

อิทธิพลการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและความไว้วางใจในนวัตกรรมต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม: ความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการทำงานเป็นตัวแปรเชื่อมโยงของพนักงานโรงงานผลิตเฟอร์นิเจอร์ไม้ส่งออก ในจังหวัดชลบุรี

กานต์นัท มุกดา^{1*} และ อัครณัฐ แสงวิภาค²

วันที่รับบทความ : 12 ก.ย. 2568

วันแก้ไขบทความ : 9 มิ.ย. 2569

วันที่ตอบรับบทความ : 11 มิ.ย. 2569

บทคัดย่อ

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจแบบภาคตัดขวาง (Cross sectional Survey research) มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความไว้วางใจในนวัตกรรม ความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการทำงาน และพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ของพนักงานโรงงานผลิตเฟอร์นิเจอร์ไม้ส่งออก 2) เพื่อตรวจสอบอิทธิพลเชิงสาเหตุทางตรงและทางอ้อมตามกรอบแนวคิดการวิจัย กลุ่มตัวอย่างคือพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตเฟอร์นิเจอร์ไม้ส่งออก จังหวัดชลบุรี จำนวน 277 คน โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเชิงองค์ประกอบ (CR) อยู่ระหว่าง 0.84 – 0.91 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา และการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM)

ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ($DE = 0.485$) และความไว้วางใจในนวัตกรรม ($DE = 0.394$) อิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการทำงาน และอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ($IE = 0.126$ และ 0.102 ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($CMIN/DF = 2.015$, $GFI = 0.925$, $CFI = 0.961$, $RMSEA = 0.062$)

คำสำคัญ: การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร; ความไว้วางใจในนวัตกรรม; ความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการทำงาน; พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม

¹นิสิตภาควิชาการบริหารและพัฒนาอุตสาหกรรม, คณะวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ชลบุรี, ประเทศไทย

²ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

*ผู้ประสานงานหลัก : Kannapat.m@ku.th

The Influence of Perceived Organizational Support and Trust in Innovation on Innovative Work Behavior: Work Engagement and Motivation as Mediating Variables among Employees in Wood Furniture Export Manufacturing Firms in Chonburi Province

Kannapat Mookda^{1*} and Akkawan Sangwipak²

Received : 12 Sep 2025

Revised : 9 Jun 2026

Accepted : 11 Jun 2026

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the levels of perceived organizational support, innovative trust, employee work passion, and innovative work behavior of employees in an export wood furniture factory, and 2) to examine the direct and indirect influences of these variables based on the conceptual framework. The sample consisted of 277 employees in the export wood furniture industry in Chonburi Province, selected through stratified random sampling. The research instrument was a 5-point Likert scale questionnaire with composite reliability (CR) ranging from 0.84 to 0.91. Data were analyzed using descriptive statistics and Structural Equation Modeling (SEM).

The research findings indicate that perceived organizational support ($DE = 0.485$) and trust in innovation ($DE = 0.394$) have significant positive direct effects on employee work passion. They also exert significant indirect effects on innovative work behavior ($IE = 0.126$ and 0.102 , respectively), at the 0.01 level of statistical significance. Furthermore, the model demonstrates a good fit with the empirical data ($CMIN/DF = 2.015$, $GFI = 0.925$, $CFI = 0.961$, $RMSEA = 0.062$).

Keywords: Perceived Organizational Support; Innovation Trust; Work Passion; Innovative Work Behavior

¹Student, Department of Industrial Administration and Development, Faculty of Management Science, Kasetsart University

²Assistance Professor, Department of Industrial Administration and Development, Faculty of Management Science, Kasetsart University

*Corresponding Author : E-mail: Kannapat.m@ku.th

1. บทนำ

ในบริบทของโลกธุรกิจปัจจุบันที่มีการแข่งขันสูงและการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว องค์กรจำเป็นต้องอาศัยพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม (Innovative Work Behavior: IWB) ของพนักงานในการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันและเพิ่มศักยภาพในการดำเนินงานอย่างยั่งยืน (Newman et al., 2020) โดยพฤติกรรมดังกล่าวครอบคลุมการสร้างพัฒนา และนำแนวคิดใหม่ไปประยุกต์ใช้ในการทำงานเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพและสร้างคุณค่าให้แก่องค์กร (De Jong & Den Hartog, 2010)

