

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรักและพลังขับเคลื่อนในงาน
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม
กรณีศึกษาผู้ปฏิบัติงานด้านทรัพยากรมนุษย์ในสถาบันการเงิน
The Study of the Relationship between Passion, Transformational
Leadership and Innovative Behavior: A Case Study of Human
Resources Employees of a Financial Institution

วีรดา เวทิสกุล¹

Weerada Vethisakul

วาสิตา บุญสาธ²

Wasita Boonsathorn

Article History

Received: August 14, 2018

Revised: August 20, 2019

Accepted: September 6, 2019

บทคัดย่อ

งานวิจัยชิ้นนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ความสัมพันธ์ระหว่างความรักและพลังขับเคลื่อนในงานกับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม และ 2) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ ผู้ปฏิบัติงานด้านทรัพยากรมนุษย์จำนวน 294 คน โดยมีผู้ตอบแบบสอบถาม 182 คน จากจำนวนประชากรทั้งหมด เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับความรักและพลังขับเคลื่อนในงาน ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่น 0.949 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่น 0.961 และแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่น 0.965 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) ความรักและพลังขับเคลื่อนในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมระดับปานกลาง และ 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมระดับต่ำ

คำสำคัญ: ความรักและพลังขับเคลื่อน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมเชิงนวัตกรรม

¹ บมจ.ธนาคารกรุงไทย

Krungthai Bank PCL, E-mail: weerada.ve@gmail.com

² คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

Graduate School of Human Resource Development, National Institute of Development Administration

E-mail: wwasita@hotmail.com

Abstract

The purpose of this independent study is to study 1) the relationship between passion and innovative behavior, and 2) the relationship between transformational leadership and innovative behavior. The population used in the research was 294 human resources employees with 182 responses. The instrument used is a questionnaire about passion with reliability at 0.949, a questionnaire about transformational leadership with reliability at 0.961 and a questionnaire about innovative behavior with reliability at 0.965. Statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation and Pearson's Correlation Coefficient. The results showed that 1) passion is positively related to innovative behavior in a medium level, and 2) transformational leadership is positively related to innovative behavior in a low level.

Keywords: *Passion, Transformational Leadership, Innovative Behavior*

บทนำ

ในปัจจุบัน องค์การต้องเผชิญกับการแข่งขันสูง เนื่องจากเหตุปัจจัยหลายประการ เช่น เศรษฐกิจ สังคม การเมือง และโลกาภิวัตน์ (Boonnam, 2004) สิ่งที่เป็นต่อการขับเคลื่อนองค์การในสถานการณ์เช่นนี้คือ ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม เพราะการมีนวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์ในผลิตภัณฑ์และบริการ จะช่วยให้องค์การมีความได้เปรียบในการแข่งขัน สามารถอยู่รอด และแข่งขันในตลาดได้ (CPL Consulting Engineering and Management Co., Ltd, 2009) โดยพนักงานที่มีความรักและพลังขับเคลื่อนในงานจะเป็นแหล่งกำเนิด นวัตกรรม เนื่องจากพนักงานจะมีความรู้สึกในเชิงบวก ทั้งต่อการทำงานและต่อองค์การ และแสดงออกมาในรูปของความตั้งใจในการทำงานและพฤติกรรมที่สร้างสรรค์ (Zigarmi, Nimon, Houson, Witt, & Diehl, 2009, อ้างถึงใน Boonsathorn, 2013, Dumrongsanti, 2011) มีความมุ่งมั่นทุ่มเทและไม่ย่อท้อเพื่อเปลี่ยนความตั้งใจ ที่มีให้เกิดเป็นผลสำเร็จ หรือกล่าวได้ว่าพนักงานกลุ่มนี้ จะมีพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่ต้องอาศัยความมุ่งมั่นอย่างต่อเนื่องตั้งแต่การแสวงหาโอกาส เพื่อคิดริเริ่มสร้างหรือปรับปรุงสิ่งใหม่ๆ การวิเคราะห์ พิจารณาความเป็นไปได้ของความคิดใหม่นั้น ตลอดจน การเป็นผู้ชักนำและเผยแพร่ความคิดนั้นๆ เพื่อให้ความคิด ได้ถูกประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อไป

นอกจากปัจจัยที่ตัวพนักงานแล้ว พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมจะเกิดขึ้นได้ด้วยการส่งเสริมและการสนับสนุนจากผู้บริหาร (Saecow, 2014) ผู้นำที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ สามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ สร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นให้พนักงานเกิดความเชื่อมั่น ในการบรรลุเป้าหมาย ให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพพนักงาน ตลอดจนดูแลเอาใจใส่พนักงานด้วยความตระหนักในความเป็นปัจเจกบุคคล โดยจะเป็นผู้นำที่ส่งเสริมให้พนักงานมีทั้งศักยภาพ และมีความมั่นใจในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ นำไปสู่การแสดงออกถึงพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม (Lekhavichit & Wanichtanom, 2016)

อนึ่ง สถาบันการเงินเป็นธุรกิจที่เผชิญการแข่งขันสูง เพื่อสร้างรายได้เปรียบทางการแข่งขันและสร้างความพึงพอใจแก่ลูกค้า องค์การต้องสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์และบริการที่เป็นนวัตกรรมเพื่อส่งเสริมขีดความสามารถขององค์การ จึงควรให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการและพัฒนาพนักงานให้มีความคิดสร้างสรรค์และแสดงออกถึงพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่มุ่งหวังต่อไป

