วารสารวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ปีที่ 2 ฉบับที่ 1 มกราคม – มิถุนายน 2566

Journal of Management Sciences
Kasetsart University
Vol. 2, No. 1, January – June 2023

ผลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและความยึดมั่นผูกพันในงานที่มีต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างาน

The Effects of Transformational Leadership, Perceived Organizational Support and Work Engagement on Innovative Work Behavior amongst Supervisors

ชลิตา เต็งมณี[1] เชาวฤทธิ์ จุไธสง[2] รัชนี ชอบศิลป์[3] และ จุฑามาศ ทวีไพบูลย์วงษ์[4*]

Chalita Tengmanee[1] Chaowarit Juthaisong[2] Ratchanee Chopsin[3]
and Jutamard Thaweepaiboonwong[4*]

Corresponding author email: jutamard.t@ku.th

(Received: March 3, 2023 Revised: April 15, 2023 Accepted: May 26, 2023)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ และความยึดมั่นผูกพันในงาน ที่มีต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างาน เก็บรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงาน ในระดับหัวหน้างานของบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง ในพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมเหมราชอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง จำนวน 210 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ และการทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง ผลการศึกษาพบว่าหลังการปรับโมเดล โมเดลมีความกลมกลืนสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า CMIN/DF = 1.82, GFI = 0.91, CFI = 0.96, RMR = 0.02 และ RMSEA = 0.06 การวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพล พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีอิทธิพลทางบวกต่อความยึดมั่นผูกพันในงานภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานระดับหัวหน้างาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ความยึดมั่นผูกพันในงาน พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน

[123] หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาอุตสาหกรรม คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
Master of Business Administration Program in Industrial Administration and Development, Faculty of Management sciences, Kasetsart University.

[4] ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
Assistant Professor, Ph.D., Faculty of Management sciences, Kasetsart University.

ABSTRACT

This study was quantitative research that aimed to analyze the effects of transformational leadership, perceived organizational support, and work engagement on innovation work behavior. The questionnaire was used to collect data. The sample consisted of 210 supervisors working in an automotive parts manufacturing company in Hemaraj Eastern Seaboard Industrial Estate, Rayong. The statistics used for analyzing the data were frequency, percentage and using the Structural Equation Model (SEM) for hypothesis testing. The findings were after the model was modified; the model was fit with the empirical data with CMIN/DF = 1.82, GFI = 0.91, CFI = 0.96, RMR = 0.02, and RMSEA = 0.06. The findings from path analysis revealed that the perception of organizational support has a positive influence on supervisors' work engagement. In addition, transformational leadership and perceived organizational support have a positive influence on work behaviors that promote innovation.

Keywords: Transformational Leadership, Perceived Organizational Support, Work Engagement, Innovation Work Behavior

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันสภาพแวดล้อมทางสังคมและธุรกิจมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งส่งผลต่อวิถีการดำเนินชีวิตของบุคคล รวมทั้งการดำเนินธุรกิจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม ที่ปัจจุบันเทคโนโลยีได้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการดำเนินชีวิตของบุคคลและธุรกิจ เทคโนโลยีและนวัตกรรมได้ถูกนำเข้ามาใช้ในกระบวนการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันให้กับธุรกิจทั้งทางด้านผลิตภัณฑ์ที่เหนือกว่าคู่แข่งขัน อีกทั้งจำเป็นต้องมีการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาปรับใช้กับการบริหารจัดการเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพขององค์การ

พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน (Innovative Work Behavior) เป็นพฤติกรรมเชิงรุกและสร้างสรรค์ของพนักงานในสภาพแวดล้อมการทำงาน ซึ่งส่งผลให้เกิดการพัฒนาและการนำแนวคิด กระบวนการและผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ ไปใช้ (Salam & Senin, 2022) พนักงานที่แสดงพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมมีแนวโน้มจะสร้างแนวคิดใหม่ ๆ นำไปสู่การเพิ่มผลผลิตและปรับปรุงการทำงานที่อาจเกิดปัญหา จึงนำไปสู่ความสำเร็จขององค์การ นอกจากนี้พนักงานที่แสดงผลงานเชิงนวัตกรรมมีแนวโน้มที่จะพึงพอใจในการทำงาน (Bysted, 2013) พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานได้รับอิทธิพลจากหลายปัจจัย รวมถึงลักษณะเฉพาะบุคคล เช่น ลักษณะบุคลิกภาพ ความสามารถทางความคิด ประสบการณ์งาน รวมทั้งสภาพแวดล้อมในการทำงาน ดังนั้นจึงเป็นสิ่งสำคัญสำหรับองค์การในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริมพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานและกระตุ้นให้พนักงานมีส่วนร่วมในพฤติกรรมที่สร้างสรรค์

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นรูปแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพสูงในการสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นผู้ตามให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน ทำให้เกิดนวัตกรรมขององค์การ (Mokhber, Khairuzzaman & Vakilbashi, 2018) โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ (Zhang et al., 2015) รวมถึงสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนการเกิดนวัตกรรม (Sagnak et al., 2015) ซึ่งพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์อาจแสดงออกด้วยการแสวงหาสิ่งใหม่ ๆ การสร้างความคิด และทักษะการแก้ปัญหาเชิงรุก

องค์การสามารถสร้างพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานให้พนักงานได้ โดยทำให้พนักงานเชื่อได้ว่าองค์การให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของพนักงานและคำนึงถึงความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน หรือรับรู้ถึงการสนับสนุนจากองค์การ (Perceived Organizational Support) ซึ่งพนักงานจะได้รับความพึงพอใจจากการปฏิบัติจากองค์การในด้านผลตอบแทนขององค์การ สภาพการทำงาน การสนับสนุนจากหัวหน้างาน และความเป็นธรรม (Eisenberger et al., 2016) การรับรู้การสนับสนุนขององค์การจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีของพนักงานและองค์การ และจูงใจให้พนักงานทำงานเต็มความสามารถ (Sun, 2019) สร้างความยึดมั่นผูกพันให้กับพนักงาน (Nguyen & Tran, 2021) รวมทั้งสนับสนุนพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงาน (Sulaiman, Ragheb & Wahba, 2019)

การวิจัยนี้จึงมุ่งศึกษาถึงผลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันในงานและพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างานขึ้นไปของบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมเหมราชอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง เพื่อสนับสนุนการเกิดพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน เพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมายในโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาในปัจจุบัน

จุดมุ่งหมายของการวิจัย

เพื่อวิเคราะห์ผลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันในงานและพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างาน บริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมเหมราชอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง

การทบทวนวรรณกรรม (Literature Review)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นรูปแบบที่ผู้นำกระตุ้นให้ผู้ตามตระหนักถึงวิสัยทัศน์และเป้าหมายความสำเร็จขององค์การที่ได้วางไว้ ผู้นำจะมอบหมายอำนาจ หน้าที่และความรับผิดชอบ ให้กับผู้ตามตามความเหมาะสม สอนทักษะในการทำงานและแก้ปัญหาให้กับผู้ตาม กระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความคิดสร้างสรรค์ ตระหนักในหน้าที่ที่รับผิดชอบและส่งเสริมการทำงานเป็นทีม (Bass & Avolio, 1993) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงเป็นรูปแบบภาวะผู้นำที่เน้นการสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้ผู้ตามบรรลุศักยภาพสูงสุดและเหนือความคาดหมาย (Bass & Riggio, 2006)

ลักษณะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีองค์ประกอบที่สำคัญ 4 ประการ ได้แก่ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence) หมายถึง การเป็นแบบอย่างให้กับผู้ตาม สร้างแรงบันดาลใจให้ทำตามพฤติกรรมและค่านิยมของผู้นำ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation) หมายถึงการสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ตามร่วมกันสร้างวิสัยทัศน์และทำงานเพื่อไปสู่เป้าหมายร่วมกัน 3) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) ทำให้เกิดการกระตุ้นให้ผู้ตามคิดอย่างสร้างสรรค์ และ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) หมายถึงการตระหนักและตอบสนองความต้องการเฉพาะ รวมทั้งให้การสนับสนุนและพัฒนาส่วนบุคคล (Bass & Avolio, 1993; Bass & Riggio, 2006)

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ (Perceived Organizational Support)

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ หมายถึงการที่พนักงานรับรู้ได้ว่าองค์การให้การสนับสนุนต่อพนักงานทั้งในด้านการปฏิบัติงานและด้านชีวิตการเป็นอยู่ โดยการสนับสนุนที่ได้จากองค์การนั้น อาจเป็นในรูปของตัวเงิน สวัสดิการ หรือกำลังใจที่องค์การมองให้แก่บุคคลที่เป็นพนักงานในองค์การ (Eisenberger et al., 1986) พนักงานที่รับรู้ว่าได้รับการสนับสนุนจากองค์การในระดับที่สูงขึ้น จะมีความมุ่งมั่นต่อองค์การเพิ่มขึ้น มีความพึงพอใจในงานสูงขึ้น และมีโอกาสที่จะเกิดความเครียดและความเหนื่อยหน่ายในการทำงานน้อยลง (Eisenberger et al., 2002) ซึ่งจากการวิจัยมีหลายปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับการสนับสนุนขององค์การ เช่น การสนับสนุนจากหัวหน้าในด้านทรัพยากร การให้ข้อเสนอแนะ การฝึกอบรม การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างาน โดยสามารถแบ่งองค์ประกอบการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การได้เป็น 1) ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ 2) ด้านโอกาสความก้าวหน้า 3) ด้านความมั่นคงในงาน 4) ด้านการยกย่องให้เกียรติ และ 5) ด้านปัจจัยเกื้อหนุนการปฏิบัติงาน (คมกริช นันทะโรจพงศ์ และ วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์, 2561)

ความยึดมั่นผูกพันในงาน (Work Engagement)

ความยึดมั่นผูกพันในงาน หมายถึง สภาวะทางจิตใจของพนักงานในทางบวกที่แสดงออกถึงการทำงานด้วยความกระตือรือร้น ขยันขันแข็ง และรู้สึกถึงว่าตนเองมีความสามารถในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จได้ (Schaufeli et al., 2002) พนักงานที่มีความยึดมั่นผูกพันในงานจะเข้าใจว่างานของพวกเขามีส่วนสนับสนุนเป้าหมายโดยรวมขององค์การอย่างไร และรู้สึกว่างานของพวกเขามีความหมายและมีความสำคัญ จึงปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มที่เพื่อสนับสนุนเป้าหมายขององค์การ (Kahn, 1990) พนักงานที่มีความยึดมั่นผูกพันในงานจะแสดงออกด้วยลักษณะดังต่อไปนี้ 1) ความขยันขันแข็งในการทำงาน (Vigor) พนักงานปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ไม่ย่อท้อต่อความยากลำบาก 2) การทุ่มเทอุทิศตนในการทำงาน (Dedication) พนักงานรับรู้ว่างานที่ทำมีความสำคัญ มีแรงจูงใจในการทำงาน มีความกระตือรือร้นอุทิศตนเพื่อการทำงานอย่างเต็มความสามารถ และ 3) ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน (Absorption) ตั้งใจปฏิบัติงาน มีความจดจ่อกับงานที่ได้รับมอบหมายและปฏิบัติงานจนรู้สึกถึงว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว อีกทั้งยังสามารถแยกแยะงานออกจากชีวิตส่วนตัวได้ (Schaufeli et al., 2002)

พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน (Innovative Work Behavior)

พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน หมายถึงการที่พนักงานเสนอแนวคิดและการประยุกต์ใช้แนวคิด กระบวนการ ผลิตภัณฑ์ หรือขั้นตอนใหม่ในที่ทำงาน (De Jong & Den Hartog, 2010) คิดค้นแนวทางใหม่ ๆ หรือการประยุกต์ใช้แนวคิดใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น รวมไปถึงการสนับสนุนจัดหาเครื่องมือหรืออุปกรณ์มาเพื่อใช้กับแนวความคิดหรือแนวทางใหม่ ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงและปฏิบัติในงานให้มีผลการดำเนินงานไปในทิศทางที่ดีขึ้น (Janssen, 2000) พฤติกรรมนี้มีลักษณะเด่นคือความคิดสร้างสรรค์ การกล้าเสี่ยง และความพากเพียร (Scott & Bruce, 1994) ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้จะส่งผลทางบวกต่อผลลัพธ์ส่วนบุคคลและองค์การ เช่น ความพึงพอใจในงาน ประสิทธิภาพ และนวัตกรรม (Shalley, Zhou & Oldham, 2004) พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน แบ่งได้เป็น 4 องค์ประกอบ (De Jong & Den Hartog, 2010) ได้แก่ 1) การค้นหาแนวความคิด (Idea Exploration) 2) การก่อเกิดแนวความคิด (Idea Generation) 3) การทำให้ความคิดได้รับการยอมรับ (Idea Championing) และ 4) การแปลงแนวความคิดไปสู่การปฏิบัติ (Idea Implementation) ซึ่งเป็นพฤติกรรมสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ซึ่งอาจเป็นผลิตภัณฑ์ บริการ และกระบวนการในการทำงานใหม่ ๆ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความยึดมั่นผูกพันในงาน

