



อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง บรรยากาศการสร้างนวัตกรรมและความผูกพันของ
พนักงานที่มีต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานกลุ่มบริษัทผลิตพลังงานไฟฟ้าแห่งหนึ่ง
ในภาคตะวันออก

The Influence of Transformational Leadership, Innovation Climate and
Employee Engagement on Innovative Work Behavior of Employees in a Power
Plant Group, Eastern of Thailand

ปรมาภรณ์ ต้นสุขชัย*

Paramaporn Tansukchai

จุฑามาศ ทวีไพบูลย์วงศ์**

Jutamard Thaweepaiboonwong

Received : February 25, 2023

Revised : May 2, 2023

Accepted : August 17, 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บังคับบัญชา บรรยากาศการสร้างนวัตกรรม และความผูกพันของพนักงานที่มีต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานกลุ่มบริษัทผลิตพลังงานไฟฟ้าแห่งหนึ่ง ในภาคตะวันออก รวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามที่พัฒนามาจากการทบทวนวรรณกรรม และเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานของกลุ่มบริษัทผลิตพลังงานไฟฟ้าแห่งหนึ่งในภาคตะวันออก จำนวน 238 คน โดยผู้วิจัยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบใช้ความน่าจะเป็น (Probability Sampling) โดยกำหนดจำนวนพนักงานที่เป็นตัวอย่างตามสัดส่วนจำนวนพนักงานของแต่ละบริษัท จากนั้นเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามตามจำนวนที่กำหนดและใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับฉลาก (Lottery) การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอนุมาน ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลทางตรงต่อบรรยากาศการสร้างนวัตกรรมและความผูกพันของพนักงาน บรรยากาศการสร้างนวัตกรรมมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันของ

*นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการบริหารและพัฒนาอุตสาหกรรม คณะวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา

Master of Business Administration Student (Industrial Administration and Development), Faculty of
Management Sciences, Kasetsart University Sriracha Campus(Corresponding Author)
e-mail: paramaporn.ta@ku.th

**อาจารย์ประจำคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา
Faculty of Management Sciences, Kasetsart University Sriracha Campus

พนักงานและพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงาน และความผูกพันของพนักงานมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยโมเดลอธิบายความผันแปรของพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานได้ร้อยละ 68

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง / บรรยากาศการสร้างนวัตกรรม / ความผูกพันของพนักงาน / พฤติกรรมเชิงนวัตกรรม

ABSTRACT

The purpose of this research was to analyze the influence of transformational leadership on supervisors. Innovation atmosphere and Employee Engagement towards Innovation Behavior of Employees in a Power Plant group in Eastern Thailand. The data were collected using a questionnaire developed from a literature review. In collecting data from a sample group that is an employee group in a Power plant in Eastern Thailand of 238 people, the researcher uses a probability sampling method by determining the number of sampled employees according to the proportion of the number of employees in each company. Data were then collected by using a specified number of questionnaires and a simple random sampling method by drawing lots (Lottery). Descriptive and inferential statistics were used to analyze the data. Structural equation model analysis results It was found that the transformational leadership of supervisors directly influenced the atmosphere of innovation and employee engagement. The innovation climate has a direct influence on employee engagement and employee innovation behavior. And employee engagement has a direct influence on employee innovation behavior. statistically significant The model explained 68 percent of the variation in employee innovation behavior.

Keywords : Transformational Leadership / Innovation Climate / Employee Engagement / Innovative Work Behavior

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันสภาวะการเปลี่ยนแปลงของโลกได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วจากการพัฒนาของเทคโนโลยีแบบก้าวกระโดด เป็นผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของสิ่งรอบตัวทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและสิ่งแวดล้อม ซึ่งการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วนี้เป็นแรงผลักดันสำคัญที่ทำให้การแข่งขันทางธุรกิจมีความรุนแรงมากขึ้น ดังนั้นองค์กรต่างๆ จึงจำเป็นต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเพื่อความอยู่รอดและยั่งยืน (Sukhonthajit, 2019) พฤติกรรมเชิงนวัตกรรม (Innovative Work Behavior) ที่แสดงออกในตัว of พนักงานจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อการนำพาองค์กรไปสู่องค์กรนวัตกรรม (Chumkesornkulkit, 2018) ซึ่งส่งผลให้องค์กร

สามารถพัฒนาผลการปฏิบัติงาน รักษาคุณภาพของการดำเนินงาน ตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าได้อย่างเหมาะสม ทำให้องค์กรสามารถเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันและนำไปสู่ความยั่งยืนในระยะยาว (Silamom, 2020)

การขับเคลื่อนและนำพาองค์กรสู่องค์กรนวัตกรรม ผู้นำมีความสำคัญอย่างยิ่ง ซึ่งผู้นำจะต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงไปของเทคโนโลยี นำนวัตกรรมมาปรับใช้ในการทำงาน และรู้จักการพัฒนาไปสู่การขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม รวมถึงมีวิสัยทัศน์ที่ก้าวไกล สามารถปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ธุรกิจให้มีความสอดคล้องกับสภาวะโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอยู่ตลอดเวลา (Sripengta, 2022) ซึ่งการมีวิสัยทัศน์ ค่านิยม และกิจกรรมต่างๆ ที่องค์กรและผู้บริหารถ่ายทอดให้พนักงานได้รับทราบ เป็นสิ่งที่ทำให้พนักงานตระหนักได้ว่าองค์กรมีบรรยากาศการสร้างนวัตกรรม (Innovation Climate) เป็นองค์การที่มีความคิดสร้างสรรค์และเป็นองค์การแห่งนวัตกรรม (Chanui, 2019) อันจะนำพาให้พนักงานพยายามที่จะแสดงพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมเพื่อตอบสนองต่อความต้องการขององค์กร นอกจากนี้ความผูกพันของพนักงาน (Employee Engagement) เป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่สามารถช่วยให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้เอาไว้ โดยผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรมักจะมีเชื่อมั่นในองค์กร มององค์กรในทางที่ดีรวมถึงภาวะผู้นำของผู้บริหารด้วย และเมื่อพนักงานเกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรจะส่งผลให้พนักงานมีความพยายามทุ่มเทและมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน (Roengkasakram, 2018) ซึ่งความผูกพันของพนักงานจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ตลอดจนสามารถนำไปสู่นวัตกรรมสิ่งใหม่ๆ อันจะส่งผลให้องค์การมีผลการดำเนินงานที่ดีและเกิดความได้เปรียบในการแข่งขัน (Welch, 2011)

