ในงานด้านการจัดการ มีขั้นตอนประกอบด้วย 1) การวางแผนทบทวนวรรณกรรม ผู้วิจัยต้องระบุความจำเป็นของการศึกษาทบทวนวรรณกรรม เตรียมโครงร่างการทบทวน และการพัฒนาแนวคิดของปัญหาการวิจัย 2) การดำเนินการทบทวนวรรณกรรม จำเป็นต้องระบุคำสำคัญหรือคำหลักในการค้นหาซึ่งสร้างจากการครอบคลุมการศึกษาและการอภิปรายภายในทีมผู้ทบทวนวรรณกรรม รวมถึงการกำหนดเกณฑ์คัดเข้าและเกณฑ์คัดออกที่ชัดเจน เพื่อการตรวจสอบอย่างเป็นระบบ อันนำมาซึ่งหลักฐานเชิงประจักษ์ที่มีคุณภาพ ในการตัดสินใจจะรับหรือคัดงานออกอาจจำเป็นต้องอาศัยผู้พิจารณาวรรณกรรมร่วมมากกว่า 1 คน และ 3) การเผยแพร่ผลการทบทวนวรรณกรรม เป็นการสรุปและการเผยแพร่ จะรวมถึงการนำหลักฐานไปสู่การปฏิบัติ

2. นวัตกรรม ความคิดสร้างสรรค์ และพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน

นวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ เป็นคำที่มีความหมายคล้ายคลึงกัน และพบว่าสามารถชี้แทนกันได้ กล่าวคือความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การแสดงออกถึงจินตนาการซึ่งนำไปสู่สิ่งที่เป็นรูปธรรม และเพิ่มมูลค่าในอนาคตได้ Scott and Bruce (1994) ได้กล่าวถึงความคิดสร้างสรรค์ว่าเป็นการทำบางสิ่งเป็นครั้งแรกหรือการสร้างความรู้ใหม่ นับเป็นขั้นตอนแรกของการออกแบบ ส่วนนวัตกรรมจะหมายถึง การใช้ประโยชน์จากสิ่งใหม่ ๆ หมายถึงรวมถึงความคิด วิชาการ สิ่งประดิษฐ์ กระบวนการหรือการปรับปรุงบางอย่างที่มีอยู่แล้วก็ได้ ซึ่งในเชิงธุรกิจจะเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยน

สิ่งประดิษฐ์ให้เป็นความสำเร็จ และนำไปสู่การสร้างมูลค่าและส่งเสริมให้เกิดการใช้งานอย่างแพร่หลาย พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมอาจเริ่มตั้งแต่การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้น ไปจนถึงการพัฒนาแนวคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ แตกต่างจากเดิมโดยสิ้นเชิง ซึ่งมีผลต่อกระบวนการหรือผลิตภัณฑ์ทั่วทั้งองค์การ (Axtell *et al.*, 2000)

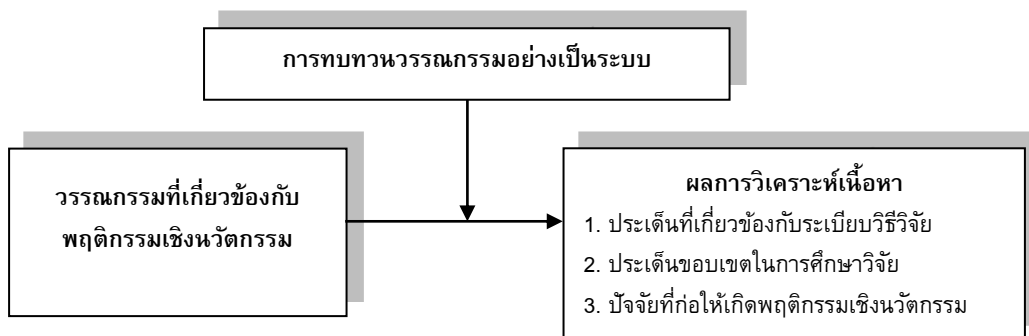
3. ทฤษฎีองค์ประกอบความสร้างสรรค์ (Componential Theory of Creativity)

ทฤษฎีองค์ประกอบความสร้างสรรค์ของ Teresa Amabile ถูกนำเสนอเมื่อปี ค.ศ. 1988 ทฤษฎีนี้มีประโยชน์อย่างกว้างขวางสำหรับการวิจัยเชิงสร้างสรรค์ ทั้งด้านจิตวิทยาและการจัดการองค์การ อีกทั้งยังเป็นทฤษฎีที่ถูกอ้างอิงถึงเป็นอย่างมากในการศึกษาพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม เพื่ออธิบายถึงกระบวนการสร้างของนวัตกรรมขององค์การ โดยมุ่งเน้นว่า นวัตกรรมเป็นการใช้ความคิดสร้างสรรค์ที่ทำให้องค์การประสบความสำเร็จ ทฤษฎีองค์ประกอบความสร้างสรรค์นี้ได้อธิบายถึงกระบวนการสร้างสรรค์และอิทธิพลต่าง ๆ ในกระบวนการและผลลัพธ์ ภายใต้สมมติฐานที่ระบุถึงความต่อเนื่องระดับความสร้างสรรค์ ตั้งแต่ระดับต่ำที่พบได้ในชีวิตประจำวันของบุคคล และระดับสูงที่พบในสิ่งประดิษฐ์ที่สำคัญ การค้นพบทางวิทยาศาสตร์ และในงานศิลปะ นอกจากนี้ยังเชื่อมโยงไปสู่ระดับของความคิดสร้างสรรค์ที่บุคคลสร้างขึ้นตามหน้าที่ในการทำงาน Amabile (1988) เสนอว่าความเชี่ยวชาญกระบวนการทางปัญญา และแรงจูงใจภายใน เป็นองค์ประกอบสำคัญของความสร้างสรรค์ นอกจากนี้เขายังให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมทางสังคม สิ่งนี้เองทำให้ทฤษฎีนี้มีความแตกต่างจากทฤษฎีความคิดสร้างสรรค์ทางจิตวิทยาอื่น ๆ

จากการศึกษางานวิจัยที่ผ่านมาในอดีตพบว่า การศึกษาพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมส่วนใหญ่ถูกอธิบายภายใต้แนวคิดความคิดสร้างสรรค์ทางจิตวิทยา ในระยะเวลาต่อมา นักวิชาการได้มุ่งเน้นการทวนสอบตัวแปรที่เกี่ยวข้องซึ่งมีลักษณะความสัมพันธ์ที่ซับซ้อนมากขึ้น เนื่องจากพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมนั้นมิได้เกิดจากความสามารถและทักษะในตัวของบุคคลเท่านั้น ยังมีกระบวนการทางสังคมที่มีอิทธิพลกระตุ้นให้เกิดนวัตกรรมด้วย (Kanter, 1988)

การออกแบบการศึกษา

ในการดำเนินงานผู้วิจัยได้วางกรอบการศึกษา เพื่อนำไปสู่ข้อสรุปผลการวิเคราะห์เนื้อหาใน 3 ประเด็น ประกอบด้วย ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับระเบียบวิธีวิจัย ประเด็นขอบเขตในการศึกษาวิจัย และปัจจัยที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม ดังรูปที่ 1



รูปที่ 1: การออกแบบการศึกษา

ระเบียบวิธีการวิจัย

การคัดเลือกงานวิจัย

การศึกษาครั้งนี้อาศัยการทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ ประกอบด้วยขั้นตอนดังนี้

1. การวางแผนทบทวนวรรณกรรม ผู้วิจัยได้ทำการระบุความจำเป็นของการศึกษาทบทวนวรรณกรรม เตรียมโครงสร้างการทบทวน และทำการพัฒนาแนวคิดของปัญหาการวิจัย โดยเริ่มจากการตั้งคำถามวิจัยว่า การสร้างพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในตัวผู้ปฏิบัติงานนั้น ผู้บริหารองค์กรต้องให้ความสำคัญกับปัจจัยใดบ้าง

2. การดำเนินการทบทวนวรรณกรรม ผู้วิจัยกำหนดหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกงานวิจัยดังนี้

2.1 กำหนดคำสำคัญหรือคำหลักในการค้นหา ผู้วิจัยกำหนดคำสำคัญคือ “Innovative Work Behavior” “Innovative Behavior” “Employee Innovative Behavior”

2.2 กำหนดขอบเขตด้านระยะเวลาในการสืบค้น เนื่องจากการวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม มีจำนวนเพิ่มขึ้นอย่างมากนับตั้งแต่ปี ค.ศ.1994 เป็นต้นมา ดังนั้นผู้วิจัยจึงกำหนดระยะเวลาสืบค้นผลงานวิจัยที่เผยแพร่ ระหว่างปี ค.ศ. 1994-2018

2.3 กำหนดฐานข้อมูลในการสืบค้น ผู้วิจัยเลือกสืบค้นข้อมูลงานวิจัยผ่านเว็บไซต์สำนักบรรณสารของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ โดยใช้ฐานข้อมูลออนไลน์ EBSCO Academic Search Engine ซึ่งมีข้อดีในด้านความสะดวก รวดเร็ว และประหยัดค่าใช้จ่าย อีกทั้งยังเป็นฐานข้อมูลทางวิชาการที่ครอบคลุมสาขาวิชา โดยผ่านการประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิทำให้มีความน่าเชื่อถือ

2.4 การกลั่นกรองงานและการประเมินคุณภาพ จากขั้นตอนข้างต้น ทำให้ได้ผลลัพธ์จากการสืบค้นงานวิจัยที่ผ่านตามเกณฑ์คัดเข้า (Inclusion Criteria) จำนวน 533 เรื่อง ผู้วิจัยได้ทำการกลั่นกรองเนื้อหาของผลงานทั้งหมดอีกครั้ง เพื่อให้การสืบค้นมีความเฉพาะเจาะจงมากขึ้น จึงกำหนดในแสดงผลการค้นหางานวิจัยที่มีค่าสำคัญปรากฏในชื่องานวิจัย อีกทั้งงานวิจัยที่ถูกเผยแพร่ในฐานข้อมูลนั้นต้องเป็นภาษาอังกฤษ และเป็นเอกสารรายงานฉบับสมบูรณ์ (Full Text) งานใดที่ไม่ได้ตามเกณฑ์คัดเข้า จะถูกคัดออก จึงคงเหลืองานวิจัยจำนวน 66 เรื่อง จากนั้นผู้วิจัยจะทำการศึกษาจากบทคัดย่อของงานวิจัยอีกครั้ง จะเลือกเฉพาะงานวิจัยที่ศึกษาการสร้างพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของ

ผู้ปฏิบัติงานในองค์กร ทั้งหน่วยงานภาครัฐ และภาคเอกชน ซึ่งมีงานวิจัยที่ผ่านการคัดเลือก จำนวน 27 เรื่อง รายงานวิจัยที่ถูกสืบค้นได้และผ่านการกลั่นกรองงานนี้ จะถูกนำไปสู่กระบวนการประเมินคุณภาพ โดยอาศัยผู้พิจารณารรณกรรมร่วมจำนวน 2 ท่าน ซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารและการจัดการองค์การ และมีความเป็นอิสระต่อกัน