Breevaart et al. (2016) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความเป็นผู้นำ การมีส่วนร่วมในการทำงานและประสิทธิภาพการทำงานกับพนักงาน 57 คนที่ตอบแบบสอบถามต่อเนื่องทุกสุดสัปดาห์เป็นเวลา 5 สัปดาห์เป็นจำนวน 285 ตัวอย่าง ผลการวิเคราะห์โดยใช้โมเดลสมการโครงสร้างพบว่าเมื่อผู้นำแสดงบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มากขึ้นส่งผลให้พนักงานมีส่วนร่วมในงานของตนเองมากขึ้นและได้รับการประเมินผลการดำเนินงานที่สูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ การศึกษาของ Caniels et al. (2018) เพื่อวิเคราะห์ว่าบุคลิกภาพเชิงรุกของพนักงานเกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมในการทำงานหรือไม่อย่างไร โดยมีกลุ่มประชากรตัวอย่าง คือ พนักงาน 259 คนขององค์การเทคโนโลยีชั้นสูงของเนเธอร์แลนด์ ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลกระทบเชิงบวกกับความยึดมั่นผูกพันในงาน ส่วนการศึกษาของ Pourbarkhordari, Zhou and Pourkarimi (2015) ซึ่งได้ตรวจสอบผลทางตรงและทางอ้อมของความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้นำ จากพนักงาน 202 คนของบริษัทสื่อสารไร้สายแห่งชาติที่เป็นของรัฐในประเทศจีน พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลกระทบเชิงบวกกับความยึดมั่นผูกพันในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จากความสอดคล้องของผลการศึกษาข้างต้น ผู้วิจัยจึงกำหนดสมมติฐานได้ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลเชิงบวกต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของพนักงาน

ความสัมพันธ์ของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การกับความยึดมั่นผูกพันในงาน

Sythanonxay Xangsayasane และ อำนาจ ธีระวนิช (2017) ได้ทำการศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ การรับรู้ความสามารถของตนเอง และความยึดมั่นผูกพันในการทำงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารในกลุ่มธนาคารธุรกิจของรัฐในเขตพื้นที่นครหลวงเวียงจันทน์ สปป.ลาว

จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 333 คน โดยการใช้การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง ผลการศึกษาพบว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การส่งผลเชิงบวกกับความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของพนักงานธนาคาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ การศึกษาของ Sihag (2021) ถึงผลของการรับรู้การสนับสนุนขององค์การต่อความยึดมั่นผูกพันในงานกับพนักงานในอุตสาหกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศ ในประเทศอินเดีย พบว่า การรับรู้การสนับสนุนขององค์การต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และการศึกษาของ Nguyen and Tran (2021) กับพนักงานที่ทำงานในกิจการขนาดเล็กและขนาดใหญ่ในเมืองฮานอย ประเทศเวียดนาม จำนวน 300 คน พบว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ รวมทั้งการสนับสนุนของครอบครัวสามารถอธิบายความแปรปรวนของความยึดมั่นผูกพันในงานของพนักงานได้ร้อยละ 34.2 จากผลการศึกษาข้างต้น ผู้วิจัยจึงกำหนดสมมติฐานได้ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 2 การรับรู้การสนับสนุนขององค์การส่งผลเชิงบวกต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของพนักงาน

ความสัมพันธ์ของความยึดมั่นผูกพันในงานกับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน

ปิยรัตน์ วงศ์ทองเหลือง (2560) ทำการศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลและแนวทางการเสริมสร้างพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานของพนักงานอุตสาหกรรมอาหารขนาดกลางและขนาดย่อม โดยใช้การวิจัยแบบผสานวิธี จากกลุ่มตัวอย่างพนักงานอุตสาหกรรมอาหารขนาดกลางและขนาดย่อมที่ได้รับรางวัล “สุดยอดนวัตกรรม” (7 Innovation Awards) จำนวน 550 คน ผลการศึกษาโดยการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างพบว่า ความยึดมั่นผูกพันในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สำหรับการศึกษาในต่างประเทศของ Agarwal (2013) ทำการศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรม ความไว้วางใจและพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของพนักงานโรงงานผลิตยาในประเทศอินเดีย โดยรวบรวมข้อมูลจากผู้จัดการจำนวน 323 คน ผลการศึกษาพบว่าความยึดมั่นผูกพันในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และการศึกษาของ Vithayaporn and Ashton (2019) ถึงความยึดมั่นผูกพันในงานและพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน ด้วยกรณีศึกษาของพนักงานภาคพื้นของบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) โดยศึกษากับพนักงานจำนวน 320 คน พบว่าความยึดมั่นผูกพันในงานส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จากความสอดคล้องของผลการศึกษาข้างต้น ผู้วิจัยจึงกำหนดสมมติฐานได้ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 3 ความยึดมั่นผูกพันในงานของพนักงานส่งผลเชิงบวกต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานของพนักงาน

ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน

Hyypia and Parjanen (2013) ทำการศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อนวัตกรรม ใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์พนักงานในระดับหัวหน้างานของบริษัทผู้ผลิตแปรรูปไม้แห่งหนึ่งในประเทศฟินแลนด์ ผลการศึกษาพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อการสื่อสารที่ดีขึ้นเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์การแบ่งปันความรู้และนวัตกรรม การศึกษาของ Chen, Lin and McDonough (2012) ถึงความสัมพันธ์ของความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรม โดยทำการศึกษากับผู้บริหารระดับสูง 102 คน