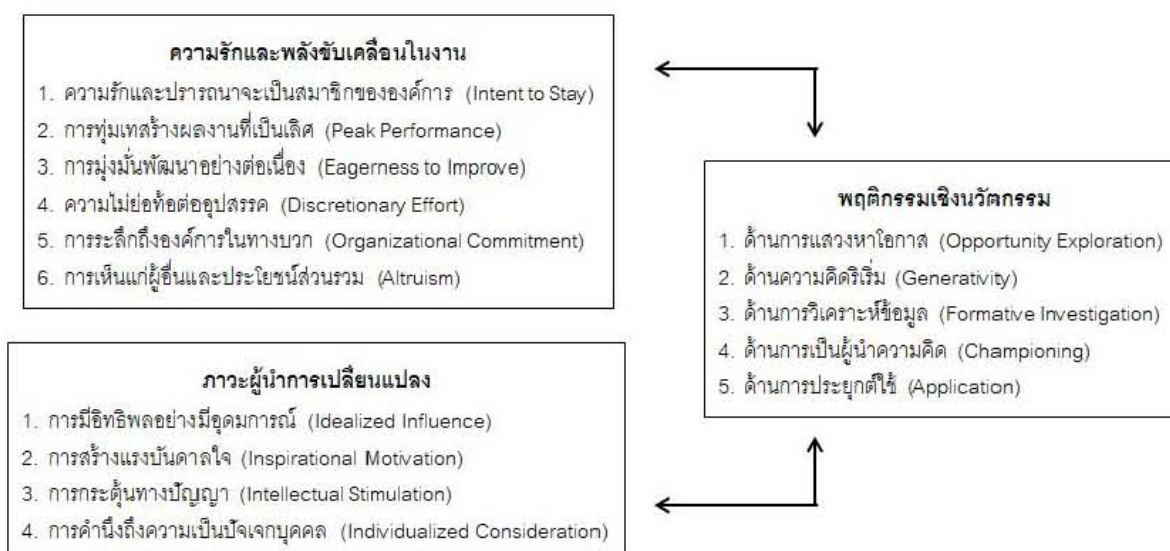
ทั้งนี้ ความรักและพลังขับเคลื่อนในงาน ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม ล้วนแล้วแต่เป็นตัวแปรที่เป็นคุณต่อองค์การ แต่ยังไม่พบงานวิจัยที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสาม รวมถึงไม่พบการศึกษาตัวแปรดังกล่าวในบริบทของสถาบันการเงิน

งานวิจัยชิ้นนี้จึงจะได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรักและพลังขับเคลื่อนในงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม โดยศึกษาในบริบทของสถาบันการเงิน เพื่อค้นหาว่า ความรักและพลังขับเคลื่อนในงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมหรือไม่ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมหรือไม่

คำถามในการวิจัย

1. ความรักและพลังขับเคลื่อนในงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมหรือไม่ อย่างไร
2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมหรือไม่ อย่างไร

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การทบทวนวรรณกรรม

1. แนวคิด / ทฤษฎี และงานวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม

Kleysen and Street (2001, อ้างถึงใน Lekhavichit & Wanichtanom 2016) เสนอว่า พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากร หมายถึง การแสดงออกของบุคคลในการคิดริเริ่มสร้างสิ่งต่างๆ หรือปรับปรุงสิ่งใหม่ๆ การแสวงหาโอกาส การวิเคราะห์ข้อมูล การเป็นผู้นำความคิด และการประยุกต์ใช้ความคิดเพื่อใช้ในการ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรักและพลังขับเคลื่อนในงานกับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม

สมมติฐานงานวิจัย

1. ความรักและพลังขับเคลื่อนในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม
2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม

ปฏิบัติงาน ซึ่งประโยชน์อาจเป็นได้ทั้งการสร้างสรรค์ความคิด ผลิตภัณฑ์ เทคโนโลยี และการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงกระบวนการทำงาน โดยเป็นพฤติกรรมที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับบุคลากรในองค์การยุคใหม่ที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ทั้งนี้ บุคคลทุกคนมีความคิดสร้างสรรค์อยู่แล้ว แต่ระดับในการนำมาใช้นั้นแตกต่างกัน (Proyanont, 2011) และได้เสนอไว้ว่า พฤติกรรมเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การแสวงหาโอกาส (opportunity exploration) หมายถึง

การไปเรียนรู้หรือไปหาโอกาสในแหล่งต่างๆ ในการที่จะคิดหรือนำสิ่งใหม่ๆ ไปใช้ในการทำงาน และยอมรับในโอกาสเหล่านั้น 2) ความคิดริเริ่ม (generativity) หมายถึง การคิดพิจารณาถึงโอกาสที่จะเกิดความคิดสร้างสรรค์ และหาความเชื่อมโยงระหว่างแนวคิดใหม่ที่เกิดขึ้นกับข้อมูลที่เกิดขึ้นจากการทำงาน 3) การวิเคราะห์ข้อมูล (formative investigation) หมายถึง การบูรณาการความคิดต่างๆ เข้าด้วยกัน และการวิเคราะห์ข้อดีข้อจำกัดของความคิดนั้นๆ 4) การเป็นผู้นำความคิด (championing) หมายถึง การสามารถโน้มน้าวและชักจูงบุคคลอื่นให้เห็นด้วย สามารถนำความคิดนั้นๆ มาใช้โดยได้รับการสนับสนุนและความเชื่อมั่น และ 5) การประยุกต์ใช้ (application) หมายถึง การนำความคิดใหม่ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน มีการปรับปรุงและพยายามทำให้ทุกคนในองค์กรนำผลผลิตนั้นไปใช้ปฏิบัติให้เป็นประจำ

