

ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความมุ่งมั่นทุ่มเทในงาน ของพนักงานวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในอุตสาหกรรมอาหาร

ประสิทธิ์ชัย เดชขำ* ยุทธนา ไชยจุล และธำศกร จันประเสริฐ
สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

*Corresponding author: prasittachai.dechkham@g.swu.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาและทดสอบแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์ของความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพนักงานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในอุตสาหกรรมอาหาร เป็นการวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในอุตสาหกรรมอาหาร จำนวน 413 คน สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติพรรณนา คือ ค่าความถี่ และร้อยละ และการวิเคราะห์แบบจำลองโครงสร้าง ผลการวิจัยพบว่า 1) แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์ของความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพนักงานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในอุตสาหกรรมอาหารมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2 = 70.37$, $df = 38$, $RMR = 0.015$, $CFI = 0.99$, $GFI = 0.96$, $NFI = 0.99$, $RMSEA = 0.050$) 2) ความมุ่งมั่นทุ่มเทในงาน ความเชื่อประสิทธิภาพในตนเองเชิงสร้างสรรค์ และงานที่มีความหมาย มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน และงานที่มีความหมาย ความเชื่อประสิทธิภาพในตนเองเชิงสร้างสรรค์ ความยุติธรรมในองค์กร และการแลกเปลี่ยนระหว่างสมาชิกในกลุ่มงาน มีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานผ่านความมุ่งมั่นทุ่มเทในงาน 3) งานที่มีความหมาย ความเชื่อประสิทธิภาพในตนเองเชิงสร้างสรรค์ ความยุติธรรมในองค์กร และการแลกเปลี่ยนระหว่างสมาชิกในกลุ่มงาน มีอิทธิพลทางตรงต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในงาน จากผลการวิจัยนี้เป็นข้อมูลเบื้องต้นเพื่อใช้เป็นแนวทางสำหรับวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในการส่งเสริมและพัฒนาความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานให้กับพนักงาน เพราะเป็นสาเหตุหนึ่งที่สำคัญที่ทำให้พนักงานมีพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน

คำสำคัญ : 1. ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ 2. ความมุ่งมั่นทุ่มเทในงาน 3. พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรม

The causal relationship of work dedication of small and medium enterprises employees in food industry

Prasittachai Dechkham*, Yutthana Chaijukul and Thasuk Junprasert

Behavioral Science Research Institute, Srinakharinwirot University, Bangkok 10110, Thailand

**Corresponding author: prasittachai.dechkham@g.swu.ac.th*

Abstract

The objective of this research was mainly to develop and test a structural model of the relationship of work dedication and employees' innovative work behavior in small and medium-sized food enterprises. This study was quantitative research using questionnaires for data collection from 413 SMEs employees in food industry. The statistics used for data analysis were descriptive statistics and structural equation modeling. The research findings were as follows: 1) the structural equation model of work dedication that affects employee's innovative work behavior in small and medium-sized food enterprises was valid and consistent with the empirical data ($\chi^2 = 70.37$, $df = 38$, $RMR = 0.015$, $CFI = 0.99$, $GFI = 0.96$, $NFI = 0.99$, $RMSEA = 0.050$), 2) work dedication, creative self-efficacy belief, and meaningful work had a direct effect on innovative and meaningful work behavior, creative self-efficacy, workplace fairness, and exchanges between team members. They also had an indirect effect on innovative work behavior through the dedication of work, and 3) meaningful work, creative self-efficacy, workplace fairness, and team-member exchanges had a direct impact on work dedication. The results of this research are preliminary data to use as a guideline for SMEs to promote and develop employee's work dedication as they are part of the important reasons that influence employees' innovative work behavior.

Keywords: 1. Causal relationship model 2. Work dedication 3. Innovative work behavior

บทนำ

การพัฒนาอุตสาหกรรม นวัตกรรม และโครงสร้างพื้นฐาน เป็นเป้าหมายหนึ่งที่สำคัญของสหประชาชาติในวาระการพัฒนาที่ยั่งยืนในปี พ.ศ. 2573 ซึ่งประเทศไทยได้นำประเด็นนี้มากำหนดไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 โดยมีเป้าหมายในการยกระดับประเทศไทยให้มีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว รวมถึงได้กำหนดให้มียุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน ซึ่งเป็นตัวกำหนดแนวทางการพัฒนาที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาภาคเอกชนเคลื่อนเศรษฐกิจเพื่ออนาคตที่สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มได้ (National Strategy Secretariat Office, 2018) โดยใช้ภาคอุตสาหกรรมเป็นตัวขับเคลื่อนประเทศไทยไปสู่ประเทศพัฒนาแล้วด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี รัฐบาลให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบเศรษฐกิจในภาคอุตสาหกรรม ส่งเสริมให้มีการเปลี่ยนจากการผลิตสินค้า “โภคภัณฑ์” ไปสู่สินค้าเชิง “นวัตกรรม” และเปลี่ยนจากการขับเคลื่อนประเทศด้วยอุตสาหกรรม ไปสู่การขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม โดยเฉพาะในประเด็นของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม มุ่งเปลี่ยนจากแบบเดิมไปสู่การเป็นวิสาหกิจอัจฉริยะ (smart enterprises) และสตาร์ทอัพ (startup) ที่มีศักยภาพสูง เปลี่ยนจากแรงงานทักษะต่ำไปสู่แรงงานที่มีความรู้และทักษะสูง อย่างไรก็ตาม ปัจจุบันวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในอุตสาหกรรมอาหารค่อนข้างขาดแคลนพนักงานที่มีทักษะในการสร้างนวัตกรรม เนื่องจากองค์กรมีขนาดเล็ก รวมถึงการสร้างนวัตกรรมต้องใช้เงินลงทุนสูง (Sukasirawat, & Gerd Sri, 2014) จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาพนักงานให้มีความรู้ความสามารถในการสร้างนวัตกรรมให้กับองค์กรได้ เพราะวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมเป็นตัวขับเคลื่อนทางเศรษฐกิจที่สำคัญของประเทศทั้งในด้านการจ้างงานและสร้างรายได้ การที่วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมจะมีความสามารถแข่งขันและเติบโตได้ จะต้องมีการผลิตสินค้าหรือบริการที่มีคุณภาพสูง และมีความแตกต่างโดยการสร้างนวัตกรรมให้แก่องค์กร

ในการสร้างนวัตกรรมขององค์กร ผู้ที่มีบทบาทสำคัญคือ ทรัพยากรมนุษย์ จะต้องเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรม นั่นคือ เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมในการ 1) ค้นหาและตระหนักถึงปัญหาในงานที่ไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ นำข้อมูลมาเสนอความคิดใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์เพื่อนำไปสู่การสร้างนวัตกรรม 2) หาผู้สนับสนุน หาแนวร่วมหรือหา

