

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และพฤติกรรมการสร้างสรรค์
นวัตกรรมของพนักงาน โดยมีความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรกำกับ
The Moderating Effect of Job Satisfaction on the Relationship between
Innovative Leadership, Perceived Organizational Support, and
Employees' Innovative Work Behavior

อรณลิน ลิ่วรุ่งโรจน์* และวิชัย อุตสาหจิต

คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

148 หมู่ 3 ถนนเสรีไทย แขวงคลองจั่น เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร 10240

Onnalin Liwrungrroj and Wichai Utsahajit

School of Human Resource Development, National Institute of Development Administration

148 Moo 3, Serithai Road, Klong-Chan, Bangkok, Bangkok 10240

E-mail : onnalin.liw@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และความพึงพอใจในงาน ที่มีต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน และ 2) ศึกษาการเป็นตัวแปรกำกับของความพึงพอใจในงาน ในความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน การศึกษานี้เป็นการวิจัยในเชิงปริมาณ ใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเชิงชั้น โดยทำการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากพนักงานในองค์กรเอกชนด้านธุรกิจซีเมนต์และผลิตภัณฑ์ก่อสร้างแห่งหนึ่งของไทย จำนวน 358 คน ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย ผลการศึกษาพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และความพึงพอใจในงาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน และ 2) ความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรกำกับ ในความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร พฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม
ความพึงพอใจในงาน

Abstract

This research aims to 1) study the effect of innovative leadership, perceived organizational support, and job satisfaction on employees' innovative work behavior and 2) study the role of job satisfaction as the moderator on the relationship between innovative leadership, perceived organizational support, and employees' innovative work behavior. In this study, hierarchical multiple regression analyses were used to test the research hypotheses in quantitative research. The data were collected using a questionnaire from 358 employees of a private organization in the cement-building materials business in Thailand by using simple randomization method. The results of this study show that 1) innovative leadership, perceived organizational support, and job satisfaction positively influences on employees' innovative work behavior and 2) job satisfaction moderates the relationship between innovative leadership, perceived organizational support and employees' innovative work behavior

Keywords : Innovative Leadership, Perceived Organizational Support, Innovative Work Behavior, Job Satisfaction

บทนำ

ปัจจุบันพลังของเทคโนโลยี หรือที่เรียกว่าปรากฏการณ์ Exponential Technology เข้ามามีบทบาทสำคัญในฐานะตัวกลางที่ส่งผลให้องค์การธุรกิจต้องเผชิญกับความท้าทายด้านการบริหารจัดการทรัพยากร เพื่อเตรียมพร้อมรับมือกับภาวะการแข่งขันที่มีแนวโน้มทวีความรุนแรงเพิ่มขึ้น ปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่จะช่วยสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันและเปิดโอกาสทางธุรกิจแก่องค์กร คือ ความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากร (Elidemir et al., 2020) เนื่องจากนวัตกรรมเป็นสิ่งที่เกิดจากการคิดค้นขึ้นใหม่หรือเป็นการเปลี่ยนแปลงสิ่งที่มีอยู่เดิม ซึ่งอาจปรากฏในรูปเทคโนโลยี ความคิด หรือผลิตภัณฑ์ใหม่ก็ได้ แต่ทว่าในทางปฏิบัติ นวัตกรรม คือ ความหวังที่จะช่วยพัฒนาประเทศให้ดำเนินไปในทิศทางที่เหมาะสม (สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ, 2563) ดังนั้น การกระตุ้นให้บุคลากรมีพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมจึงเป็นเรื่องที่องค์กรควรมุ่งเน้น เพื่อสร้างความสำเร็จให้เกิดขึ้นแก่องค์กร ผู้นำจึงจำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถ ตลอดจนทักษะด้านการคิดและการใช้เหตุผลที่สามารถตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมบนพื้นฐานของจริยธรรม และสามารถตั้งศักยภาพของตนและคนในองค์กรออกมาใช้ได้อย่างเต็มที่ (วิชัย อดุสาหจิต, 2562) เพื่อชี้ให้บุคลากรในองค์กรเห็นถึงความสำคัญในการสร้างสรรค์นวัตกรรม รวมถึงการจูงใจ

บุคลากรทุกระดับให้ปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ เพื่อใช้ปัญญาพัฒนาสิ่งที่มีให้ดีกว่าเดิม และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่มีคุณค่าอย่างต่อเนื่อง (อภิรักษ์ บุปผาชื่น, 2563)

จากการศึกษาวิจัยทัศนคติขององค์การที่ทำการศึกษาวิจัย พบว่ามีการสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาความรู้และทักษะต่าง ๆ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถและศักยภาพในการทำงานให้แก่พนักงาน และเชื่อว่าคุณภาพชีวิตที่ดีจะนำมาซึ่งผลงานที่มีประสิทธิภาพ โดยการปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว สนับสนุนกิจกรรมตามความสนใจเฉพาะด้าน และกิจกรรมสร้างความอบอุ่นในครอบครัว รวมถึงการดูแลสุขภาพพลานามัยของพนักงานให้สมบูรณ์แข็งแรงทั้งในด้านร่างกายและจิตใจ (SCG, ม.ป.ป.) ซึ่งพบว่าปัจจัยด้านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การดังกล่าวเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญที่ช่วยผลักดันให้พนักงานเกิดพฤติกรรมการสร้างสรรค์ในเชิงนวัตกรรมขึ้น

แม้ว่าการรับรู้ถึงคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ อย่างเหมาะสมจะเป็นปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมให้พนักงานแสดงพฤติกรรมที่องค์การพึงปรารถนา อย่างไรก็ตามสิ่งหนึ่งที่องค์การที่ประสบความสำเร็จส่วนใหญ่ให้ความสำคัญไม่น้อยกว่าเรื่องอื่น ๆ คือ ความพึงพอใจของพนักงาน เพราะเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่จะทำให้พนักงานสามารถทำงานอยู่ร่วมกับองค์การได้อย่างมีความสุขในระยะยาว ยิ่งไปกว่านั้นหากพนักงานมีความพึงพอใจต่องานที่ทำมากเท่าไร โอกาสที่พนักงานจะทำงานได้ดีและมีประสิทธิภาพก็จะยิ่งสูงขึ้นตามไปด้วย (HR NOTE.asia, 2565) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน ในฐานะตัวแปรกำกับ โดยคาดหวังว่าความพึงพอใจในงานของพนักงานจะมีอิทธิพลต่อทิศทางและระดับความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของหัวหน้างาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ และพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน หมายความว่าถ้าพนักงานมีการรับรู้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของหัวหน้างาน หรือมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ประกอบกับความพึงพอใจในงานในระดับสูง ก็จะส่งผลให้พนักงานมีพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมสูงขึ้น ในทางตรงกันข้ามแม้ว่าพนักงานจะมีการรับรู้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของหัวหน้างาน หรือมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ แต่มีความพึงพอใจในงานในระดับต่ำ ก็จะส่งผลให้พนักงานมีพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมต่ำลง