อนึ่ง พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมจะเกิดขึ้นได้ด้วยการส่งเสริมและการสนับสนุนจากผู้บริหาร โดยช่วยให้พนักงานมีศักยภาพ และมีความพร้อมรับสภาพแวดล้อมที่จะเปลี่ยนแปลง สามารถปรับตัวให้ตอบสนองต่อการสร้างโอกาสใหม่ๆ ในองค์กร และปรับเปลี่ยนอุปสรรคให้กลายเป็นประโยชน์ต่อการทำงาน (Saecow, 2014) รวมถึงภาวะผู้นำของผู้บริหารด้วย เช่น Pundt (2015) ศึกษากลุ่มตัวอย่างพนักงานองค์กรต่างๆ ในประเทศเยอรมนี พบว่า ภาวะผู้นำแบบอารมณ์ขันมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงาน เมื่อผู้นำแสดงภาวะผู้นำแบบอารมณ์ขันอย่างสม่ำเสมอจะทำให้พนักงานมีระดับความคิดสร้างสรรค์มากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง หากพนักงานรับรู้ว่างานในความรับผิดชอบจำเป็นต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมในการทำงาน

2. แนวคิด / ทฤษฎี และงานวิจัยเกี่ยวกับความรักและพลังขับเคลื่อน

Zigarmi et al. (2009, อ้างถึงใน Boonsathorn, 2013, Dumrongsanti, 2011) ได้เสนอคำจำกัดความแนวคิด และตัวแบบความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในงาน (work passion) โดยนิยามความหมายของความรักและพลังขับเคลื่อนในงานว่าเป็นความรู้สึกในเชิงบวกของบุคคลที่มีต่อการทำงานและต่อองค์กร

ผ่านการใช้ความคิดความรู้สึกที่ต่อเนื่อง และแสดงออกในรูปของความตั้งใจในการทำงานและพฤติกรรมที่สร้างสรรค์ ทำให้เกิดความพยายามเพิ่มผลงาน การเห็นแก่ประโยชน์ผู้อื่น ความปรารถนาจะเป็นสมาชิกองค์กร ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพสูงที่สุดในการทำงาน ประกอบด้วยคุณลักษณะ 5 ประการ ได้แก่ 1) ความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร (intent to stay) หมายถึง ความต้องการที่จะอยู่กับองค์กรอย่างยาวนานเท่าที่จะเป็นไปได้ 2) ความรับผิดชอบต่อองค์กร (organizational commitment) หมายถึง การมีความรับผิดชอบต่อเป้าหมายขององค์กร มีความกระตือรือร้น และปรารถนาจะทำเพื่อองค์กรอย่างเต็มความสามารถ 3) ความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย (job commitment) หมายถึง การมีความรับผิดชอบต่อเป้าหมาย มีความกระตือรือร้น และปรารถนาที่จะทำงานให้สำเร็จ 4) ความทุ่มเทเพื่อองค์กร (discretionary effort) หมายถึง การทุ่มเทอุทิศเวลาในการทำงานอย่างเต็มที่ และ 5) การอ้างถึงองค์กรในทางบวก (employee endorsement) หมายถึง การรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และกล่าวถึงองค์กรในแง่บวกต่อบุคคลอื่น

ทั้งนี้ ความรักและพลังขับเคลื่อนเป็นปัจจัยหนึ่งที่น่าไปสู่พฤติกรรมเชิงนวัตกรรม โดยผลการวิจัย เรื่อง ปัจจัยด้านองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน เพื่อรองรับเศรษฐกิจอาเซียนของกลุ่มอุตสาหกรรมแปรรูปเนื้อสัตว์ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล (Saecow, 2014) พบว่า ความต้องการที่จะทุ่มเทการทำงานให้กับองค์กร เป็นหนึ่งในแรงจูงใจส่วนบุคคลที่จะทำให้เกิดการสร้างพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม โดยผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญเป็นระดับมากที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับแรงจูงใจส่วนบุคคลด้านอื่น (ความต้องการใช้ความรู้และประสบการณ์ที่มีอยู่ ความต้องการหลีกเลี่ยงการทำงานที่จำเจ และความต้องการความรู้และประสบการณ์ในการทำงานใหม่)

นอกจากนั้น งานวิจัยเรื่อง การจัดการนวัตกรรมขององค์กรธุรกิจที่มีผลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของพนักงาน พบว่า 1) ความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลทางอ้อม และมีทิศทางเป็นบวกต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรม 2) บรรยากาศการ