ผู้มีอำนาจเพื่อสนับสนุนความคิดใหม่ของตนเองให้สามารถทำความคิดใหม่ออกมาเป็นรูปธรรมหรือนวัตกรรมได้ และ 3) สามารถทำความคิดให้เป็นจริงหรือสร้างนวัตกรรมให้เป็นจริงได้ นอกจากนี้ต้องมีการผลักดันให้สมาชิกในองค์กรแสดงบทบาทของตนในฐานะที่เป็นแหล่งกำเนิดและผู้ขับเคลื่อนความคิดสร้างสรรค์ขององค์กร พัฒนาให้เป็นผู้ที่มีความต้องการเรียนรู้สิ่งใหม่เสมอ มีความบากบั่นไม่ย่อท้อเมื่อประสบปัญหาหรือความล้มเหลว ทุ่มเทสร้างผลงานที่เป็นเลิศ รวมถึงการมีแรงผลักดันในการที่จะลุกขึ้นสู้หรือผจญกับปัญหาต่าง ๆ อย่างไม่ย่อท้อ เพื่อให้งานสำเร็จได้ตามที่ตั้งใจ มุ่งมั่นพัฒนาดตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งลักษณะเหล่านี้เป็นลักษณะที่พึงประสงค์ในตัวบุคคลที่จะสร้างผลงานให้กับองค์กร เรียกว่า ความมุ่งมั่นทุ่มเทในงาน ซึ่งมีความสำคัญต่อการสร้างนวัตกรรมเป็นอย่างมาก เพราะความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานเกิดจากแรงจูงใจภายในที่เป็นทฤษฎีพื้นฐานที่สำคัญในการเกิดความคิดสร้างสรรค์ (Amabile, 2012) ผลลัพธ์ของการที่พนักงานมีความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานจะทำให้พนักงานมีความเสียสละ มีความพยายาม มีความตั้งใจที่จะอยู่กับองค์กร ผูกพันต่อองค์กร และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งรวมถึงการทำให้เกิดนวัตกรรมด้วย (Zigarmi, Nimon, Houson, Witt, & Diehl, 2011) ดังนั้นจึงถือว่าความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานเป็นพฤติกรรมเชิงบวกขององค์กรเป็นสิ่งที่สามารถวัด พัฒนา และบริหารจัดการได้ งานวิจัยที่ผ่านมาพบว่า การที่พนักงานมีความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานนั้นจะส่งผลต่อการมีพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของพนักงาน (Janssen, 2000; Pollack, Ho, O'Boyle, & Kirkman, 2020; West, & Farr, 1990) ซึ่งการที่พนักงานจะเกิดความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานได้นั้น มีปัจจัยเชิงสาเหตุจากความเชื่อประสิทธิภาพในตนเองสร้างสรรค์ (Karwowski, Lebeda, & Wisniewska, 2018) การแลกเปลี่ยนระหว่างกลุ่มงานกับสมาชิก ความยุติธรรมในองค์กร (Wang, Liao, Xia, & Chang, 2010) และงานที่มีความหมาย (Indriasari, & Setyorini, 2018; The Ken Blanchard Companies, 2013) นอกจากนี้ตัวแปรเชิงสาเหตุดังกล่าวยังมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานด้วย จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลของความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานที่มีต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพนักงานวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในอุตสาหกรรมอาหารขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อพัฒนาและทดสอบแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์ของความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพนักงานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในอุตสาหกรรมอาหาร

การศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องและกรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทบทวนเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน (innovative work behavior)

Janssen (2000) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานว่าเป็นความตั้งใจสร้างแนวคิดใหม่ การแนะนำหรือประยุกต์ใช้แนวคิดใหม่ในการทำงานของตน ของกลุ่ม หรือองค์กร โดยมุ่งหวังให้เกิดประโยชน์ต่องานในหน้าที่ พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การสร้างความคิดเป็นการกระทำ โดยเริ่มจากการตระหนักถึงปัญหาหรือการค้นหาโอกาส เช่น การตระหนักถึงแหล่งที่มาของนวัตกรรม การมองหาและตระหนักถึงโอกาสในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ (Kleysen, & Street, 2001) 2) การสนับสนุนความคิดเป็นการกระทำของพนักงานเพื่อหาผู้สนับสนุน หาแนวร่วม หรือหาผู้มีอำนาจเพื่อสนับสนุนความคิดใหม่ของตนเองให้สามารถทำความคิดใหม่ออกมาเป็นรูปธรรมได้ (Janssen, 2004) และ 3) การทำความคิดให้เป็นจริง เป็นการกระทำในการทำความคิดให้เป็นจริงโดยพนักงานจะนำเอาความคิดมาสร้างให้เป็นรูปธรรม ส่วนใหญ่เริ่มจากการสร้างโมเดลต้นแบบ ทำให้นวัตกรรมเป็นรูปร่าง ให้สัมผัสหรืออธิบายให้เห็นภาพ และเผยแพร่ไปยังหน่วยงานต่าง ๆ (Kleysen, & Street, 2001) ซึ่งงานวิจัยที่ผ่านมาเกี่ยวกับพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานพบในงานวิจัยของ Hammond, Neff, Farr, Schwall, & Zhao (2011) ซึ่งได้สังเคราะห์งานวิจัยตัวทำนายการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน พบว่า ปัจจัยเชิงสาเหตุหรือตัวทำนายพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน ได้แก่ ความคิดสร้างสรรค์ส่วนบุคคล แรงจูงใจภายใน การรับรู้ความสามารถในตนเอง ความคาดหวังในบทบาท และสภาพแวดล้อมที่เป็นนวัตกรรม นอกจากนี้ยังพบความมุ่งมั่นทุ่มเทในงาน (Fajri, 2018; Luu, 2019; Shin, Kim, Lee, & Bian, 2012; Koednok, 2016) และการรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ (Fan, Chang, Albanese, Wu,

Yu, & Chuang, 2016) โดยในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งปัจจัยเชิงสาเหตุออกเป็น 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยทางจิตลักษณะและปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ซึ่งผู้วิจัยได้ปรับใช้จากทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ 1) ปัจจัยทางจิตลักษณะ คือ การรับรู้ประสิทธิภาพภายในตนเชิงสร้างสรรค์ 2) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ คือ การแลกเปลี่ยนระหว่างกลุ่มงานกับสมาชิก 3) ปัจจัยด้านงาน คือ งานที่มีความหมาย และ 4) ปัจจัยด้านองค์กร คือ ความยุติธรรมในองค์กร

ความมุ่งมั่นทุ่มเทในงาน (work passion)

ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานเป็นแนวคิดทางจิตวิทยาองค์กร มีความสำคัญสำหรับการสร้างนวัตกรรมเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะการกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ (Amabile, 2012) ความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานเป็นอารมณ์เชิงบวก ได้แก่ ความชอบ ความสนใจ และมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน โดยการกระทำเหล่านี้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและเป็นระยะเวลานาน อยู่บนพื้นฐานของการให้คุณค่าและความหมายของงาน ทำให้เกิดความตั้งใจและทุ่มเทในการทำงาน Vallerand, & Houlfort (2003) ได้แบ่งความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานออกเป็น 2 รูปแบบ คือ 1) ความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานแบบกลมกลืน (harmonious passion) คือ การที่พนักงานมีความรู้สึกถึงความทุ่มเท ใส่ใจ พยายาม มีความรัก ความชอบ ซึ่งผู้ที่มีความรู้สึกเหล่านี้จะแสดงออกด้วยความกระตือรือร้น แสวงหาแนวทางพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้ไปสู่ความสำเร็จ และ 2) ความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานแบบครอบงำ (obsessive passion) เป็นกระบวนการทางความคิดไม่มีอิสระ ถูกควบคุมจากแรงกดดันที่เกี่ยวข้องกับงาน ทั้งแรงกดดันจากตนเอง และแรงกดดันจากคนรอบข้าง รวมถึงภาระผูกพันบางอย่างที่แฝงมากับงาน อย่างไรก็ตามความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานทั้ง 2 รูปแบบ ต่างก็มีความโดดเด่นในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับผลงานที่เกิดขึ้น The Ken Blanchard Companies (2013) ได้เสนอโมเดลความมุ่งมั่นทุ่มเทในงาน ซึ่งจากการศึกษาพบว่า มีปัจจัยเชิงเหตุที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นทุ่มเท 3 ปัจจัยด้วยกัน ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านองค์กร ประกอบด้วย ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน ความยุติธรรมด้านกระบวนการเติบโต และความคาดหวังต่อผลการปฏิบัติงาน 2) ปัจจัยในงาน ได้แก่ งานที่มีความหมาย การมีอำนาจในการตัดสินใจ ความสมดุลในงาน และความหลากหลายของงาน และ 3) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ เป็นปัจจัยที่มาจากภายในของตัวบุคคล ได้แก่ ความสัมพันธ์กับหัวหน้า ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ความร่วมมือ และการให้ข้อมูลย้อนกลับ

ส่งผ่านไปยังกระบวนการทางด้านอารมณ์ความรู้สึก และด้านกระบวนการคิดอย่างต่อเนื่อง และความเป็นอยู่ที่ดีทำให้เกิดความมุ่งมั่นทุ่มเทหรือความตั้งใจในการทำงานที่สร้างสรรค์ ทั้งนี้เมื่อบุคคลมีความมุ่งมั่นทุ่มเทหรือตั้งใจดังกล่าว จะทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดพฤติกรรมเชิงบวกในด้านผลผลิต ความเสียสละ ความพยายาม ความบริสุทธิ์ใจ ความตั้งใจที่จะอยู่ ความผูกพันต่อองค์กร และงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด นอกจากนี้ งานวิจัยของ Pollack et al. (2020) ยังพบว่าความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานมีผลต่อความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Koednok, & Sungsanit (2018) โดยการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดให้ความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานได้รับอิทธิพลทางตรงจากคุณลักษณะในองค์กร งานที่มีคุณค่าและความหมาย ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความเชื่อประสิทธิภาพในตนเองสร้างสรรค์ ซึ่งมีความสอดคล้องกับแนวคิดและงานวิจัยดังกล่าวมา