ดังจะเห็นได้ว่า การที่จะนำพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จได้ในโลกยุคโลกาวิวัฒน์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง บรรยากาศการสร้างนวัตกรรมในองค์กร รวมไปถึงความผูกพันของพนักงาน ที่มีความสำคัญต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงาน เป็นบทบาทสำคัญที่ทำให้้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานและมีความสามารถในการแข่งขันที่ยั่งยืน พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมจึงเป็นพฤติกรรมที่เป็นสิ่งสำคัญและเป็นประโยชน์ ทำให้องค์การมีประสิทธิภาพและมีอำนาจในการแข่งขันได้จริง (Gumusluoglu & Ilsev, 2009)

กลุ่มบริษัทผลิตพลังงานไฟฟ้าที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา เป็นบริษัทผู้ผลิตพลังงานชั้นนำระดับโลกเพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าพันธมิตรทางธุรกิจและสังคมโดยรวม มีพันธกิจในการสนับสนุนเป้าหมายการเติบโตทางธุรกิจให้เป็นไปอย่างมีคุณภาพและยั่งยืนทั้งในมิติเศรษฐกิจสังคมและสิ่งแวดล้อม ในด้านบุคลากร บริษัทได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่อง โดยมีความมุ่งหมายที่จะมุ่งพัฒนาและรักษามูลค่าที่มีคุณภาพตามแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลรวมถึงการเตรียมความพร้อมของบุคลากรและเทคโนโลยีให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งจากปัจจัยภายในและภายนอก โดยส่งเสริมให้ทีมบุคลากรที่ปฏิบัติงานมีความเชี่ยวชาญทักษะและความรู้เชิงปฏิบัติการและส่งเสริมให้บุคลากรเข้าไปมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการเชิงนวัตกรรมและกำกับดูแลสอดคล้องกับความคาดหวังในด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการ

ดำเนินกิจการให้สอดคล้องกับกลยุทธ์และแผนงานที่สามารถสร้างโอกาสในการขยายและต่อยอดทางธุรกิจเพื่อนำไปสู่ความเป็นเลิศในการดำเนินงานและการสร้างข้อได้เปรียบในการแข่งขัน

จากความสำเร็จในข้างต้นแสดงให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำการเปลี่ยนแปลงบรรยากาศการสร้างนวัตกรรม ความผูกพันของพนักงานและพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมซึ่งเป็นปัจจัยที่มีบทบาทสำคัญยิ่งในการที่จะนำพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จและยกระดับขีดความสามารถการแข่งขันของธุรกิจ ในโลกยุคโลกาภิวัตน์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง บรรยากาศการสร้างนวัตกรรมและความผูกพันของพนักงานที่มีต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานกลุ่มบริษัทผลิตพลังงานไฟฟ้าแห่งหนึ่ง ในภาคตะวันออก ซึ่งผลการศึกษาใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการสำหรับองค์การและบุคคลที่เกี่ยวข้อง นำมาปรับปรุงการบริหารจัดการให้เหมาะสม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและองค์การ ตลอดจนพัฒนาพนักงานและองค์การให้มีการพัฒนาอย่างเติบโตได้อย่างเข้มแข็งต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

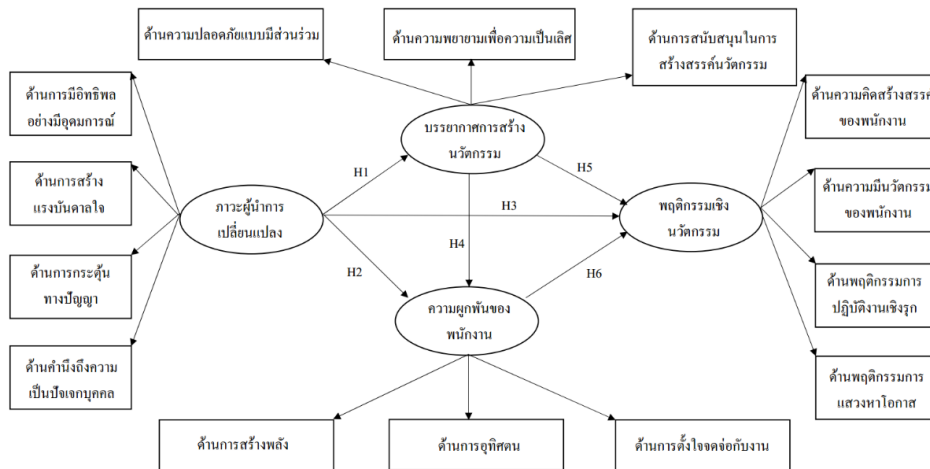
เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บังคับบัญชา บรรยากาศการสร้างนวัตกรรมและความผูกพันของพนักงานที่มีต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานกลุ่มบริษัทผลิตพลังงานไฟฟ้าแห่งหนึ่งในภาคตะวันออก

สมมติฐานการวิจัย

จากการทบทวนแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บังคับบัญชา บรรยากาศการสร้างนวัตกรรม ความผูกพันของพนักงาน และพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม และศึกษางานวิจัยเชิงประจักษ์ที่เกี่ยวข้องพบความสัมพันธ์ของตัวแปรดังกล่าว มีดังนี้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางบวกต่อบรรยากาศการสร้างนวัตกรรม (Sagnak, et al., 2015; Puni, et al., 2022; Sivapitak, 2011) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันของพนักงาน (Thisera & Sewwandhi, 2018; Rafia, et al., 2020; Fransiska, et al., 2021) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงาน (Imran, et al., 2011; Li, et al., 2019; Setiawan, et al., 2020) บรรยากาศการสร้างนวัตกรรมมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันของพนักงาน (Mejalli, 2020; Ali, et al., 2020) บรรยากาศการสร้างนวัตกรรมมีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงาน (Onhon, 2019; Ahmed, 2019; Ali, et al., 2020) และความผูกพันของพนักงานมีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม (Swaroop & Dixit, 2018; Li, et al., 2019; Zyl, et al., 2019)