สร้างนวัตกรรมมีอิทธิพลทางบวกต่อค่าเฉลี่ยพฤติกรรม การสร้างสรรค์นวัตกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 และ 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมี อิทธิพลทางอ้อม และมีทิศทางเป็นบวกต่อพฤติกรรม การสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยผ่านคุณลักษณะด้าน บรรยากาศการสร้างนวัตกรรม (Sivapitak, 2011)

อนึ่ง องค์ประกอบของความรักและพลังขับเคลื่อนที่ใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยนี้ จะประกอบไปด้วย 6 องค์ประกอบ ซึ่งพัฒนามาจากคุณลักษณะ 5 ประการ ข้างต้น ได้แก่ 1) ความรักและปรารถนาจะเป็นสมาชิก ขององค์กร (intent to stay) 2) การทุ่มเทสร้างผลงาน ที่เป็นเลิศ (peak performance) 3) การมุ่งมั่นพัฒนา อย่างต่อเนื่อง (eagerness to improve) 4) ความ ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค (discretionary effort) 5) การระลึกถึงองค์การในทางบวก (organizational commitment) และ 6) การเห็นแก่ผู้อื่นและประโยชน์ ส่วนรวม (altruism)

3. แนวคิด / ทฤษฎี และงานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (transformational leadership) หมายถึง ผู้นำที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจ ให้บุคคลจำนวนมากลงมือทำมากกว่าเดิมจนไต่ระดับ สู่เพดานการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น โดยเป็นกระบวนการ ที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและสมมติฐาน ของสมาชิกในองค์กร และสร้างความผูกพันในการ เปลี่ยนแปลงวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ขององค์กร (Sammapan, 2003, อ้างถึงใน Yodkaew, 2009) และตามแนวคิดของ Bass and Avolio (Bass, 1999, Bass & Avolio, 1984, Bass & Avolio, 1993, อ้างถึง ใน Yodkaew, 2009) กล่าวว่าจะกระทำผ่านองค์ประกอบ พฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ ได้แก่ 1) การมีอิทธิพลอย่าง มีอุดมการณ์ (idealized influence of charismatic leadership) หมายถึง การที่ผู้นำทำตัวเองให้เป็นแบบ อย่างที่น่ายกย่อง มีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอด วิสัยทัศน์ได้ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ (inspirational motivation) หมายถึง การกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม (team spirit) อุทิศตน ผูกพันต่อเป้าหมาย และแสดง ความเชื่อมั่นในความสามารถที่จะบรรลุเป้าหมาย

3) การกระตุ้นทางปัญญา (intellectual stimulation) หมายถึง การกระตุ้นให้ผู้ตามตระหนักถึงปัญหาต่างๆ ที่ เกิดขึ้นค้นหาวิธีการหรือแนวทางแก้ไขริเริ่มให้เกิดสิ่งใหม่ และสร้างสรรค์ และให้กำลังใจเพื่อให้ผู้ตามมีความพยายาม และ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (individual consideration) หมายถึง การทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่า มีความสำคัญ ให้การดูแลเอาใจใส่ เข้าใจและยอมรับใน ความแตกต่าง และความต้องการของแต่ละคน

สำหรับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงนั้น Lekhavichit and Wanichtanom (2016) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม ของข้าราชการครู โดยมีสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นตัวแปรสื่อ (mediator) และการเสริมสร้างพลัง อำนาจในเชิงจิตวิทยาเป็นตัวแปรกำกับ พบว่า ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง สภาพแวดล้อมในการทำงาน และ พฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม มีความสัมพันธ์ ระหว่างกัน โดยสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นตัวแปร สื่อบางส่วน (mediator) ระหว่างภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม ส่วนการเสริมสร้างพลังอำนาจในเชิงจิตวิทยา ไม่เป็น ตัวแปรกำกับระหว่างความสัมพันธ์นี้ แสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลต่อการเกิดพฤติกรรม การสร้างสรรค์นวัตกรรมของข้าราชการครู โดยมีสภาพ แวดล้อมในการทำงานเข้ามาเกี่ยวข้อง

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ศึกษาจากประชากรซึ่งเป็นผู้ ปฏิบัติงานด้านทรัพยากรมนุษย์ ในสถาบันการเงิน แห่งหนึ่ง จำนวน 294 คน เป็นการวิจัยเชิงปริมาณที่ใช้ แบบสอบถามเป็นเครื่องมือเก็บข้อมูล โดยนำแบบ สอบถามไปทดลองใช้ (pilot) กับผู้ปฏิบัติงานด้าน ทรัพยากรมนุษย์ที่มีลักษณะคล้ายกับประชากร จำนวน 30 คน และนำผลที่ได้จากการทดลองใช้มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของ ครอนบาค (cronbach's alpha coefficient) ประกอบ ไปด้วย 4 ส่วน รายละเอียดดังนี้

1) แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ แบบสอบถาม ประกอบด้วยข้อคำถาม 4 ข้อ ได้แก่ เพศ

อายุ อายุงาน และตำแหน่ง ลักษณะของแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจรายการ (checklist) และแบบเติมข้อความ