การวิเคราะห์ข้อมูล

งานวิจัยที่ได้เข้าสู่การคัดเลือกทั้งหมดจะถูกประเมินคุณภาพโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 2 ท่าน ก่อนการวิเคราะห์ความน่าเชื่อถือของกระบวนการกลั่นกรองคัดเลือกงาน ผู้วิจัยจะทำตารางแจกแจงความถี่ตามข้อเสนอแนะของ พรพิศ ยิ้มประยูร (2555) ในการวิเคราะห์ความน่าเชื่อถือของกระบวนการกลั่นกรองคัดเลือกงาน ผู้วิจัยจะอาศัยค่าสัมประสิทธิ์ Kappa (Cohen, 1960) หากเกิดการตัดสินใจในการเลือกงานวิจัยไม่เหมือนกัน เช่น กรณีที่ผู้ทรงคุณวุฒิคนหนึ่งเลือก แต่ผู้ทรงคุณวุฒิอีกคนหนึ่งไม่เลือกงานนั้น ผู้วิจัยก็จะนำงานวิจัยดังกล่าวมาพิจารณาร่วมกันอีกครั้งเพื่อหาข้อสรุปว่าจะเลือกบทความนั้นหรือไม่ ในการแปลความหมายของค่าสัมประสิทธิ์ Kappa อาศัยเกณฑ์พิจารณาของ Landis and Koch (1977) จากนั้นผู้วิจัยจึงนำข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมข้อมูลมาวิเคราะห์ลักษณะทั่วไปของงานวิจัย โดยแจกแจงความถี่ และใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา ซึ่งเป็นเทคนิคการวิจัยรูปแบบหนึ่งที่อาศัยการพรรณานำเนื้อหาของสิ่งที่ปรากฏอย่างแท้จริงและจัดข้อมูลนั้นอย่างเป็นระบบ

ผลการวิจัย

งานวิจัยที่ผ่านการคัดเลือกจะถูกประเมินคุณภาพโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 2 ท่าน ผลการตัดสินใจคัดเลือกงานโดยผู้ทรงคุณวุฒิ แสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1: ผลการตัดสินใจคัดเลือกงานโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 2 ท่าน

		ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1		รวม
		เลือก	ไม่เลือก	
ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2	เลือก	25 เรื่อง	0 เรื่อง	25 เรื่อง
	ไม่เลือก	0 เรื่อง	2 เรื่อง	2 เรื่อง
รวม		26 เรื่อง	2 เรื่อง	27 เรื่อง

จากการวิเคราะห์ความน่าเชื่อถือของกระบวนการกลั่นกรองคัดเลือกงาน ด้วยการวัดความสอดคล้องกัน เพื่อแสดงให้เห็นว่าในการตัดสินใจคัดเลือกงานโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 2 ท่านนั้น สามารถเกิดเหตุการณ์ที่เหมือนกันโดยไม่ได้เกิดจากความบังเอิญ การคำนวณค่าสัมประสิทธิ์ Kappa อาศัยสูตรดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ค่าสัมประสิทธิ์ Kappa} &= \frac{\text{ค่าความเหมือนในการตัดสินใจที่เกิดขึ้นจริง} - \text{ค่าความเหมือนในการตัดสินใจที่เกิดขึ้นจากความบังเอิญ}}{1 - \text{ค่าความเหมือนในการตัดสินใจที่เกิดขึ้นจากความบังเอิญ}} \\ &= \frac{25 + 2}{27} = 1 \\ &= \frac{(25)(25) + (2)(2)}{(27)^2} = 0.863 \\ \therefore \text{ค่าสัมประสิทธิ์ Kappa} &= \frac{1 - 0.863}{1 - 0.863} = 1 \end{aligned}$$

การแปลความหมาย ค่าสัมประสิทธิ์ Kappa เท่ากับ 1 แสดงว่า ผู้ทรงคุณวุฒิ 2 คน มีแนวโน้มในการตัดสินใจเหมือนกันทุกประการหรือมีความสอดคล้องอยู่ในระดับดีมาก ดังนั้นมีงานวิจัยเพียง 25 เรื่องที่ถูกลำเลียงเข้าสู่การทบทวนวรรณกรรม ประกอบด้วย Janssen (2000); Janssen (2005); Hu (2009); Noefer *et al.*, (2009); Li and Wu (2011); Abbas-Ghulam *et al.*, (2012); Arif *et al.*, (2012); Aryee *et al.*, (2012); Hebenstreit (2012); Montani *et al.*, (2012); Ojedokun (2012); Yu *et al.*, (2013); Messmann and Mulder (2014); Montani *et al.*, (2014); Odoardi (2014); Dutse (2015); Montani *et al.*, (2015); Ren and Zhang (2015); Ahmed *et al.*, (2017); Attiq *et al.*, (2017); Hou (2017); Rhee *et al.*, (2017); Zahra *et al.*, (2017); Kong and Li (2018); Luo *et al.*, (2018)

ผลการทบทวนวรรณกรรมถูกนำเสนอ 3 มิติ คือ ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับระเบียบวิธีวิจัย ประเด็นขอบเขตในการศึกษาวิจัย และปัจจัยที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับระเบียบวิธีวิจัย

1.1 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลและเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

งานวิจัยที่นำมาศึกษาทุกชิ้นอาศัยวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลแบบปฐมภูมิ โดยผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลด้วยตนเองจากตัวผู้ให้ข้อมูล โดยใช้เครื่องมือในลักษณะต่าง ๆ ทั้งแบบสอบถามที่ให้กลุ่มตัวอย่างตอบคำถามด้วยตนเอง แบบวัดคุณลักษณะต่าง ๆ และแบบวัดทางจิตวิทยา จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า ส่วนใหญ่ร้อยละ 52 ผู้วิจัยอาศัยวิธีสำรวจข้อมูลโดยการทอดแบบสอบถามด้วยตัวเอง เช่น งานของ Li and Wu (2011); Abbas-Ghulam *et al.*, (2012); Aryee *et al.*, (2012); Kong and Li (2018) รองลงมาร้อยละ 28 อาศัยการจัดส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ เช่น งานของ Ahmed *et al.*, (2017); Zahra *et al.*, (2017) และร้อยละ 20 อาศัยวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้วิธี Online Survey หรือ Web-based Survey โดยส่งส่วนที่สามารถเชื่อมโยงหรือ Link เพื่อตอบแบบสอบถามทางไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ เช่น งานของ Rhee *et al.*, (2017); Luo *et al.*, (2018) เป็นต้น

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยนั้นมีความสำคัญต่อการแปลผล นอกจากนี้ยังต้องคำนึงถึงความเหมาะสมในหลาย ๆ ด้านเช่น ชนิดของข้อมูล ค่าใช้จ่าย ผู้ให้ข้อมูล และระดับสถิติที่ใช้ จากการ

วิเคราะห์พบว่า งานวิจัยส่วนใหญ่ใช้เครื่องมือที่มีแหล่งที่มาทั้งจากงานวิจัยในอดีต บางส่วนจะใช้เครื่องมือที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นโดยประยุกต์จากเครื่องมือของผู้อื่น ตัวอย่างเครื่องมือที่ได้รับความนิยมและถูกอ้างอิงบ่อยครั้งในงานวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม เช่น แบบวัดการแลกเปลี่ยนความ สัมพันธ์ระหว่างผู้นำและสมาชิก ตามทฤษฎีการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิก นิยมใช้แบบสอบถาม LMX-7 ของ Graen and Uhl-Bien (1995) แบบวัดการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงหรือผู้นำแบบปฏิรูป นิยมใช้แบบสอบถามภาวะผู้นำพหุปัจจัย เช่น MLQ-6S (Bass and Avolio, 1992) MLQ-5 (Bass and Avolio, 1997) แบบวัดการเสริมสร้างพลังอำนาจ นิยมใช้แบบสอบถาม CWEQ-II ซึ่งถูกออกแบบตามทฤษฎีการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงโครงสร้างของ Kanter (1977) และ Lanchinger (1996) ส่วนการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ นิยมใช้แบบวัดของ Speitzer (1995) แบบวัดการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรพัฒนาขึ้นตามแนวคิดของ Eisenberger *et al.*, (1986) แบบประเมินแก่นแท้แห่งตนจะวัดการเห็นคุณค่าในตนเอง การรับรู้ความสามารถ ความเชื่อในอำนาจแห่งตน และความมั่นคงในอารมณ์ของตนเอง ซึ่งแบบประเมินนี้ถูกพัฒนาขึ้นโดย Judge *et al.*, (2003)

1.2 อัตราการตอบกลับ (% Response Rate)

ผลการศึกษาพบว่า งานวิจัยส่วนใหญ่กว่าร้อยละ 44 มีอัตราการตอบกลับมากกว่า 81% รองลงมาร้อยละ 32 มีอัตราการตอบกลับอยู่ในช่วง 61–80% อีกร้อยละ 16 มีอัตราการตอบกลับอยู่ในช่วง 41–60% และร้อยละ 8 มีอัตราการตอบกลับไม่เกิน 40%

1.3 ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา

จากการศึกษาพบว่า งานวิจัยส่วนใหญ่กว่าร้อยละ 44 มีขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาระหว่าง 101 ถึง 200 ตัวอย่าง เช่น ในการศึกษาของ Hebenstreit (2012); Zahra *et al.*, (2017) รองลงมากร้อยละ 28 อาศัยกลุ่มตัวอย่างระหว่าง 201 ถึง 300 ตัวอย่าง อีกร้อยละ 16 มีขนาดกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 401 ตัวอย่างขึ้นไป เช่น งานของ Hu (2009); Yu *et al.*, (2013); Rhee *et al.*, (2017) และมีงานวิจัยเพียง 2 ชิ้นที่อาศัยกลุ่มตัวอย่างน้อยกว่า 100 ตัวอย่าง ได้แก่ Ahmed *et al.*, (2017) ซึ่งศึกษากับนักศึกษาระดับปริญญาเอกในมหาวิทยาลัย จำนวน 59 คน และในงานของ Noefer *et al.*, (2009) ที่เก็บรวบรวมข้อมูลจากอาสาสมัครซึ่งเป็นพนักงานในหลากหลายอาชีพที่มีอายุระหว่าง 40–65 ปี ที่ศึกษาระดับปริญญาตรี และทำงานมาแล้วอย่างน้อย 1 ปี จำนวน 81 คน