ผู้วิจัยกำหนดให้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บังคับบัญชาประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ตามแนวคิดของ Bass (1985) โดยในการศึกษาหมายถึงภาวะผู้นำผู้บังคับบัญชาตามสายบังคับบัญชาในลำดับถัดจากพนักงาน บรรยากาศการสร้างนวัตกรรมประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความปลอดภัยแบบมีส่วนร่วม ความพยายามเพื่อความเป็นเลิศ และการสนับสนุนในการสร้างสรรค์นวัตกรรม ตามแนวคิดของ

De Dreu & West (2001) และ De Jong (2007) ความผูกพันของพนักงานประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ การสร้างพลัง การอุทิศตน และการตั้งใจต่อกับงาน ตามแนวคิดของ Bakker and Schaufeli (2008) และ พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน ความมีนวัตกรรมของพนักงาน พฤติกรรมการปฏิบัติงานเชิงรุก และพฤติกรรมการแสวงหาโอกาส ตามแนวคิดของ Sivapitak (2011) และสามารถนำมากำหนดเป็นสมมติฐานของการวิจัยได้ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดงานวิจัย

โดยสามารถกำหนดเป็นสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 (H1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางบวกต่อบรรยากาศการสร้างนวัตกรรมของพนักงานกลุ่มบริษัทผลิตพลังงานไฟฟ้าแห่งหนึ่ง ในภาคตะวันออก

สมมติฐานที่ 2 (H2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันของพนักงานกลุ่มบริษัทผลิตพลังงานไฟฟ้าแห่งหนึ่ง ในภาคตะวันออก

สมมติฐานที่ 3 (H3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานกลุ่มบริษัทผลิตพลังงานไฟฟ้าแห่งหนึ่ง ในภาคตะวันออก

สมมติฐานที่ 4 (H4) บรรยากาศการสร้างนวัตกรรมมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันของพนักงานกลุ่มบริษัทผลิตพลังงานไฟฟ้าแห่งหนึ่ง ในภาคตะวันออก

สมมติฐานที่ 5 (H5) บรรยากาศการสร้างนวัตกรรมมีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานกลุ่มบริษัทผลิตพลังงานไฟฟ้าแห่งหนึ่ง ในภาคตะวันออก

สมมติฐานที่ 6 (H6) ความผูกพันของพนักงานมีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานกลุ่มบริษัทผลิตพลังงานไฟฟ้าแห่งหนึ่ง ในภาคตะวันออก

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างโดยใช้แบบสอบถามที่ผู้ตอบเป็นผู้กรอกด้วยตนเอง โดยโครงการวิจัยได้รับการพิจารณารับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการดำเนินงานจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา (เลขที่ COE No. COE65/009) ก่อนดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรเป้าหมายในการวิจัย ได้แก่ พนักงานทุกระดับของกลุ่มบริษัทผลิตพลังงานไฟฟ้าแห่งหนึ่ง ในภาคตะวันออก จำนวน 464 คน (ข้อมูลจากฝ่ายบริหารงานบุคคล ณ วันที่ 1 เมษายน 2565) เนื่องจาก การศึกษานี้จะใช้การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) ซึ่งจำนวนตัวอย่างสำหรับวิเคราะห์โมเดลสมการ โครงสร้างไม่ควรต่ำกว่า 200 ตัวอย่าง (Hoe, 2008) และ Hair, et al. (2010) ได้แนะนำการกำหนดขนาดของ กลุ่มตัวอย่างที่มีความเหมาะสมสำหรับการวิเคราะห์ประมาณ 10-20 เท่าของตัวแปรที่สังเกตได้ เบื้องต้นผู้วิจัย กำหนดขนาดตัวอย่างเป็น 15 เท่าของตัวแปรสังเกตได้ เท่ากับ 210 ตัวอย่าง

ผู้วิจัยใช้การสุ่มตัวอย่างตามสะดวก (Convenience Sampling) เก็บข้อมูลแต่ละบริษัทโดยใช้ google form กระจายแบบสอบถามขอความร่วมมือในการตอบจากพนักงาน หลังจากตรวจสอบการตอบกลับตาม ระยะเวลาที่กำหนด ได้แบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ในการตอบมาจำนวน 241 ฉบับ เมื่อตัดข้อมูลที่เป็นค่า ผิดปกติ (Outliers) ได้แบบสอบถามที่ใช้ในการวิเคราะห์จำนวนทั้งสิ้น 238 ฉบับ ซึ่งเกินกว่าจำนวนขั้นต่ำตาม เกณฑ์ของ Hoe (2008) และคิดเป็น 17 เท่าของตัวแปรสังเกตได้ ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ของ Hair, et al. (2010) จึงถือว่าขนาดตัวอย่างมีความเหมาะสมในการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมแบ่งออกเป็น 6 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามปลายปิด (Close Ended) แบบให้เลือกรับตอบ เพียงข้อเดียว ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บังคับบัญชา มีจำนวน 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยพัฒนาข้อคำถามตามแนวคิดของ Bass & Avolio (1997) และ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ใช้มาตรวัดแบบ Likert Scale โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบโดยแบ่งเป็น 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศการสร้างนวัตกรรม มีจำนวน 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้าน ความปลอดภัยแบบมีส่วนร่วม ด้านความพยายามเพื่อความเป็นเลิศ และการสนับสนุนในการสร้างสรรค์ นวัตกรรม โดยพัฒนาข้อคำถามตามแนวคิดของ De Dreu & West (2001) และ De Jong (2007) และ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ใช้มาตรวัดแบบ Likert Scale โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบโดยแบ่งเป็น 5 ระดับ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงาน มีจำนวน 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการสร้าง พลัง ด้านการอุทิศตน ด้านการตั้งใจจดจ่อกับงาน โดยพัฒนาข้อคำถามตามแนวคิดของ Schaufeli & Bakker