2) แบบสอบถามเกี่ยวกับความรักและพลังขับเคลื่อนในงาน เป็นคำถาม 24 ข้อ วัดระดับความรักและพลังขับเคลื่อนในงาน ได้แก่ ความรักและปรารถนาจะเป็นสมาชิกขององค์กร การทุ่มเทสร้างผลงานที่เป็นเลิศ การมุ่งมั่นพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ความไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค การระลึกถึงองค์การในทางบวก และการเห็นแก่ผู้อื่น และประโยชน์ส่วนรวม มีลักษณะเป็นมาตรวัดแบบประเมินค่า (likert scale) ค่าความเชื่อมั่น 0.949 ซึ่งหมายถึงแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นระดับสูง

3) แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นคำถาม 16 ข้อ วัดระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีลักษณะเป็นมาตรวัดแบบประเมินค่า (likert scale) ค่าความเชื่อมั่น 0.961 ซึ่งหมายถึงแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นระดับสูง

4) แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม เป็นคำถาม 20 ข้อ วัดระดับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม ได้แก่ ด้านการแสวงหาโอกาส ด้านความคิดริเริ่ม ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล ด้านการเป็นผู้นำความคิด และด้านการประยุกต์ใช้ มีลักษณะเป็นมาตรวัดแบบประเมินค่า (likert scale) ค่าความเชื่อมั่น 0.965 ซึ่งหมายถึงแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นระดับสูง

เกณฑ์การให้คะแนนในแบบสอบถามส่วนที่ 2 – 4 เป็นดังนี้

ระดับความคิดเห็น	คะแนน
เห็นด้วยมากที่สุด	5
เห็นด้วยมาก	4
ปานกลาง/เฉยๆ	3
เห็นด้วยน้อย	2
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลตามขั้นตอนโดยจัดทำจดหมายขออนุญาต และแจกแบบสอบถามพร้อมชี้แจงวัตถุประสงค์การศึกษา ซึ่งสามารถเก็บรวบรวมแบบสอบถามได้จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 182 คน ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาคำตอบสำหรับคำถามงานวิจัย ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD) และใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's correlation coefficient) เพื่อหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างความรักและพลังขับเคลื่อนในงานกับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม

และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม

สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผลการศึกษา

จากการวิเคราะห์ข้อมูลความรักและพลังขับเคลื่อนในงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม สามารถแสดงค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD) ของแต่ละตัวแปร ในภาพรวมและรายด้านได้ดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความรักและพลังขับเคลื่อนในงาน

ความรักและพลังขับเคลื่อนในงาน	mean	SD	ระดับ
ความรักและปรารถนาจะเป็นสมาชิกขององค์กร	4.01	0.75	มาก
การทุ่มเทสร้างผลงานที่เป็นเลิศ	4.31	0.54	มาก
การมุ่งมั่นพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	4.26	0.49	มาก
ความไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค	4.20	0.51	มาก
การระลึกถึงองค์กรในทางบวก	4.19	0.61	มาก
เห็นแก่ผู้อื่นและประโยชน์ส่วนรวม	4.05	0.62	มาก
รวม	4.17	0.47	มาก

จากตารางที่ 1 ระดับความรักและพลังขับเคลื่อน (mean = 4.17, SD = 0.47) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า
 ในงานของกลุ่มตัวอย่างโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	mean	SD	ระดับ
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.00	0.80	มาก
การสร้างแรงบันดาลใจ	3.95	0.82	มาก
การกระตุ้นทางปัญญา	4.00	0.78	มาก
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.04	0.77	มาก
รวม	3.99	0.75	มาก

จากตารางที่ 2 ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (mean = 3.99, SD = 0.75) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้าน
 ของกลุ่มตัวอย่างโดยรวมอยู่ในระดับมาก อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม

พฤติกรรมเชิงนวัตกรรม	mean	SD	ระดับ
ด้านการแสวงหาโอกาส	4.03	0.55	มาก
ด้านความคิดริเริ่ม	3.98	0.62	มาก
ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล	3.82	0.64	มาก
ด้านการเป็นผู้นำความคิด	3.91	0.64	มาก
ด้านการประยุกต์ใช้	3.85	0.64	มาก
รวม	3.92	0.56	มาก

จากตารางที่ 3 ระดับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของกลุ่มตัวอย่างโดยรวมอยู่ในระดับมาก (mean = 3.92,

SD = 0.56) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม

ความรักและพลังขับเคลื่อนในงาน	ค่าความสัมพันธ์	พฤติกรรมเชิงนวัตกรรม					
		ด้านการแสวงหาโอกาส	ด้านความคิดริเริ่ม	ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล	ด้านการเป็นผู้นำความคิด	ด้านการประยุกต์ใช้	โดยรวม
ความรักและปรารถนาจะเป็นสมาชิกขององค์กร	r	.273	.381	.375	.312	.331	.368
การทุ่มเทสร้างผลงานที่เป็นเลิศ	r	.446	.506	.432	.376	.337	.459
การมุ่งมั่นพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	r	.554	.515	.420	.438	.404	.509
ความไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค	r	.533	.541	.491	.473	.417	.537
การระลึกถึงองค์กรในทางบวก	r	.461	.539	.511	.453	.449	.530
เห็นแก่ผู้อื่นและประโยชน์ส่วนรวม	r	.375	.446	.424	.356	.304	.418
โดยรวม	r	.535	.602	.550	.495	.464	.580