ความยุติธรรมในองค์กร (organizational justice)

ความยุติธรรมในองค์กรเป็นการรับรู้ความเป็นธรรมของพนักงานภายในองค์กร มีบทบาทสำคัญในการกำหนดพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร (Ouyang, Sang, Li, & Peng, 2015) โดย The Ken Blanchard Companies (2013) ได้ทำการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านองค์กรที่ส่งผลให้เกิดความมุ่งมั่นทุ่มเทในงาน คือ ความยุติธรรมในองค์กร โดยแบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ ความยุติธรรมเชิงกระบวนการ (procedural justice) และความยุติธรรมในด้านผลตอบแทน (distributive justice) สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Okpu, & Basuo (2019) นอกจากนี้ยังพบว่า ความยุติธรรมในองค์กรยังส่งผลต่อการเกิดพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานด้วย (Momeni, Ebrahimpour, & Ajirloo, 2014) และในงานวิจัยของ Jituea, & Jadesadalug (2018) พบว่าการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมอย่างมีนัยสำคัญด้วย

งานที่มีความหมาย (meaningful work)

งานที่มีความหมาย (meaningful work) คือ การที่พนักงานรับรู้ว่างานที่ตนมีความหมายและสำคัญต่อองค์กร รวมถึงมีคุณค่าที่ยั่งยืนสำหรับตนเองและผู้อื่น งานที่มีความหมายเป็นปัจจัยสำคัญสำหรับความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานของพนักงาน ความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงาน และแรงจูงใจภายใน รวมถึงพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานด้วย (Cai, Lysova, Khapova, & Bossink, 2018)

งานวิจัยที่ผ่านมาพบว่า งานที่มีความหมายส่งผลต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในงาน (The Ken Blanchard Companies, 2013) นอกจากนี้ งานวิจัยของ Indriasari, & Setyorini (2018) พบว่า งานที่มีความหมายมีส่วนสำคัญในการเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างความทุ่มเทในงานกับผลของงาน ส่วนงานที่มีความหมายกับพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานพบว่า เมื่อพนักงานพบจุดประสงค์ของงานที่มีความหมายจะส่งผลให้พนักงานมีแรงจูงใจภายใน จึงมีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนแรงจูงใจของตนไปสู่ความพยายามในระดับที่สูงขึ้น ได้แก่ การสร้างความคิด การส่งเสริมความคิด และการตระหนักการสร้างนวัตกรรมให้เป็นจริง เพื่อสร้างประโยชน์ให้กับองค์กรให้ประสบความสำเร็จ หรือสร้างนวัตกรรม (Amabile, Conti, Coon, Lazenby, & Herron, 1996; Tu, & Lu, 2013; Yuan, & Woodman, 2010)

แนวคิดทฤษฎีการแลกเปลี่ยนระหว่างสมาชิกในกลุ่มงาน (Team-Member Exchange: TMX)

Seers, Petty, & Cashman (1995) ได้พัฒนาตัวแปรการแลกเปลี่ยนระหว่างสมาชิกในกลุ่มงานขึ้น โดยเป็นตัวแปรที่มีพื้นฐานมาจากทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม ซึ่งหมายถึง กระบวนการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิกในทีม รวมถึงการเสนอความช่วยเหลือ ความคิดเห็นของสมาชิกสำหรับผู้อื่นและระดับการได้รับข้อมูลความช่วยเหลือและการยอมรับจากสมาชิกคนอื่น ๆ โดยที่ผ่านมา The Ken Blanchard Companies (2013) ได้ทำการวิจัยพบว่า ปัจจัยเชิงเหตุหนึ่งส่งผลต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในงาน คือ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ส่วนงานวิจัยที่พบความสัมพันธ์ระหว่างการแลกเปลี่ยนระหว่างกลุ่มงานกับสมาชิกและพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมพบในงานวิจัยของ Kim, & Koo (2017) ซึ่งศึกษาการเชื่อมโยงระหว่างการแลกเปลี่ยนระหว่างกลุ่มงานกับสมาชิก พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรม และผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรม พบว่า การแลกเปลี่ยนระหว่างกลุ่มงานกับสมาชิกมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรม สอดคล้องกับ Ghosh, Bharadwaja, Yadav, & Kabra (2019) ที่ศึกษาการแลกเปลี่ยนระหว่างกลุ่มงานกับสมาชิก และพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรม บทบาทของการเสริมสร้างพลังทางจิตวิทยา และความสามารถในตนเองอย่างสร้างสรรค์ พบว่าการแลกเปลี่ยนระหว่างกลุ่มงานกับสมาชิกมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรม ผู้วิจัยจึงคาดว่า การแลกเปลี่ยนระหว่างกลุ่มงานกับสมาชิกเกี่ยวข้อง

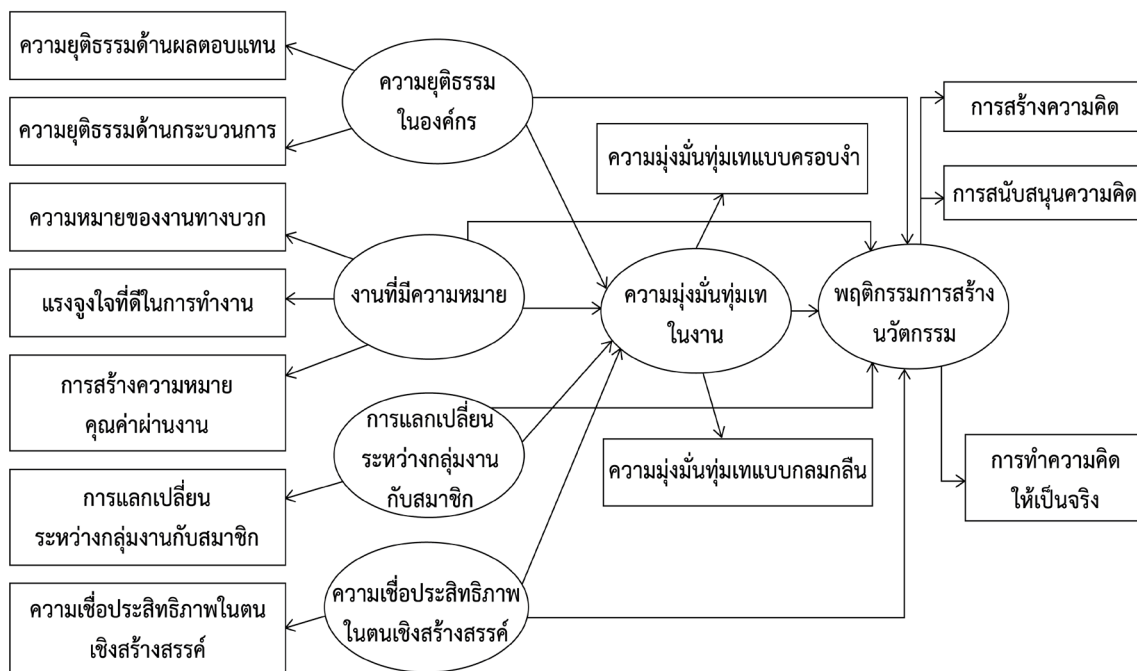
กับความมุ่งมั่นทุ่มเทในงาน และพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพนักงานวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในอุตสาหกรรมอาหาร

ความเชื่อประสิทธิภาพในตนเชิงสร้างสรรค์ (creative self-efficacy)

ความเชื่อประสิทธิภาพในตนเชิงสร้างสรรค์ เป็นการรับรู้ตนเองว่ามีความสามารถในการปฏิบัติและบรรลุผลสำเร็จ (Tierney, & Farmer, 2002) และเชื่อมต่อกับโดยตรงกับความคิดสร้างสรรค์ ความเชื่อประสิทธิภาพในตนเชิงสร้างสรรค์เป็นสิ่งสำคัญในการทำให้เกิดการแสดงพฤติกรรมความคิดสร้างสรรค์และเป็นส่วนสำคัญของกระบวนการคิดสร้างสรรค์ โดยองค์กรที่ให้ความสำคัญกับการใช้ความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรในการสร้างนวัตกรรมขององค์กรมักเป็นองค์กรที่ประสบความสำเร็จ ความคิดสร้างสรรค์นั้นเชื่อมโยงกับงานต่าง ๆ ในองค์กรธุรกิจ ทั้งนี้ความคิดสร้างสรรค์เป็นความสามารถที่สำคัญขององค์กร (Amabile, 2012) ทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพ สร้างความได้เปรียบ