(2006) และงานที่เกี่ยวข้อง ใช้มาตรวัดแบบ Likert Scale โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบโดยแบ่งเป็น 5 ระดับ

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงาน มีจำนวน 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน ด้านความมีนวัตกรรมของพนักงาน ด้านพฤติกรรมการปฏิบัติงานเชิงรุก และด้านพฤติกรรมแสวงหาโอกาส โดยพัฒนาข้อคำถามตามแนวคิดของ Antonia, et al. (2005) และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ใช้มาตรวัดแบบ Likert Scale โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบโดยแบ่งเป็น 5 ระดับ

ส่วนที่ 6 เป็นคำถามปลายเปิดถึงความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับปัจจัยที่จะทำให้พนักงานเกิดพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม

สำหรับแบบสอบถามในส่วนที่ 2-5 ซึ่งใช้มาตรวัดแบบ Likert Scale โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบโดยแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง ระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

การตรวจสอบเครื่องมือ

1. การทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ และหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) ทั้งนี้ข้อคำถามทุกข้อมีค่า IOC อยู่ในช่วง 0.67-1.00 ซึ่งมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป อยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ (Silcharu, 2012)

2. การทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ก่อนนำแบบสอบถามไปใช้จริง โดยนำไปทดลองกับกลุ่มตัวอย่างที่มีความใกล้เคียงกับประชากรที่ทำการศึกษา จำนวน 30 ตัวอย่าง และหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach Alpha Coefficient) ซึ่งตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคอยู่ในช่วง 0.86 ถึง 0.96 ซึ่งค่ามากกว่า 0.70 หมายถึง สามารถที่จะนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการศึกษาได้ (Cronbach, 1970)

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยใช้ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าความเบ้ (Skewness) ความโด่ง (Kurtosis) เพื่ออธิบายข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามและตรวจสอบลักษณะเบื้องต้นของข้อมูล

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้สถิติการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) เพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการศึกษา โดยพิจารณาความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จากค่า ไค-สแควร์สัมพัทธ์ (CMIN/DF) ≤ 3 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of

Fit Index: GFI) ≥ 0.90 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนอิงเกณฑ์ (Normed Fit Index: NFI) ≥ 0.90 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเชิงเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index: CFI) ≥ 0.90 ค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (Root Mean square Residual: RMR) ≤ 0.05 ค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) ≤ 0.08 (Hair, et al., 2010; Awang, 2012)

สรุปผลการวิจัย

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย ร้อยละ 66.4 และเพศหญิง ร้อยละ 33.6 มีอายุระหว่าง 30-39 ปี คิดเป็นร้อยละ 46.6 อายุน้อยกว่า 30 ปีคิดเป็นร้อยละ 25.6 อายุระหว่าง 40-49 ปีคิดเป็นร้อยละ 23.1 อายุ 50 ปีขึ้นไปคิดเป็นร้อยละ 4.6 ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 73.9 ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 18.1 และระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 8.0 ส่วนใหญ่อายุงานมากกว่า 5 ปีคิดเป็นร้อยละ 56.7 อายุงาน 4-5 ปีคิดเป็นร้อยละ 25.6 อายุงาน 2-3 ปีคิดเป็นร้อยละ 10.1 และอายุงานในองค์กรน้อยกว่า 2 ปีคิดเป็นร้อยละ 7.6 โดยผู้ตอบอยู่หน่วยงานสนับสนุนคิดเป็นร้อยละ 23.1 หน่วยงานปฏิบัติการคิดเป็นร้อยละ 31.1 หน่วยงานซ่อมบำรุงคิดเป็นร้อยละ 26.9 หน่วยงานบริหารคิดเป็นร้อยละ 15.1 และเป็นผู้บริหาร คิดเป็นร้อยละ 3.8

การตรวจสอบลักษณะเบื้องต้นของข้อมูล

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ และค่าความโด่ง พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง บรรยากาศการสร้างนวัตกรรม ความผูกพันของพนักงาน และพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.74 ถึง 3.94 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.60 ถึง 0.79 ค่าความเบ้อยู่ระหว่าง -0.65 ถึง 0.07 ซึ่งอยู่ระหว่าง -3 ถึง +3 ค่าความโด่งอยู่ระหว่าง -0.48 ถึง 0.50 ซึ่งอยู่ระหว่าง -8 ถึง +8 จึงถือว่าข้อมูลมีการแจกแจงแบบปกติ (Kline, 2005)

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ และค่าความโด่ง

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าความเบ้	ค่าความโด่ง
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TL)	3.89	0.79	-0.65	0.39
บรรยากาศการสร้างนวัตกรรม (IC)	3.74	0.70	0.00	-0.48
ความผูกพันของพนักงาน (EE)	3.94	0.65	-0.04	-0.26
พฤติกรรมเชิงนวัตกรรม (IWB)	3.90	0.60	0.07	0.50

การวิเคราะห์โมเดลการวัด (Measurement Model)

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) ของตัวแปรแฝงทุกตัว หลังจากการปรับโมเดลโดยเพิ่มความสัมพันธ์ระหว่างค่าความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกตได้ตามข้อเสนอแนะ

ของโปรแกรม พบว่าโมเดลการวัดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า $CMIN/DF = 2.173$, $GFI = 0.940$, $NFI = 0.972$, $CFI = 0.985$, $RMR = 0.021$ และ $RMSEA = 0.070$ ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ของ Hair et al. (2010) และ Awang (2012)