และพนักงาน 258 คน ในธุรกิจการวางกลยุทธ์ของไต้หวัน 102 แห่ง ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อนวัตกรรมในองค์การ และในทำนองเดียวกันการศึกษาของ Hutabarat et al. (2023) ซึ่งศึกษาถึงผลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศองค์การที่มีต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานของพนักงานประจำแผนกผลิต ของบริษัทแห่งหนึ่ง ในประเทศอินโดนีเซีย ผลการศึกษาพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลทางบวกต่อนวัตกรรมในองค์การ จากความสอดคล้องของผลการศึกษาข้างต้น ผู้วิจัยจึงกำหนดสมมติฐานได้ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลเชิงบวกต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานของพนักงาน

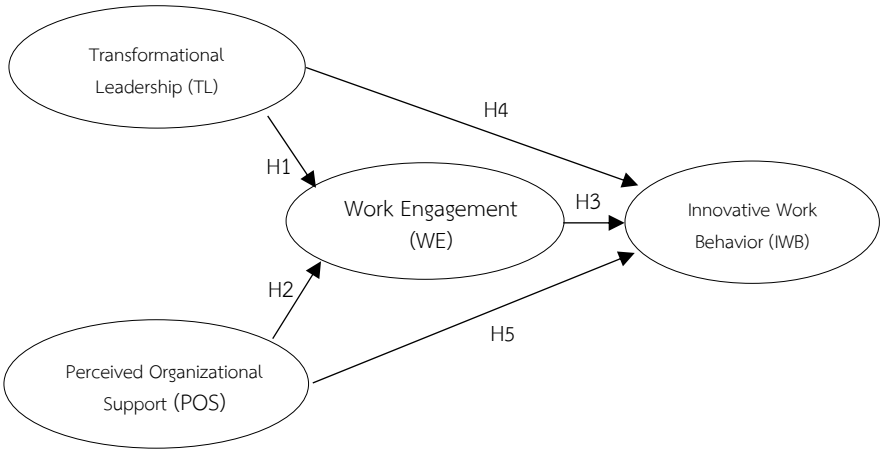
ความสัมพันธ์ของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานของพนักงาน

การศึกษาของ Sulaiman, Ragheb and Wahba (2019) ถึงผลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานที่มีต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่ม ในประเทศอียิปต์ พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานส่งผลทางบวกต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ การศึกษาของ Wen (2020) ถึงการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานของพนักงานธุรกิจอินเทอร์เน็ต ในประเทศจีน จำนวน 409 คน พบว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ การศึกษาของ Mustika, Rahardjo and Prasetya (2019) ถึงผลของการรับรู้การสนับสนุนองค์การที่มีต่อการแบ่งปันความรู้และพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานจากบุคลากรโรงพยาบาล ในประเทศอินโดนีเซีย จำนวน 121 คน พบว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานของพนักงานและพฤติกรรมแบ่งปันความรู้ของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จากความสอดคล้องของผลการศึกษาข้างต้น ผู้วิจัยจึงกำหนดสมมติฐานได้ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 5 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การส่งผลเชิงบวกต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานของพนักงาน

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำไปสู่กรอบแนวคิดการวิจัยดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้การสำรวจในการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม ประชากร กลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล การทดสอบเครื่องมือ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล เป็นดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัย ได้แก่ พนักงานระดับหัวหน้างานขึ้นไปของบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเหมราชอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ซึ่งข้อมูลจากแผนกทรัพยากรบุคคลของบริษัทมีจำนวนทั้งสิ้น 374 คน เนื่องจากการวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง ซึ่ง Hair et al. (2010) แนะนำการกำหนดขนาดตัวอย่างเป็น 10-20 เท่าของตัวแปรสังเกตได้ งานวิจัยนี้มีตัวแปรสังเกตได้ 16 ตัว กำหนดขนาดตัวอย่างเป็น 15 เท่าของตัวแปรสังเกตได้ เท่ากับจำนวน 240 คน เนื่องจากกำหนดระยะเวลาในการเก็บข้อมูลเพียง 1 สัปดาห์ จึงใช้การสุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก (Convenience Sampling) โดยแจกแบบสอบถามกับพนักงานระดับหัวหน้างานที่เต็มใจให้ข้อมูลในเวลาจำกัดจำนวน 240 ฉบับ ได้แบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้จำนวน 210 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 87.50 ของขนาดตัวอย่างที่กำหนดไว้ อย่างไรก็ตามจำนวนที่ได้เกินกว่าตัวอย่าง 200 ตัวอย่าง ซึ่งเป็นขนาดตัวอย่างขั้นต่ำที่แนะนำในการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างเมื่อโมเดลไม่มีความซับซ้อนมากและเมื่อตัวชี้วัดตัวแปรแฝงมีไม่มาก (Kline, 2011)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งออก 5 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยเป็นคำถามปลายปิดแบบเลือกตอบเพียงคำตอบเดียว ได้แก่ เพศ อายุ

ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน ส่วนงานที่รับผิดชอบ และรายได้ จำนวน 7 ข้อ ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงพัฒนาจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามแนวคิดของ Bass and Avolio (1993) ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล จำนวน 23 ข้อ ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การในด้านต่าง ๆ ปรับปรุงพัฒนาจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านโอกาสความก้าวหน้า ด้านความมั่นคงในงาน ด้านการยกย่องให้เกียรติ และด้านปัจจัยเกื้อหนุนการปฏิบัติงาน จำนวน 25 ข้อ ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันในงาน ปรับปรุงพัฒนาจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามแนวคิดของ Schaufeli et al (2002) ได้แก่ ความขยันขันแข็งในการทำงาน การทุ่มเทอุทิศตนในการทำงาน และความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน จำนวน 15 ข้อ ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานของพนักงาน ปรับปรุงพัฒนาจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามแนวคิดของ De Jong and Den Hartog (2010) ได้แก่ การค้นหาแนวความคิด การก่อให้เกิดแนวความคิด การทำให้แนวความคิดได้รับการยอมรับ และการแปลงแนวความคิดไปสู่การปฏิบัติ จำนวน 15 ข้อ โดยแบบสอบถามส่วนที่ 2 ถึง 5 มีลักษณะคำถามเป็นแบบมาตรประเมินค่าของลิเคิร์ต 5 ระดับ (5-point Likert Scale) โดยให้ความหมายดังนี้ 5 หมายถึงระดับมากที่สุด 4 หมายถึงระดับมาก 3 หมายถึงระดับปานกลาง 2 หมายถึงระดับน้อย และ 1 หมายถึงระดับน้อยที่สุด