งานวิจัยที่ผ่านมาแสดงให้เห็นว่า พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมได้รับอิทธิพลจากปัจจัยด้านองค์การและสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยเฉพาะการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (Perceived Organizational Support: POS) ซึ่งสะท้อนการที่พนักงานรับรู้ว่าการให้อำนาจและพร้อมสนับสนุนการปฏิบัติงานของตน ตามแนวคิดทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม เมื่อพนักงานรับรู้ถึงการสนับสนุนจากองค์กร จะเกิดความผูกพันและตอบสนองต่อการผ่านพฤติกรรมเชิงบวก รวมถึงการเสนอแนวคิดใหม่และการพัฒนาวิธีการทำงานอย่างสร้างสรรค์ (Kurtessis et al., 2017)

นอกจากนี้ ความไว้วางใจในนวัตกรรม (Innovative Trust) ยังมีบทบาทสำคัญต่อการลดความกังวลและความเสี่ยงจากการเปลี่ยนแปลง โดยช่วยส่งเสริมให้พนักงานกล้าแบ่งปันความรู้ เรียนรู้สิ่งใหม่ และมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านนวัตกรรมมากขึ้น (Ellonen et al., 2008; Kmiecik, 2021) ขณะเดียวกัน ความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการทำงาน (Employee Work Passion) ถือเป็นกลไกสำคัญที่เชื่อมโยงระหว่างปัจจัยด้านองค์การกับพฤติกรรมของพนักงาน โดยตามแนวคิด Job Demands-Resources Model การสนับสนุนจากองค์กรและความไว้วางใจจะช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจภายใน ความทุ่มเท และความผูกพันต่อการทำงาน ซึ่งนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมมากขึ้น (Bakker & Demerouti, 2007; Schaufeli, 2017; Vallerand et al., 2003)

ผู้วิจัยเลือกศึกษาอุตสาหกรรมผลิตเฟอร์นิเจอร์ไม้ส่งออกในจังหวัดชลบุรี เนื่องจากเป็นอุตสาหกรรมสำคัญของประเทศ โดยในปี 2567 ประเทศไทยมีมูลค่าการส่งออกเฟอร์นิเจอร์และส่วนประกอบรวม 1,796 ล้านดอลลาร์สหรัฐ เพิ่มขึ้นร้อยละ 11.5 จากปีก่อนหน้า และมีสัดส่วนการผลิตเพื่อการส่งออกประมาณร้อยละ 70 ของการผลิตทั้งหมด (กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ, 2567; สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม, 2567) อีกทั้งจังหวัดชลบุรียังเป็นพื้นที่ยุทธศาสตร์ภายใต้โครงการเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ซึ่งเป็นฐานการผลิตและการส่งออกที่สำคัญของประเทศ (สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก, 2566)

อย่างไรก็ตาม จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่างานวิจัยที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความไว้วางใจในนวัตกรรม ความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการทำงาน และพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมในบริบทอุตสาหกรรมผลิตเฟอร์นิเจอร์ไม้ส่งออกของประเทศไทยยังมีอยู่อย่างจำกัด จึงเป็นช่องว่างทางวิชาการที่ควรได้รับการศึกษาเพิ่มเติม

ดังนั้น งานวิจัยนี้จึงมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความไว้วางใจในนวัตกรรม และพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม โดยมีความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการทำงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน เพื่ออธิบายกลไกการเกิดพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงาน และนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และสร้างความสามารถในการแข่งขันอย่างยั่งยืนขององค์กร

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความไว้วางใจในนวัตกรรม ความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการทำงาน และพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม รวมทั้งตรวจสอบอิทธิพลเชิงสาเหตุทั้งทางตรงและทางอ้อมของการรับรู้การ

สนับสนุนจากองค์กรและความไว้วางใจในนวัตกรรมที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม โดยมีความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการทำงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน ของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตเฟอร์นิเจอร์ไม้ส่งออก จังหวัดชลบุรี

3. การทบทวนวรรณกรรมและการพัฒนาสมมติฐาน

ในการศึกษาอิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและความไว้วางใจในนวัตกรรมที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม โดยมีความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการทำงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนวรรณกรรมและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นพื้นฐานในการพัฒนากรอบแนวคิด ดังนี้:

3.1 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (Perceived Organizational Support: POS)

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร หมายถึง การที่พนักงานรับรู้ว่าองค์กรให้คุณค่าแก่การมีส่วนร่วมของตนและให้ความสำคัญต่อความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน (Eisenberger et al., 1986) โดยอาศัยแนวคิดทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social Exchange Theory) (Blau, 1964; Homans, 1958) ซึ่งอธิบายว่าเมื่อพนักงานได้รับการสนับสนุนจากองค์กร ไม่ว่าจะเป็นด้านทรัพยากร การพัฒนา หรือการยอมรับในผลงาน พนักงานจะตอบแทนองค์กรผ่านพฤติกรรมเชิงบวกและความทุ่มเทในการทำงานมากขึ้น (Kurtessis et al., 2017) รวมถึงการแสดงพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม (Bani-Melhem et al., 2022)