จากตารางที่ 2 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loadings) ของตัวแปรแฝงทุกตัว มีค่าอยู่ระหว่าง 0.69 ถึง 0.98 เกินกว่า 0.5 ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค มีค่าอยู่ระหว่าง 0.96 ถึง 0.98 ซึ่งมีเกินกว่า 0.70 และค่าความเชื่อมั่นขององค์ประกอบของตัวแปรแฝง (Composite Reliability) พบว่าค่าอยู่ระหว่าง 0.90 ถึง 0.97 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.70 แสดงว่ามีความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) (Hair, et al., 2010) ค่าความแปรปรวนเฉลี่ยที่สกัดได้เฉลี่ย (Average Variance Extracted: AVE) มีค่าอยู่ในช่วง 0.69 ถึง 0.88 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.50 แสดงว่ามีความเที่ยงตรงเชิงเหมือน (Convergent Validity) (Fornell & Larcker, 1981) และจากตารางที่ 3 ค่าการที่สองของค่าเฉลี่ยความแปรปรวนที่สกัดได้ของตัวแปรแฝงทุกตัวในโมเดล มีค่ามากกว่าค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงนั้นกับตัวแปรอื่นทุกตัว จึงแสดงว่ามีความเที่ยงตรงเชิงจำแนก (Discriminant Validity) ตามเกณฑ์ของ Fornell & Larcker (1981)

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นขององค์ประกอบและความเที่ยงตรงเชิงเหมือน

ตัวแปร		Factor Loadings	Cronbach Alpha	Composite Reliability	Average Variance Extracted
TL	การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	0.92	0.98	0.97	0.88
	การสร้างแรงบันดาลใจ	0.98			
	การกระตุ้นทางปัญญา	0.95			
	การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	0.90			
IC	ความปลอดภัยแบบมีส่วนร่วม	0.89	0.97	0.90	0.75
	ความพยายามเพื่อความเป็นเลิศ	0.88			
	การสนับสนุนในการสร้างสรรค์นวัตกรรม	0.84			
EE	การสร้างพลัง	0.88	0.97	0.94	0.84
	การอุทิศตน	0.94			
	การตั้งใจจดจ่อกับงาน	0.93			
IWB	ความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน	0.69	0.96	0.90	0.69
	ความมีนวัตกรรมของพนักงาน	0.83			
	พฤติกรรมการปฏิบัติงานเชิงรุก	0.85			
	พฤติกรรมการแสวงหาโอกาส	0.94			

ตารางที่ 3 ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงและค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความแปรปรวนที่สกัดได้

ตัวแปร	TL	IC	EE	IWB
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TL)	0.94			
บรรยากาศการสร้างนวัตกรรม (IC)	0.76	0.87		
ความผูกพันของพนักงาน (EE)	0.63	0.68	0.92	
พฤติกรรมเชิงนวัตกรรม (IWB)	0.59	0.67	0.80	0.83

หมายเหตุ: ค่าในแนวทแยงแสดงค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความแปรปรวนที่สกัดได้

การวิเคราะห์โมเดลโครงสร้าง (Structural Model)

การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตามสมมติฐาน หลังจากการปรับโมเดลโดยเพิ่มความสัมพันธ์ระหว่างค่าความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกตได้ตามข้อเสนอแนะของโปรแกรม พบว่าโมเดลโครงสร้างตามสมมติฐานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า $CMIN/DF = 2.359$, $GFI = 0.938$, $NFI = 0.970$, $CFI = 0.982$, $RMR = 0.024$ และ $RMSEA = 0.076$ ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ของ Hair, et al. (2010) และ Awang (2012)

พิจารณาเส้นทางอิทธิพลจากค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยปรับมาตรฐาน (Standardized Regression Weight) และนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า

บรรยากาศการสร้างนวัตกรรม (IC) ได้รับผลทางตรงจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บังคับบัญชา (TL) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บังคับบัญชาสามารถอธิบายความแปรปรวนของบรรยากาศการสร้างนวัตกรรม ได้ร้อยละ 58

ความผูกพันของพนักงาน (EE) ได้รับผลทางตรงจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บังคับบัญชา (TL) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และได้รับผลทางอ้อมจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บังคับบัญชามานับบรรยากาศการสร้างนวัตกรรม (IC) โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บังคับบัญชาและบรรยากาศการสร้างนวัตกรรมสามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันของพนักงานได้ร้อยละ 54

พฤติกรรมเชิงนวัตกรรม (IWB) ได้รับผลทางตรงจากบรรยากาศการสร้างนวัตกรรม (IC) และความผูกพันของพนักงาน (EE) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และได้รับผลทางอ้อมจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บังคับบัญชามานับบรรยากาศการสร้างนวัตกรรมและความผูกพันของพนักงาน ทั้งนี้ ไม่พบนัยสำคัญของผลทางตรงของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงาน ทั้งนี้โมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานได้ร้อยละ 68

การวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพล และผลการทดสอบสมมติฐาน แสดงดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ค่าอิทธิพลและสรุปผลทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	Standardized Regression Weight	S.E.	C.R.	ผลการทดสอบสมมติฐาน
H1: TL -- > IC	0.760**	0.047	13.113	เป็นไปตามสมมติฐาน
H2: TL -- > EE	0.185*	0.052	2.316	เป็นไปตามสมมติฐาน
H3: TL -- > IWB	0.033	0.049	0.492	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
H4: IC -- > EE	0.586**	0.070	6.702	เป็นไปตามสมมติฐาน
H5: IC -- > IWB	0.161*	0.073	1.995	เป็นไปตามสมมติฐาน
H6: EE -- > IWB	0.674**	0.078	9.832	เป็นไปตามสมมติฐาน