การทดสอบเครื่องมือ

แบบสอบถามได้รับการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน และทำการหาค่าความสอดคล้องระหว่างคำถามและวัตถุประสงค์ในการศึกษา หรือหาค่า IOC (Index of Item-Objective Congruence) ผลการทดสอบได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 ทุกข้อคำถาม ซึ่งค่าที่ได้เกินกว่า 0.50 แสดงว่าข้อคำถามมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2557) และนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับพนักงานในระดับหัวหน้างาน ของบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์อื่น จำนวน 30 คน ทำการทดสอบความเชื่อมั่นภายใน โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach’s Alpha) จากผลการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของตัวแปรสังเกตได้ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ระหว่าง 0.895 ถึง 0.967 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ อยู่ระหว่าง 0.869 ถึง 0.955 ความยึดมั่นผูกพันในงานอยู่ระหว่าง 0.861 ถึง 0.902 และพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน อยู่ระหว่าง 0.883 ถึง 0.920 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา มากกว่า 0.80 ถือมีความเชื่อมั่นในระดับดี (Cortina, 1993)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดย 1) สถิติเชิงพรรณนา ที่ใช้ในการอธิบายข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ ได้แก่ ค่าความถี่ และค่าร้อยละ และ 2) สถิติเชิงอนุมาน ใช้การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling) โดยตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดล ด้วยค่าดัชนี CMIN/DF, GFI, CFI, RMR และ RMSEA และพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางหรือสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (Standardized Regression Weights) ร่วมกับนัยสำคัญทางสถิติ ในการทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

ผลการวิจัย

ข้อมูลทั่วไปผู้ตอบแบบสอบถาม

พนักงานระดับหัวหน้างานของบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมเหมราชอีสเทิร์นซีบอร์ด ที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 210 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 67.72 มีอายุอยู่ระหว่าง 21 ถึง 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.95 ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 62.38 ระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 7 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.52 สายงานที่รับผิดชอบเกือบครึ่งหนึ่งเป็นฝ่ายผลิต คิดเป็นร้อยละ 45.24 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 15,001 ถึง 25,000 บาท และ 25,001 ถึง 35,000 บาทคิดเป็นร้อยละ 40.95 เท่ากัน

การวิเคราะห์โมเดลการวัด

การวิเคราะห์โมเดลการวัด (Measurement Model) โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันตัวแปรแฝงทุกตัว พบว่าภายหลังการปรับโมเดล โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ตารางที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์โมเดลการวัดพบว่าโมเดลมีความเที่ยงตรงเชิงสอดคล้อง (Convergence Validity) โดยค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loadings) มีค่าเกินกว่า 0.70 ทุกตัว ค่าความเชื่อมั่นเชิงองค์ประกอบของตัวแปรแฝง (Composite Reliability: CR) มีค่าอยู่ในช่วง 0.791 ถึง 0.895 ซึ่งเกินกว่า 0.60 ทุกตัว และค่าเฉลี่ยความแปรปรวนที่สกัดได้ (Average Variance Extracted: AVE) มีค่าอยู่ในช่วง 0.558 ถึง 0.660 ซึ่งเกินกว่า 0.50 ทุกตัว แสดงว่าตัวแปรแฝงแต่ละตัวสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรสังเกตได้อย่างเป็นเอกภาพดี (Fornell & Larcker, 1994; Diamantopoulos & Siguaw, 2000)

ตารางที่ 1 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ความเชื่อมั่นเชิงองค์ประกอบ และค่าเฉลี่ยความแปรปรวนที่สกัดได้

ตัวแปรแฝง	ตัวแปรสังเกตได้		ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	TL1	Idealized Influence	0.852
CR = 0.885 AVE = 0.660	TL2	Inspiration Motivation	0.819
	TL3	Intellectual Stimulation	0.900
	TL4	Individualized Consideration	0.659
การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ	POS1	Compensation & Benefits	0.650
CR = 0.895 AVE = 0.632	POS2	Career Opportunity	0.903
	POS3	Job Security	0.764
	POS4	Praise	0.785
	POS5	Supporting Factors	0.851
ความยึดมั่นผูกพันในงาน	WE1	Vigor	0.714
CR = 0.791 AVE = 0.558	WE2	Dedication	0.801
	WE3	Absorption	0.723

ตารางที่ 1 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ความเชื่อมั่นเชิงองค์ประกอบ และค่าเฉลี่ยความแปรปรวนที่สกัดได้ (ต่อ)

ตัวแปรแฝง	ตัวแปรสังเกตได้		ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ
พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน	IWB1	Idea Exploration	0.908
	IWB2	Idea Generation	0.897
CR = 0.852 AVE = 0.601	IWB3	Idea Championing	0.489
	IWB4	Idea Implementation	0.733

การวิเคราะห์โมเดลผลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ และความยึดมั่นผูกพันในงาน ที่มีต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างาน

ผลการวิเคราะห์โมเดลโครงสร้าง (Structural Model) หลังปรับโมเดล พบว่าโมเดลมีความกลมกลืนสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดี โดยมีค่ามีค่าดัชนีความกลมกลืนของโมเดลเป็นไปตามเกณฑ์ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าสถิติที่ใช้วัดความกลมกลืนสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ค่าสถิติ	ระดับการยอมรับ*	ค่าสถิติที่ได้	ผลการพิจารณา
Relative Chi-Square: CMIN/DF	≤ 2.00	1.82	ผ่านเกณฑ์
Goodness Of Fit Index: GFI	≥ 0.90	0.91	ผ่านเกณฑ์
Comparative Fit Index: CFI	≥ 0.90	0.97	ผ่านเกณฑ์
Tucker–Lewis Index: TLI	≥ 0.90	0.96	ผ่านเกณฑ์
Root Mean Square Residual: RMR	≤ 0.05	0.02	ผ่านเกณฑ์
Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA	≤ 0.08	0.06	ผ่านเกณฑ์

* Hair et al. (2010)

ตารางที่ 3 แสดงค่าอิทธิพลระหว่างตัวแปรแฝงด้วยค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางหรือค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยปรับมาตรฐาน พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการรับรู้การสนับสนุนขององค์การส่งผลทางบวกต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง = 0.317 และ 0.264) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์โมเดลโครงสร้างตามสมมติฐาน