จากตารางที่ 4 ผลวิจัยสนับสนุนสมมติฐานที่ 1 โดยพบว่า ความรักและพลังขับเคลื่อนในงานโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม ($r = 0.580$) และความรักและพลังขับเคลื่อนในงานรายด้านทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม เรียงลำดับตามค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ได้ดังนี้ ด้านความคิดริเริ่ม ($r = 0.602$) ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล ($r = 0.550$) ด้านการแสวงหาโอกาส ($r = 0.535$) ด้านการเป็นผู้นำความคิด ($r = 0.495$) และด้านการประยุกต์ใช้ ($r = 0.464$) ตามลำดับ กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความรักและพลัง

ขับเคลื่อนในงานในระดับที่สูงขึ้นจะทำให้พนักงานเกิดพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในระดับสูงขึ้นตามไปด้วย เนื่องจากการมีความรักและพลังขับเคลื่อนในงานจะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น ทำงานโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค (Dumrong Santi, 2011) และเป็นปัจจัยผลักดันให้พนักงานทำสิ่งต่างๆ ที่มากมายอย่างต่อเนื่องและจริงจัง (“Find your Passion...”, 2015) และมีความต้องการที่จะพัฒนางานของตนเอง งานของหน่วยงาน และงานขององค์กรให้ดียิ่งขึ้น นำไปสู่การแสดงออกถึงพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมต่อไป

ตารางที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ค่าความสัมพันธ์	พฤติกรรมเชิงนวัตกรรม					
		ด้านการแสวงหาโอกาส	ด้านความคิดริเริ่ม	ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล	ด้านการเป็นผู้นำความคิด	ด้านการประยุกต์ใช้	โดยรวม
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	r	.259	.339	.301	.297	.284	.326
การสร้างแรงบันดาลใจ	r	.294	.368	.322	.308	.283	.346
การกระตุ้นทางปัญญา	r	.291	.370	.311	.330	.263	.344
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	r	.212	.292	.268	.264	.199	.272
โดยรวม	r	.279	.361	.317	.316	.272	.340

จากตารางที่ 5 ผลวิจัยสนับสนุนสมมติฐานที่ 2 โดยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำกับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม ($r = 0.340$) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงรายด้านทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำกับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม เรียงลำดับตามค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ได้ดังนี้ ด้านความคิดริเริ่ม ($r = 0.361$) ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล ($r = 0.317$) ด้านการเป็นผู้นำความคิด ($r = 0.316$) ด้านการแสวงหาโอกาส ($r = 0.279$) และด้านการประยุกต์ใช้ ($r = 0.272$) ตามลำดับ กล่าวคือ เมื่อผู้บังคับบัญชามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับที่สูงขึ้นจะทำให้พนักงานเกิดพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในระดับสูงขึ้นไปด้วย เนื่องจากผู้บังคับบัญชาเป็นบุคคลที่อยู่ใกล้ชิดและมีอิทธิพลต่อพนักงานผ่านการแสดงบทบาทและพฤติกรรมต่างๆ เมื่ออธิบายด้วยแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ซึ่งนำไปสู่การแสดงออกถึงพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงาน (Lekhavichit & Wanichtanom, 2016)

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้กับงานวิจัยที่ผ่านมาพบว่า มีผลการศึกษาที่สอดคล้องกับงานวิจัยต่างๆ ดังนี้

ด้านความรักและพลังขับเคลื่อนในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมมีความสอดคล้องกับผลวิจัยเรื่อง ปัจจัยด้านองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน เพื่อรองรับเศรษฐกิจอาเซียนของกลุ่มอุตสาหกรรมแปรรูปเนื้อสัตว์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ซึ่งพบว่า ความรักและพลังขับเคลื่อนในงาน (ความต้องการที่จะทุ่มเทการทำงานให้กับองค์การ) เป็นหนึ่งในแรงจูงใจส่วนบุคคลที่จะทำให้เกิดการสร้างพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม (Saecow, 2014)

ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Lekhavichit and Wanichtanom (2016) ที่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลต่อการเกิดพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของข้าราชการครูโดยมีสภาพแวดล้อมในการทำงานเข้ามาเกี่ยวข้อง โดยมีสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นตัวแปรสื่อ และการเสริมสร้างพลังอำนาจในเชิงจิตวิทยาเป็นตัวแปรกำกับ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Sivapitak (2011) ที่พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีอิทธิพลทางอ้อมขนาดปานกลาง และมีทิศทางเป็นบวกกับพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน โดยส่งผ่านคุณลักษณะบรรยากาศการสร้างนวัตกรรม

ข้อจำกัดในการศึกษา

1. การศึกษาในครั้งนี้ ทำการศึกษาจากประชากรที่เป็นผู้ปฏิบัติงานด้านทรัพยากรมนุษย์ มิใช่ศึกษาจากประชากรที่เป็นพนักงานทั้งองค์กร เนื่องจากข้อจำกัดด้านจำนวนบุคลากรที่มีขนาดใหญ่มาก และปฏิบัติหน้าที่กระจายอยู่ทั่วประเทศ รวมถึงต่างประเทศ ผลการศึกษาจึงอาจนำไปประยุกต์ใช้ได้กับกลุ่มตัวอย่าง ประชากรหรือองค์กรที่มีบริบทใกล้เคียงกัน อย่างไรก็ตาม การเก็บข้อมูลจากผู้ปฏิบัติงานด้านทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นการมุ่งเน้นกลุ่มผู้ปฏิบัติงานเฉพาะกลุ่ม ทำให้สามารถนำผลไปประยุกต์ใช้ได้กับผู้ปฏิบัติงานด้านทรัพยากรมนุษย์ในบริบทอื่นหรือองค์กรอื่นได้โดยตรง