จากการทบทวนวรรณกรรม ยังไม่พบงานวิจัยใดที่ทำการศึกษาดัชนีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ พฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม และความพึงพอใจในงานของพนักงาน ทั้ง 4 ตัวนี้พร้อมกัน และพบว่าการศึกษาด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมโดยส่วนใหญ่นิยมศึกษาในหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งในประเทศไทยมีเพียงไม่กี่องค์การที่เล็งเห็นความสำคัญของการคิดค้นและพัฒนา เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรม และมีนโยบายการบริหารองค์การที่มุ่งเน้นในเรื่องภาวะผู้นำและการจัดการทรัพยากรบุคคล เพื่อให้บุคลากรทุกระดับมีพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม (BrandAge Online, 2565) หนึ่งในนั้นคือ องค์การเอกชนด้านธุรกิจซีเมนต์และผลิตภัณฑ์ก่อสร้างแห่งนี้ เพื่อให้องค์การสามารถนำผลที่ได้จากการศึกษาวิจัยมาเป็นแนวทางในการเพิ่มพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน พัฒนาผู้บริหารหรือ

หัวหน้างานให้มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ตลอดจนการให้การสนับสนุนแก่พนักงานอย่างเหมาะสม เพื่อนำมาปรับใช้ในการวางแผนการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ และสร้างประโยชน์แก่องค์กรเอกชนด้านธุรกิจซีเมนต์และผลิตภัณฑ์ก่อสร้างแห่งนี้ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และความพึงพอใจในงาน ที่มีต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค่นวัตกรรมของพนักงาน
- 2) เพื่อศึกษาการเป็นตัวแปรกำกับของความพึงพอใจในงาน ในความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และพฤติกรรมการสร้างสรรค่นวัตกรรมของพนักงาน

ทบทวนวรรณกรรม

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative Leadership: IL) หมายถึง การแสดงออกถึงคุณลักษณะของผู้นำที่มีสมรรถนะ บุคลิกภาพ บทบาท และความสามารถในการเข้าถึงปัญหา รวมถึงการค้นพบแนวทางในการดำเนินการใหม่ ๆ โดยเน้นการสร้างสัมพันธภาพที่ดีและมีความไว้วางใจในสมาชิกองค์กร ตลอดจนการใช้กระบวนการสร้างสรรค์บริบททางนวัตกรรม เพื่อขับเคลื่อนให้บุคลากรสามารถสร้างสรรค์มูลค่าเพิ่มเชิงนวัตกรรมให้กับผลผลิตและการให้บริการ (อภิรักษ์ บุปผาชื่น, 2563)

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (Perceived Organizational Support: POS) หมายถึง ความเชื่อของพนักงานที่รับรู้ว่าการเห็นคุณค่า พร้อมให้ความช่วยเหลือและตอบแทนที่พนักงานทุ่มเททำงาน ทั้งในด้านวัตถุและด้านจิตใจ ซึ่งจะก่อให้เกิดผลกระทบในเชิงบวกต่อองค์กรในระยะยาว (ปานชนก โชติวิวัฒน์กุล และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์, 2562) ทั้งนี้ พนักงานจะสามารถรับรู้ถึงการสนับสนุนดังกล่าวได้จากผลประโยชน์ที่องค์กรมอบให้ ทั้งในรูปแบบของผลตอบแทนที่เป็นตัวเงิน เช่น เงินเดือน โบนัส หรือผลตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงิน เช่น สวัสดิการ และการอบรมต่าง ๆ (Eisenberger et al., 1986)

พฤติกรรมการสร้างสรรค่นวัตกรรม

พฤติกรรมการสร้างสรรค่นวัตกรรม (Innovative Work Behavior: IWB) หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่มีจุดมุ่งหมายในการคิดริเริ่มสิ่งใหม่อย่างชัดเจนหรือพฤติกรรมในขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่งในการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับการสร้าง การสนับสนุน การประยุกต์ใช้ความคิด รวมถึงขั้นตอนการทำงานแบบใหม่ตามบริบทของงานที่ตนได้รับมอบหมาย โดยการนำความคิดที่ได้ไปใช้ประโยชน์ในการผลิตสินค้า บริการ และกระบวนการทำงานใหม่อย่างมีเป้าหมาย ซึ่งครอบคลุมตั้งแต่ขั้นของการสร้างความคิดไปจนถึงการแปลงความคิด

สู่การปฏิบัติ และมีแนวโน้มที่จะสามารถนำไปช่วยแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในองค์กรได้ (De Jong & Den Hartog, 2010; ประเวศ ชุ่มเกษตรกุลกิจ และศจีมาจ ณ วิเชียร, 2561)

ความพึงพอใจในงาน

ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction: JS) หมายถึง เจตคติของพนักงานที่มีต่องานในภาพรวม โดยพิจารณาว่างานนั้นตอบสนองความต้องการของตนมากน้อยเพียงใด และจะมีความแตกต่างกันออกไปในแต่ละงาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงทัศนคติและความรู้สึกทั้งทางบวกและทางลบของบุคคลที่มีต่องาน หากพนักงานรับรู้ว่าคุณค่าที่ตนได้รับจากงานที่ทำอยู่จะนำมาซึ่งความไม่พึงพอใจในงาน แต่ในทางตรงกันข้ามถ้าหากพนักงานรู้สึกว่าคุณค่าที่ตนได้รับจากงานที่ทำอยู่จะนำมาซึ่งความพึงพอใจในงาน (Spector, 1997; Riggio, 2018)

ทฤษฎีและงานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและพฤติกรรมการสร้างสรรค่นวัตกรรม

ทฤษฎีการเรียนรู้ทางปัญญาเชิงสังคม (Social Cognitive Learning Theory) คือ การเรียนรู้ของมนุษย์ โดยส่วนใหญ่ที่เกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งรอบตัว โดยการสังเกตหรือการลอกเลียนแบบเป็นหลัก (Bandura, 1977, อ้างถึงใน ปิยรัตน์ วงศ์ทองเหลือ, 2560) บุคคลจึงแสดงออกถึงพฤติกรรมที่เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับสิ่งแวดล้อมรอบตัวออกมา ในกรณีขององค์กร เมื่อผู้นำซึ่งเป็นบุคคลที่มีฐานะเป็นตัวแทนองค์กรมีพฤติกรรม การส่งเสริมและสนับสนุนสถานการณ์ที่เอื้อต่อการเกิดความคิดที่แปลกใหม่ในเชิงนวัตกรรม ก็จะทำให้พนักงาน เกิดการเรียนรู้และแสดงพฤติกรรมการสร้างสรรค่นวัตกรรมอันเป็นประโยชน์แก่องค์กรออกมา ทฤษฎีดังกล่าวนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ องค์กร ประจันเขตต์ และสุชาติ นันทะไชย (2557) ที่ได้ศึกษาโมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นของพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม ซึ่งพบว่าภาวะผู้นำด้านนวัตกรรมส่งผลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม ผ่านกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ทฤษฎีและงานวิจัยเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและพฤติกรรมการสร้างสรรค่นวัตกรรม

ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social Exchange Theory) เป็นกระบวนการเพิ่มและการสูญเสียอำนาจที่แลกเปลี่ยนไปมาระหว่างบุคคลในฐานะผู้นำกับผู้ตาม ซึ่งเกิดขึ้นตลอดเวลาที่อยู่ร่วมกัน (ปิลันธนา เป้นปลื้ม, 2560) เมื่อพนักงานรับรู้ว่าคุณค่าที่ตนได้รับจากงานที่ทำอยู่จะนำมาซึ่งความไม่พึงพอใจในงาน ก็จะทำให้พนักงานรู้สึกสำนึกในบุญคุณ และตอบแทนโดยการแสดงพฤติกรรมที่สื่อถึงการสร้างสรรค์ในเชิงนวัตกรรม ทฤษฎีดังกล่าวนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Si Dah et al. (2022) ที่ได้ทำการศึกษาดำเนินการมี นวัตกรรมของพนักงาน โดยทำการศึกษาขององค์กรที่ไม่ใช่ของภาครัฐ และองค์กรภาคประชาสังคม ผลการวิจัยพบว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อการมีนวัตกรรมของพนักงานอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติ

ทฤษฎีและงานวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานและพฤติกรรมการสร้างสรรค่นวัตกรรม

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่าแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ (Theories of Motivation) ได้แก่ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Maslow's Hierarchy of Need Theory) (Maslow, 1954) และทฤษฎีสอง

ปัจจัย (Herzberg's Two-Factor Theory) (Herzberg, 1976) มีความสัมพันธ์กันอย่างชัดเจน โดยลำดับชั้นความต้องการสามลำดับแรก ได้แก่ ความต้องการทางกายภาพ ความต้องการความปลอดภัย และความต้องการทางสังคม มีความสอดคล้องกับปัจจัยอนามัยตามทฤษฎีสองปัจจัย ซึ่งเป็นปัจจัยที่จะช่วยลดความไม่พึงพอใจเป็นผลให้พนักงานรู้สึกพึงพอใจในเบื้องต้น หากได้รับการตอบสนองจากองค์การอย่างเหมาะสม ในขณะที่ลำดับชั้นความต้องการสองลำดับสุดท้าย ได้แก่ ความต้องการการยกย่อง และความต้องการความสำเร็จ มีความสอดคล้องกับปัจจัยแรงจูงใจตามทฤษฎีสองปัจจัย ซึ่งเป็นปัจจัยที่ช่วยให้พนักงานเกิดความพึงพอใจได้ จึงสามารถสรุปได้ว่า การสร้างแรงจูงใจให้แก่พนักงาน ด้วยการส่งมอบปัจจัยที่มีคุณค่าและตอบสนองสิ่งที่พนักงานต้องการอย่างเหมาะสม เมื่อพนักงานรับรู้ถึงการได้รับการยอมรับในการปฏิบัติงานจากหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และองค์การ ตลอดจนการมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน จะนำมาซึ่งความพึงพอใจในงาน และก่อให้เกิดการแสดงออกถึงพฤติกรรมที่องค์การพึงปรารถนา โดยเฉพาะพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมที่เป็นประโยชน์และมีคุณค่าต่อองค์การ ทฤษฎีดังกล่าวนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Mustafa et al. (2021) เรื่องการสำรวจอิทธิพลของความพึงพอใจในงานของพนักงานในวิสาหกิจขนาดเล็กและขนาดกลางที่มีต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยมีบุคลิกภาพเป็นตัวแปรกำกับ ซึ่งพบว่าความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ทฤษฎีและงานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและความพึงพอใจในงาน

ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิก (Leader-member Exchange Theory) เป็นความสัมพันธ์ของพฤติกรรมที่ส่งผลถึงกันระหว่างบุคคลทั้งสองฝ่าย เมื่อคู่สมาชิกคนใดคนหนึ่งมีพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปเป็นผลให้รูปแบบการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิกเปลี่ยนแปลงไปเช่นกัน (Scandura et al., 1986) กล่าวคือเมื่อฝ่ายหนึ่งเป็นผู้ให้ อีกฝ่ายก็จะเกิดความรู้สึกพึงพอใจกับสิ่งที่ได้รับและตอบสนองกลับด้วยการปฏิบัติสิ่งที่ดีเป็นการตอบแทน ทฤษฎีดังกล่าวนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Demircioglu (2021) เรื่องแหล่งที่มาของนวัตกรรมความมีอิสระในการทำงาน และความพึงพอใจในงานของพนักงาน ผลการวิจัยพบว่านวัตกรรมจากบนลงล่าง (จากหัวหน้างานลงมาสู่พนักงาน) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ทฤษฎีและงานวิจัยเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและความพึงพอใจในงาน

ทฤษฎีการสนับสนุนจากองค์การ (Organizational Support Theory) องค์การจำเป็นต้องอาศัยอารมณ์ความรู้สึกทางบวก ประกอบกับความเชื่อของพนักงานที่มีต่อองค์การ เพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ อีกทั้งยังแสดงพฤติกรรมที่สื่อถึงการเป็นสมาชิกที่ดีและเป็นประโยชน์ต่อองค์การ ทำให้องค์การสามารถรักษาพนักงาน ซึ่งถือเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีความสำคัญ เปรียบเสมือนฟันเฟืองหลักในการขับเคลื่อนกลไกการดำเนินการขององค์การ ดังนั้น องค์การจึงจำเป็นต้องให้การสนับสนุนแก่พนักงานในด้านต่าง ๆ ได้แก่ การให้ผลตอบแทนทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงิน การให้การยอมรับ และการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การ (Eisenberger et al., 1986, อ้างถึงใน วิโรจน์ เจริญลักษณ์, 2553) ทฤษฎีดังกล่าวนี้

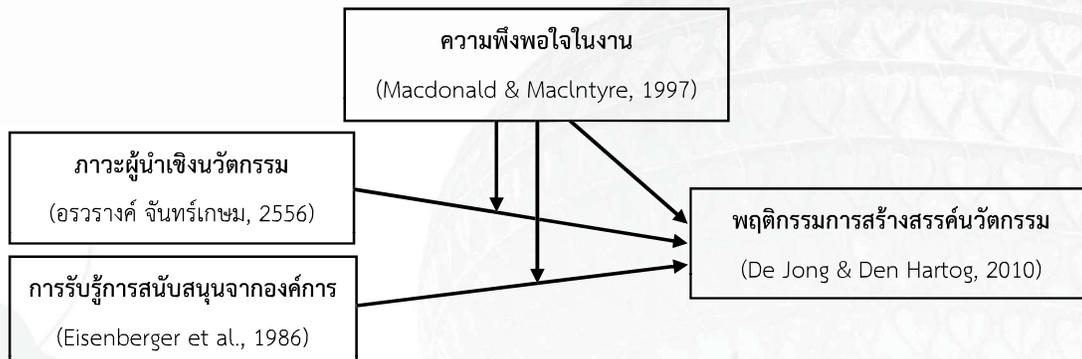
สอดคล้องกับงานวิจัยของ Kara and Yücekaya (2021) เรื่องบทบาทการเป็นตัวแปรสื่อกลางของความพึงพอใจในงาน ในความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ซึ่งพบว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความพึงพอใจในงาน และยังพบว่าความพึงพอใจในงานทำหน้าที่เป็นตัวแปรสื่อกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐาน

- สมมติฐานที่ 1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค่นวัตกรรม
- สมมติฐานที่ 2 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค่นวัตกรรม
- สมมติฐานที่ 3 ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค่นวัตกรรม
- สมมติฐานที่ 4 ความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรกำกับ ในความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและพฤติกรรมการสร้างสรรค่นวัตกรรม
- สมมติฐานที่ 5 ความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรกำกับ ในความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและพฤติกรรมการสร้างสรรค่นวัตกรรม