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง บรรยากาศการสร้างนวัตกรรมและความผูกพันของพนักงานที่มีต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานกลุ่มบริษัทผลิตพลังงานไฟฟ้าแห่งหนึ่ง ในภาคตะวันออก สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางบวกต่อบรรยากาศการสร้างนวัตกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อการสร้างบรรยากาศภายในหน่วยงานให้เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม ซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถส่งเสริม สนับสนุนทำให้ผู้ร่วมงานมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีส่วนร่วมในการทำงานและให้ความสำคัญต่อความสำเร็จในงาน ทำให้เกิดความต้องการในการบรรลุเป้าหมายร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Puni, et al. (2022) พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถเปลี่ยนแปลงบรรยากาศในการทำงานโดยการทำให้เกิดการมีส่วนร่วมในการทำงาน กระตุ้นผู้ตามให้เกิดความคิดสร้างสรรค์เป็นแรงบันดาลใจให้ผู้ร่วมงานมุ่งมั่นไปที่เป้าหมายขององค์กรเพื่อบรรลุเป้าหมายที่สูงขึ้นอย่างสร้างสรรค์ เช่นเดียวกับงานวิจัยของ Saichu, et al. (2020) พบว่าพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างานส่งผลต่อการสร้างบรรยากาศภายในหน่วยงานให้เอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมซึ่งเห็นได้จากบรรยากาศในการทำงานที่มีการจัดกิจกรรมการนำเสนอผลงานด้านนวัตกรรมและให้รางวัลแก่ผลงานที่ดี จัดให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลในการพัฒนานวัตกรรมและสนับสนุนการแลกเปลี่ยนความเห็นในการทำงาน เพื่อก่อให้เกิดทัศนคติที่ดีต่องาน องค์กร และพร้อมจะทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายเดียวกัน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน กระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความเชื่อและมุ่งมั่นที่จะการบรรลุวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร สอดคล้องกับการศึกษาของ Rafia, et al. (2020) พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลโดยตรงและสามารถเพิ่มความผูกพันของพนักงานได้ เช่นเดียวกับงานวิจัยของ Fransiska, et al. (2021) ซึ่งงานวิจัยนี้แสดงให้เห็นถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลเชิงบวกและมีความสำคัญต่อความผูกพันของพนักงาน ยิ่งบทบาทของภาวะผู้นำการ

เปลี่ยนแปลงมีมากเท่าใด ความผูกพันของพนักงานก็ยิ่งสูงขึ้นเท่านั้น การที่ผู้นำประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีที่ทำให้ผู้ตามชื่นชม เกิดความเคารพ และไว้วางใจเป็นผลทำให้ผู้ตามเกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร และมีความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลเชิงบวกกับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า บทบาทของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ไม่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ Li, et al. (2019) และ Setiawan, et al. (2020) พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม อย่างมีนัยสำคัญ ทั้งนี้อาจเป็นผลอันเนื่องมาจากบริบทขององค์กรที่แตกต่างกัน ทำให้บทบาทของผู้นำที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกันออกไป จึงส่งผลให้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงาน

บรรยากาศการสร้างนวัตกรรมมีอิทธิพลเชิงบวกกับความผูกพันของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า การที่พนักงานมองเห็นและรู้สึกได้ว่าบรรยากาศในองค์กรที่ส่งเสริมสนับสนุนต่อการสร้างนวัตกรรม มีผลกระทบต่อทัศนคติ ความเชื่อมั่นและความต้องการเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของพนักงานต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Mejalli (2020) ที่พบว่าบรรยากาศการสร้างนวัตกรรมผลกระทบต่อความผูกพันของพนักงาน หากองค์กรมีบรรยากาศการสร้างนวัตกรรมที่สูงจะยิ่งทำให้ความผูกพันของพนักงานนั้นสูงขึ้นตามไปด้วย เช่นเดียวกับงานวิจัยของ Ali, et al. (2020) พบว่า บรรยากาศในองค์กรที่ส่งเสริมการรับรู้ของสมาชิกในองค์กรให้รับรู้ถึงความสำคัญของนวัตกรรม และสนับสนุนให้เกิดการสร้างสรรค่นำเสนอสิ่งใหม่ๆ ส่งผลกระทบต่อทัศนคติด้านบวกที่มีต่อองค์กร เกิดเป็นค่านิยมของบุคลากรที่มีความผูกพันกับองค์กร มีความพยายามทุ่มเทในการปฏิบัติงาน เพื่อมุ่งไปสู่ผลลัพธ์ของงานที่ดีและบรรลุเป้าหมายขององค์กร

บรรยากาศการสร้างนวัตกรรมมีอิทธิพลเชิงบวกกับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า การที่พนักงานรับรู้ได้ว่าองค์กรมีบรรยากาศการทำงานที่สร้างนวัตกรรม ส่งเสริมให้พนักงานแสดงออกถึงความคิดสร้างสรรค์และทำงานอย่างสร้างสรรค์ ส่งผลกระทบต่อการนำมาซึ่งพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Onhon (2019) พบว่าบรรยากาศการสร้างนวัตกรรมเอื้อต่อการเกิดความคิดใหม่ๆ ในการทำงาน เป็นแรงจูงใจที่ทำให้พนักงานมีส่วนร่วมในการพัฒนาและสนับสนุนนวัตกรรม ซึ่งบรรยากาศการสร้างนวัตกรรมเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงาน อีกทั้งงานวิจัยของ Ali, et al. (2020) พบว่า ผู้บริหารและฝ่ายทรัพยากรบุคคลมีบทบาทสำคัญต่อบรรยากาศการสร้างนวัตกรรม ด้วยการสภาพแวดล้อมการทำงานที่จูงใจให้เกิดการสร้างสรรค่นวัตกรรมและสิ่งใหม่ๆ ซึ่งจะส่งผลในทางบวกต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงาน เนื่องจากพนักงานสามารถรับรู้ได้ว่านวัตกรรมเป็นสิ่งที่สำคัญที่องค์กรต้องการ และพนักงานจะแสดงพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมเพื่อตอบสนองต่อความต้องการขององค์กร