2. การศึกษาในครั้งนี้เป็นการเก็บข้อมูลโดยใช้เครื่องมือเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นมาตรวัดแบบประเมินค่า (likert scale) เน้นคำตอบจากคำถามที่ผู้วิจัยเลือกไว้ในแบบสอบถามเท่านั้น และศึกษาบนพื้นฐานของแนวคิดทฤษฎีที่ผู้วิจัยให้ความสนใจในช่วงเวลาที่ได้ทำการศึกษา ทำให้ได้ผลวิจัยตามโครงสร้างของแนวคิดทฤษฎีที่นำมาใช้ ซึ่งในทางปฏิบัติแล้ว การแสดงออกของพนักงานและผู้บังคับบัญชาอาจแตกต่างจากแนวคิดทฤษฎีดังกล่าวได้ และสามารถรวบรวมข้อมูลเหล่านี้ได้มากขึ้นหากมีการศึกษาในเชิงคุณภาพร่วมด้วย อย่างไรก็ตาม การเก็บข้อมูลด้วยการใช้เครื่องมือแบบสอบถามที่เป็นมาตรวัดแบบประเมินค่า เป็นการวิจัยที่เก็บข้อมูลเชิงตัวเลข มีกระบวนการเก็บข้อมูลและการวิเคราะห์ที่เป็นกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ แม่นยำ เชื่อถือได้ ประกอบกับการกำหนดแนวคิดทฤษฎีที่ชัดเจน ทำให้ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้อ้างอิงในงานวิจัยอื่นซึ่งใช้แนวคิดทฤษฎีเดียวกันได้

ประโยชน์ของการศึกษา

ประโยชน์ทางวิชาการ

การศึกษานี้เป็นการศึกษาวิจัยตัวแปร 3 ตัวแปร ได้แก่ ความรักและพลังขับเคลื่อนในงาน ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม ซึ่งยังไม่มีพบว่ามีการศึกษาตัวแปรดังกล่าวในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานด้านทรัพยากรมนุษย์โดยเฉพาะมาก่อน ซึ่งจากการศึกษาในครั้งนี้ ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม ได้แก่ ความรักและพลังขับเคลื่อน

ในงาน และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยผลการศึกษาเป็นไปในทิศทางบวก และมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ประโยชน์ในทางปฏิบัติและประยุกต์ใช้ในองค์กร

การศึกษานี้ทำให้ได้ข้อค้นพบว่า ความรักและพลังขับเคลื่อนในงาน และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงาน ดังนั้น หากองค์กรสามารถสรรหาคัดเลือกหรือพัฒนาให้พนักงานมีความรักและพลังขับเคลื่อนในงาน และให้ผู้บังคับบัญชามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จะช่วยส่งเสริมให้พนักงานเกิดพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างและพัฒนาผลงาน ผลักดันให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและแข่งขันได้ และจากผลการศึกษาที่แสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานพบว่า พนักงานมีการแสวงหาโอกาสและมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สำหรับการสร้างนวัตกรรม แต่เมื่อมีความคิดริเริ่มหรือนวัตกรรมเกิดขึ้นแล้ว การนำไปประยุกต์ใช้นั้นเกิดขึ้นอย่างไม่สม่ำเสมอ ดังนั้น องค์กรจึงควรสนับสนุนให้พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานเกิดขึ้นแบบครบวงจร อาทิ การจัดโครงการประกวดนวัตกรรมในผลิตภัณฑ์ บริการ หรือกระบวนการทำงาน เป็นประจำทุกปี โดยกำหนดให้ทีมที่เข้าประกวดต้องจัดทำแผนเพื่อติดตามการนำนวัตกรรมนั้นๆ ไปใช้งานด้วย และผู้บังคับบัญชาหรือผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องต้องจัดตารางพบปะทีมงานเพื่อให้คำแนะนำ หรือให้ความช่วยเหลือต่อการขับเคลื่อนนวัตกรรมนั้นๆ สัปดาห์ละ 1 ชั่วโมง พร้อมรายงานผลการติดตามต่อคณะกรรมการโครงการเป็นรายไตรมาส เป็นต้น เพื่อให้มีการนำความคิดริเริ่มหรือนวัตกรรมที่เกิดขึ้นนั้นไปใช้ปฏิบัติให้เป็นประจำและสร้างประโยชน์อย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเพิ่มเติมในหน่วยงานอื่นขององค์กรกรณีศึกษา เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้กว้างขวางมากขึ้น โดยอาจเป็นได้ทั้งการศึกษาในภาพรวมทั้งองค์กร หรือการศึกษาแยกหน่วยงานและเพิ่มเติมการวิเคราะห์ความสัมพันธ์กับผลลัพธ์อื่นของหน่วยงานนั้นๆ อาทิ การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรักและพลังขับเคลื่อนในงาน ภาวะผู้นำการ