กรอบแนวคิด

จากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้น ทำให้สามารถกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานในองค์กรเอกชนด้านธุรกิจซีเมนต์และผลิตภัณฑ์ก่อสร้างแห่งหนึ่งของไทย โดยเลือกศึกษาพนักงานที่มีสัญชาติไทย และประจำอยู่ในประเทศไทย ภายในบริษัทในเครือรวมทั้งหมด 56 บริษัท มีพนักงานจำนวน 16,091 คน (ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรบุคคล ณ วันที่ 5 สิงหาคม พ.ศ. 2564) เมื่อคำนวณตามสูตรการกำหนดกลุ่มตัวอย่าง ของ Krejcie and Morgan (1970) ได้กลุ่มตัวอย่าง

จำนวนทั้งสิ้น 375 คน และใช้การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้โปรแกรม Microsoft Excel ช่วยในการสุ่มตามบัญชีรายชื่อประชากร ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการจัดทำแบบสอบถามบนแพลตฟอร์มออนไลน์ (Google Form) จากนั้นจึงทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามจากคณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ส่งไปถึงผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในองค์การเอกชนที่ใช้สำหรับการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เพื่อขออนุญาตในการทดสอบแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรในรูปแบบออนไลน์

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ดำเนินการโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยเนื้อหาของแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อคำถาม มีลักษณะเป็นแบบรายการเลือกตอบ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระยะเวลาในการทำงาน ระดับการศึกษาสูงสุด และระดับพนักงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามการรับรู้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ผู้วิจัยใช้เครื่องมือวัดของ อรวรรงค์ จันทร์เกษม (2556) จำนวน 30 ข้อคำถาม มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ 5 = มากที่สุด, 4 = มาก, 3 = ปานกลาง, 2 = น้อย, และ 1 = น้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ผู้วิจัยใช้เครื่องมือวัดของ Eisenberger et al. (1986) จำนวน 17 ข้อคำถาม มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 7 ระดับ ได้แก่ 7 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง, 6 = เห็นด้วย, 5 = เห็นด้วยเล็กน้อย, 4 = ไม่แน่ใจ, 3 = ไม่เห็นด้วยเล็กน้อย, 2 = ไม่เห็นด้วย, และ 1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม ผู้วิจัยใช้เครื่องมือวัดของ De Jong and Den Hartog (2010) จำนวน 17 ข้อคำถาม มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ 5 = เป็นประจำ, 4 = บ่อยครั้ง, 3 = นาน ๆ ครั้ง, 2 = บางครั้ง, และ 1 = ไม่เคย

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามความพึงพอใจในงาน ผู้วิจัยนำมาจาก The Generic Job Satisfaction Scale: Scale Development and Its Correlates (GJSS) ของ Macdonald and MacIntyre (1997) จำนวน 10 ข้อคำถาม มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ 5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง, 4 = เห็นด้วย, 3 = ไม่แน่ใจ, 2 = ไม่เห็นด้วย, และ 1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งเกณฑ์การแปลผลคะแนนค่าเฉลี่ยในส่วนที่ 2 แบบสอบถามการรับรู้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ส่วนที่ 4 แบบสอบถามพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม และส่วนที่ 5 แบบสอบถามความพึงพอใจในงาน แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ 1.00-1.80 = ระดับต่ำมาก, 1.81-2.60 = ระดับต่ำ, 2.61-3.40 = ระดับปานกลาง, 3.41-4.20 = ระดับสูง, และ 4.21-5.00 = ระดับสูงมาก และมีการแบ่งเกณฑ์การแปลผล

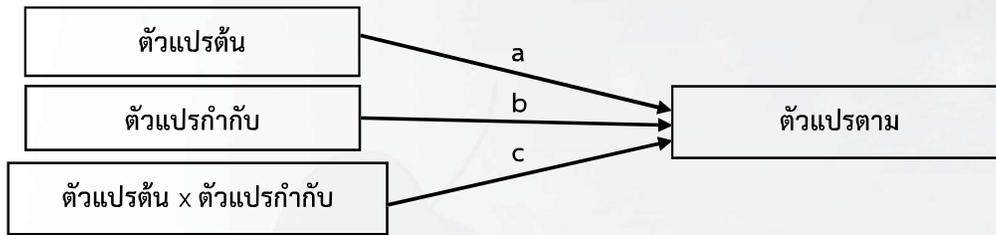
คะแนนค่าเฉลี่ยในส่วนที่ 3 แบบสอบถามการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร แบ่งออกเป็น 7 ระดับ ได้แก่ 1.00-1.84 = ระดับต่ำมาก, 1.85-2.70 = ระดับต่ำ, 2.71-3.56 = ระดับค่อนข้างต่ำ, 3.57-4.42 = ระดับปานกลาง, 4.43-5.28 = ระดับค่อนข้างสูง, 5.29-6.14 = ระดับสูง, 6.15-7.00 = ระดับสูงมาก

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการแปลแบบสอบถามต่าง ๆ จากต้นฉบับภาษาดั้งเดิม (ภาษาอังกฤษ) ให้เป็นภาษาไทย (ภาษาไทย) ในรูปแบบแปลไปข้างหน้าอย่างเดียว (Forward-only Translation) (Maneesriwongul and Dixon, 2004) เสนอต่อกรรมการผู้เชี่ยวชาญด้านภาษาอังกฤษ เพื่อให้คำแปลของแบบสอบถามมีความถูกต้องตามหลักภาษามากที่สุด ทั้งนี้ แบบสอบถามทุกฉบับได้ผ่านการตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Item Content Validity) จากผู้ทรงคุณวุฒิ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item Objective Congruence: IOC) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยรายข้อระหว่าง 0.67-1.00 คะแนน หมายความว่าข้อคำถามมีลักษณะครอบคลุมและสามารถตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ครบถ้วน (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2563) หลังจากนั้นผู้วิจัยได้ดำเนินการทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยการนำไปทดลองใช้ (Pilot Test) กับพนักงานที่ทำงานในองค์กรเอกชนที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจซีเมนต์และผลิตภัณฑ์ก่อสร้าง ซึ่งไม่ได้รวมพนักงานในองค์กรที่ทำการศึกษ จำนวน 33 คน จากนั้นจึงนำมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น (Reliability Coefficient) ของแบบสอบถามแต่ละฉบับอยู่ในระหว่าง 0.894-0.982 ซึ่งมากกว่า 0.80 จึงถือได้ว่าเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยนี้มีค่าความเชื่อมั่นสูง (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2563) สามารถนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลได้อย่างเหมาะสม

วิธีวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับการตอบกลับทั้งหมด จากนั้นจึงทำการประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (IBM SPSS Statistics) โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเชิงชั้น (Hierarchical Multiple Regression Analysis) ตามแนวคิดของ Baron and Kenny (1986) เพื่อทดสอบโมเดลการเป็นตัวแปรกำกับ (Moderator Model) ของความพึงพอใจในงาน ในความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และพฤติกรรมการสร้างสรรค่นวัตกรรมของพนักงาน โดยอธิบายว่าตัวแปรกำกับ หมายถึง ตัวแปรเชิงปริมาณหรือตัวแปรเชิงคุณภาพที่มีอิทธิพลต่อทิศทางและระดับของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นกับตัวแปรตาม ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 โมเดลทดสอบการเป็นตัวแปรกำกับของ Baron and Kenny (1986)

ที่มา : Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182. doi:10.1037/0022-3514.51.6.1173