3.2 ความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการทำงาน (Employee Work Passion)

ความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการทำงาน หมายถึง สภาวะทางจิตวิทยาเชิงบวกที่สะท้อนถึงความกระตือรือร้น ความทุ่มเท และความปรารถนาที่จะพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง (Vallerand et al., 2003) โดยตามแนวคิด Job Demands-Resources Model ทรัพยากรในการทำงาน เช่น การสนับสนุนจากองค์กรและความไว้วางใจ จะช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจภายในและเพิ่มระดับความผูกพันต่อการทำงาน ซึ่งส่งผลให้พนักงานพร้อมทุ่มเทความพยายามในการสร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรม (Schaufeli, 2017)

3.3 ความไว้วางใจในนวัตกรรม (Innovative Trust)

ความไว้วางใจในนวัตกรรม หมายถึง ความเชื่อมั่นของพนักงานต่อการดำเนินงานด้านนวัตกรรมขององค์กร และเชื่อว่า การนำแนวคิดหรือเทคโนโลยีใหม่มาใช้ จะได้รับการสนับสนุนอย่างเหมาะสม โดยความไว้วางใจช่วยลดความไม่แน่นอน ส่งเสริมการแบ่งปันความรู้ และกระตุ้นการมีส่วนร่วมในกิจกรรมเชิงนวัตกรรม (Agarwal, 2014; Kmiecik, 2021)

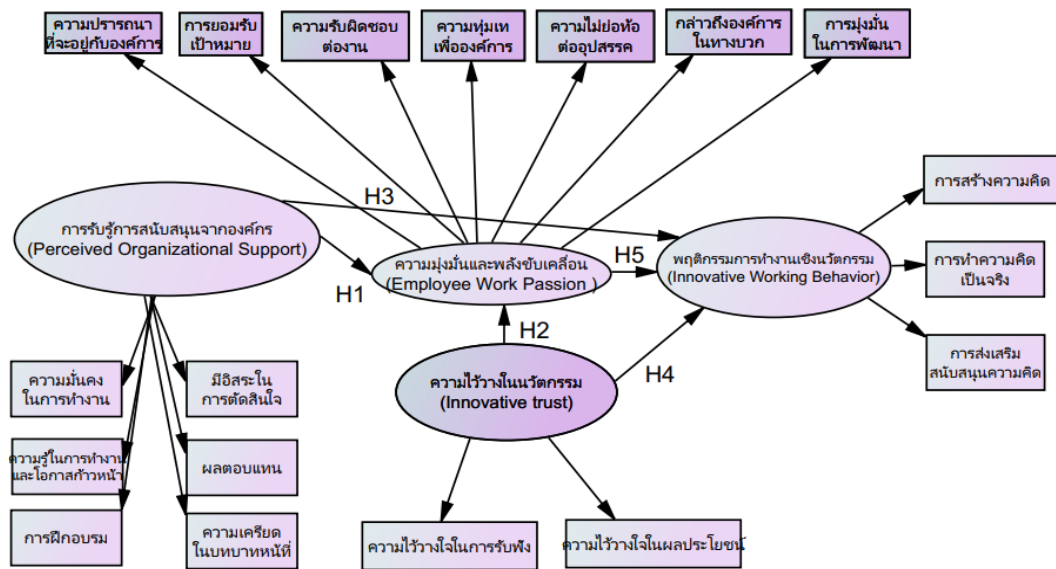
3.4 พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม (Innovative Work Behavior: IWB)

พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของพนักงานที่มุ่งสร้าง ส่งเสริม และนำแนวคิดใหม่ไปประยุกต์ใช้เพื่อปรับปรุงการทำงานหรือสร้างคุณค่าให้แก่องค์กร (De Jong & Den Hartog, 2010) โดยประกอบด้วย 3 มิติ ได้แก่ การสร้างความคิด (Idea Generation) การส่งเสริมสนับสนุนความคิด (Idea Championing) และการทำให้ความคิดเป็นจริง (Idea Realization) ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน (Afsar et al., 2019)