1.4 รูปแบบการวิเคราะห์สถิติ

การเลือกใช้สถิติสำหรับวิเคราะห์ข้อมูลนั้น พบว่าค่อนข้างมีความหลากหลาย เช่น การวิเคราะห์ครั้งละ 1-2 ตัวแปร ซึ่งสามารถใช้ในกรณีที่ตัวแปรอิสระและตัวแปรตามเป็นตัวแปรเชิงคุณภาพ โดยจากการรวบรวมวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของผู้ปฏิบัติงาน ที่ผ่านมา พบว่าไม่มีงานวิจัยชิ้นใดศึกษาตัวแปรอิสระและตัวแปรตามเป็นตัวแปรเชิงคุณภาพ เทคนิคอื่น ๆ ที่นิยมใช้ได้แก่ การใช้สถิติเปรียบเทียบที่ (t-test) หรือการวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) โดยจากการศึกษาในงานในอดีตพบว่า มีการใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวน เช่น ในงานของ Ren and Zhang (2015); Zahra *et al.*, (2017) และงานวิจัยส่วนใหญ่กว่าร้อยละ 76 ใช้การวิเคราะห์หลายตัวแปร หรือการวิเคราะห์เชิงพหุ (Multivariate Analysis) ซึ่งการวิเคราะห์เชิงพหุในกลุ่ม Regression มีหลายเทคนิค เช่น เทคนิคการวิเคราะห์ถดถอยพหุ ในงานศึกษาของ Dutse

(2015) ได้พบความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญระหว่างตัวแปรต้น 2 ตัวคือ ความสามารถในการเรียนรู้และการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศ กับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานและนักวิชาการจากมหาวิทยาลัยของไนจีเรีย สำหรับงานวิจัยร้อยละ 24 เลือกใช้เทคนิคการวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบเชิงชั้น ตัวอย่างเช่น งานศึกษาของ Odoardi (2014) ที่พบว่าบุคลิกภาพเชิงรุกเป็นตัวแปรกำกับในความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการแก้ปัญหาในงานกับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากรทางการแพทย์ และยังพบว่ามีการนำเทคนิคการวิเคราะห์เส้นทางความสัมพันธ์ (Path Analysis) และการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) มาใช้งานศึกษาด้วยเช่น งานของ Messmann and Mulder (2014); Rhee *et al.*, (2017); Kong and Li (2018) ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบเส้นทางความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ทุกเส้นทางในกรอบแนวคิด อีกทั้งยังใช้เพื่อศึกษาผลของตัวแปรอิสระแต่ละตัวทั้งที่เป็นผลทางตรงและผลทางอ้อม และเพื่อสร้างแบบจำลองหรือโมเดลที่ใช้ทดสอบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรแฝงที่กำหนดขึ้นตามทฤษฎี โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติได้แก่ โปรแกรม AMOS โปรแกรม LISREL เป็นต้น ในขณะที่ Yu *et al.*, (2013); Montani *et al.*, (2014); Montani *et al.*, (2015); Hou (2017) เลือกใช้เทคนิคการวิเคราะห์แบบจำลองพหุระดับ เพื่ออธิบายอิทธิพลของตัวแปรทำนายหลายระดับที่มีต่อตัวแปรตาม ซึ่งตัวแปรทำนายจะมีโครงสร้างเป็นระดับลดหลั่น (Hierarchical) อย่างน้อย 2 ระดับ ตัวทำนายและตัวแปรตามที่อยู่ระดับล่างมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน และได้รับอิทธิพลร่วมกันจากตัวทำนายที่อยู่ระดับบน

2. ผลการวิเคราะห์ประเด็นขอบเขตในการศึกษาวิจัย

2.1 พื้นที่ที่ศึกษา

จากการศึกษาพบว่างานวิจัยจำนวน 14 ชิ้น (ร้อยละ 56) ศึกษาในพื้นที่แถบเอเชีย ได้แก่ จีน ปากีสถาน เกาหลีใต้ และไต้หวัน เช่น งานของ Ahmed *et al.*, (2017); Kong and Li (2018) Luo *et al.*, (2018) รองลงมาร้อยละ 32 ทำการศึกษาในกลุ่มประเทศในยุโรป ได้แก่ เยอรมัน อิตาลี และเนเธอร์แลนด์ เช่นในการศึกษาของ Janssen (2005); Noefer *et al.*, (2009); Odoardi (2014); Montani *et al.*, (2015) โดยมีงานศึกษา 2 ชิ้นที่ดำเนินการศึกษากลุ่มตัวอย่างในประเทศแอฟริกา ได้แก่ งานของ Ojedokun (2012); Dutse (2015) โดยให้ความสนใจศึกษากับผู้ปฏิบัติงานในไนจีเรีย และมีงานเพียงชิ้นเดียวที่ศึกษาในอเมริกา ได้แก่ งานของ Hebenstreit (2012)

2.2 จำนวนอุตสาหกรรม

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่างานจำนวน 18 ชิ้น (ร้อยละ 72) เป็นการศึกษาเกี่ยวกับกลุ่มผู้ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมเดียว ในขณะที่มีเพียง 7 ชิ้น คิดเป็นร้อยละ 28 เป็นการศึกษาโดยอาศัยกลุ่มผู้ปฏิบัติงานจากหลากหลายอุตสาหกรรมในคราวเดียว

2.3 ประเภทอุตสาหกรรม

จากการจำแนกประเภทอุตสาหกรรมที่ศึกษา พบว่า งานวิจัยส่วนใหญ่ กว่าร้อยละ 60 ให้ความสำคัญกับการศึกษาพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มอุตสาหกรรมบริการ ได้แก่ ธุรกิจที่ให้บริการดูแลสุขภาพ การให้บริการทางการแพทย์ โรงพยาบาล ซึ่งพบในงานของ Montani *et al.*, (2014); Odoardi (2014); Hou (2017) มีการวิจัยในธุรกิจการศึกษา มหาวิทยาลัย โรงเรียน เช่นใน

งานของ Abbas-Ghulam *et al.*, (2012); Dutse (2015); Ahmed *et al.*, (2017) และ Kong and Li (2018) นอกจากนี้ยังพบว่า มีการศึกษาในธุรกิจโรงแรม ธุรกิจสื่อโฆษณาอีกด้วย ได้แก่ งานของ Hu (2009); Arif *et al.*, (2012) รองลงมาเป็นการศึกษาวิจัยในกลุ่มธุรกิจเกี่ยวกับเทคโนโลยีและผู้ให้บริการเทคโนโลยีสารสนเทศ คิดเป็นร้อยละ 20 เช่นในงานของ Montani *et al.*, (2015); Attiq *et al.*, (2017) การศึกษาวิจัยในกลุ่มเวชภัณฑ์ และกลุ่มธุรกิจการเงิน คิดเป็นร้อยละ 16 เท่ากัน กล่าวคือ ในงานของ Noefer *et al.*, (2009); Montani *et al.*, (2015); Luo *et al.*, (2018) ทำการวิจัยในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานในอุตสาหกรรมเวชภัณฑ์ และในงานของ Yu *et al.*, (2013); Attiq *et al.*, (2017); Hou (2017) เป็นการศึกษาวิจัยในกลุ่มธุรกิจการเงิน ซึ่งประกอบด้วย ผู้ประกอบธุรกิจธนาคารและการประกันภัย มีเพียงบางอุตสาหกรรมที่พบว่ายังมีการศึกษาไม่มากนัก เช่น กลุ่มเกษตรและอุตสาหกรรมอาหาร (Janssen, 2000; Ren and Zhang, 2015) กลุ่มสินค้าอุตสาหกรรม (Rhee *et al.*, 2017; Luo *et al.*, 2018) กลุ่มอสังหาริมทรัพย์และก่อสร้าง (Montani *et al.*, 2014; Ren and Zhang, 2015) และกลุ่มพลังงานและสาธารณูปโภค (Janssen, 2005; Montani *et al.*, 2014)

3. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม

เพื่อตอบคำถามวิจัยที่ว่า การสร้างพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในตัวผู้ปฏิบัติงานนั้น ผู้บริหารองค์การต้องให้ความสำคัญกับปัจจัยใดบ้าง จากการทบทวนวรรณกรรมทำให้พบหลักฐานเชิงประจักษ์ที่สามารถยืนยันได้ว่า มีกลุ่มปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในตัวผู้ปฏิบัติงานดังนี้

3.1. ภาวะผู้นำและการสนับสนุนจากหัวหน้างาน (Leadership and Supervisor Support)

นักวิชาการได้ให้ความสนใจเป็นอย่างมากในการศึกษารูปแบบความเป็นผู้นำ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำ ผู้ใต้บังคับบัญชาและพฤติกรรมการตอบสนองของผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นแรงผลักดันให้เกิดพฤติกรรมที่เป็นนวัตกรรมของพนักงาน จากการทบทวนวรรณกรรมในอดีต แม้ว่าจะไม่มีข้อสรุปที่ชัด เจนที่ยืนยันว่า รูปแบบการเป็นผู้นำแบบใดที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด รวมถึงข้อสรุปในประเด็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำเชิงทำลาย หรือภาวะผู้นำที่เน้นการมีส่วนร่วม แบบใดจะสามารถสร้างความแตกต่างในการสร้างพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในตัวผู้ปฏิบัติงาน Hou (2017) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงทำลายกับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุระดับพบว่า การรับรู้พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงทำลายส่งผลกระทบต่อการพัฒนาความคิดเชิงนวัตกรรมในกลุ่มมิลเลนเนียลชาวจีน ยิ่งไปกว่านั้นการจัดสรรทรัพยากรที่ไม่เป็นธรรมหรือรางวัลที่ไม่ยุติธรรมและการลงโทษที่ไม่เหมาะสมจะบ่อนทำลายต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมด้วยเช่นกัน สำหรับประเด็นภาวะผู้นำเชิงทำลายในการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมนั้น จะถูกอธิบายในลักษณะที่ว่า พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมเป็นเหมือนความเสี่ยงและความไม่แน่นอน เป็นเรื่องที่ต้องใช้ทรัพยากรอย่างต่อเนื่อง หากพนักงานรับรู้ว่าการทำงานเชิงนวัตกรรมที่ล้มเหลวอาจนำไปสู่การถูกวิจารณ์หรือถูกตำหนิจากผู้นำแล้ว ในกลุ่มพนักงานที่เป็นคนรุ่นใหม่ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้สึกอ่อนไหวและมีความเปราะบางทางอารมณ์ พวกเขาจะยุติการพัฒนาในงานในเชิงสร้างสรรค์ ข้อสรุปจากงานของ Abbas-Ghulam *et al.*, (2012) ยืนยันว่าองค์ประกอบในคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้งการมีอิทธิพลด้านพฤติกรรมเชิงอุดมการณ์ ความสามารถในการจูงใจเพื่อสร้างแรงบันดาลใจในการ