			Standardized Regression Weights	S.E.	C.R.	P
TL	--->	WE	0.094	0.129	0.758	0.448
POS	--->	WE	0.736	0.119	5.348	***
WE	--->	IWB	0.151	0.171	1.143	0.253
TL	--->	IWB	0.264	0.166	2.114	0.034*
POS	--->	IWB	0.317	0.179	1.982	0.047*

*** $p < 0.001$ * $p < 0.05$

สรุปและการอภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลทางบวกต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง = 0.09, p-value = 0.45) ดังนั้นจึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สูงหรือต่ำนั้น ไม่ได้ส่งผลกระทบหรือมีผลให้พนักงานระดับหัวหน้างานมีความรู้สึกยึดมั่นผูกพันในงานในระดับที่เพิ่มขึ้นหรือลดลง ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ Pourbarkhordari, Zhou and Pourkarimi (2015) ที่พบว่าปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มุ่งเน้นเฉพาะบุคคลมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน แต่ทั้งนี้สำหรับการศึกษาการศึกษาของ Caniels et al. (2018) พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่มีอิทธิพลโดยตรงต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของพนักงานที่ทำงานในองค์การที่มีเทคโนโลยีสูงในประเทศเนเธอร์แลนด์ แต่ต้องอาศัยปัจจัยทางด้านวิธีคิดและทัศนคติเชิงบวกของพนักงาน ซึ่งเป็นตัวกระตุ้นต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากภาวะผู้นำที่เหมาะสมสำหรับองค์การที่ศึกษา อาจไม่ใช่รูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยหากในองค์การที่มีสายบังคับบัญชามากพนักงานอาจรู้สึกถูกจำกัดโดยโครงสร้างและระบบที่มีอยู่ ในสถานการณ์เช่นนี้ รูปแบบภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนที่เน้นการชี้แจงความคาดหวังและการให้สิ่งจูงใจสำหรับการปฏิบัติงานอาจมีประสิทธิภาพมากกว่าในการเพิ่มความยึดมั่นผูกพันของพนักงาน (Bass & Riggio, 2006)

2. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การส่งผลทางบวกต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง = 0.74 , p-value < 0.05) ดังนั้นจึงเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ อธิบายได้ว่าเมื่อพนักงานมีความรู้สึกว่าได้รับการสนับสนุน หรือได้รับการช่วยเหลือที่ดีจากองค์การแล้ว ทำให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์การ และมีความตั้งใจในการทำงานเพิ่มขึ้น ทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการทำงาน ส่งผลให้พนักงานเกิดความยึดมั่นผูกพันในงานมากขึ้น ผลการศึกษาในครั้งนี้สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Sythanonxay Xangsayasane และ อำนาจ ธีระวนิช (2017) ซึ่งพบว่าหากพนักงานรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมากเท่าไหร่ ยิ่งส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในการทำงานมากเท่านั้น และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Karatepe and Aga (2016) ซึ่งพบว่าเมื่อพนักงานรับรู้ว่าองค์การได้ให้รับการสนับสนุนพนักงานอย่างเต็มที่

จะทำให้พนักงานมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น รวมทั้ง การศึกษาของศักร์ระภีร์ วรวัฒนะปริญญา (2563) ซึ่งพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการกลุ่มอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า ดังนั้น การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การที่พนักงานได้รับจากองค์การเป็นปัจจัยสำคัญที่ก่อให้เกิดความยึดมั่นผูกพันของพนักงาน การที่องค์การที่ให้ความสำคัญกับความเป็นอยู่ของพนักงานและให้การยกย่องชื่นชมต่อผลงานของพนักงานมีแนวโน้มที่จะเห็นความผูกพันและความมุ่งมั่นของพนักงานในระดับที่สูงขึ้น

3. ความยึดมั่นผูกพันในงานส่งผลทางบวกต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง = 0.15 , p-value = 0.25) ดังนั้นจึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ อธิบายได้ว่า แม้ว่าพนักงานมีความยึดมั่นผูกพันในงานในระดับสูง ก็ไม่ได้หมายความว่าพนักงานจะต้องมีความคิดสร้างสรรค์หรือการคิดค้นหาแนวทางหรือวิธีการทำงานรูปแบบใหม่ ๆ เพื่อนำมาใช้ในการทำปฏิบัติงาน หรือกล่าวได้ว่าความยึดมั่นผูกพันในงานในระดับสูงขึ้น ไม่ได้ส่งผลให้พนักงานมีพฤติกรรมในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ เพิ่มมากขึ้น ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้ขัดแย้งกับผลการศึกษาของ ปิยรัตน์ วงศ์ทองเหลือง (2560) ซึ่งพบว่า ความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นปัจจัยที่สนับสนุนให้พนักงานแสดงออกถึงพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน หากพนักงานมีความยึดมั่นผูกพันในงานมากขึ้น จะมีพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมมากกว่าพนักงานที่มีความยึดมั่นผูกพันในงานน้อยกว่า แต่ทั้งนี้ผลการศึกษา สอดคล้องกับการศึกษาของ Zhou and Shalley (2008) ซึ่งพบว่าความยึดมั่นผูกพันในงานอาจไม่นำไปสู่พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน เนื่องจากแม้ความยึดมั่นผูกพันในงานจะทำให้พนักงานมีแรงจูงใจและตั้งใจในการทำงาน แต่อาจไม่ทำให้เกิดแนวคิดนวัตกรรมหรือสร้างสรรค์เพิ่มขึ้น เนื่องจากความยึดมั่นผูกพันในงานอย่างเดียว ไม่ทำให้พนักงานมีความรู้ ทักษะ ความสามารถ รวมทั้งทรัพยากรหรือโอกาสในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ดังนั้น องค์การจึงควรจัดหาทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้งมีการพัฒนาพนักงาน และเปิดโอกาสให้พนักงานได้คิดสิ่งใหม่ ๆ ไปพร้อม ๆ กับการสร้างความยึดมั่นผูกพันในงานให้กับพนักงาน