การวิเคราะห์เพื่อแสดงว่าตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กันสูงเกินไปจนเกิดภาวะ Multicollinearity

ในการวิเคราะห์เพื่อแสดงให้เห็นว่าตัวแปรอิสระ ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และความพึงพอใจในงาน ไม่มีความสัมพันธ์กันสูงเกินไปจนเกิดภาวะ Multicollinearity ทั้งนี้ การพิจารณาตัวแปรอิสระตั้งแต่ 3 ตัวขึ้นไปที่มีความสัมพันธ์กันสูงเกินไปจนเกิดภาวะ Multicollinearity จะมีลักษณะ คือ 1) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่ามากกว่า 0.90 2) ค่าการยอมรับ (Tolerance: TOL) มีค่าเข้าใกล้ 0 (ต่ำกว่า 0.10) เนื่องจากโดยทั่วไปค่า TOL จะมีค่าตั้งแต่ 0 ถึง 1 และ 3) ค่าองค์ประกอบความแปรปรวนที่สูงเกินความเป็นจริง (Variance Inflation Factor: VIF) มีค่าตั้งแต่ 10 ขึ้นไป (สุวิมล ติरणันท์, 2555)

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ค่าการยอมรับ (Tolerance: TOL) และค่าองค์ประกอบความแปรปรวนที่สูงเกินความเป็นจริง (Variance Inflation Factor: VIF) ของตัวแปรอิสระ

ตัวแปรอิสระ	IL			POS			JS		
	r	TOL	VIF	r	TOL	VIF	r	TOL	VIF
IL	-	-	-	0.298**	0.756	1.322	0.447**	0.876	1.141
POS	0.298**	0.818	1.223	-	-	-	0.410**	0.879	1.138
JS	0.447**	0.821	1.219	0.410**	0.761	1.313	-	-	-

**p<0.01

หมายเหตุ : ผู้วิจัยกำหนดให้ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลาในการทำงาน ระดับการศึกษาสูงสุด และระดับพนักงาน เป็นตัวแปรควบคุม

จากตารางที่ 1 พบว่า 1) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ของตัวแปรอิสระทั้งสามตัว คือ IL และ POS เท่ากับ 0.298, IL และ JS เท่ากับ 0.447, POS และ JS เท่ากับ 0.410 ซึ่งน้อยกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ คือ มีค่าไม่เกิน 0.90 2) ค่าการยอมรับ (Tolerance) ของตัวแปรอิสระทั้งสามตัว คือ IL และ POS เท่ากับ 0.756, IL และ JS เท่ากับ 0.876, POS และ IL เท่ากับ 0.818, POS และ JS เท่ากับ 0.879, JS และ IL เท่ากับ 0.821, JS และ POS 0.761 ซึ่งมากกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ คือ มีค่าเข้าใกล้ 1 และ 3) ค่าองค์ประกอบความแปรปรวนที่สูงเกินความเป็นจริง (Variance Inflation Factor: VIF) ของตัวแปรอิสระทั้งสามตัว คือ IL และ POS เท่ากับ 1.322, IL และ JS เท่ากับ 1.141, POS และ IL เท่ากับ 1.223, POS และ JS เท่ากับ 1.138, JS และ IL เท่ากับ 1.219, JS และ POS 1.313 ซึ่งน้อยกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ คือ มีค่าไม่เกิน 10 ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าตัวแปรอิสระทั้งสามตัว ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และความพึงพอใจในงาน ไม่มีระดับความสัมพันธ์ที่สูงเกินไปจนเกิดภาวะ Multicollinearity ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสามารถดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นต่อไป เพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย ซึ่งใช้สถิติการวิเคราะห์หัตถดถอยพหุคูณเชิงชั้น (Hierarchical Multiple Regression Analysis) ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัย

จากการคำนวณตามสูตรการกำหนดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 375 คน ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ (Google Form) โดยได้รับการตอบกลับในจำนวน 387 คน เมื่อทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับการตอบกลับ พบว่ามีแบบสอบถามที่สามารถนำไปวิเคราะห์ข้อมูลได้จำนวน 358 ฉบับ ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 92.5 ของแบบสอบถามที่ได้รับการตอบกลับ และคิดเป็นร้อยละ 94.2 ของจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าแบบสอบถามที่สามารถนำไปวิเคราะห์ได้มีสัดส่วนใกล้เคียงกับจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ และสามารถนำไปวิเคราะห์ข้อมูลได้อย่างเหมาะสม โดยมีผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับจากการแปลผลค่าเฉลี่ยของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร พฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม และความพึงพอใจในงาน

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับจากการแปลค่าเฉลี่ย
IL	4.266	0.376	สูงมาก
POS	5.417	0.490	สูง
IWB	4.053	0.391	สูง
JS	4.178	0.374	สูง

หมายเหตุ : อักษรย่อต่าง ๆ ข้างต้น มีความหมายดังนี้ IL : ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม, POS : การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร, IWB : พฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม, JS : ความพึงพอใจในงาน

จากตารางที่ 2 พบว่ามีการรับรู้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{X}=4.266$, S.D.=0.376), การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=5.417$, S.D.=0.490), พฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=4.053$, S.D.=0.391) และความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=4.178$, S.D.=0.374)

การทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแต่ละคู่เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 1 ถึง 3

ตัวแปร	สมมติฐานที่ 1	สมมติฐานที่ 2	สมมติฐานที่ 3
	พฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม		
	B		
(ค่าคงที่)	1.935	2.643	2.694
ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	0.455**	-	-
การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร	-	0.262**	-
ความพึงพอใจในงาน	-	-	0.313**
Adjusted R ²	0.242	0.160	0.142
F	19.992**	12.295**	10.816**

** $p < 0.01$

สมมติฐานที่ 1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม

จากผลการวิเคราะห์ในตารางที่ 3 พบว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.455 จึงสนับสนุนสมมติฐานนี้

สมมติฐานที่ 2 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม

จากผลการวิเคราะห์ในตารางที่ 3 พบว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.262 จึงสนับสนุนสมมติฐานนี้

สมมติฐานที่ 3 ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม

จากผลการวิเคราะห์ในตารางที่ 3 พบว่าความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.313 จึงสนับสนุนสมมติฐานนี้

สมมติฐานที่ 4 ความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรกำกับ ในความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม

ตารางที่ 4 วิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเชิงชั้นเพื่อทำนายความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและพฤติกรรมการสร้างสรรค่นวัตกรรมของพนักงาน โดยมีความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรกำกับ

ขั้นตอน	B	SE B	R	R ²	ΔR^2	F
ขั้นที่ 1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (a)	0.396**	0.055	0.515	0.266	0.251	18.090**
ความพึงพอใจในงาน (b)	0.125*	0.055				
ขั้นที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (a)	-0.937	0.505	0.529	0.280	0.264	16.983**
ความพึงพอใจในงาน (b)	-1.223*	0.511				
ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม X ความพึงพอใจในงาน (c)	0.318*	0.120				