ทำงาน การกระตุ้นให้ใช้ความคิดและสติปัญญา และการให้ความสำคัญกับลักษณะปัจเจกบุคคล มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อพฤติกรรมการเชิงนวัตกรรมของพนักงานในสถาบันการศึกษาในปากีสถาน สอดคล้องกับ Aryee *et al.*, (2012) ที่สนับสนุนว่าผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางบวกต่อการพัฒนาความมุ่งมั่นของผู้ตาม โดยเชื่อมโยงพฤติกรรมและเป้าหมายของพวกเขาตามคุณค่าและภารกิจขององค์กรการ ผู้ตามจะแสดงความกระตือรือร้น ความมุ่งมั่น และการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ใหม่เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรการ โดยเชื่อมโยงแนวคิดตนเองกับวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กรการ โดยมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นตัวช่วยส่งเสริมให้เกิดขึ้นการมีส่วนร่วมในการทำงานของพนักงาน ในงานของ Zahra *et al.*, (2017) นำเสนอการเรียนรู้ของผู้ตามผ่านพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้นำองค์กรการ โดยผู้นำเชิงจริยธรรมสามารถมีอิทธิพลต่อการรับรู้ความสามารถของผู้ตามอย่างมีนัยสำคัญ กล่าวคือภายใต้การทำงานของผู้นำที่มีจริยธรรม ผู้ใต้บังคับบัญชาจะรู้สึกได้ถึงความสำเร็จ มีบทบาทกระตุ้นให้เกิดการทำงานเชิงรุก และสามารถควบคุมผลลัพธ์ของงานได้ ดังนั้นจึงนำไปสู่ข้อสรุปที่ว่าจริยธรรมของผู้นำเป็นแหล่งที่มาของแรงบันดาลใจสำหรับผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งมีส่วนช่วยในการเสริมสร้างพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมได้เป็นอย่างดี

ในส่วนการสนับสนุนจากหัวหน้างานนั้น มีงานวิจัยที่ยืนยันสมมติฐานที่ว่า การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญกับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม กล่าวคือพนักงานจะผลิตงานสร้างสรรค์มากขึ้น เมื่องานที่พวกเขาได้รับมอบหมายมีความซับซ้อน และได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างาน พวกเขาจะคาดหวังการสนับสนุนและการช่วยเหลือจากหัวหน้าและแสดงออกถึงการประยุกต์ใช้แนวคิดใหม่ ๆ ในงาน ซึ่งมีคุณค่าต่อการนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงองค์กรการ และเมื่อพวกเขาต้องเผชิญหน้ากับประสบการณ์ในการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป เช่น ความเครียด อุปสรรคต่าง ๆ และทำให้เกิดความรู้สึกกังวล ไม่สบายใจต่อสิ่งนั้น ความรู้สึกอึดอัดเหล่านี้จะถูกจัดการให้หมดไปได้ หากพวกเขารับรู้ถึงความช่วยเหลือจากหัวหน้างาน (Janssen, 2005; Montani *et al.*, 2012) การกำกับดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาในฐานะผู้บังคับบัญชา สามารถแสดงออกได้ในรูปแบบของการแสดงความคิดเห็น (Noefer *et al.*, 2009) หากผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุน โดยแสดงออกถึงความห่วงใย ความเข้าใจ และความสนใจต่อความกังวลต่าง ๆ ของผู้ใต้บังคับบัญชา ข้อมูลย้อนกลับจะเป็นประโยชน์ต่อการกระตุ้นให้เกิดข้อ เสนอแนะเพื่อการทำงาน และทำให้พนักงานพัฒนาทักษะของตนเอง ความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาแสดงให้เห็นว่า พนักงานผู้นั้นสร้างผลงานที่มีคุณค่าต่อองค์กรการ ซึ่งนำไปสู่พฤติกรรมเชิงรุกในการทำ งาน ผลการวิจัยเกี่ยวกับผลกระทบโดยตรงของความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ ยังไม่มีความสอดคล้องกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานรู้สึกถึงความมีคุณค่าต่อองค์กรการ เขาจะแสดง ออกถึงอารมณ์ที่พอใจมากขึ้น นำมาซึ่งการสร้างสรรคแนวคิดใหม่ ๆ ในการทำงาน แต่ในบางงานวิจัยกลับไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชาต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม (Axtell *et al.*, 2000; Ohly *et al.*, 2006)

3.2 คุณลักษณะเกี่ยวกับงาน (Job Characteristics)

จากการศึกษางานวิจัยในอดีต ทำให้เห็นได้ชัดว่ามีความพยายามมุ่งเน้นการทวนสอบว่าลักษณะงาน งานที่มีความหลากหลาย ภาระงาน การรับรู้อิทธิพลของตนเองต่องานที่ทำ และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับบทบาทของงานมีความสำคัญอย่างไรต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม ความสัมพันธ์ระหว่าง

การรับรู้คุณลักษณะของงานที่ทำอยู่ ย่อมมีผลต่อภาวะทางจิตใจอันนำมาซึ่งความพอใจหรือไม่พอใจต่อ งาน กล่าวคือ เมื่อพวกเขารับรู้ว่ามีงานที่ได้รับมอบหมายมีความหลากหลาย เป็นงานที่มีคุณค่า มีความ สำคัญ มีความเหมาะสมกับความสามารถของตนแล้ว ย่อมทุ่มเทความสามารถและรับผิดชอบงานที่ทำ อย่างเต็มที่ (Noefer *et al.*, 2009; Kong and Li, 2018) แต่ในทางกลับกัน บางงานวิจัยให้ผลยืนยันว่า เมื่อพวกเขารับรู้ว่ามีความต้องการงานมากขึ้น เกิดภาวะกดดันด้านเวลา อาจนำมาซึ่งความเครียดและ ความไม่สมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน สอดคล้องกับ Ahmed *et al.*, (2017) ที่พบว่า ในนักวิชาการที่ ต้องรับผิดชอบภาระงานวิจัย ทำให้พวกเขามีเวลากับครอบครัวอย่างจำกัด โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบุคคล ที่ทำงาน ยิ่งส่งผลให้เกิดความไม่สมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมากขึ้นด้วย ซึ่งอาจมีผลทำให้ผลการ ดำเนินงานเชิงสร้างสรรค์ของบุคคลลดลงได้ ตัวอย่างงานวิจัยที่ศึกษาปัจจัยคุณลักษณะเกี่ยวกับงานที่ ก่อให้เกิดแรงผลักดันในการสร้างพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม ได้แก่ งานของ Attiq *et al.*, (2017) ได้ อธิบายถึงการกำหนดความพึงพอใจในงานโดยรวมเงื่อนไขทางสภาพแวดล้อม สภาพทางจิตวิทยาและ ทางกายภาพ กล่าวคือ ระดับความพึงพอใจในงานต่ำ นำมาซึ่งอุปสรรคต่อการทำงานขององค์กรและ ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงาน อัตราการคงอยู่ และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานแย่ง ความพึง พพอใจในงานเป็นหัวข้อการศึกษาที่สำคัญในงานวิจัยระดับอุตสาหกรรม และถูกระบุว่ามีอิทธิพลต่อ พฤติกรรมการทำงาน ดังนั้นผู้ปฏิบัติงานจะสร้างพฤติกรรมการทำงานที่สร้างสรรค์ เมื่อพวกเขามีความ พึงพอใจในงานมากขึ้น ความหลากหลายของทักษะถูกระบุว่าเป็นกลุ่มของกิจกรรม กระบวนการทำงาน ที่จำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย ซึ่งเกี่ยวเนื่องกับพรสวรรค์และทักษะในตัวผู้ปฏิบัติงาน นอกจากความ หลาก หลายของทักษะในงานจะใช้เป็นปัจจัยทำนายความพึงพอใจต่องานแล้ว มันยังมีอิทธิพลทางตรง เชิงบวกต่อการเพิ่มแรงจูงใจการทำงานด้วย แม้ว่าการศึกษาที่ผ่านมาจะให้ความสำคัญกับการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างความซับซ้อนของงานกับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม แต่ทั้งสองประเด็นนี้นับว่าเป็น เรื่องที่ใกล้เคียงกัน ดังนั้นจึงสามารถยืนยันสมมติฐานที่ว่า ความหลากหลายของทักษะที่ผู้ปฏิบัติงาน ต้องใช้ในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจ การเปิดกว้าง การยอมรับการ เปลี่ยนแปลง และการสร้างแนวคิดใหม่ ๆ ในการทำงาน เมื่อพวกเขา รู้สึกว่า งานที่รับผิดชอบมีความ ซับซ้อน พวกเขาจะค้นหาแนวทางในการทำงานใหม่ ๆ โดยรวบรวมทักษะ ความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อ การสร้างความคิดใหม่และแก้ปัญหาที่ตนเอง ในประเด็นภาระงานและความกดดันด้านเวลา ก็เป็นปัจจัย สำคัญ กล่าวคือ Janssen (2000) สนับสนุนว่า ภาระงาน เป็นสิ่งจูงใจในการทำงาน พนักงานคิดว่าการ ทำกิจกรรมเชิงนวัตกรรมเป็นวิธีการที่มีประสิทธิภาพในการจัดการกับภาระที่หนัก นั้นแสดงให้เห็นว่า เมื่อมีความต้องการงานเพิ่มมากขึ้น ย่อมทำให้เกิดพฤติกรรมตอบสนองการทำงานในเชิงสร้างสรรค์ เพื่อจัดการกับปัญหาและแรงกดดันจากงานเหล่านั้น จึงนำสู่ข้อสรุปที่ว่า พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมเป็นสิ่ง ที่ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานพัฒนาตนเองให้เหมาะสมกับงานที่มีความต้องการหรือมีภาระงานที่สูงขึ้น โดยการ ตระหนักถึงปัญหาเพื่อระบุแนวทางใหม่ ๆ การแสวงหาผู้ส่งเสริมแนวคิดใหม่ และนำความคิดใหม่ไปสู่ การปฏิบัติ

ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสิ่งที่ทำให้เกิดความเครียด มีรายงานข้อสรุปทั้งด้านบวกและด้านลบ ถึงความสัมพันธ์ของความเครียดในการทำงาน ผลกระทบของความเครียดและระดับความเหนื่อยหน่าย ต่อความคิดสร้างสรรค์ของแต่ละบุคคล ความเครียดของบุคคลนั้นอาจมีลักษณะของสิ่งเร้าที่แตกต่างกัน

ไป ซึ่งจะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลรับรู้จากการประเมินสถานการณ์ภายนอก เกิดความกดดันที่เกินกว่าบุคคลจะรับมือได้ เช่น ความเครียดจากการทำงานอาจเป็นผลมาจากแรงกดดันของปริมาณงานในควมรับผิดชอบที่มากเกินไป ข้อจำกัดด้านเวลา ความเร่งรีบในการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สิ่งเหล่านี้อาจนำมาซึ่งปัญหาต่อตัวบุคคลทั้งด้านจิตใจ ด้านร่างกาย และผลสำเร็จขององค์กร จากการศึกษาของ Ren and Zhang (2015) สรุปว่า ความเครียดที่เกิดจากสิ่งท้าทายโอกาสความก้าวหน้าในงาน (Challenge Stress) มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อการสร้างแนวคิดใหม่และการนำแนวคิดใหม่ไปปฏิบัติ ในขณะที่ความเครียดที่เกิดจากการถูกขัดขวาง (Hindrance Stress) มีความสัมพันธ์ทางลบต่อการสร้างแนวคิดใหม่ แต่มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อการนำแนวคิดใหม่ไปปฏิบัติ