เปลี่ยนแปลง และพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม ในหน่วยงาน ที่มีประสิทธิภาพการดำเนินงานสูง หรือศึกษาเปรียบเทียบ ความแตกต่างของผลลัพธ์ระหว่างหน่วยงานสนับสนุน (back office) กับหน่วยงานที่ทำหน้าที่พัฒนานวัตกรรม หรือศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของผลลัพธ์ ระหว่างกลุ่มพนักงานทั่วไป กับกลุ่มพนักงานศักยภาพสูง เป็นต้น

2. ศึกษาในเชิงคุณภาพด้วยวิธีการต่างๆ อาทิ การ สัมภาษณ์เดี่ยว การสัมภาษณ์กลุ่ม การเพิ่มข้อความ ที่เป็นแบบเว้นที่ว่างให้เขียนตอบ เป็นต้น ร่วมกับการ ศึกษาในเชิงปริมาณ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มาจากการคิด ของพนักงาน ซึ่งอาจแตกต่างไปจากแนวคิดทฤษฎีที่นำ มาใช้

บรรณานุกรม

- Boonnam, P. (2004). *‘Ekkasān wichākān kōraṇī suksā sūan bukkhon rūang phū nam thī dī tām lak phra phut sātana* [Individual study: Buddhism’s good leadership]. Bangkok: The Secretariat of the House of Representatives.
- Boonsathorn, W. (2013). Kānsāng khwām mungman læ phalang khaphklūan phūanam prathet Thai pai sū setthakit sāngsan [Create passion for Thailand toward creative economy]. *NIDA Economic Review*, 7(1), 307-355.
- CPL Consulting Engineering and Management Co., Ltd. (2009). Khwām daipriap nai kān khāengkhan khū ‘arai [What is competitive advantage]. Retrieved August 5, 2017, from http://www.cpl-consult.com/Document/General/Document_general_1.html

Dumrongsanti, C. (2011). *Kānhai sing chūngchāi sung mai chai tūangōen læ konlayut kānsūsān khōng phū nam thī mī phon tō khwām rak læ phalang khaphklūan ‘ongkān khōng khon keng* [The impact of intangible rewards and leadership communication strategies on talent’s passion] (Master’s thesis, National Institute of Development Administration).

Find Your Passion phūa chīwit thī mī khwāmmāi [Find your passion for meaningful life]. (2015). Retrieved August 12, 2017, from <https://www.bloggang.com/mainblog.php?id=hnoi1&month=16-01-2015&group=51&gblog=5>

- Kleysen, R., & Street, C. (2001). Toward a multi-dimensional measure of individual innovative behavior. *Journal of Intellectual Capital*, 2(3), 284-296. Doi: 10.1108/EUM0000000005660
- Lekhavichit, S., & Wanichtanom, R. (2016). Khwāmsamphan rawāng phāwa phū nam kān plianplāng tō phruttkamkān sāngsan nawattakam khōng khāratchakān khū dōi mī saphāpwæt lōm nai kānthamngān pentua prae sū læ kān soemsāng phalang ‘amnāt nai chōeng chittawitthayā pentua prækam kap [Relationships between transformational leadership and innovative behavior of government teachers: The mediating role of work environment and the moderating role of psychological empowerment]. *Journal of Behavioral Science*, 23(1), 41-54. Doi: 10.14456/jbs.2017.3

- Proyanont, S. (2011). *Phruttkam khōng phū nam læ saphāpwæt̄lōm kānthamngān thī song phon tō khwām sāngsan nai ngān khōng bukkhalākōn: kōranī suksā ‘ongkān thurakit Thai thī mīn wat kam yōtyiam pī sōngphanhārēihāsipsōng* [Leader behaviors and work environments that affect creativity at work: A case study of Thailand’s most innovative companies 2009] (Master’s thesis, National Institute of Development Administration).
- Pundt, A. (2015). The relationship between humorous leadership and innovative behavior. *Journal of Managerial Psychology*, 30(8), 878-893. Doi: 10.1108/JMP-03-2013-0082
- Saewow, T. (2014). *Patchai dān ‘ongkōn thī song phon tō phruttkam choēng nawattakam nai kān patibat ngān phūa rōng rap sētthakit ‘Āsian khōng klum ‘utsāhakam prāerūp nūa sat nai khēt Krung Thēp Mahā Nakhōn læ parimonthon* [The organizational factors that affected the innovative behavior in the practices for AEC preparation, of the food processing (meat) industry in the Bangkok Metropolitan region] (Master’s thesis, Bangkok University).
- Sivapitak, S. (2011). *Kānchātkan̄ nawattakam khōng ‘ongkān thurakit thī mī phon tō phruttkamkān sāngsan nawattakam khōng phanakngān* [Innovation management of business organization affecting employees’ innovative work behavior] (Doctoral thesis, Dhurakij Pundit University).
- Yodkaew, P. (2009). *Phāwa phū nam kān plianplāeng* [Transformational leadership]. Retrieved August 5, 2017, from <https://www.gotoknow.org/posts/236686>
- Zigarmi, D., Nimon, K., Houson, D., Witt, D., & Diehl, J. (2009). *From engagement to work passion: A deeper understanding of the work passion framework*. UK: The Ken Blanchard Companies.