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$

จากตารางที่ 4 ผู้วิจัยได้แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 2 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นที่ 1 การวิเคราะห์อิทธิพลหลัก (Main Effect) ใส่ตัวแปรต้น (a) และตัวแปรกำกับ (b) ในสมการ พบว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรทำนายเชิงบวกของพฤติกรรมการสร้างสรรค่นวัตกรรมของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ขั้นที่ 2 การวิเคราะห์อิทธิพลปฏิสัมพันธ์ (Interaction Effect) เพิ่มตัวแปรปฏิสัมพันธ์ (c) ในสมการ พบว่าการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมกับความพึงพอใจในงาน สามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการสร้างสรรค่นวัตกรรมของพนักงานได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 26.4 ($\Delta R^2 = 0.264$) กล่าวคือ แม้ว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการสร้างสรรค่นวัตกรรมของพนักงาน ($B = -0.937$, $p > 0.05$) แต่ในทางตรงกันข้ามกลับพบว่าตัวแปรปฏิสัมพันธ์มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการสร้างสรรค่นวัตกรรมของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($B = 0.318$) จึงสรุปได้ว่าความพึงพอใจในงานทำหน้าที่เป็นตัวแปรกำกับในความสัมพันธ์นี้



ภาพที่ 3 กราฟแสดงอิทธิพลของความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและพฤติกรรมการสร้างสรรค่นวัตกรรมของพนักงาน

ผลการวิเคราะห์ Simple Slope Test จากภาพที่ 3 กราฟแสดงให้เห็นว่าเมื่อพนักงานมีการรับรู้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของหัวหน้างาน ประกอบกับมีความพึงพอใจในงานในระดับสูง ก็จะส่งผลให้พนักงานมีพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมสูงขึ้น ในทางตรงกันข้ามแม้ว่าพนักงานจะมีการรับรู้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของหัวหน้างาน แต่มีความพึงพอใจในงานในระดับต่ำ ก็จะส่งผลให้พนักงานมีพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมต่ำลง ดังนั้น ผลการวิเคราะห์ข้อมูลข้างต้นจึงสนับสนุนสมมติฐานนี้

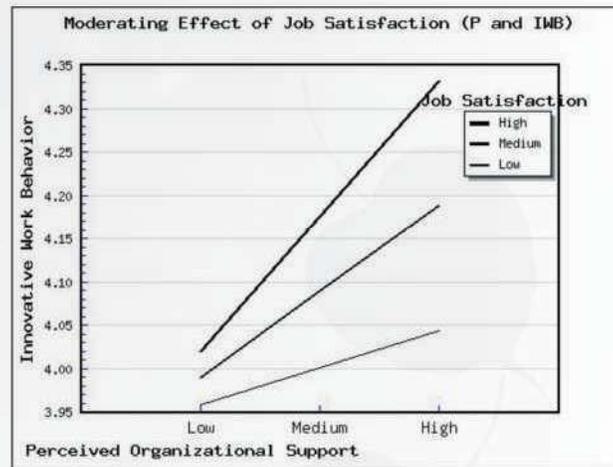
สมมติฐานที่ 5 ความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรกำกับ ในความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม

ตารางที่ 5 วิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเชิงชั้นเพื่อทำนายความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน โดยมีความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรกำกับ

ขั้นตอน	B	SE B	R	R ²	ΔR^2	F
ขั้นที่ 1 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (a)	0.198**	0.042	0.454	0.206	0.190	13.000**
ความพึงพอใจในงาน (b)	0.208**	0.055				
ขั้นที่ 2 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (a)	-1.088*	0.433	0.475	0.226	0.208	12.741**
ความพึงพอใจในงาน (b)	-1.440*	0.556				
การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร X ความพึงพอใจในงาน (c)	0.309**	0.104				

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$

จากตารางที่ 5 ผู้วิจัยได้แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 2 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นที่ 1 การวิเคราะห์อิทธิพลหลัก (Main Effect) ใส่ตัวแปรต้น (a) และตัวแปรกำกับ (b) ในสมการ พบว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรทำนายเชิงบวกของพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ขั้นที่ 2 การวิเคราะห์อิทธิพลปฏิสัมพันธ์ (Interaction Effect) โดยการเพิ่มตัวแปรปฏิสัมพันธ์ (c) ในสมการ พบว่าการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับความพึงพอใจในงาน สามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 20.8 ($\Delta R^2 = 0.208$) กล่าวคือ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน ($B = -1.088$, $p < 0.05$) และพบว่าตัวแปรปฏิสัมพันธ์มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($B = 0.309$) จึงสรุปได้ว่าความพึงพอใจในงาน ทำหน้าที่เป็นตัวแปรกำกับในความสัมพันธ์นี้



ภาพที่ 4 กราฟแสดงอิทธิพลของความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและพฤติกรรมการสร้างสรรค่นวัตกรรมของพนักงาน

ผลการวิเคราะห์ Simple Slope Test จากภาพที่ 4 กราฟแสดงให้เห็นว่าเมื่อพนักงานมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ประกอบกับความพึงพอใจในงานในระดับสูง ก็จะส่งผลให้พนักงานมีพฤติกรรมการสร้างสรรค่นวัตกรรมสูงขึ้น ในทางตรงกันข้ามแม้ว่าพนักงานจะมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร แต่มีความพึงพอใจในงานในระดับต่ำ ก็จะส่งผลให้พนักงานมีพฤติกรรมการสร้างสรรค่นวัตกรรมต่ำลง ดังนั้น ผลการวิเคราะห์ข้อมูลข้างต้นจึงสนับสนุนสมมติฐานนี้

สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผล

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค่นวัตกรรมของพนักงาน

ผลการทดสอบสมมติฐานนี้สอดคล้องกับทฤษฎีการเรียนรู้ทางปัญญาเชิงสังคม (Social Cognitive Learning Theory) ซึ่งมีแนวคิดที่ว่าเมื่อพนักงานรับรู้ถึงการกระทำที่ผู้นำในฐานะหัวหน้างาน ให้การส่งเสริมและสนับสนุนสภาพแวดล้อมหรือสถานการณ์ที่เอื้อต่อการเกิดความคิดที่แปลกใหม่ในเชิงนวัตกรรม และมีวิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้นให้เกิดการสร้างสรรค่นวัตกรรมในพนักงานทุกระดับ ก็จะทำให้พนักงานเกิดการเรียนรู้และแสดงพฤติกรรมการสร้างสรรค่นวัตกรรมอันเป็นประโยชน์แก่องค์กรออกมา สอดคล้องกับงานวิจัยของ อังค์อร ประจันเขตต์ และสุชาติ นันทะไชย (2557) ซึ่งพบว่าภาวะผู้นำด้านนวัตกรรม (ความสามารถพิเศษด้านการสร้างนวัตกรรม การใช้เครื่องมือสร้างนวัตกรรม และการมีปฏิสัมพันธ์เพื่อสร้างนวัตกรรม) ส่งผลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม (การสร้างความคิดใหม่ และการนำความคิดไปใช้) ผ่านกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ (รูปแบบของการคิดสร้างสรรค์ และการเปิดรับประสบการณ์ใหม่ด้านการสร้างสรรค์)

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน

ผลการทดสอบสมมติฐานนี้สอดคล้องกับทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social Exchange Theory) ในแง่มุมมองที่ว่าเมื่อพนักงานรับรู้ว่าคุณค่าในสิ่งที่พนักงานได้ทุ่มเทสรรพกำลังในการปฏิบัติงาน พนักงานก็จะทุ่มเทกำลังกายกำลังใจในการทำงาน คิดที่จะปรับปรุงและพัฒนางานด้วยวิธีการใหม่ ๆ ซึ่งก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพ และสร้างมูลค่าให้แก่องค์การเป็นการตอบแทน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Si Dah et al. (2022) ซึ่งพบว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การส่งผลกระทบต่อการมีนวัตกรรมของพนักงาน

ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน

ผลการทดสอบสมมติฐานนี้สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ (Theories of Motivation) ได้แก่ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Maslow's Hierarchy of Need Theory) และทฤษฎีสองปัจจัย (Herzberg's Two-Factor Theory) ซึ่งมีแนวคิดในภาพรวมว่าเมื่อพนักงานรับรู้ถึงการได้รับการยอมรับในการปฏิบัติงานจากหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และองค์การ การมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน รวมถึงการได้รับการตอบสนองจากองค์การอย่างเหมาะสม จะนำมาซึ่งความพึงพอใจในงานและก่อให้เกิดการแสดงออกถึงพฤติกรรมที่องค์การพึงปรารถนาในเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งจะสร้างความได้เปรียบให้แก่องค์การ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Mustafa et al. (2021) ที่พบว่าความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน ทั้งในด้านการสร้างความคิด การสนับสนุนความคิด และการทำความคิดให้เป็นจริง

ความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรกำกับ ในความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน

ผลการทดสอบสมมติฐานนี้สอดคล้องกับทฤษฎีการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิก (Leader-member Exchange Theory) ในแง่มุมมองที่ว่าเมื่อพนักงานรับรู้ถึงคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่หัวหน้างานแสดงออกทางบุคลิกภาพ กล่าวเปลี่ยนแปลงสิ่งที่มีอยู่เดิมด้วยการส่งเสริมและผลักดันให้พนักงานเกิดความคิดริเริ่มใหม่ ๆ โดยการนำความรู้ความสามารถและบทบาทหน้าที่ที่มีมาสร้างความเข้าใจร่วมกันกับพนักงาน ตลอดจนการมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน ก็จะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงาน และแสดงพฤติกรรมที่มีคุณค่า นำมาซึ่งการสร้างความแตกต่างให้กับคู่แข่งทางธุรกิจ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Demircioglu (2021) ซึ่งพบว่านวัตกรรมจากบนลงล่างหรือจากหัวหน้างานลงมาสู่พนักงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน

ความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรกำกับ ในความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของพนักงาน

ผลการทดสอบสมมติฐานนี้สอดคล้องกับทฤษฎีการสนับสนุนจากองค์การ (Organizational Support Theory) ในแง่มุมมองที่ว่าเมื่อพนักงานรับรู้ว่าคุณค่าในสิ่งที่พนักงานได้ทุ่มเทสรรพกำลังในการปฏิบัติงาน คำนึงถึงผลประโยชน์ของพนักงานเป็นสำคัญ รวมถึงการให้รางวัลตอบแทน ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน ก็จะทำให้พนักงานเกิดอารมณ์ความรู้สึกที่ดีและมีความพึงพอใจในการทำงาน อันจะนำไปสู่การแสดงออกถึงความพยายาม

ในการปรับปรุงและพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งหมายรวมถึงพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ Kara and Yücekaya (2021) ที่พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความพึงพอใจในงาน และพบว่าความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร เมื่อทดสอบบทบาทการเป็นตัวแปรสื่อกลางของความพึงพอใจในงาน พบว่าความพึงพอใจในงานทำหน้าที่เป็นตัวแปรสื่อกลาง ในความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับองค์กร

1. จากผลการวิจัยซึ่งพบว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน ด้วยเหตุนี้องค์กรจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการส่งเสริมให้ผู้บริหารหรือหัวหน้างานมีความรู้ความสามารถในการสร้างความเข้าใจร่วมกันกับพนักงานในเรื่องเป้าหมายองค์กรและสนับสนุนสถานการณ์ที่ก่อให้เกิดความคิดที่แปลกใหม่ในเชิงนวัตกรรม ด้วยบุคลิกภาพแบบกล้าคิด กล้าทำ กล้าที่จะเปลี่ยนแปลงสิ่งที่มีอยู่เดิมด้วยความคิดที่มีวิสัยทัศน์ในการนำเทคโนโลยีมาปรับใช้ และเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการพัฒนางาน รวมถึงโอกาสในการพัฒนาตนเอง เพื่อนำความคิดที่ได้ไปปรับใช้ในการทำงานจริง อย่างเป็นรูปธรรม ตลอดจนการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานร่วมกับพนักงานเป็นระยะ ๆ อันจะนำมาซึ่งพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานที่สูงขึ้น

2. จากผลการวิจัยซึ่งพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน ด้วยเหตุนี้องค์กรจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการให้การสนับสนุนแก่พนักงาน โดยการแสดงความใส่ใจและห่วงใยในความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน ให้ความสำคัญกับการรักษาสมาคมระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และเห็นคุณค่าในสิ่งที่พนักงานได้ทุ่มเทสรรพกำลังในการปฏิบัติงาน เสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่สร้างสรรค์ด้วยการแสดงความชื่นชม การจัดสรรค่าตอบแทน และสวัสดิการต่าง ๆ อย่างยุติธรรม รวมถึงการฝึกอบรมและพัฒนาอย่างเหมาะสม ทั้งนี้ องค์กรจำเป็นต้องคำนึงถึงเป้าหมายและประโยชน์ที่พนักงานพึงได้รับเป็นสำคัญ และพร้อมให้การสนับสนุนช่วยเหลือเมื่อพนักงานต้องการ ตลอดจนการปรับปรุงและพัฒนางานให้มีความน่าสนใจมากยิ่งขึ้น

3. จากผลการวิจัยซึ่งพบว่าความพึงพอใจในงานทำหน้าที่เป็นตัวแปรกำกับ ในความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน และความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน ด้วยเหตุนี้องค์กรจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับความพึงพอใจในงานของพนักงานแต่ละคน ด้วยการมอบหมายงานที่มีความท้าทาย เหมาะสม และสอดคล้องกับความชำนาญของพนักงาน เพราะเมื่อพนักงานรับรู้ว่าตนเองได้ใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ที่มีในการปฏิบัติงาน รู้สึกดีที่ได้ทำงานกับองค์กรแห่งนี้ รวมถึงการได้รับการยอมรับจาก

หัวหน้างานหรือเพื่อนร่วมงาน ก็จะส่งผลให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่า มีความพึงพอใจในงาน อันจะนำมาซึ่งแรงผลักดันให้พนักงานเกิดพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานมากขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยในอนาคต

1. จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่าการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมโดยส่วนใหญ่นิยมศึกษาในหน่วยงานภาครัฐ ดังนั้น จึงควรพิจารณาการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างให้มีความหลากหลาย เช่น องค์กรเอกชนหรือรัฐวิสาหกิจ อันจะก่อให้เกิดประโยชน์สำหรับการพัฒนาองค์การมาใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

2. การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ดังนั้น สำหรับแนวทางการศึกษาวิจัยในอนาคต ผู้วิจัยอาจใช้วิธีการวิจัยแบบผสม (Mixed Method) ทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้มาซึ่งผลการวิจัยเชิงลึกทั้งในส่วนของคุณลักษณะที่สะท้อนถึงแนวคิด ทักษะ และปัจจัยที่มีแนวโน้มที่จะส่งผลให้พนักงานมีพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมมากขึ้น