ความผูกพันของพนักงานมีอิทธิพลเชิงบวกกับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า ทศนคติด้านบวกของพนักงานที่มีต่อองค์กร การมีความผูกพัน มุ่งมั่นในการทำสิ่งต่างๆด้วยความพยายามและความเต็มใจ ส่งผลกระทบโดยตรงต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ Li, et al. (2019) ที่พบว่า การที่พนักงานมีความผูกพันในงานสูง มีความอุทิศทุ่มเทในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้พนักงานแสวงหาแนวคิดใหม่ๆมาใช้ในการดำเนินงานมากขึ้น ซึ่งก่อให้เกิดพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Vithayaporn (2019) ที่พบว่า ความผูกพันของพนักงาน ความกระตือรือร้นในการทำงาน การมีทัศนคติด้านบวกต่องานและองค์กร ความเข้าใจในบทบาทของตนเองว่ามีความสัมพันธ์กับวิสัยทัศน์วัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร ส่งผลให้พนักงานพยายามที่จะสร้างสรรค์การทำงานในรูปแบบใหม่ๆ เช่น การแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ๆ การสร้างสรรค์กระบวนการทำงานใหม่ เพื่อส่งมอบผลิตภัณฑ์หรือบริการที่สร้างสรรค์ให้แก่ลูกค้า ซึ่งแสดงให้เห็นว่าความผูกพันของพนักงานมีผลทางบวกต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าบรรยากาศการสร้างนวัตกรรมและความผูกพันของพนักงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงาน ดังนั้นผู้บริหารและฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ควรส่งเสริมบรรยากาศการสร้างนวัตกรรมโดยการสร้างสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่ส่งเสริมการรับรู้ของพนักงานให้รับรู้ถึงความสำคัญของนวัตกรรม รวมไปถึงการสนับสนุนให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ การนำเสนอสิ่งใหม่ๆ อันจะก่อให้เกิดพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม และส่งเสริมให้เกิดความผูกพันของพนักงาน ทำให้พนักงานมีทัศนคติด้านบวกต่อองค์กร มีความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความจงรักภักดีต่อองค์กร พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานเพื่อบรรลุผลสัมฤทธิ์ของงานที่ดี นำมาซึ่งประสิทธิภาพในการทำงานและบรรลุเป้าหมายขององค์กร

2. จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อบรรยากาศการสร้างนวัตกรรม ดังนั้นผู้บริหารและฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ควรส่งเสริมให้พนักงานมีทักษะความเป็นผู้นำ อันแสดงให้เห็นถึงการจัดการหรือการทำงานเป็นกระบวนการที่สามารถเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง ยกระดับความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น เพื่อสร้างให้เกิดสภาพแวดล้อมในองค์กรที่ส่งเสริมให้เกิดซึ่งบรรยากาศการสร้างนวัตกรรมต่อไป

3. จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศการสร้างนวัตกรรมเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน ดังนั้นผู้บริหารและฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ควรส่งเสริมภาวะความเป็นผู้นำที่ทำให้เกิดการสร้างแรงจูงใจร่วมกันระหว่างผู้นำและผู้ตาม สามารถเปลี่ยนแปลงความพยายามในการทำงานที่ส่งเสริมการเติบโตขององค์กร จูงใจให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลการดำเนินงานขององค์กรที่เหนือความคาดหมายและเกิดการตระหนักรู้ในการกิจและวิสัยทัศน์ขององค์กร และส่งเสริมให้

เกิดบรรยากาศการสร้างนวัตกรรม สนับสนุนนวัตกรรมที่นำมาซึ่งมูลค่าเพิ่มขององค์กรอันจะนำมาซึ่งผลการดำเนินงานที่ดีและภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร

4. จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลเชิงบวกกับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานในทางอ้อมผ่าน บรรยากาศการสร้างนวัตกรรม และความผูกพันของพนักงาน ดังนั้นเพื่อให้องค์กรมีบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมนวัตกรรมและเพื่อให้เกิดความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ผู้บริหารและฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ควรส่งเสริมให้พนักงานมีทักษะความเป็นผู้นำ อันแสดงให้เห็นถึงการจัดการหรือการทำงานเป็นกระบวนการที่สามารถเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง ยกระดับความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น อีกทั้งผู้นำจะต้องมีความเชื่อมั่นในการกิจและวิสัยทัศน์ขององค์กรเพื่อจูงใจให้ผู้ตามมีความรู้สึกผูกพันต่อเป้าหมายหมายขององค์กร อันจะก่อให้เกิดพนักงานรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กรและความพยายามที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

การศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง บรรยากาศการสร้างนวัตกรรมและความผูกพันของพนักงานที่มีต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานกลุ่มบริษัทผลิตพลังงานไฟฟ้าแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเป็นการศึกษาเฉพาะในอุตสาหกรรมการผลิตพลังงานไฟฟ้าเท่านั้น ดังนั้นในการศึกษาครั้งต่อไปจึงควรดำเนินการศึกษาในบริบทของอุตสาหกรรมอื่นๆ ด้วย ซึ่งอาจจะพบผลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง บรรยากาศการสร้างนวัตกรรม ความผูกพันของพนักงานและพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมที่แตกต่างกันออกไป รวมไปถึงการศึกษาวิจัยในเชิงคุณภาพประกอบด้วยเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลในเชิงลึกที่ครอบคลุมและชัดเจนมากยิ่งขึ้น เพื่อนำผลจากการศึกษาไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการดำเนินงานของแต่ละองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กร

References

- Ahmed, A.K., Ata, A.A. & Abd-Elhamid, Z.N. (2019). Relationship between the leadership behaviors, organizational climate, and innovative work behavior among nurses. *American Journal of Nursing Research*, 7(5), 870-878.
- Ali, A., Farooq, W. & Khalid, M. A. (2020) The relationship between organisational climate for innovation and innovative work behaviour: Mediating role of employee engagement in Pakistan. *Malaysian Management Journal*, 24, 195-218.
- Antonia, G., Geoffrey, N.S. & Steven, W. (2005). The validation of a use innovativeness scale. *European Journal of Innovation Management*, 8(4), 471-481.
- Awang, Z. (2012). *A Handbook on SEM Structural Equation Modelling: SEM Using AMOS Graphic*. (5 th ed.). Kota Baru : Universiti Teknologi Mara Kelantan.