เชิงการแข่งขันให้กับองค์กร และเป็นเงื่อนไขที่ทำให้เกิดนวัตกรรมในองค์กร การวิจัยเกี่ยวกับความเชื่อประสิทธิภาพในตนเชิงสร้างสรรค์ที่มีผลต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในงาน ยังไม่พบผลการวิจัยโดยตรง แต่พบที่ใกล้เคียงกับความมุ่งมั่นทุ่มเทในงาน นั่นคือ แรงจูงใจภายใน โดยพบว่ามีงานวิจัยของ Karwowski et al. (2018) นอกจากนี้ในงานวิจัยที่พบว่าการรับรู้ประสิทธิภาพในตนเชิงสร้างสรรค์ในองค์กรเป็นหัวใจของนวัตกรรม (Liu, Jiang, Shalley, Keem, & Zhou, 2016 as cited in McKay, Lovelace, & Howard, 2018) สอดคล้องกับ Fan et al. (2016) พบว่าความเชื่อประสิทธิภาพในตนเชิงสร้างสรรค์มีผลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมเช่นเดียวกันกับงานวิจัยของ McKay et al. (2018) ดังนั้นผู้วิจัยคาดหวังการรับรู้ประสิทธิภาพภายในตนเชิงสร้างสรรค์มีผลต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในงาน และพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน

จากการทบทวนวรรณกรรมนำไปสู่การสังเคราะห์กรอบแนวคิดในการวิจัยและสมมติฐานในการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. ความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานได้รับอิทธิพลทางตรงจากความยุติธรรมในองค์กร งานที่มีความหมาย การแลกเปลี่ยนระหว่างกลุ่มงานกับสมาชิก และความเชื่อประสิทธิภาพในตนเชิงสร้างสรรค์

2. พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน ได้รับอิทธิพลทางตรงจากความมุ่งมั่นทุ่มเทในงาน ความยุติธรรมในองค์กร งานที่มีความหมาย การแลกเปลี่ยนระหว่างกลุ่มงานกับสมาชิก และความเชื่อประสิทธิภาพในตนเชิงสร้างสรรค์

3. พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน ได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากความยุติธรรมในองค์กร งานที่มีความหมาย การแลกเปลี่ยนระหว่างกลุ่มงานกับสมาชิก และความเชื่อประสิทธิภาพในตนเองซึ่งสร้างสรรค์ โดยผ่านความมุ่งมั่นทุ่มเทในงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในองค์กรที่ใช้เป็นขอบเขตของการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในอุตสาหกรรมอาหารในภาคกลาง จำนวน 4,130 แห่ง (Department of Industrial Works, 2020)

ในการเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง ซึ่งกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์ของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในภาคกลาง จำนวน 96 โรงงาน ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างให้มีขนาดที่ใหญ่เพียงพอ โดย Hair, Black, Babin, & Anderson (2010) ให้ข้อเสนอว่าขนาดตัวอย่างควรมีขนาดเท่ากับ 10-20 เท่า ของจำนวนตัวแปรสังเกตได้ โดยในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดขนาดตัวอย่างไว้ที่ 20 เท่าของตัวแปรสังเกต และได้เพิ่มขนาดตัวอย่างเป็นจำนวน 413 คน โดยผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองเป็นส่วนใหญ่และมีบางส่วนที่ทางบริษัทให้ส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ เนื่องจากไม่สะดวกให้บุคคลภายนอกเข้าไปภายในบริษัท เพราะอยู่ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19)

จริยธรรมการวิจัย การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยในองค์กรธุรกิจ ผู้วิจัยคำนึงถึงความเปราะบาง ความแตกต่างระหว่างบุคคลของคนในองค์กรที่มีความแตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการออกแบบด้วยความระมัดระวังในเรื่องของผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นต่อผู้ร่วมวิจัย และได้ขอจริยธรรมการวิจัยจากคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เลขที่ SWUEC-G160/2564

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลพัฒนาจากแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับตัวแปรที่ศึกษา โดยผู้วิจัยได้นำมาปรับข้อความและมีการสร้างข้อคำถามขึ้นใหม่ ทั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องกับบริษัทและกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา โดยแบบสอบถาม ประกอบด้วย แบบวัดลักษณะทางชีวสังคมของผู้ตอบแบบสอบถาม งานที่มีความหมาย จำนวน 12 ข้อ

(Steger, Dik, & Duffy, 2012) ความยุติธรรมในองค์กร จำนวน 10 ข้อ (ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง) การแลกเปลี่ยนระหว่างกลุ่มงานกับสมาชิก จำนวน 9 ข้อ (Seers et al., 1995) ความเชื่อประสิทธิภาพในตนเองซึ่งสร้างสรรค์ จำนวน 6 ข้อ (Karwowski et al., 2018) ความมุ่งมั่นทุ่มเทในงาน จำนวน 12 ข้อ (ปรับมาจากแบบวัดของ Vallerand, & Houlfort, 2003) และพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรม จำนวน 18 ข้อ (Janssen, 2000)

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในการวิจัยด้วยการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องให้ครบถ้วนตามกรอบแนวคิดการวิจัย จากนั้นให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (content validity) โดยมีค่าระหว่าง 0.60-1.00 แล้วนำไปทดลองใช้ (try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน โดยมีค่าความเที่ยงตรงของเครื่องมือวัดในแต่ละด้าน คือ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร เท่ากับ 0.965 งานที่มีความหมาย เท่ากับ 0.885 การแลกเปลี่ยนระหว่างสมาชิกในกลุ่มงาน เท่ากับ 0.836 ความเชื่อประสิทธิภาพในตนเองซึ่งสร้างสรรค์ เท่ากับ 0.936 ความมุ่งมั่นทุ่มเทในงาน เท่ากับ 0.927 และพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน เท่ากับ 0.983 หลังจากนั้น ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่รวบรวมได้มาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (construct validity) ของแบบวัดทุกตัวแปรด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) เพื่อยืนยันว่าแบบวัดตัวแปรแต่ละตัวแปรที่ได้นั้นพัฒนาขึ้นจากแนวคิดทฤษฎีต่าง ๆ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูล 2 ส่วน คือ 1) การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาในการวิเคราะห์ ประกอบด้วย ความถี่ และร้อยละ และ 2) การวิเคราะห์แบบจำลองความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น (structural equation modeling) เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยในการตรวจสอบความสอดคล้องของแบบจำลองสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าอัตราส่วนของ χ^2/df ไม่เกิน 3 ค่าดัชนี ค่า χ^2 ค่า SRMR มีค่าน้อยกว่า 0.05 ค่า RMSEA มีค่าน้อยกว่า 0.08 ค่า CFI มีค่ามากกว่า 0.90 ค่า GFI มีค่ามากกว่า 0.90 และค่า NFI มีค่ามากกว่า 0.90 (Kline, 2015) โดยผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ แสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ตัวแปร	ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ			
	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ	ดัชนีความกลมกลืน	CR	AVE
OJ	0.71-0.90	$\chi^2 = 33.77$, df = 26, p-value 0.068, CFI = 0.97, GFI = 0.98, NFI = 0.99, RMSEA = 0.034	0.94	0.68
MW	0.63-0.87	$\chi^2 = 36.43$, df = 26, p-value 0.083, CFI = 0.95, GFI = 0.98, NFI = 0.99, RMSEA = 0.031	0.94	0.60
TMX	0.60-0.67	$\chi^2 = 23.30$, df = 15, p-value 0.077, CFI = 0.98, GFI = 0.99, NFI = 0.99, RMSEA = 0.037	0.89	0.59
CSE	0.54-0.77	$\chi^2 = 13.77$, df = 7, p-value 0.055, CFI = 0.96, GFI = 0.99, NFI = 0.99, RMSEA = 0.048	0.87	0.62
WP	0.58-0.66	$\chi^2 = 77.54$, df = 39, p-value 0.000, CFI = 0.97, GFI = 0.97, NFI = 0.99, RMSEA = 0.049	0.92	0.55
IWB	0.59-0.77	$\chi^2 = 231.65$, df = 104, p-value 0.000, CFI = 0.93, GFI = 0.97, NFI = 0.99, RMSEA = 0.050	0.96	0.69