บรรณานุกรม

- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2563). *การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS* (พิมพ์ครั้งที่ 18). กรุงเทพฯ: เอส. อาร์. พรินติ้ง แมสโปรดักส์.
- ประเวช ชุ่มเกษตรกุลกิจ และศจีมาจ ณ วิเชียร. (2561). พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน: แนวคิด ปัจจัยเชิงสาเหตุ ความท้าทาย. *วารสารพฤติกรรมศาสตร์เพื่อการพัฒนา*, 10(1), 22-41. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/JBSD/article/view/110682>
- ปานชนก โชติวิวัฒน์กุล และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชน. *วารสารชุมชนวิจัย*, 13(1), 154-166. <https://doi.org/10.14456/10.14456/nrru-rdi.2019.12>
- ปิยรัตน์ วงศ์ทองเหลือ. (2560). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลและแนวทางการเสริมสร้างพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงานอุตสาหกรรมอาหารขนาดกลางและขนาดย่อม: การวิจัยผลสามวิธี* [วิทยานิพนธ์ปริญญา ดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ]. Central Library Srinakharinwirot University. [http://search.swu.ac.th/primoexplore/fulldisplay?docid=ALEPH_MONO000429984&context=L&vid=SWU&lang=en_US&search_scope=library_catalog&adaptor=LocalSearchEngine&tab=default_tab&query=any,contains,ปิยรัตน์ วงศ์ทองเหลือ&offset=0](http://search.swu.ac.th/primoexplore/fulldisplay?docid=ALEPH_MONO000429984&context=L&vid=SWU&lang=en_US&search_scope=library_catalog&adaptor=LocalSearchEngine&tab=default_tab&query=any,contains,ปิยรัตน์%20วงศ์ทองเหลือ&offset=0)
- ปัทมธนา แป้นปลื้ม. (2560). อิทธิพลของความยุติธรรมในองค์กรต่อผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ผ่านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร. *วารสารอิเล็กทรอนิกส์การเรียนรู้ทางไกลเชิงนวัตกรรม*, 7(1), 55-67. <https://so01.tci-thaijo.org/index.php/e-jodil/article/view/238881>
- วิชัย อุตสาหกิจ. (2562). *ภาวะผู้นำ นำตนก่อนนำคนอื่น: สภาวะผู้นำที่จริงแท้*. กรุงเทพฯ: บริษัท ไซเบอร์ พรินท์กรุ๊ป จำกัด.

- วิโรจน์ เจริญลักษณ์. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมด้านผลลัพธ์และด้านกระบวนการกับพฤติกรรมการทำงานที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร และผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ผ่านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร. *วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร*, 30(2), 65-81. <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/sujthai/article/view/7180>
- สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ. (2563). *10th Year NIA: Toward Innovation Nation*. สมุทรสาคร: พิมพ์ดี.
- สุวิมล ติรกานันท์. (2555). *การวิเคราะห์ตัวแปรพหุในงานวิจัยทางสังคมศาสตร์* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- องคอร ประจันเขตต์ และสุชาดา นันทะไชย. (2557). โมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นของพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรมของอาจารย์พยาบาลในสถาบันสมทบคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล. *วารสารพยาบาลทหารบก*, 15(3), 371-381. <https://he01.tci-thaijo.org/index.php/JRTAN/article/view/31177>
- อภิรักษ์ บุปผาชื่น. (2563). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม: การขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ. *วารสารนวัตกรรม การศึกษาและการวิจัย*, 4(3), 205-216. <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/jeir/article/view/247139>
- อรวรรค์ จันทรเกษม. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารตามความคิดเห็นของพนักงานและพฤติกรรมมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการผลิต [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ]*. KMUTNB Digital Library. [https://injan.kmutnb.ac.th/search~S0/?searchtype=X&searcharg=อรวรรค์ จันทรเกษม](https://injan.kmutnb.ac.th/search~S0/?searchtype=X&searcharg=อรวรรค์%20จันทรเกษม). (2556).
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182. doi:10.1037/0022-3514.51.6.1173
- BrandAge Online. (2565, 24 พฤศจิกายน). *SCG รับ 9 รางวัลความเป็นเลิศด้านบริหารจัดการองค์กร โดดเด่นด้านผู้นำทรัพยากรบุคคล 20 ปีซ้อน*. <https://brandage.com/article/33445>
- De Jong, J., & Den Hartog, D. (2010). Measuring innovative work behavior. *Creativity and Innovation Management*, 19(1), 23-36. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2010.00547.x>
- Demircioglu, M. A. (2021). Sources of innovation, autonomy, and employee job satisfaction in public organizations. *Public Performance & Management Review*, 44(1), 155-186. <https://doi.org/10.1080/15309576.2020.1820350>
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>
- Elidemir, S. N., Ozturen, A., & Bayighomog, S. W. (2020). Innovative behaviors, employee creativity, and sustainable competitive advantage: A moderated mediation. *Sustainability*, 12(8). <https://doi.org/10.3390/su12083295>

- Herzberg, F. (1976). *The managerial choice: To be efficient and to be human*. Homewood, IL: Dow Jones-Irwin.
- HR NOTE.asia. (2565, 25 ตุลาคม). *ความพึงพอใจของพนักงาน (Employee Satisfaction) สำคัญต่อองค์กรขนาดไหน*. <https://th.hrnote.asia/personnel-management/190724-employee-satisfaction/>
- Kara, K., & Yücekaya, P. (2021). The mediating role of job satisfaction between perceived organizational support and organizational commitment. *Focus on Research in Contemporary Economics*, 2(1), 64-85. <https://orcid.org/0000-0002-1359-0244>
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610. <https://doi.org/10.1177/001316447003000308>
- Macdonald, S., & MacIntyre, P. (1997). The generic job satisfaction scale: Scale development and its correlates. *Employee Assistance Quarterly*, 13(2), 1-16. https://doi.org/10.1300/J022v13n02_01
- Maneesriwongul, W., & Dixon, J. K. (2004). Instrument translation process: A methods review. *Journal of Advanced Nursing*, 48(2), 175-186. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2004.03185.x>
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and personality*. New York: Harper & Row.
- Mustafa, M., Coetzer, A., Ramos, H. M., & Fuhrer, J. (2021). Exploring the effects of small-and medium-sized enterprise employees' job satisfaction on their innovative work behaviours: The moderating effects of personality. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 8(2), 228-250. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-07-2020-0133>
- Riggio, R. E. (2018). *Introduction to industrial/organizational psychology* (7th ed.). New York: Routledge, Taylor & Francis Group.
- Scandura, T. A., Graen, G. B., & Novak, M. A. (1986). When managers decide not to decide autocratically: An investigation of leader-member exchange and decision influence. *Journal of Applied Psychology*, 71(4), 579-584. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.4.579>
- SCG. (ม.ป.ป.). *รู้จักเอสซีจี: วิสัยทัศน์ เอสซีจี*. https://www.scg.com/th/01corporate_profile/02_scg_vision_03.html
- Si Dah, N., Siripipatthanakul, S., Phayaphrom, B., & Limna, P. (2022). Determinants of employee innovation: A case of NGOs and CSOs in Mae Sot, Thai-Myanmar border. *International Journal of Behavioral Analytics*, 2(1), 1-15. <https://ssrn.com/abstract=4015732>
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction application, assessment, causes, and consequences*. USA: Sage Publications.