- Bakker, A.B. & Schaufeli, W.B. (2008). Positive organizational behavior: Engaged employees in flourishing organizations. **Journal of Organizational Behavior**, 29(2), 147-154.
- Bass, B.M. (1985). **Leadership and Performance beyond Expectations**. New York : The Free Press.
- Bass, B.M. & Avolio, B.J. (1994). **Transformational Leadership Development**. Pola Alto, California : Consulting Psychologists.
- Chanui, C. (2019). **Innovative Behavior of Generation Y Employees in Electricity Generating Authority of Thailand**. Master of Business Administration Thesis, Prince of Songkla University. [In Thai]
- Chumkesornkulkit, P. & Na Wichian, S. (2018). Innovative work Behavior: Concept, Antecedents and Challenges. **Journal of Behavioral Science for Development (JBSD)**, 10(1), 25-41.
- Cronbach, L.J. (1970). **Essentials of Psychological Test**. (5 th ed.). New York : Harper Collins.
- De Dreu, C.K.W. & West, M.A. (2001). Minority dissent and team innovation: The importance of participation in decision making. **Journal of Applied Psychology**, 86(6), 1191-1201.
- De Jong, J.P. & Den Hartog, D.N. (2007). How Leaders Influence Employees' Innovative Behaviour. **European Journal of Innovation Management**, 10(1), 41-64.
- Fornell, C. & Larcker, D.F. (1981). Structural equation models with unobservable variables and measurement error : Algebra and statistics. **Journal of Marketing Research**, 18, 382-388.
- Fransiska, T., AyiAhadiat. & Hayati, K. (2021). Transformational leadership on employee engagement: the mediation of work-life balance. **Natural Volatiles & Essent. Oils**, 8(4), 10453-10471.
- Gumusluoglu, L. & Ilsev, A. (2009). Transformational leadership, creativity, and organizational innovation. **Journal of Business Research**, 62(4), 461-473.
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J. & Anderson, R.E. (2010). **Multivariate Data Analysis**. (7 th ed.). New York : Pearson.
- Hoe, S.L. (2008). Issues and procedures in adopting structural equation modeling technique. **Journal of Applied Quantitative Methods**, 3(1), 76-83.
- Imran, R., Zaheer, A. & Noreen, U. (2011). Transformational leadership as a predictor of innovative work behavior: Moderated by gender. **World Applied Sciences Journal**, 14(5), 750-759.

- Kline, R.B. (2005). **Principles and Practice of Structural Equation Modeling**. (2 nd ed.). New York : The Guilford Press.
- Li, H., Sajjad, N., Wang, Q., Ali, A.M., Khaqan, Z. & Amina, S. (2019). Influence of transformational leadership on employees' innovative work behavior in sustainable organizations : Test of mediation and moderation processes. **Sustainability**, 11(6), 1-21.
- Mejalli, R. (2020). **Organizational Climate and Employee Engagement**. Doctor of Philosophy Psychology, Walden University, Minnesota.
- Onhon, Ö. (2019). The relationship between organizational climate for innovation and employee' innovative work behavior. **Vezetéstudomány/Budapest Management Review**, 50(11), 53-65.
- Puni, A., Hilton, S.K., Mohammed, I. & Korankye, E.S. (2022). The mediating role of innovative climate on the relationship between transformational leadership and firm performance in developing countries : The Case of Ghana. **Leadership & Organization Development Journal**, 43(3), 404-421.
- Roengkasakram, P. (2018). **Organizational culture, Organizational affecting Innovative creation of employees in the electrical and electronic appliances industry**. Master of Business Administration Thesis, Rajamangala University of Technology Thanyaburi. [In Thai]
- Rafia, R., Sudiro, A. & Sunaryo. (2020). The effect of transformational leadership on employee performance mediated by job satisfaction and employee engagement. **International Journal of Business, Economics and Law**, 21(5), 119-125.
- Sagnak, M., Kuruoz, M., Polat, B. & Soyulu, A. (2015). Transformational leadership and innovative climate: An examination of the mediating effect of psychological empowerment. **Eurasian Journal of Educational Research**, 60, 149-162.
- Saichu, N, Aree, P, Sritoomma, N. & Singchungchai, P (2020). Path analysis of transformational leadership behavior of head nurses, team climate for innovation, market orientation behavior and service innovation of nursing units in private hospitals, Thailand. **Thai Journal of Public Health**, 50(3), 378-390. [In Thai]
- Schaufeli, W.B. & Bakker, A.B. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire. **Educational and Psychological Measurement**, 66(4), 701-716.

- Setiawan, R., Suryani, T., Tirsa, G. & Eliyana, A. (2020). Boosting Innovative Work Behavior on Local Branded Fashion: The Evidence from Indonesia. **Utopía Y Praxis Latinoamericana**. Año, 25(2), 66-74.
- Silamom, W. & Ponchaitiwat, K. (2020). Innovative behavior of commercial bank employees in khon kaen province. **KKU Research Journal of Humanities and Social Sciences (Graduate Studies)**, 9(1), 17-34.
- Silcharu, T. (2012). **Research and Statistical Analysis with SPSS**. (11 th ed.). Bangkok : Business R&D. [In Thai]
- Sivapitak, S. (2011). **Innovation Management of Business Organization Affecting Employees' Innovative Work Behavoir**. Doctorate of Business Administration, Dhurakij Pundit University. [In Thai]
- Sripengta, A. (2022). Leadership with administration in Thailand 4.0. **MBU Roi Et Journal of Global Education Review**, 2(1), 56-66.
- Sukhonthajit, P. (2019). Human resource age 4.0. **NKRAFA Journal of Humanities and Social Sciences**, 7, 17-28. [In Thai]
- Swaroop, P. & Dixit, V. (2018). Employee engagement, work autonomy, and innovative work behaviour: An empirical study. **International Journal of Innovation, Creativity and Change**, 4(2), 158-175.
- Thisera, T.J.R. & Sewwandi, E.P.I. (2018). Transformational leadership and employee engagement in hospitality sector in Sri Lanka. **Global Journal of Management and Business Research**, 18(12), 26-33.
- Vithayaporn, S. & Ashton, A. S. (2019). Employee engagement and innovative work behavior: a case study of Thai airways international. **ABAC ODI Journal Vision. Action Outcome**, 6(2), 45-62. [In Thai]
- Welch, M. (2011). The evolution of the employee engagement concept: Communication implications corporate communications. **An International Journal**, 16(4), 328-346.
- Zyl, L.E., Oort, A., Rispens, S. & Olckers, C. (2019). Work engagement and task performance within a global Dutch ICT-consulting firm: The mediating role of innovative work behaviors. **Current Psychology**, 40, 4012-4023.