จากที่กล่าวมาข้างต้นในส่วนของภาระงานอาจเป็นอุปสรรค แต่ในขณะที่เดียวกันภาระงานเป็นสิ่งที่ท้าทายสร้างแรงจูงใจให้พนักงานเกิดความมุ่งมั่นในการแก้ปัญหาในการทำงาน ซึ่งมีช่วยส่งเสริมให้พวกเขาได้ใช้ทักษะ เกิดการรับรู้ความสามารถของตนเอง อีกทั้งยังช่วยให้พนักงานสามารถพัฒนาตนเองและทักษะความรู้ใหม่เกี่ยวกับงานของพวกเขาผ่านประสบการณ์และเกิดความเชื่อมั่นว่าพวกเขาสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์ ผลการศึกษาของ Odoardi (2014) สนับสนุนว่า แม้ภาระงานที่มากเกินไปจะส่งผลต่อความรู้สึกเบื่อหน่าย ความเครียดต่องาน แต่ในอีกทางหนึ่งผู้ปฏิบัติงานจำเป็นต้องแสวงหาความรู้ในการจัดการงานและแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในงานนั้นด้วย

เนื่องจากการพัฒนางานเชิงนวัตกรรม เกี่ยวกับความท้าทายในการพัฒนาแนวคิดใหม่ในสังคมการทำงาน พนักงานจึงควรพิจารณาผลกระทบจากการทำงานโดยทั่วไปซึ่งเกี่ยวข้องกับการทำงานของตนก่อนที่จะมีส่วนร่วมในการหาแนวทางใหม่ ๆ การรับรู้อิทธิพลต่องานหรือผลกระทบต่องานนั้น หมายถึงความรู้สึกที่มีอิทธิพลต่อกระบวนการทางสังคม การเมือง ซึ่งจำเป็นสำหรับการบรรลุตามกลยุทธ์การบริหาร หรือการดำเนินงานที่พึงประสงค์ การรับรู้ผลกระทบมาจากการตีความด้านประสบการณ์พนักงานที่มีความรู้สึกถึงผลกระทบจากการทำงานในระดับสูง พวกเขาจะมีความพยายามในการสร้างความสำเร็จในงานนั้น พวกเขาคาดหวังว่าตัวเองจะมีอิทธิพลต่อการกำหนดผลลัพธ์ของงานด้วย ดังนั้นจึงสามารถนำสู่ข้อสมมติฐานที่ว่า การรับรู้ผลกระทบจากการทำงานของพนักงานสามารถทำนายการมีส่วนร่วมในการทำงานเชิงบวก เมื่อพวกเขาารู้สึกว่าตนเองมีอำนาจได้รับแรงหนุนให้มีอิทธิพล ก็มีแนวโน้มที่พวกเขาจะแสดงออกถึงการทุ่มเทความพยายามในการสร้าง การส่งเสริม และการนำความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ เพื่อเปลี่ยนแปลงการทำงาน (Janssen, 2005; Messmann and Mulder, 2014)

นอกจากนี้ นักวิชาการในอดีตยังสนับสนุนว่า ความรู้สึกผูกพันในงาน เป็นแรงจูงใจที่ส่งผลให้บุคคลทุ่มเทตนเองในการปฏิบัติงาน การสร้างความผูกพันเป็นแนวปฏิบัติในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งมีความเกี่ยวเนื่องกับการสร้างแรงจูงใจ การแสดงออกถึงความผูกพันมี 2 ระดับคือ ความผูกพันต่องานและความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งส่งผลต่อการแสดงออกเชิงพฤติกรรมของสมาชิก ความพึงพอใจในงาน และความยึดมั่นต่อองค์กร ดังนั้นจึงสามารถเชื่อมโยงความรู้สึกผูกพันในงานกับบทบาทการทำงาน รวมถึงพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของคนในองค์กร ซึ่งความผูกพันต่องานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของผู้ปฏิบัติงาน (Aryee *et al.*, 2012; Kong and Li, 2018) เช่นเดียวกับการให้รางวัลอย่างยุติธรรม ก็เป็นตัวแปรหนึ่งที่ถูกนำมาศึกษา ในงานของ Janssen ธารทิพย์ พจน์สุภาพ

(2000) พบข้อสรุปว่า พนักงานจะแสดงออกถึงพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมต่อเมื่อมีความต้องการงานในระดับที่สูงขึ้น เมื่อพวกเขารับรู้ว่าองค์กรเสนอรางวัลให้อย่างยุติธรรม อย่างไรก็ตามเมื่อพนักงานรับรู้ว่าองค์กรเสนอรางวัลตอบแทนให้ในระดับที่ต่ำ (ไม่ยุติธรรม) แม้จะมีระดับความต้องการที่สูงเพิ่มขึ้น ก็จะไม่แปลงสภาพให้เกิดพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมเพิ่มตามไปด้วย

3.3 กลุ่มและเครือข่าย (Group and Network)

มีงานวิจัยจำนวนหนึ่งที่พยายามบ่งชี้ความสัมพันธ์ของกลุ่มและเครือข่าย การแบ่งปันความรู้ของกลุ่ม และบรรยากาศที่สนับสนุนการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความสำคัญในการเอื้อให้ผู้ปฏิบัติงานแสดงพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม ด้วยเพราะความมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ความไว้วางใจในตัวผู้นำและเพื่อนร่วมงาน จะนำไปสู่ความรู้สึกปลอดภัย และพวกเขายังสามารถแสดงความคิดเห็นต่องานได้อย่างเปิดเผย ความรู้สึกร่วมของสมาชิกกลุ่ม (Group Affective Tone) หมายถึงปฏิกิริยาทางอารมณ์ทั้งด้านบวกและด้านลบที่สอดคล้องในแบบเดียวกันของคนภายในกลุ่ม ซึ่งการแบ่งปันกัน และการมีส่วนร่วมของสมาชิกในกลุ่ม ทำให้เกิดการสร้างรูปแบบภาวะผู้นำ Hou (2017) พบข้อสรุปที่ยืนยันว่าผลกระทบทางอารมณ์ทั้งด้านบวกและด้านลบของกลุ่มในองค์การถูกอธิบายในบริบทของความเชื่อร่วมกันของกลุ่ม กลุ่มบุคคลที่มีรูปแบบทางอารมณ์คล้ายกันสามารถดึงดูดสมาชิกใหม่ได้ง่ายมากกว่ากลุ่มที่ประกอบด้วยบุคคลที่มีรูปแบบทางอารมณ์แตกต่างกัน การแบ่งปันประสบการณ์ร่วมกันและอิทธิพลทางสังคมมีผลต่อการพัฒนาและความรู้สึกร่วมของสมาชิกกลุ่ม การแบ่งปันประสบการณ์ร่วมกันมีส่วนช่วยให้พนักงานสามารถสร้างกลุ่มที่มีความรู้สึกผูกพันได้ ความพึงพอใจของสมาชิกต่อกลุ่มและการแบ่งปันความรู้ของสมาชิกมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกต่อความคิดสร้างสรรค์ของสมาชิก ดังนั้นกลุ่มจึงมีส่วนช่วยในการเสริมสร้างความร่วมมือ ช่วยลดปัญหาความขัดแย้ง และช่วยปรับปรุงประสิทธิภาพของงานให้ดีขึ้น

การแบ่งปันความรู้มีความสัมพันธ์ทางตรงเชิงบวกต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในกลุ่มพนักงาน ด้วยเพราะการแบ่งปันความรู้เชิงนวัตกรรม เป็นองค์ประกอบที่ช่วยกระตุ้นให้องค์กรสร้างความรู้และเปลี่ยนความรู้เป็นความเข้มแข็ง เมื่อพนักงานมีส่วนร่วมในการแบ่งปันความรู้มากขึ้น พวกเขาจะได้รับความรู้ภายในมากขึ้นด้วย เจ็อนไซดิงกล่าวเป็นประโยชน์ต่อการสร้างพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม อีกทั้งการถ่ายทอดความรู้ยังทำได้อย่างรวดเร็วโดยอาศัยการแบ่งปันความรู้ การไหลของความรู้ทั้งจากบนลงล่าง และในแนวระดับขององค์การส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Yu *et al.*, (2013) ที่สรุปว่า การแบ่งปันความรู้มีความสัมพันธ์ทางตรงเชิงบวกต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม เช่นเดียวกับกับเครือข่ายทีมแบบกวนซี (Guanxi) ก็ช่วยเพิ่มการแลกเปลี่ยนความรู้และการสร้างความรู้เชิงนวัตกรรมในองค์การ ด้วยเพราะกวนซีเป็นเครือข่ายปฏิสัมพันธ์ทางสังคมเพื่อสร้างการแลกเปลี่ยนและความไว้วางใจในการทำงานของสมาชิก แนวคิดกวนซีในสังคมชาวจีนสามารถใช้ในงานได้ทุกประเภท เพื่อรักษาความสัมพันธ์ในระยะยาว ในงานของ Hu (2009) ได้พบว่า วัฒนธรรมทางสังคมแบบกวนซี มีส่วนในการเสริมสร้างพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานโรงแรมในไต้หวัน ด้วยเพราะการสร้างเครือข่ายแบบกวนซีจะมีส่วนสำคัญต่อการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในองค์การ อีกทั้งยังนำมาซึ่งความไว้วางใจ ความยุติธรรม การช่วยเหลือเกื้อกูลกัน เมื่อพวกเขาได้ร่วมแลกเปลี่ยนแบ่งปันความรู้

และประสบการณ์กับเพื่อนร่วมงาน ย่อมนำมาซึ่งความร่วมมือที่ดี และยังทำให้ผลการดำเนินงานเชิงนวัตกรรมขององค์กรพัฒนาในทางที่ดีขึ้นด้วย

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า มีหลายวิจัยหลายชิ้นที่ได้ยืนยันข้อสรุปที่ว่า บรรยากาศที่สนับสนุนการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลส่งผลต่อการสร้างพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงาน กล่าวคือการสร้างบรรยากาศที่มีรูปแบบช่วยส่งเสริมให้กลุ่มในองค์กรสามารถทำงานได้อย่างราบรื่น ทั้งในการสร้างความเสมอภาค การรับฟังความคิดเห็น การเปิดเผยจริงใจ และร่วมกันแก้ไขปัญหา มากกว่าการออกคำสั่ง ย่อมกระตุ้นให้พนักงานมีความพึงพอใจ และเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน สอดคล้องกับ Arif *et al.*, (2012) ที่สรุปว่า การส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศการสื่อสารระหว่างบุคคลเชิงรับ มีผลต่อโดยตรงต่อการแบ่งความรู้ในกลุ่มตัวอย่างพนักงานธุรกิจสื่อโฆษณาในปากีสถาน เช่นเดียวกับ Montani *et al.*, (2012) ที่ศึกษาในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมยาและเวชภัณฑ์ของอิตาลี พบว่าเมื่อมีความช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ทำให้พวกเขาสามารถรับมือกับปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ พวกเขาจึงพร้อมที่จะทุ่มเทความพยายามต่อการเผชิญหน้ากับนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย การรับรู้การปฏิบัติที่เป็นธรรมระหว่างสมาชิกในองค์กร ย่อมก่อให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อการทำงาน อีกทั้งยังช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจในการสร้างแนวคิดใหม่ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานของกลุ่มอีกด้วย (Ojedokun, 2012)