4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลทางบวกต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง = 0.26, p-value < 0.05) ดังนั้นจึงเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ อธิบายได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีบทบาทสำคัญ เมื่อผู้นำแสดงความมุ่งมั่นและกำหนดจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนขององค์การและพนักงานรับรู้ได้ว่าได้รับการสนับสนุนจากองค์การ ทำให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์การและมีความตั้งใจในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลโดยตรงต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานของพนักงาน สอดคล้องกับศึกษาของ Afsar, Badir and Saeed (2014) ที่พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลโดยตรงต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานของพนักงานในระดับสูงเมื่อพนักงานมีการทำงานที่เป็นทีมและมีระดับต่ำเมื่อพนักงานไม่มีการทำงานเป็นทีม รวมทั้งการศึกษาของ Reuvers et al. (2008) และ Hutabarat et al. (2023) ซึ่งพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลทางบวกต่อนวัตกรรมในองค์การ ทั้งนี้เนื่องจากลักษณะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงช่วยสร้างแรงบันดาลใจและสามารถสร้างความเชื่อมั่นให้ตนเองและในทีมได้ ซึ่งส่งผลต่อการทำงานที่มีนวัตกรรมและสร้างความสำเร็จ

ในการทำงาน นอกจากนั้น ยังช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนาทักษะและการเรียนรู้ใหม่ ๆ ได้อีกด้วย (Kark & Shamir, 2002)

5. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การส่งผลทางบวกต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 (ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง = 0.32, p-value < 0.05) ดังนั้นจึงเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับการศึกษาของ Wen (2020) ซึ่งพบว่าการสร้างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การส่งผลทางบวกต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน รวมทั้งการศึกษาของ Sulaiman, Ragheb and Wahba (2019) ที่พบว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การรวมทั้งการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานส่งผลทางบวกพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานของพนักงาน จึงแสดงให้เห็นว่าการรับรู้การสนับสนุนขององค์การส่งผลต่อการพึ่งพาและความเชื่อมั่นของพนักงานในองค์การ (Eisenberger et al., 2002) ซึ่งจะส่งผลต่อการสร้างสรรค์ของพนักงาน โดยเพิ่มความสามารถในการแก้ไขปัญหาและการนำเสนอแนวคิดใหม่ ๆ ซึ่งนำไปสู่การพัฒนานวัตกรรมในองค์การ (Shalley, Zhou & Oldham, 2004)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลวิจัยไปใช้

เนื่องจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการรับรู้การสนับสนุนขององค์การส่งผลในทางบวกต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงาน ดังนั้น

1. ในสภาวะที่องค์การต้องการพนักงานให้มีพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมจำเป็นต้องสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ดังนั้น ผู้บริหารและฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ต้องจัดลำดับความสำคัญของการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้กับพนักงานไว้ในลำดับต้น ๆ โดยเฉพาะทักษะการสื่อสารเพื่อกระตุ้นให้ผู้ตามคิดอย่างสร้างสรรค์ รวมทั้งการเป็นแบบอย่างเพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ตาม

2. ฝ่ายบริหารควรมีนโยบายที่ชัดเจนถึงการให้การสนับสนุนพนักงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการกำหนดนโยบายด้านการสนับสนุนโอกาสความก้าวหน้าในงานของพนักงาน การมีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ และแผนการพัฒนารายบุคคลให้พนักงาน โดยทั้งตัวพนักงานและหัวหน้างานมีบทบาทที่สำคัญในกระบวนการดังกล่าว และการให้ปัจจัยสนับสนุนในการปฏิบัติงาน ทั้งทางด้านเครื่องมือและข้อมูล เพื่อให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. องค์การสามารถใช้สิ่งจูงใจในรูปแบบการยกย่องชมเชยและให้เกียรติพนักงาน ซึ่งช่วยให้พนักงานรู้สึกมีคุณค่า รวมทั้งเพิ่มการรับรู้ถึงการสนับสนุนจากองค์การและส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานของพนักงานตามมา

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ด้วยพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานเกิดขึ้นจากปัจจัยหลายประการ รวมถึง บุคลิกภาพ ความสามารถ ประสบการณ์ของแต่ละบุคคล ฯลฯ จึงอาจทำการศึกษาถึงคุณลักษณะของบุคคลที่มีแนวโน้มทำนายการมีพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน เพื่อใช้พิจารณาคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน ควบคู่ไปกับการสนับสนุนจากองค์การในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้พนักงานมีพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน

2. การวิจัยครั้งนี้พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ และความยึดมั่นผูกพันในงานสามารถอธิบายพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานระดับหัวหน้างานได้ร้อยละ 47 ดังนั้นจึงควรเพิ่มเติมปัจจัยอื่นที่อธิบายพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานของพนักงานได้ เช่น การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การทำงานเป็นทีมข้ามสายงาน การจัดการความรู้ พฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ของพนักงาน ฯลฯ

เอกสารอ้างอิง

คมกริช นันทะโรจน์พงศ์ และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. (2561). อิทธิพลของบรรยากาศองค์การและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานผานความสุขในการทำงานของบุคลากรในอุตสาหกรรมการผลิต. *WMS Journal of Management Walailak University, 7*(1), 21-38.

ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2557). *การวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS*. พิมพ์ครั้งที่ 15. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนสามัญบิสซิเนสอาร์แอนด์ดี.

ปิยรัตน์ วงศ์ทองเหลือง. (2560). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลและแนวทางการเสริมสร้างพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงานอุตสาหกรรมอาหารขนาดกลางและขนาดย่อม: การวิจัยผสานวิธี*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ศักร์ระภีร์ วรวัฒนะปริญญา. (2563). ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการกลุ่มอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า จังหวัดระยอง. *วารสารมหาวิทยาลัยคริสเตียน, 26*(2), 15-29.

Afsar, B., Badir, Y. F., and Saeed, B. B. (2014). Transformational leadership and innovative work behavior. *Industrial Management & Data Systems, 114*(8), 1270-1300.

Agarwal, U. A. (2013). Linking justice, trust and innovative work behaviour to work engagement. *Personnel Review, 43*(1), 41-73

Bass, B. M., and Avolio, B. J. (1993). *Improving Organizational Effectiveness through Transformational Leadership*. Thousand Oaks: SAGE Publication.

Bass, B. M., and Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership*. New York: Psychology Press.

Breevaart, K., Bakker, A. B., Demerouti, E., and Derks, D. (2016). Who takes the lead? A multi-source diary study on leadership, work engagement, and job performance. *Journal of Organizational Behavior, 37*(3), 309-325.

Bysted, R. (2013). Innovative employee behavior: The moderating effects of mental involvement and job satisfaction on contextual variables. *European Journal of Innovation Management, 16*(3), 268-284.