หมายเหตุ : OJ หมายถึง ความยุติธรรมในองค์กร MW หมายถึง งานที่มีความหมาย TMX หมายถึง การแลกเปลี่ยนระหว่างสมาชิกในกลุ่มงาน CSE หมายถึง ความเชื่อประสิทธิภาพในตนเองเชิงสร้างสรรค์ WP หมายถึง ความมุ่งมั่นทุ่มเทในงาน และ IWB หมายถึง พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน

ผลการวิจัย

1. ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในอุตสาหกรรมอาหารที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์ จำนวน 413 คน เป็นเพศหญิง ร้อยละ 69.98 และเพศชาย ร้อยละ 30.02 ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 69.25 และมีอายุ 30-40 ปี ร้อยละ 48.67

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์และทดสอบสมมติฐานการวิจัย วิเคราะห์ข้อมูลโดยผลการทดสอบความสอดคล้องของแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลของความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพนักงานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในอุตสาหกรรมอาหาร โดยมีผลการวิเคราะห์แบบจำลองโครงสร้าง ความสัมพันธ์เชิงเส้นเป็นการตรวจสอบแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์

เชิงเส้นที่ได้พัฒนาขึ้นจากรากฐานทฤษฎีว่ามีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ แล้วจึงพิจารณาขนาดอิทธิพลที่ปรากฏในโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเส้นนั้น สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัย กรอบแนวคิด และสมมติฐานในการวิจัยเป็นลำดับแรก และเมื่อพบว่าแบบจำลองไม่มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยได้ปรับแก้แบบจำลองให้มีความกลมกลืนยิ่งขึ้น โดยพิจารณาจากการรายงานค่าดัชนีการปรับแก้ (modification index) และคำนึงถึงความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในเชิงแนวคิดและทฤษฎี ตลอดจนผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องด้วย ซึ่งพบว่าโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีค่าสถิติที่สำคัญทุกดัชนีผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ได้แก่ $\chi^2 = 70.37$, df = 38, p-value = 0.000, RMR = 0.015, CFI = 0.99, GFI = 0.96, NFI = 0.99 และ RMSEA = 0.050 โดยมีผลการวิเคราะห์แสดงดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลของความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรม
การสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพนักงานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในอุตสาหกรรมอาหาร

ตัวแปรเชิงเหตุ	ความมุ่งมั่นทุ่มเทในงาน			พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรม		
	DE	IE	TE	DE	IE	TE
ความยุติธรรมในองค์กร	0.213**	-	0.213**	0.009	0.154**	0.163*
งานที่มีความหมาย	0.637**	-	0.637**	0.348**	0.460**	0.808**
การแลกเปลี่ยนระหว่างสมาชิกในกลุ่มงาน	0.140**	-	0.140**	0.116	0.101*	0.217
ความเชื่อประสิทธิภาพในตนเองเชิงสร้างสรรค์	0.374**	-	0.374**	0.467**	0.270**	0.737**
ความมุ่งมั่นทุ่มเทในงาน	-	-	-	0.722**	-	0.722**
R ²		0.824			0.804	
$\chi^2 = 70.37$, $df = 38$, $RMR = 0.015$, $CFI = 0.99$, $GFI = 0.96$, $NFI = 0.99$, $RMSEA = 0.050$						

หมายเหตุ : **p<.01, *p<.05

จากตารางที่ 2 การวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลของความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพนักงานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในอุตสาหกรรมอาหารพบว่า

1) พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมจากมากไปน้อย คือ ความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานมีอิทธิพลทางตรง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.722 ความเชื่อประสิทธิภาพในตนเองเชิงสร้างสรรค์มีอิทธิพลทางตรง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.467 และงานที่มีความหมาย มีอิทธิพลทางตรง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.348 และตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อม คือ งานที่มีความหมาย มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.460 ความเชื่อประสิทธิภาพในตนเองเชิงสร้างสรรค์ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.270 ความยุติธรรมในองค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.154 การแลกเปลี่ยนระหว่างสมาชิกในกลุ่มงาน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.101 โดยตัวแปรทั้งหมดสามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมได้ร้อยละ 80.40

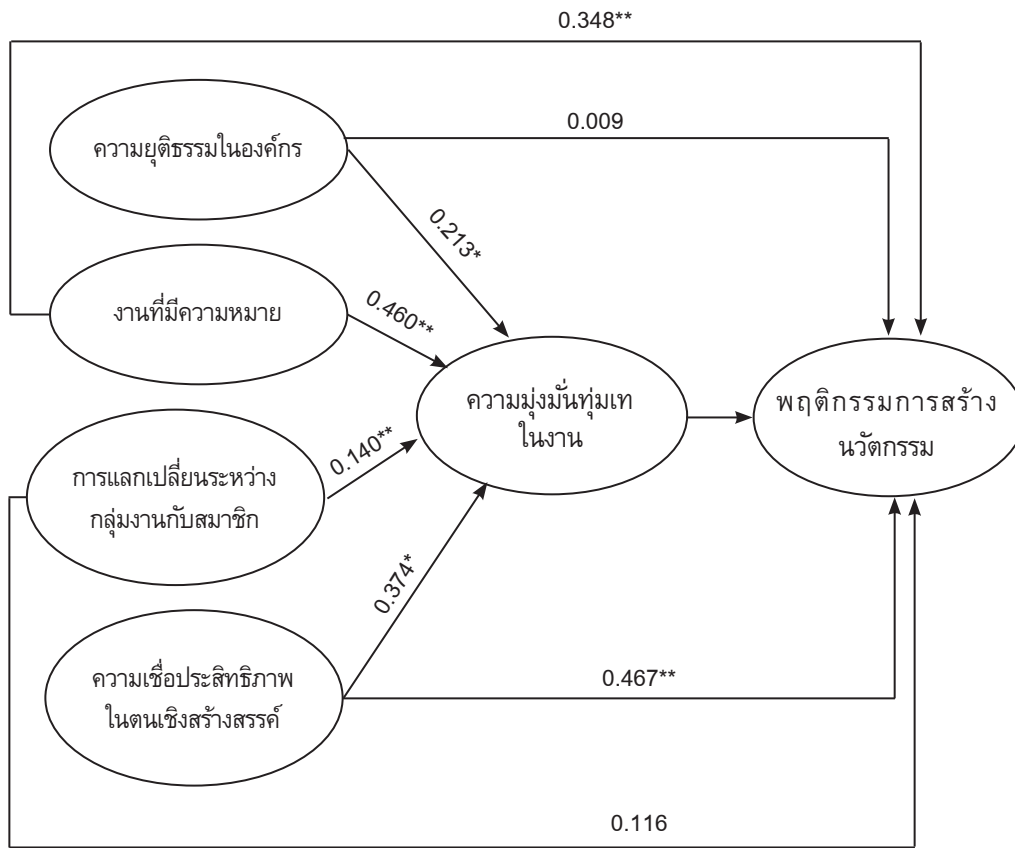
2) ความมุ่งมั่นทุ่มเทในงาน ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานจากมากไปน้อย คือ งานที่มีความหมาย มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.637 ความเชื่อ

ประสิทธิภาพในตนเองเชิงสร้างสรรค์ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.374 ความยุติธรรมในองค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.213 การแลกเปลี่ยนระหว่างสมาชิกในกลุ่มงาน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.140 โดยตัวแปรทั้งหมดสามารถอธิบายความแปรปรวนของความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานได้ร้อยละ 82.40

จากข้อมูลข้างต้น สามารถเขียนความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลของความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพนักงานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในอุตสาหกรรมอาหาร ได้ ดังภาพที่ 2

อภิปรายผลการวิจัย

1. ความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน ทั้งนี้พนักงานที่มีความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานนั้นจะเป็นผู้ที่มีความทุ่มเท ใส่ใจ พยายามรับผิดชอบ อยากรทำงานในหน้าที่ของตนด้วยความกระตือรือร้น แสวงหาโอกาสในการพัฒนาตนเอง เพื่อสร้างสรรค์ผลงานให้ประสบความสำเร็จ (Vallerand, & Houliort, 2003) ซึ่งคุณสมบัติเหล่านี้เป็นสิ่งที่มีความสำคัญสำหรับการสร้างนวัตกรรมเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะการกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ และเป็นทฤษฎีพื้นฐานที่สำคัญในการเกิดความคิดสร้างสรรค์ (Amabile, 2012) เป็นคุณสมบัติเบื้องต้นที่ส่งผลให้พนักงานสามารถสร้าง