3.4 คุณลักษณะขององค์กร (Organizational Characteristics)

กระบวนการกำหนดกลยุทธ์ การสร้างภาพวิสัยทัศน์ และการออกแบบโครงสร้างองค์กรที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม ได้ถูกบ่งชี้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญต่อการสร้างพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานเช่นกัน จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า ยังมีการศึกษาในประเด็นดังกล่าวไม่มากนัก Montani *et al.*, (2014) ได้เน้นความสำคัญของกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม และการสร้างภาพวิสัยทัศน์ขององค์กรในระยะยาว เป็นปัจจัยที่เสริมสร้างพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม ผลการศึกษานี้ทำให้ทราบแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพด้านนวัตกรรมของผู้ปฏิบัติงาน ผ่านการดำเนินนโยบายการส่งเสริมให้พวกเขามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายเชิงรุก และการวางแผนงาน Montani *et al.*, (2015) สนับสนุนว่าเป้าหมายการทำงานมีส่วนทำให้พนักงานในองค์กรเกิดพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม เพราะเมื่อพวกเขามีความเข้าใจในเป้าหมายแล้ว พวกเขาจะทำงานด้วยความพยายามและใส่ใจในงาน การสร้างภาพวิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ด้านนวัตกรรมที่มีความเฉพาะเจาะจงจะสะท้อนให้เห็นถึงความพยายามในการทำงานเพื่อรักษาความสามารถในการแข่งขัน ผู้นำองค์กรต้องมีการวางแผนเชิงรุกที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาแผนการดำเนินงาน อีกทั้งการวางแผนเชิงรุกยังมีส่วนช่วยให้พนักงานสามารถคาดการณ์และดำเนินการแก้ไขอุปสรรค แสวงหาโอกาสที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการสร้างนวัตกรรมเพื่อเพิ่มอัตราการประสบความสำเร็จ ดังนั้นเมื่อมีการสร้างภาพอนาคตผ่านวิสัยทัศน์ ร่วมกับการวางแผนที่ชัดเจน จึงทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถบรรลุโอกาสและใช้ประโยชน์จากการสร้างความคิดใหม่ ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

Luo *et al.*, (2018) ได้กล่าวถึงปัจจัยการสร้างบรรยากาศเชิงนวัตกรรมระดับองค์กร เพื่อส่งเสริมให้เกิดความคิดใหม่ ๆ ในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม การวัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรมนั้น จะพิจารณาจากการรับรู้ของพนักงานซึ่งหมายถึง ธารทิพย์ พจน์สุภาพ

การสนับสนุนจากหัวหน้า การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน และการสนับสนุนด้านสภาพการทำงานและทรัพยากร อาทิเช่น บริษัทให้ความสำคัญกับการนำเสนอแนวคิดใหม่ ๆ ของพนักงาน มีการจัดสรรทรัพยากรงบประมาณที่เพียงพอเพื่อสนับสนุนการพัฒนาโครงการนวัตกรรม การยอมรับหากเกิดความล้มเหลว อีกทั้งยังเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันและทำงานได้อย่างอิสระ (Yu *et al.*, 2013; Ahmed *et al.*, 2017) ในทางกลับกัน หากสภาพแวดล้อมเชิงโครงสร้างขององค์กรการไม่เอื้อต่อการทำงานได้อย่างอิสระ จะส่งผลกระทบต่อด้านลบต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงาน Rhee *et al.*, (2017) สนับสนุนว่า การออกแบบโครงสร้างองค์กรในลักษณะที่มุ่งเน้นการรวมอำนาจนำมาซึ่งการลดอำนาจในการตัดสินใจของพนักงาน ทำให้พวกเขารู้สึกสูญเสียความสามารถในตนเอง และความมุ่งมั่นในตนเอง ในการกำหนดโครงสร้างแบบเป็นทางการที่มุ่งเน้นสายการบังคับบัญชาและกระบวนการทำงานแบบ Rad Tape ทำให้พนักงานมีข้อจำกัดในการตัดสินใจ ถ้าสภาพแวดล้อมในองค์กรการมีระดับความเป็นอิสระในงานสูง จะมีส่วนช่วยเพิ่มความสามารถในการเรียนรู้ทางสังคม ความคิด และความรู้ที่พวกเขาได้รับจะเป็นแนวทางในการดำเนินงานในอนาคต สอดคล้องกับ Hebenstreit (2012) ที่สรุปว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้างในมิติของระบบแบบไม่เป็นทางการมีผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพยาบาลที่ปฏิบัติงานสอนในระดับปริญญาตรี ดังนั้นอำนาจด้านโครงสร้างเป็นผลมาจากกระบวนการไม่เป็นทางการในองค์กรผ่านความสัมพันธ์ใกล้ชิดระหว่างผู้สนับสนุน เครือข่ายความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา ดังนั้นผู้บริหารองค์กรควรสร้างทีมงานที่สามารถจัดการตนเองได้ ทำให้การตัดสินใจเป็นไปอย่างอิสระ และควรจัดโครงสร้างโดยลดความเป็นทางการลง อันจะนำมาซึ่งการเพิ่มพลังอำนาจในผู้ปฏิบัติงาน

3.5 ปัจจัยเชิงจิตวิทยาในระดับบุคคล (Psychological Factors on the Individual Level)

จากการศึกษาแนวคิดทางจิตวิทยาเกี่ยวกับตนเอง นอกจากจะมุ่งความสำคัญไปที่คุณลักษณะองค์ประกอบบุคลิกภาพในฐานะสมาชิกขององค์กรแล้ว ยังมุ่งให้ความสนใจกับตัวแปรเชิงพฤติกรรมหลากหลายตัวแปร ได้แก่ การเสริมสร้างพลังอำนาจในเชิงจิตวิทยา แรงจูงใจภายในตนเอง การรับรู้คุณค่าของตนเอง เป็นต้น ผลการทวนสอบที่ยืนยันว่า พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรขึ้นอยู่กับลักษณะบุคลิกภาพนั้นสะท้อนจากผลงานวิจัยที่หลากหลาย เช่นในงานของ Luo *et al.*, (2018); Kong and Li (2018) ด้วยเพราะบุคลิกภาพเป็นเหมือนกระจกสะท้อนลักษณะนิสัย ความมั่นคงภายในจิตใจของบุคคล รวมถึงรูปแบบความคิด ความรู้สึก การรับรู้ต่อการไม่แปรเปลี่ยนตามเวลา Luo *et al.*, (2018) พบว่าบุคลิกภาพแบบเปิดเผยแสดงตนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานชาวจีน สอดคล้องกับ Kong and Li (2018) ที่ศึกษาในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียนโดยสะท้อนว่าบุคลิกภาพเชิงรุกในรูปแบบการเปิดรับประสบการณ์และแบบเปิดเผยแสดงตนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม ด้วยเพราะบุคคลที่มีความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นแสวงหาผลลัพธ์ และความสำเร็จในการทำงาน พวกเขาทำงานอย่างแข็งขันเพื่อเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมและแสวงหาข้อมูลหรือแนวทางปฏิบัติใหม่ ๆ สำหรับการปฏิบัติหน้าที่และปรับปรุงการทำงานของพวกเขา ซึ่งส่งผลต่อการปรับปรุงผลลัพธ์ในการดำเนินงาน นอกจากนี้พวกเขายังมีแรงจูงใจที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ และพัฒนาทักษะของพวกเขาด้วย (Odoardi, 2014)

นอกจากนี้ Rhee *et al.*, (2017) ยังพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในเชิงจิตวิทยาเป็นตัวแปรส่งผ่านในความสัมพันธ์ระหว่างการจัดโครงสร้างองค์การและพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานในเกาหลีใต้ การเสริมพลังอำนาจในเชิงจิตวิทยานั้น เป็นการกระทำที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจภายในตนเอง ทำให้เกิดความเชื่อมั่นและรับรู้ความสามารถแห่งตน เพื่อให้งานที่ทำงานประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับ Messmann and Mulder (2014) ที่สนับสนุนว่าแรงจูงใจในงาน เป็นเงื่อนไขสำคัญสำหรับการมีส่วนร่วมของแต่ละบุคคลในกระบวนการนวัตกรรม ซึ่งได้แก่ การแสดงความสนใจส่วนบุคคล ความอยากรู้ ความตื่นตัวหรือความมุ่งมั่นในการริเริ่มและสนับสนุนเชิงสร้างสรรค์ในการทำงาน

จากการทบทวนวรรณกรรมยังพบว่า การรับรู้คุณค่าของตนเอง เป็นตัวแปรทางจิตวิทยาตัวหนึ่งที่นักวิชาการให้ความสนใจ กล่าวคือ หากพวกเขามีความเชื่อในอำนาจภายในตนเองสูง พวกเขาจะมุ่งมั่นในการดำเนินการตามแนวคิดใหม่ ๆ และลดความรู้สึกของอารมณ์ด้านลบลงได้ บุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถแห่งตน และมีความภูมิใจในตนเอง พวกเขาจะจัดการกับปัญหาต่าง ๆ ได้โดยง่าย และใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน (Ojedokun, 2012; Attiq *et al.*, 2017) สอดคล้องกับ Zahra *et al.*, (2017) ที่พบว่าในบุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองต่ำ พวกเขาจะปิดกั้นตนเอง ขาดความกระตือรือร้น และไม่มั่นใจในตนเอง ในบางครั้งก็อาจส่งผลกระทบต่อความล้มเหลวในการทำงานด้วย อีกทั้งยังมีแนวโน้มว่าบุคคลที่มองโลกในแง่ดีจะสามารถจัดการกับสถานการณ์ความยากลำบาก เพื่อให้ก้าวไปสู่ความสำเร็จได้มากกว่าบุคคลที่ปิดกั้นตนเอง นักวิจัยในสาขาระบบประสาทวิทยาบ่งชี้ว่า การมองโลกในแง่ดี มีนัยสำคัญกับการประมวลผลข้อมูลอย่างมีเหตุมีผล ซึ่งเกี่ยวข้องกับการใช้ความคิดสร้างสรรค์ ดังนั้นพนักงานที่มีความคิดสร้างสรรค์จะมีการรับรู้ความสามารถเชิงสร้างสรรค์ของตนเองมากขึ้นด้วย ซึ่งสอดคล้องกับการรายงานที่ว่า นักประดิษฐ์หรือผู้ที่มีความสามารถทางนวัตกรรม จะมีลักษณะบางอย่างในตนเอง เช่น ความสามารถ ความมั่นใจในตนเอง และเมื่อพวกเขาต้องเผชิญกับอุปสรรค บุคคลนั้นจะใช้ความพากเพียรและความเชื่อมั่นเป็นเครื่องนำทางให้ผ่านสถานการณ์ท้าทายไปได้ (Li and Wu, 2011)