Caniels, M. C. J., Semeijn, J. H., and Renders, I. H. M. (2018). Mind the mindset! The interaction of proactive personality, transformational leadership and growth mindset for engagement at work. *Career Development International, 23*(1), 48-66.

Chen, M. Y., Lin, C. Y. Y., Lin, H. and McDonough, E. (2012). Does transformational leadership facilitate technological innovation the moderating roles of innovative culture and incentive compensation. *Asia Pacific Journal of Management, 29*(2), 239-264.

Cortina, J. M. (1993). What is coefficient alpha? An examination of theory and applications. *Journal of applied psychology, 78*(1), 98.

De Jong, J .P., and Den Hartog, D. N. (2010). Measuring Innovative Work Behaviors. *Creativity and Innovation Management, 19*(1), 23-36.

Diamantopoulos, A., and Siguaw, J. A. (2000). *Introducing LISREL*. London: Sage Publications.

Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., and Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of applied psychology, 71*(3), 500-507.

Eisenberger, R., Malone, G. P., and Presson, W. D. (2016). Optimizing perceived organizational support to enhance employee engagement. *Society for Human Resource Management and Society for Industrial and Organizational Psychology, 2*, 3-22.

Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I. L., and Rhoades, L. (2002). Perceived supervisor support: Contributions to perceived organizational support and employee retention. *Journal of Applied Psychology, 87*(3), 565–573.

Fornell, C., and Larcker, D.F., (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. Journal of Marketing Research, 18(1), 39-50.

Hair, J. F., Black, W. C, Babin, B. J., and Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis* (7th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.

Hutabarat, R., Elizabeth, R., Quraysin, I., Pratiwi, I., Asfar, A. H., and Tukiran, M. (2023). The influence of transformational leadership and the organizational climate towards innovative work behavior in the era of the Industrial Revolution 4.0: Case study at PT Daiki Aluminium Industry Indonesia, Karawang Regency. *Asian Journal of Management, Entrepreneurship and Social Science, 3*(1), 335-343.

Hyypia, M., and Parjanen, S. (2013). Boosting creativity with transformational leadership in fuzzy front-end innovation processes. *Interdisciplinary Journal of Information, Knowledge, and Management, 8*, 2013, 21-41.

Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 73*(3), 287-302.

Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal, 33*(4), 692-724.

Karatepe, O. M., and Aga, M. (2016). The effects of organization mission fulfillment and perceived organizational support on job performance: The mediating role of work engagement. *International Journal of Bank Marketing*, 34(3), 368–387.

Kark, R., and Shamir, B. (2002). The dual effect of transformational leadership: Priming relational and collective identities. *Journal of Applied Psychology, 87*(6), 1055–1062.

Kline, R. B. (2011). Principles and Practice of Structural Equation Modeling. (3rd ed.). New York: The Guilford Press.

Mokhber, M., Khairuzzaman, W., & Vakilbashi, A. (2018). Leadership and innovation: The moderator role of organization support for innovative behaviors. *Journal of Management & Organization, 24*(1), 108-128.

Mustika, S. I., Rahardjo, K., and Prasetya, A. (2019). The effect of perceived organizational support on knowledge sharing and innovative work behavior. *Advances in Economics, Business and Management Research,* 154, 61-64

Nguyen, H. N., and Tran, M. D. (2021). The Effect of perceived organizational support on employee engagement during the COVID-19 Pandemic: An empirical study in Vietnam. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business, 8(6)*, 415-426.

Pourbarkhordari, A., Zhou, E. H. I., and Pourkarimi, J. (2015). How individual-focused transformational leadership enhances its influence on job performance through employee work engagement. *International Journal of Business and Management; 11*(2), 249-261.

Reuvers, M., Engen, M. L., Vinkenburg, C. J., and Wilson-Evered, E. (2008). Transformational leadership and innovative work behaviour: exploring the relevance of gender differences. *Creativity and Innovation Management, 17*(3), 227-244.

Sagnak, M., Kuruoz, M., Polat, B, and 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.

Salam, S., and Senin, A. A. (2022). A Bibliometric Study on Innovative Behavior Literature (1961-2019). *SAGE Open, 12*(3), DOI: 10.1177/21582440221109589.

Schaufeli, W., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V. and Bakker, A. (2002). The measurement of engagement and burn out: A two-sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies, 3,* 71-93.

Scott, S. G., and Bruce, R. A. (1994). Determinants of innovative behavior: A path model of individual innovation in the workplace. Academy of Management Journal, 37(3), 580–607.

Shalley, C. E., Zhou, J., and Oldham, G. R. (2004). The effects of personal and contextual characteristics on creativity: Where should we go from here? *Journal of Management, 30*(6), 933-958.

Sihag, P. (2021). The Impact of Perceived Organizational Support on Employee Engagement: A Study of Indian IT Industry. *International Journal of Human Capital and Information Technology Professionals (IJHCITP), IGI Global, 12*(2), 35-52.

Sulaiman, M., Ragheb, M. A., and Wahba, M. (2019). Perceived organization support role in creating an innovative work behavior. *Open Access Library Journal, 6*: e5372.

Sun, L. (2019). Perceived organizational support: A literature review. *International Journal of Human Resource Studies, 9*(3), 155-175.

Sythanonxay Xangsayasane และ อำนาจ ธีระวนิช. (2017). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ การรับรู้ความสามารถของตนเองและความมุ่งมั่นในการทำงาน ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารในกลุ่มธนาคารธุรกิจของรัฐ ในเขตพื้นที่นครหลวงเวียงจันทน์ สปป.ลาว. การนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติเครือข่ายบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ ครั้งที่ 17, 1931-1944.

Vithayaporn, S., and Ashton, A. S. (2019). Employee engagement and innovative work behavior: A case study of Thai Airways International. *ABAC ODI Journal, 6*(2), 45-62.

Wen, S. (2020). Perceived organizational support and employee innovation behavior based on intermediary role of multiple identities. *HRD journal, 11*(1), 52-63.

Zhang, Y., Waldman, D. A., Han, Y.-L., and Li, X.-B. (2015). Paradoxical leader behaviors in people management: Antecedents and consequences. Academy of Management Journal, 58(2), 538–566.

Zhou, J. and Shalley, C.E. (2008) Handbook of Organizational Creativity. New York: Lawrence Erlbaum.