ภาพที่ 2 ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลของความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพนักงานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในอุตสาหกรรมอาหาร

นวัตกรรมเกิดขึ้นในองค์กรได้ ทั้งนี้เมื่อพนักงานมีความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานจะส่งผลต่ออารมณ์ ความคิด และพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในเชิงบวก การที่พนักงานมีความรู้สึกถึงความทุ่มเท ใส่ใจ พยายาม มีความรัก ความชอบอยากทำงานในหน้าที่ด้วยความกระตือรือร้น โดยไม่ลดละความพยายาม คอยแสวงหาแนวทางพัฒนาตนเองอยู่เสมอเพื่อให้งานสำเร็จจะสามารถสร้างผลลัพธ์ที่พิเศษและแตกต่างได้ และมีผลการปฏิบัติงานระดับสูง (Chaijukul, 2017) สิ่งเหล่านี้จะเป็นคุณสมบัติที่ดีของพนักงานที่จะสร้างนวัตกรรม โดยเฉพาะพนักงานในแผนกวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์ของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในอุตสาหกรรมอาหารซึ่งมีหน้าที่หลักในการสร้างสรรค์นวัตกรรมหรือสร้างผลิตภัณฑ์ใหม่ออกสู่ตลาด เพื่อสร้างรายได้ให้กับองค์กร ทั้งนี้ ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ Pollack et al. (2020) ผลการวิจัยพบว่า ความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานมีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม และสอดคล้องกับ Koednok, & Sungsanit (2018) ที่พบว่า ความมุ่งมั่นทุ่มเทในงาน มีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรม

2. ความเชื่อประสิทธิภาพในตนเองเชิงสร้างสรรค์ มีอิทธิพลทางตรงต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในงาน และพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน เนื่องจากความเชื่อประสิทธิภาพในตนเองเชิงสร้างสรรค์เป็นความเชื่อมั่นว่ามีความสามารถในการสร้างผลลัพธ์ที่สร้างสรรค์ (Tierney, & Farmer, 2002) โดยในประเด็นของความเชื่อประสิทธิภาพในตนเองเชิงสร้างสรรค์มีอิทธิพลต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Karwowski et al. (2018) ที่พบว่า ความเชื่อประสิทธิภาพในตนเองเชิงสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์แรงจูงใจภายในซึ่งเป็นแนวคิดที่ใกล้เคียงกับความมุ่งมั่นทุ่มเทในงาน ส่วนความเชื่อประสิทธิภาพในตนเองเชิงสร้างสรรค์มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษารายงานของ Fan et al. (2016) ที่พบว่า ความเชื่อประสิทธิภาพในตนเองเชิงสร้างสรรค์มีผลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรม

3. งานที่มีความหมายมีอิทธิพลทางตรงต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในงาน และพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน เนื่องจากการที่พนักงานรับรู้ว่างานที่พวกเขาทำ

มีความหมายและสำคัญต่อองค์กรทั้งภายในและภายนอกองค์กร รวมถึงมีคุณค่าที่ยั่งยืนสำหรับตนเองและผู้อื่น งานที่มีความหมายไม่เพียงแต่เป็นปัจจัยสำคัญสำหรับความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานของพนักงาน แต่แนวคิดนี้มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานด้วย (Cai et al., 2018) โดยในประเด็นของงานที่มีความหมายมีอิทธิพลทางตรงต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ The Ken Blanchard Companies (2013) ที่พบว่างานที่มีความหมายมีอิทธิพลต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในงาน นอกจากนี้ยังพบในงานวิจัยของ Indriasari, & Setyorini (2018) ซึ่งศึกษาผลกระทบของความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานพบว่า งานที่มีความหมายมีส่วนสำคัญในการเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างความทุ่มเทในงานกับผลของงาน โดยบุคคลที่รับรู้ว่าการที่มีความหมายสามารถอำนวยความสะดวกในการค้นหาพฤติกรรมและประสบการณ์ทางจิตวิทยาที่ส่งผลกระทบต่อสังคม ซึ่งบุคคลที่รับรู้ว่าการที่มีความหมายจะสร้างผลลัพธ์เชิงบวกให้กับองค์กรได้ ส่วนงานที่มีความหมายมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Cai et al. (2018) พบว่า พนักงานที่รับรู้ว่าการที่มีความหมายมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน โดยเมื่อพนักงานพบจุดประสงค์ของงานที่มีคุณค่าและความสำคัญในงานของตน จะส่งผลให้พนักงานมีแรงจูงใจภายใน จึงมีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนแรงจูงใจของตนไปสู่ความพยายามในระดับที่สูงขึ้น เช่น การสร้างความคิด การส่งเสริมความคิด และการตระหนักการสร้างนวัตกรรมให้เป็นจริง เพื่อสร้างประโยชน์ให้กับองค์กรให้ประสบความสำเร็จหรือสร้างนวัตกรรม (Amabile et al., 1996; Tu, & Lu, 2013; Yuan, & Woodman, 2010)

4. ความยุติธรรมในองค์กร มีอิทธิพลทางตรงต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในงาน เนื่องจากความยุติธรรมในองค์กรมีความสำคัญทั้งต่อองค์กรและพนักงาน โดยความยุติธรรมได้รับการยอมรับว่าเป็นการกระทำหรือการตัดสินใจที่เข้าใจถูกต้องตามศีลธรรมบนพื้นฐานของจริยธรรม ศาสนา ความเป็นธรรม ความเสมอภาค และกฎหมาย (Virve, Maritta, Marianna, Paula, Mika, & Jussi, 2017) ความยุติธรรมในองค์กรสามารถมีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมที่ดีหรือไม่ดี ซึ่งจะส่งผลกระทบเชิงบวกหรือเชิงลบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานและความสำเร็จขององค์กร (Baldwin, 2006) สอดคล้องกับงานวิจัยของ The Ken Blanchard

Companies (2013) ที่พบว่า ปัจจัยด้านองค์กรที่ส่งผลให้เกิดความมุ่งมั่นทุ่มเทในงาน คือ ความยุติธรรมในองค์กร นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของ Okpu, & Basuo (2019) ซึ่งพบความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมในองค์กรกับความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานของพนักงาน

5. การแลกเปลี่ยนระหว่างสมาชิกในกลุ่มงาน มีอิทธิพลทางตรงต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในงาน เนื่องจากการแลกเปลี่ยนระหว่างกลุ่มและสมาชิกสะท้อนการรับรู้โดยรวมของแต่ละคนเกี่ยวกับคุณภาพของความสัมพันธ์ในการทำงานภายในกลุ่มสะท้อนให้เห็นถึงความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันโดยรวมในแนวนอนระหว่างสมาชิกและเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ ดังนั้น การที่มีการแลกเปลี่ยนระหว่างสมาชิกในกลุ่มงานจึงมีผลต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ The Ken Blanchard Companies (2013) ได้ทำการวิจัยพบว่า ปัจจัยเชิงเหตุหนึ่งส่งผลต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในงาน คือ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานที่เป็นการรับรู้ถึงความเป็นมิตรและช่วยเหลือกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน รวมถึงสามารถไว้วางใจกันและกันได้ และถือว่าเป็นการแลกเปลี่ยนระหว่างกลุ่มและสมาชิก

6. ความยุติธรรมในองค์กรไม่ส่งผลทางตรงต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรม แต่ส่งผลทางอ้อมผ่านความมุ่งมั่นทุ่มเทในงาน แสดงให้เห็นว่ายิ่งพนักงานได้รับความยุติธรรมในองค์กรมากเท่าไรก็จะยิ่งส่งผลให้มีพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากความยุติธรรมในองค์กรเป็นการรับรู้ความเป็นธรรมของพนักงานภายในองค์กร มีบทบาทสำคัญในการกำหนดพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร (Ouyang et al., 2015) ซึ่งการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Akram, Lei, Haider, & Hussain (2020) พบว่า ความยุติธรรมในองค์กรมีผลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานผ่านการแลกเปลี่ยนความรู้และงานวิจัยของ Jituea, & Jadesadalug (2018) พบว่าการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างสร้างสรรค์ผ่านความผูกพันต่อองค์กร