ผู้วิจัยได้สรุปปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของผู้ปฏิบัติงาน แสดงดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2: ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของผู้ปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม		ผู้วิจัย (ปี)
ภาวะผู้นำและการสนับสนุนจากหัวหน้างาน	ภาวะผู้นำเชิงทำลาย	Hou (2017)
	การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิก	Aryee <i>et al.</i> , (2012)
	ผู้นำการเปลี่ยนแปลง	Abbas-Ghulam <i>et al.</i> , (2012) Aryee <i>et al.</i> , (2012)
	ผู้นำเชิงจริยธรรม	Zahra <i>et al.</i> , (2017)
	การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา	Janssen (2005) Montani <i>et al.</i> , (2012)
	ความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา	Noefer <i>et al.</i> , (2009)

ตารางที่ 2: (ต่อ)

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม		ผู้วิจัย (ปี)
คุณลักษณะ เกี่ยวกับงาน	ความพึงพอใจในงาน	Attiq <i>et al.</i> , (2017)
	ความต้องการงาน / ภาระงาน	Janssen (2000); Noefer <i>et al.</i> , (2009)
	ความต้องการแก้ปัญหาในงาน	Odoardi (2014)
	การรับรู้ผลกระทบ / การรับรู้อิทธิพลต่องาน	Janssen (2005); Messmann and Mulder (2014)
	แรงกดดันด้านเวลา / ความเครียด	Ren and Zhang (2015)
	ความผูกพันต่องาน	Aryee <i>et al.</i> , (2012); Kong and Li (2018)
	การให้รางวัลอย่างยุติธรรม	Ahmed <i>et al.</i> , (2017)
กลุ่มและ เครือข่าย	ความรู้สึกร่วมของสมาชิกกลุ่ม	Hou (2017)
	การแบ่งปันความรู้	Yu <i>et al.</i> , (2013)
	บรรยากาศสนับสนุนการสร้างความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล	Arif <i>et al.</i> , (2012); Montani <i>et al.</i> , (2012) Ojedokun (2012)
	ทีมแบบกวนซี	Hu (2009)
คุณลักษณะของ องค์กร	การวางแผนงาน	Montani <i>et al.</i> (2014); Montani <i>et al.</i> , (2015)
	การสร้างภาพวิสัยทัศน์	Montani <i>et al.</i> (2014)
	บรรยากาศเชิงนวัตกรรมระดับองค์กร	Yu <i>et al.</i> , (2013); Ahmed <i>et al.</i> , (2017); Luo <i>et al.</i> , (2018)
	การออกแบบโครงสร้างองค์กร	Rhee <i>et al.</i> , (2017)
	การเสริมสร้างพลังอำนาจในด้านโครงสร้าง	Hebenstreit (2012)
ปัจจัยเชิง จิตวิทยาระดับ บุคคล	บุคลิกภาพเชิงรุก / บุคลิกภาพแบบเปิดเผยแสดง ตน	Odoardi (2014); Kong and Li (2018); Luo <i>et al.</i> , (2018)
	การสร้างพลังอำนาจในเชิงจิตวิทยา	Rhee <i>et al.</i> , (2017)
	การมองโลกในแง่ดี	Li and Wu (2011)
	แรงจูงใจภายในตนเอง	Messmann and Mulder (2014)
	การรับรู้คุณค่าของตนเอง / ความเชื่อในอำนาจ ตนเอง	Li and Wu (2011); Ojedokun (2012); Zahra <i>et al.</i> , (2017); Attiq <i>et al.</i> , (2017)

อภิปรายผลการวิจัย

การทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ เป็นวิธีที่มีแบบแผนที่ดีในการแสวงหาความรู้ในการวิจัย เมื่อการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมมีจำนวนเพิ่มขึ้น การทบทวนวรรณกรรมจึงทำให้ทราบสภาพความเป็นไปของงานวิจัยที่ผ่านมาในอดีตและมองเห็นช่องว่างในการวิจัยที่ยังขาดหายไป เพื่อนำไปสู่การเติมเต็มความรู้ในอนาคต ผู้วิจัยขอเสนอข้อสังเกตบางประการจากการวิจัยในอดีตที่นำมาศึกษาดังนี้

1. ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับระเบียบวิธีวิจัย แม้ว่างานวิจัยในระยะหลัง จะมีความนิยมเลือกใช้แบบสอบถามแบบ Web-based Survey ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะกระจายตัวตามพื้นที่เพิ่มขึ้น เนื่องจากวิธีนี้มีข้อได้เปรียบในเรื่องความสะดวกรวดเร็ว ลดการใช้กำลังคนและการสิ้นเปลืองกระดาษในการเก็บข้อมูล แต่ยังคงพบว่ามีอัตราการตอบกลับไม่ถึง 40% ดังนั้นผู้วิจัยจึงควรพิจารณาเลือกวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างรอบคอบ ในการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา ซึ่งมีผลต่อความน่าเชื่อถือในการวิเคราะห์สถิติ งานวิจัยในระยะหลังมีความนิยมใช้สถิติการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้างเพิ่มมากขึ้น โดย Jöreskog and Sörbom (1999) ได้แนะนำว่า เกณฑ์ขั้นต่ำที่ควรใช้ในการกำหนดขนาดตัวอย่างคือ 10 เท่าของจำนวนพารามิเตอร์ แต่ยังคงพบว่ามีงานวิจัยมีการกำหนดขนาดตัวอย่างไม่สอดคล้องกับเกณฑ์สำหรับสถิติการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้าง เช่น ในงานของ Aryee *et al.*, (2012) มีพารามิเตอร์จำนวน 28 ตัว แต่มีขนาดตัวอย่างต่ำกว่า 280 ตัวอย่าง ดังนั้นผู้ที่ทำวิจัยจำเป็นต้องพิจารณาถึงเกณฑ์การกำหนดขนาดตัวอย่างอย่างรอบคอบ

2. ประเด็นขอบเขตในการศึกษาวิจัย จากการศึกษาพบว่า ในเชิงพื้นที่ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรนั้นค่อนข้างมีความหลากหลาย แม้ว่าในระยะแรกจะมุ่งเน้นศึกษาในกลุ่มประเทศที่พัฒนาแล้ว แต่ในระยะต่อมาพบว่า มีการศึกษาในกลุ่มประเทศที่กำลังพัฒนาเพิ่มมากขึ้น อาทิ ปากีสถาน ไต้หวัน ไนจีเรีย และจากการทบทวนวรรณกรรมยังพบว่า กลุ่มอุตสาหกรรมที่ใช้ในการศึกษาก็มีความหลากหลายเช่นกัน มีทั้งภาคการผลิตและการบริการ ดังนั้นจึงแสดงให้เห็นชัดเจนว่า นวัตกรรมเป็นเครื่องสำคัญที่องค์กรต่างนำมาใช้ในการพัฒนาคนและผลการดำเนินงานของตนเอง เพื่อมุ่งตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลง

3. ประเด็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม จากการทบทวนวรรณกรรมในครั้งนี้ พบข้อสรุปที่สามารถยืนยันได้ว่า บทบาทภาวะผู้นำและการสนับสนุนจากหัวหน้างาน คุณลักษณะเกี่ยวกับงาน ความสัมพันธ์ของกลุ่มและเครือข่ายในองค์กร คุณลักษณะขององค์กร และคุณลักษณะเชิงจิตวิทยาของผู้ปฏิบัติงาน ล้วนเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่สำคัญต่อการทำนายพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของผู้ปฏิบัติงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ Bos-Nehles *et al.*, (2017) ที่สรุปว่า ในการสร้างพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมให้กับผู้ปฏิบัติงานนั้น ผู้บริหารองค์กรจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นกระบวนการที่ซับซ้อน โดยอาจมาจากการสรรหาคัดเลือกบุคลากรที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การพัฒนาบทบาทของบุคคลที่เป็นผู้นำซึ่งสามารถเปลี่ยนแปลงและจูงใจผู้ตามผ่านการถ่ายทอดวิสัยทัศน์และพันธกิจในงานเชิงนวัตกรรมขององค์กร รวมถึงการออกแบบงานและการปรับสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถเชิงนวัตกรรมต่อไป

ข้อเสนอแนะ

1. ควรเพิ่มเติมประเด็นในการวิเคราะห์เนื้อหาให้ครอบคลุมมากขึ้น ด้วยการสังเคราะห์เนื้อหาครั้งนี้ยังไม่ครอบคลุมในบางประเด็น เช่น การสร้างกรอบแนวคิดการวิจัย การตั้งสมมติฐาน การกำหนด

นิยามเชิงปฏิบัติการ และการหาคุณภาพเครื่องมือวิจัย ซึ่งจะทำให้การวิเคราะห์ข้อมูลมีความกว้างขึ้นในอนาคต

2. ควรขยายขอบเขตของฐานข้อมูลในการสืบค้นงานวิจัยให้กว้างขึ้น ครอบคลุมทั้งวารสารทางวิชาการ งานวิทยานิพนธ์ระดับบัณฑิตศึกษา และการนำเสนอในงานประชุมทางวิชาการต่างๆ ทั้งในระดับชาติและระดับนานาชาติ เช่น ฐานข้อมูล Thailis, IEEE xplore, Google Scholar, ScienceDirect และ Scopus เป็นต้น

รายการอ้างอิง

- พรพิศ ยิ้มประยูร. 2555. บางลักษณะเชิงสถิติของการวัดความเห็นพ้องต้องกันระหว่างสองผู้ประเมิน. **SDU Research Journal of Social Science and Humanities**. ปีที่ 5. 139–154.
- สมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์, พักตร์ผจง วัฒนสินธุ์, อัจฉรา จันทร์ฉาย และ ประกอบ คุปรัตน์. 2553. นวัตกรรม: ความหมาย ประเภท และความสำคัญต่อการเป็นผู้ประกอบการ. **วารสารบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์**. ปีที่ 33. ฉบับที่ 8. 49–65.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2559. **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560-2564**. สืบค้นวันที่ 30 พฤศจิกายน 2561 จาก http://www.nesdb.go.th/ewt_dl_link.php?nid=6422
- สิริภักดิ์ ศิริโท, รัตติญา ละเต็บชัน และวิวัฒน์ กิตติพงศ์โกศล. 2561. ความเป็นองค์การนวัตกรรมของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย. **วารสารบริหารธุรกิจเทคโนโลยีมหานคร**. ปีที่ 14. ฉบับที่ 1. 159–177.
- Abbas-Ghulam, Javed Iqbal; Waheed, Ajmal and Riaz, Naveed. 2012. Relationship between Transformational Leadership Style and Innovative Work Behavior in Educational Institutions. **Journal of Behavioural Sciences**. Vol. 22. No. 3. 18–32.
- Ahmed, Samiah; Ahmed, Alia and Ahmad, Munir. 2017. Application of Multiple Comparison Procedures on an Individual's Innovative Behavior. **Pakistan Journal of Statistics**. Vol. 33. No. 3. 191–206.
- Amabile, Teresa. 1988. A model of creativity and innovation in organizations. In Staw, B.M. & Cummings, L. L. (Eds.), **Research in organizational behavior**. Vol. 10. 123–167. Greenwich, CT: JAI Press.
- Arif, Sumra; Zubair, Aisha and Manzoor, Yasmin. 2012. Innovative Work Behavior and Communication Climate among Employees of Advertising Agencies. **FWU Journal of Social Sciences**. Vol. 6. No. 1. 65–72.