7. การแลกเปลี่ยนระหว่างสมาชิกในกลุ่มงานไม่ส่งผลทางตรงต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรม แต่ส่งผลทางอ้อมผ่านความมุ่งมั่นทุ่มเทในงาน แสดงให้เห็นว่า ยิ่งมีการแลกเปลี่ยนระหว่างสมาชิกในกลุ่มงานมากเท่าไรยิ่งส่งเสริมให้พนักงานมีพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากการแลกเปลี่ยนระหว่างสมาชิกในกลุ่มงานเป็นตัวแปรที่มีพื้นฐานมาจากทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทาง

สังคม ซึ่งเป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิกในทีม รวมถึงการเสนอความช่วยเหลือ ความคิดเห็นของสมาชิกสำหรับผู้อื่นและระดับการได้รับข้อมูลความช่วยเหลือและการยอมรับจากสมาชิกคนอื่น ๆ (Seers et al., 1995) เมื่อสมาชิกมีคุณภาพ การแลกเปลี่ยนที่ดีจะมีความทุ่มเทความพยายามในการทำงานและส่งผลต่อพฤติกรรมในเชิงบวกของพนักงาน เช่น พฤติกรรมในการสร้างนวัตกรรม เป็นต้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำไปปฏิบัติ

1. ตัวแปรความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานส่งผลทางตรงต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน โดยจากผลการวิจัยพบว่า เป็นตัวแปรที่ส่งผลทางตรงต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมสูงสุด ข้อค้นพบดังกล่าวนี้ วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในอุตสาหกรรมอาหารต้องมีนโยบายในระยะยาวเกี่ยวกับการพัฒนาความมุ่งมั่นทุ่มเทในงาน มีผู้รับผิดชอบ และมีวิธีการปฏิบัติที่ชัดเจน อาจเริ่มตั้งแต่ขั้นตอนการสรรหาและคัดเลือกพนักงานที่จะมาทำหน้าที่ในการวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์อาหาร ซึ่งต้องเป็นกลุ่มคนที่มีความรัก ชอบ และสนใจในการสร้างนวัตกรรมอาหาร โดยสามารถนำแบบวัดในการวิจัยครั้งนี้มาปรับใช้สำหรับทดสอบการคัดเลือกพนักงานและควรใช้แนวทางของสถาบันผู้นำ (Ayers, 2010) ในการพัฒนาความมุ่งมั่นทุ่มเทในงาน ได้แก่ 1) ผู้นำต้องสร้างพื้นฐานความไว้วางซึ่งกันและกันภายในกลุ่มงาน เพื่อให้สมาชิกของกลุ่มยินดีที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน ซึ่งจะสร้างความรู้สึกผูกพันให้กับพนักงาน รวมถึงการให้ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม และการรับฟังพนักงานเปิดโอกาสให้พนักงานใช้พรสวรรค์และความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานอย่างเต็มที่ 2) การส่งเสริมการเรียนรู้และเติบโตของพนักงาน ผู้นำต้องกระตุ้นความต้องการเรียนรู้และสร้างเสริมความรู้ประสบการณ์ใหม่ ๆ ให้กับพนักงานโดยการสอนงาน การให้คำปรึกษา และการเป็นพี่เลี้ยง 3) เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วม และได้รับการยอมรับอยู่เสมอ ซึ่งจะทำให้พนักงานมีความรู้สึกเชื่อมโยงและผูกพันกับกลุ่มงานและองค์กร ให้พนักงานรู้สึกว่าเป็นคนใน 4) ผู้นำสื่อสารให้พนักงานเข้าใจเป้าหมายของงานที่ทำว่าเป็นงานที่มีความสำคัญ สามารถสร้างความเปลี่ยนแปลงให้กับผู้อื่น องค์กร และสังคมได้ เมื่อพนักงานรู้สึกเช่นนี้ จะยกระดับสู่ความผูกพันและความรับผิดชอบในงานที่มอบหมาย จะช่วย

ให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย พนักงานเกิดความภาคภูมิใจในตนเองและจะมีความรู้สึกมุ่งมั่นและทุ่มเทในงานที่ตนเองทำ และ 5) ผู้นำสามารถช่วยได้โดยการทำให้สมาชิกในกลุ่มงานรู้ถึงคุณค่าที่กลุ่มช่วยสนับสนุนให้องค์กรประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์

2. ตัวแปรความเชื่อประสิทธิภาพในตนเองเชิงสร้างสรรค์ส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน ซึ่งข้อค้นพบนี้จะเป็นแนวทางให้วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในอุตสาหกรรมอาหาร สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาให้พนักงานมีความเชื่อประสิทธิภาพในตนเองเชิงสร้างสรรค์ โดยเฉพาะผู้บังคับบัญชาในทุกระดับที่จำเป็นต้องให้การส่งเสริมและสนับสนุนเพื่อให้พนักงานเกิดความเชื่อประสิทธิภาพในตนเองเชิงสร้างสรรค์ ทั้งนี้เนื่องจากทำให้เกิดการแสดงพฤติกรรมความคิดสร้างสรรค์และเป็นส่วนสำคัญของกระบวนการคิดสร้างสรรค์ ทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพ สร้างความได้เปรียบเชิงการแข่งขันให้กับองค์กร และเป็นเงื่อนไขที่ทำให้เกิดนวัตกรรมในองค์กร

3. ตัวแปรงานที่มีความหมายส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน ซึ่งเป็นแนวทางให้วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในอุตสาหกรรมอาหาร สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการส่งเสริมให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่างานที่ทำนั้นมีความหมาย โดยงานที่มีความหมายประกอบด้วย แรงจูงใจที่ดีในการทำงาน ความหมายของงานทางบวก และด้านการสร้างความหมายคุณค่าผ่านงาน จะส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรนำตัวแปรที่ค้นพบจากการวิจัยในครั้งนี้ โดยเฉพาะตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมที่สำคัญ ได้แก่ ความมุ่งมั่นทุ่มเทในงาน ความเชื่อประสิทธิภาพในตนเองเชิงสร้างสรรค์ และงานที่มีความหมาย ไปดำเนินการวิจัยเชิงทดลองด้วยการจัดโปรแกรมในการพัฒนาพนักงานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในอุตสาหกรรมอาหาร

2. ควรนำตัวแปรที่ศึกษาในครั้งนี้โดยเฉพาะตัวแปรความมุ่งมั่นทุ่มเทในงาน ความเชื่อประสิทธิภาพในตนเองเชิงสร้างสรรค์ และงานที่มีความหมาย ไปศึกษากับธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมอาหาร เช่น ธุรกิจการผลิตวัตถุดิบที่เกี่ยวข้องกับการผลิตอาหาร และธุรกิจร้านอาหาร เพราะปัจจัยเหล่านี้มีผลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมซึ่งจะส่งผลต่อการสร้างนวัตกรรมให้กับธุรกิจได้

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และงานวิจัยนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี ด้วยความกรุณาจากผู้ทรงคุณวุฒิหลายท่านที่กรุณาให้คำแนะนำในแต่ละขั้นตอนการวิจัย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้