- Aryee, Samuel; Walumbwa, Fred Zhou Qin and Hartnell, Chad. 2012. Transformational Leadership, Innovative Behavior, and Task Performance: Test of Mediation and Moderation Processes. **Human Performance**. Vol. 25. No. 1. 1–25.
- Attiq, Saman; Wahid, Sidra; Javaid, Nimra; Kanwal, Maria and Shah, Hassan. 2017. The Impact of Employees' Core Self-Evaluation Personality Trait, Management Support, Co-worker Support on Job Satisfaction, and Innovative Work Behaviour. **Pakistan Journal of Psychological Research**. Vol. 32. No. 1. 247–271.
- Axtell, Carolyn; Holman, David; Unsworth, Kerrie and Wall, Toby. 2000. Shopfloor Innovation: Facilitating the Suggestion and Implementation of Ideas. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**. Vol. 73. No. 3. 265–285.
- Bass, Bernard and Avolio, Bruce. 1992. Developing transformational leadership: 1992 and beyond. **Journal of European Industrial Training**. Vol. 14. No. 5. 21–27.
- Bass, Bernard and Avolio, Bruce. 1997. **Full range leadership development: Manual for the multifactor leadership questionnaire**. CA: Mindgarden.
- Bos-Nehles, Anna Christina; Renkema, Maarten and Janssen, Maïke. 2017. HRM and innovative work behaviour: A systematic literature review. **Personnel Review**. Vol. 46. No. 7. 1228–1253.
- Cohen, Jacob. 1960. A coefficient of agreement for nominal scales. **Educational and Psychological Measurement**. Vol. 20. No. 1. 37–46.
- Dutse, Abubakar Yusuf. 2015. An analysis of the effect of information technology (IT) adoption and staff knowledge capabilities on the innovative behaviour of universities in Northern Nigeria. **International Journal of Technology Management & Sustainable Development**. Vol. 14. No. 1. 49–62.
- Eisenberger, Robert; Huntington Robin; Hutchison, Steven and Sowa, Debora. 1986. Perceived Organizational Support. **Journal of Applied Psychology**. Vol. 71. 500–507.
- Graen, George and Uhi-Bien, Mary. 1995. Development of leader–member exchange (LMX) theory of leadership over 25 years : Applying a multi-level domain perspective. **Leadership Quarterly**. Vol. 6. 219–247.
- Hebenstreit, Julia. 2012. Nurse Educator Perceptions of Structural Empowerment and Innovative Behavior. **Nursing Education Perspectives (National League for Nursing)**. Vol. 33. No. 5. 297–301.

- Hou, Xuanfang. 2017. Multilevel Influence of Destructive Leadership on Millennial Generation Employees' Innovative Behavior. **Social Behavior and Personality**. Vol. 45. No. 7. 1113–1126.
- Hu, Meng-Lei Monica. 2009. Knowledge sharing and innovative service behavior relationship: guanxi as mediator. **Social Behavior and Personality**. Vol. 37. No. 7. 977–992.
- Janssen, Onne. 2000. Job Demands, Perceptions of Effort-Reward Fairness and Innovative Work Behaviour. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**. Vol. 73. No. 3. 287–302.
- Janssen, Onne. 2005. The joint impact of perceived influence and supervisor supportiveness on employee innovative behavior. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**. Vol. 78. No. 4. 573–579.
- Jöreskog, Karl and Sörbom, Dag. 1999. **LISREL 8 User's Reference Guide**. Lincolnwood, IL: Scientific Software International.
- Judge, Timothy; Erez, Amir; Bono, Joyce and Thoresen, Carl. 2003. The Core Self-Evaluations Scale (CSES): Development of a measure. **Personnel Psychology**. Vol. 56. 303–331.
- Kanter, Rosabeth Mos. 1977. **Men and women of the corporation**. New York: Basic Books.
- _____. 1988. When a Thousand Flowers Bloom: Structural, Collective, and Social Conditions for Innovation in Organization. **Research in Organizational Behavior**. Vol. 10. 169–211.
- Kong, Yangtao and Li, Mingjun. 2018. Proactive Personality and Innovative Behavior :The Mediating Roles of Job-Related Affect and Work Engagement. **Social Behavior and Personality**. Vol. 46. No. 3. 431–446.
- Landis, Richard and Koch, Gary. 1977. The measurement of observer agreement for categorical data. **Biometrics**. Vol. 33. No. 1. 159–174.
- Laschinger, Heather. 1996. A theoretical approach to studying work empowerment in nursing: A review of studies testing Kanter's theory of structural power in organizations. **Nursing Administration Quarterly**. Vol. 20. No. 2. 25–41.
- Li, Cheng-Hsien and Wu, Jing-Jyi. 2011. The Structural Relationships Between Optimism and Innovative Behavior: Understanding Potential Antecedents and Mediating Effects. **Creativity Research Journal**. Vol. 23. No. 2. 119–128.
- Luo, Yuyan; Cao Zhi; Yin, Lu; Zhang, Huiqin and Wang, Zhong. 2018. Relationship between Extraversion and Employees' Innovative Behavior and Moderating Effect of Organizational Innovative Climate. **NeuroQuantology**. Vol. 16. No. 6. 186–194.

- Messmann, Gerhard and Mulder, Regina. 2014. Exploring the role of target specificity in the facilitation of vocational teachers' innovative work Behavior. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**. Vol. 87. No. 1. 80–101.
- Montani, Francesco; Odoardi, Carlo and Battistelli, Adalgisa. 2012. Explaining the relationships among supervisor support, affective commitment to change, and innovative work behavior: The moderating role of coworker support. **BPA–Applied Psychology Bulletin (Bollettino Di Psicologia Applicata)**. Vol. May–Aug. No. 264. 43–57.
- Montani, Francesco; Odoardi, Carlo and Battistelli, Adalgisa. 2014. Individual and contextual determinants of innovative work behavior : Proactive goal generation matters. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**. Vol. 87. No. 4. 645–670.
- Montani, Francesco; Odoardi, Carlo and Battistelli, Adalgisa. 2015. Envisioning, Planning and Innovating: A Closer Investigation of Proactive Goal Generation, Innovative Work Behaviour and Boundary Conditions. **Journal of Business and Psychology**. Vol. 30. No. 3. 415–433.
- Noefer, Katrin; Stegmaier, Ralf; Molter, Beate and Sonntag, Karlheinz. 2009. A Great Many Things to Do and Not a Minute to Spare: Can Feedback From Supervisors Moderate the Relationship Between Skill Variety, Time Pressure, and Employees' Innovative Behavior?. **Creativity Research Journal**. Vol. 21. No. 4. 384–393.
- Odoardi, Carlo. 2014. The positive relationship between problem solving demand and innovative work behavior in the health sector. **BPA Applied Psychology Bulletin**. 40–54.
- Ohly, Sandra; Sonnentag, Sabine and Pluntke, Franziska. 2006. Routinization, work characteristics and their relationship with creative and proactive behaviors. **Journal of Organizational Behavior**. Vol. 27. No. 3. 257–279.
- Ojedokun, Oluyinka. 2012. Role of Perceived Fair Interpersonal Treatment and Organization-Based Self-Esteem in Innovative Work Behavior in a Nigerian Bank. **Psychological Thought**. Vol. 5. No. 2. 124–140.
- Ren, Feifei and Zhang, Jinghuan. 2015. Job Stressors, Organizational Innovation Climate and Employees Innovative Behavior. **Creativity Research Journal**. Vol. 27. No.1. 16–23.
- Rhee, Jaehoon; Dae Seog, Seo; Bozorov, Faridun and Dedahanov, Alisher Tohirovich. 2017. Organizational Structure and Employees' Innovative Behavior: The Mediating Role of Empowerment. **Social Behavior and Personality**. Vol. 45. No. 9. 1523–1536.

- Scott, Susanne and Bruce, Reginald. 1994. Determinants of innovative behavior: A path of individual innovation in the workplace. **Academy of Management Journal**. Vol. 37. No. 3. 580–607.
- Spreitzer, Gretchen. 1995. Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. **Academy of Management Journal**. Vol. 38. No. 5. 1442–1465.
- Tranfield, David; Denyer, David and Smart, Palminder. 2003. Towards a methodology for developing evidence -informed management knowledge by means of systematic review. **British Journal of Management**. Vol. 14. No. 3. 207–222.
- Yu, Chien; Yu, Tsai-Fang and Yu, Chin-Cheh. 2013. Knowledge Sharing, Organizational Climate and Innovative Behavior: A Cross-Level Analysis of Effects. **Social Behavior and Personality**. Vol. 41. No. 1. 143–156.
- Zahra, Taqveem Tayyasar; Ahmad, Hafiz Mushtaq and Waheed, Ajmal. 2017. Impact of Ethical Leadership on Innovative Work Behavior: Mediating Role of Self-Efficacy. **Journal of Behavioural Sciences**. Vol. 27. No. 1. 93–107.

รายการอ้างอิงจากภาษาไทยเป็นภาษาอังกฤษ (Translated Thai References)

- Aujirapongpan, Somnuk; Vadhanasin, Pakpachong; Chandrachai, Achara and Cooparat, Pracob. 2010. Innovation: the terms and classifications on Innovation which play vital role in the Innovation Capability of the entrepreneurs. **Journal of Business Administration**. Vol. 33. No. 8. 49–65. (In Thai)
- Siritho, Siripak; Latepsun, Rattiya and Kittiphongkosol, Vivat. 2017. The Innovation Organization of The Higher Education Institutions in Thailand. **MUT Journal of Business Administration**. Vol. 14. No. 1. 159–177. (In Thai)
- The Office of the National Economic and Social Development Council. 2017. **The Twelfth National Economic and Social Development Plan (2017-2021)**. Retrieved November 30, 2018 from http://www.nesdb.go.th/ewt_dl_link.php?nid=6422 (In Thai)
- Yimprayoon, Pornpit. 2012. Some Statistical Aspects of Measuring Agreements Between Two Raters. **SDU Research Journal of Social Science and Humanities**. Vol. 5. 139–154. (In Thai)