References

- Akram, T., Lei, S., Haider, M. J., & Hussain, S. T. (2020). The impact of organizational justice on employee innovative work behavior: Mediating role of knowledge sharing. **Journal of Innovation & Knowledge**, 5(2): 117-129.
- Amabile, T. M. (2012). **Componential Theory of Creativity**. Harvard Business School Working Paper, No. 12-096. [Online]. Retrieved January 22, 2021 from https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4927777/mod_resource/content/0/TeresaAMabile.pdf
- Amabile, T. M., Conti, R., Coon, H., Lazenby, J., & Herron, M. (1996). Assessing the work environment for creativity. **Academy of Management Journal**, 39(5): 1154-1184.
- Ayers, K. (2010). **Igniting Passion: The Most Effective Way to Boost Employee Engagement**. Intégro Learning Company and Intégro Leadership Institute. [Online]. Retrieved January 1, 2020 from <https://www.integro.com.au/igniting-passion-the-most-effective-way-to-boost-employee-engagement/>
- Baldwin, S. (2006). **Organisational Justice**. Brighton: The Institute for Employment Studies. [Online]. Retrieved January 22, 2021 from <https://www.employment-studies.co.uk/system/files/resources/files/mp73.pdf>
- Cai, W., Lysova, E. I., Khapova, S. N., & Bossink, B. A. G. (2018). Servant leadership and innovative work behavior in Chinese high-tech firms: A moderated mediation model of meaningful work and job autonomy. **Frontiers in Psychology**, 9: 1767.
- Chaijukul, Yutthana. (2017). **The Psychology of Passion: A Dualistic Model (จิตวิทยาแห่งความหลงใหล: โมเดลเชิงคู่)** [Unpublished manuscript]. Bangkok: Behavioral Science Research Institute, Srinakharinwirot University.
- Department of Industrial Works. (2020). **Factory Information (ข้อมูลโรงงาน)**. [Online]. Retrieved January 20, 2020 from <https://www.diw.go.th/webdiw/search-factory/>
- Fajri, D. A. (2018). Does spirituality at work has an impact on the relationship between passion and innovative behavior of employee? **Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences**, 78(6): 106-111.
- Fan, H.-L., Chang, P.-F., Albanese, D., Wu, J.-J., Yu, M.-J., & Chuang, H.-J. (2016). Multilevel influences of transactive memory systems on individual innovative behavior and team innovation. **Thinking Skills and Creativity**, 19(1): 49-59.
- Ghosh, V., Bharadwaja, M., Yadav, S., & Kabra, G. (2019). Team-member exchange and innovative work behaviour: The role of psychological empowerment and creative self-efficacy. **International Journal of Innovation Science**, 11(3): 344-361.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). **Multivariate Data Analysis: A Global Perspective**. New Jersey: Pearson Education.
- Hammond, M. M., Neff, N. L., Farr, J. L., Schwall, A. R., & Zhao, X. (2011). Predictors of individual-level innovation at work: A meta-analysis. **Psychology of Aesthetics, Creativity, and the Arts**, 5(1): 90-105.
- Indriasari, I., & Setyorini, N. (2018). The impact of work passion on work performance: The moderating role of P-O fit and meaningfulness of work. **Diponegoro International Journal of Business**, 1(1): 26-32.
- Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behavior. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, 73(3): 287-302.

- Janssen, O. (2004). How fairness perceptions make innovative behavior more or less stressful. **Journal of Organizational Behavior**, 25(2): 201-215.
- Jituea, Naruemon, & Jadesadalug, Viroj. (2018). Perceived organizational justice on creativity work Behavior and innovation work performance: The mediating effect of affective commitment of lecturer at Rajamangala University of Technology Thanyaburi (การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างสร้างสรรค์และผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรมผ่านความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี). **Phuket Rajabhat University Academic Journal**, 14(2): 349-380.
- Karowski, M., Lebeda, I., & Wisniewska, E. (2018). Measuring creative self-efficacy and creative personal identity. **The International Journal of Creativity & Problem Solving**, 28(1): 45-57.
- Kim, M.-S., & Koo, D.-W. (2017). Linking LMX, engagement, innovative behavior, and job performance in hotel employees. **International Journal of Contemporary Hospitality Management**, 29(12): 3044-3062.
- Kleysen, R. F., & Street, C. T. (2001). Toward a multi-dimensional measure of individual innovative behavior. **Journal of Intellectual Capital**, 2(3): 284-296.
- Kline, R. B. (2015). **Principles and Practice of Structural Equation Modeling** (4th ed.). New York: The Guilford Press.
- Koednok, Sukumarl (2016). **The Influence of Multilevel Factors of Human Resource Practices on Innovative Work Behavior** (อิทธิพลปัจจัยทุกระดับของวิธีปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์ต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม). Doctoral dissertation, Suranaree University of Technology, Nakhonratchasima, Thailand.
- Koednok, Sukumarl, & Sungsanit, Mullika. (2018). A causal model of innovative trust on innovative work behavior: The mediating role of employee work passion (แบบจำลองเชิงสาเหตุของความไว้วางใจในนวัตกรรมต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม: ความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการทำงานเป็นตัวแปรเชื่อมโยง). **Human Resource and Organization Development Journal**, 10(2): 33-57.
- Liu, D., Jiang, K., Shalley, C. E., Keem, S., & Zhou, J. (2016). Motivational mechanisms of employee creativity: A meta-analytic examination and theoretical extension of the creativity literature. **Organizational Behavior and Human Decision Processes**, 137: 236-263.
- Luu, T. T. (2019). Can diversity climate shape service innovative behavior in Vietnamese and Brazilian tour companies? The role of work passion. **Tourism Management**, 72: 326-339.
- McKay, A. S., Lovelace, J. B., & Howard, M. C. (2018). The Heart of Innovation: Antecedents and Consequences of Creative Self-Efficacy in Organizations. In R. Reiter-Palmon, V. L. Kennel, & J. C. Kaufman (Eds.), **Individual Creativity in the Workplace**, (pp. 223-244). Cambridge: Elsevier Academic Press.
- Momeni, M., Ebrahimpour, H., & Ajirloo, M. B. (2014). Surveying the impact of inferential organizational justice on innovative work behavior. **Singaporean Journal of Business Economics and Management Studies**, 2(9): 1-8.
- National Strategy Secretariat Office. (2018). **National Strategy 2018-2037 (Summary)**. Bangkok: Office of the National Economic and Social Development Board. [Online]. Retrieved January 20, 2020 from <http://www.lertchaimaster.com/doc/NationalStrategySummary2018-2037.pdf>
- Okpu, T. O., & Basuo, B. K. (2019). Organizational justice and employee work passion in Nigerian Universities. **European Journal of Business and Management**, 11(14): 45-56.
- Ouyang, Z., Sang, J., Li, P., & Peng, J. (2015). Organizational justice and job insecurity as mediators of the effect of emotional intelligence on job satisfaction: A study from China. **Personality and Individual Differences**, 76: 147-152.

- Pollack, J. M., Ho, V. T., O'Boyle E. H., & Kirkman B. L. (2020). Passion at work: A meta-analysis of individual work outcomes. **Journal of Organizational Behavior**, 41(4): 311-331.
- Seers, A., Petty, M. M., & Cashman, J. F. (1995). Team-member exchange under team and traditional management: A naturally occurring Quasi-Experiment. **Group & Organization Management**, 20(1): 18-38.
- Shin, S. J., Kim, T.-Y., Lee, J.-Y., & Bian, L. (2012). Cognitive team diversity and individual team member creativity: A cross-level interaction. **Academy of Management Journal**, 55(1): 197-212.
- Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). Measuring meaningful work: The work and meaning inventory (WAMI). **Journal of Career Assessment**, 20(3): 322-337.
- Sukasiriwat, Nuttawat, & Gerdri, Nathasit. (2014). Challenges and limitations of driving innovation in Thai SMEs (ความท้าทายและข้อจำกัดของการขับเคลื่อนนวัตกรรมสำหรับธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในประเทศไทย). **KMUTT Research and Development Journal**, 37(1): 119-131.
- The Ken Blanchard Companies. (2013). **Employee Work Passion - Volume 3: Connecting the Dots**. [Online]. Retrieved January 2, 2020 from <https://resources.kenblanchard.com/whitepapers/employee-work-passion-volume-3-connecting-the-dots>
- Tierney, P., & Farmer, S. M. (2002). Creative self-efficacy: Its potential antecedents and relationship to creative performance. **Academy of Management Journal**, 45(6): 1137-1148.
- Tu, Y. D., & Lu, X. X. (2013). How ethical leadership influence employees' innovative work behavior: A perspective of intrinsic motivation. **Journal of Business Ethics**, 116(2): 441-455.
- Vallerand, R. J., & Houliort, N. (2003). Passion at Work: Toward a New Conceptualization. In S. W. Gilliland, D. D. Steiner, & D. P. Skarlicki (Eds.), **Emerging Perspective on Values in Organizations**, (pp. 175-204). Charlotte: Information Age Publishing.
- Virve, M. P., Maritta, V., Marianna, V., Paula, S., Mika, K., & Jussi, V. (2017). Organizational justice and collaboration among nurses as correlates of violent assaults by patients in psychiatric care. **Psychiatric Services**, 68(5): 490-496.
- Wang, X., Liao, J., Xia, D., & Chang, T. (2010). The impact of organizational justice on work performance: Mediating effects of organizational commitment and leader-member exchange. **International Journal of Manpower**, 31(6): 660-677.
- West, M. A., & Farr, J. L. (1990). **Innovation and Creativity at Work: Psychological and Organizational Strategies**. Chichester: John Wiley & Sons.
- Yuan, F., & Woodman, R. W. (2010). Innovative behavior in the workplace: The role of performance and image outcome expectations. **Academy of Management Journal**, 53(2): 323-342.
- Zigarmi, D., Nimon, K., Houson, D., Witt, D., & Diehl J. (2011). A preliminary field test of an employee work passion model. **Human Resource Development Quarterly**, 22(2): 195-221.