3.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้พัฒนากรอบแนวคิดการวิจัยโดยอาศัยแนวคิดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (Perceived Organizational Support: POS) ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social Exchange Theory: SET) แนวคิดความไว้วางใจในนวัตกรรม (Innovative Trust) ทฤษฎีความต้องการในงานและทรัพยากร (Job Demands-Resources Model: JD-R Model) และแนวคิดพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม (Innovative Work Behavior: IWB) โดยงานวิจัยที่ผ่านมาได้ชี้ให้เห็นว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและความไว้วางใจมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมทัศนคติและพฤติกรรมเชิงบวกของพนักงาน ตลอดจนการสร้างและพัฒนานวัตกรรมภายในองค์กร (Kurtessis et al., 2017; Ellonen et al., 2008; Kmiecik, 2021)

นอกจากนี้ ตามแนวคิด JD-R Model ทรัพยากรในการทำงานจะช่วยเสริมสร้างความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงาน (Bakker & Demerouti, 2007; Schaufeli, 2017; Vallerand et al., 2003) ประกอบกับผลการศึกษาของ Afsar et al. (2019) และ Newman et al. (2020) ที่พบว่า ปัจจัยด้านองค์การและแรงจูงใจภายในมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ผู้วิจัยจึงกำหนดให้การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและความไว้วางใจในนวัตกรรมเป็นตัวแปรอิสระ พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมเป็นตัวแปรตาม และความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการทำงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน เพื่ออธิบายกลไกการเกิดพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตเฟอร์นิเจอร์ไม้ส่งออก จังหวัดชลบุรี



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

3.6 สมมติฐานการวิจัย

- สมมติฐานที่ 1 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (POS) มีอิทธิพลต่อความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการทำงาน (EWP)
- สมมติฐานที่ 2 ความไว้วางใจในนวัตกรรม (IT) มีอิทธิพลต่อความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการทำงาน (EWP)
- สมมติฐานที่ 3 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (POS) มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม (IWB)
- สมมติฐานที่ 4 ความไว้วางใจในนวัตกรรม (IT) มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม (IWB)
- สมมติฐานที่ 5 ความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการทำงาน (EWP) มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม (IWB)

4. วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องอิทธิพลการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและความไว้วางใจในนวัตกรรมต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม:ความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการทำงานเป็นตัวแปรเชื่อมโยงของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตเฟอร์นิเจอร์ไม้ส่งออก จังหวัดชลบุรี เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีรูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม(Questionnaire)จากกลุ่มเป้าหมายผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

4.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานในโรงงานผลิตเฟอร์นิเจอร์ไม้ส่งออก จังหวัดชลบุรี จำนวนทั้งสิ้น 681 คน โดยผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ

95 และค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ร้อยละ 5 ซึ่งคำนวณได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 252 คน อย่างไรก็ตาม เพื่อป้องกันปัญหาการไม่ได้รับแบบสอบถามกลับคืนและความไม่สมบูรณ์ของข้อมูล (Non-Response Rate) ผู้วิจัยจึงเพิ่มขนาดกลุ่มตัวอย่างอีกร้อยละ 10 ส่งผลให้มีการแจกแบบสอบถามทั้งสิ้น 277 ฉบับ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เพียงพอและมีความน่าเชื่อถือสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

4.2 เครื่องมือในการเก็บข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับอิทธิพลการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและความไว้วางใจในนวัตกรรมต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม โดยมีความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการทำงานเป็นตัวแปรเชื่อมโยงของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตเฟอร์นิเจอร์ไม่ส่งออกจังหวัดชลบุรี โดยผู้วิจัยได้พัฒนาแบบสอบถามจากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของพนักงาน ส่วนที่ 2 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (POS) ส่วนที่ 3 ความไว้วางใจในนวัตกรรม (Innovation Trust) ส่วนที่ 4 พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม (IWB) ส่วนที่ 5 ความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อน (Work Passion)

เนื่องจากแบบสอบถามในส่วนที่ 2 ถึงส่วนที่ 5 มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Likert Type Scale) 5 ระดับ เหมือนกัน ผู้วิจัยจึงกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนและการแปลผลไว้ที่จุดเดียวเพื่อความชัดเจน มีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้คือ 5 หมายถึง มากที่สุด 4 หมายถึง มาก 3 หมายถึง ปานกลาง 2 หมายถึง น้อยและ 1 หมายถึง น้อยที่สุดคำถามเชิงบวก

4.3 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

1. **การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)** โดยนำแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ซึ่งมีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การวิจัย และสถิติ เพื่อประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัย โดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ซึ่งกำหนดให้ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไปเป็นข้อคำถามที่สามารถนำไปใช้ได้ (รัตนะ บัวสนธ์, 2556; บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

2. **การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability)** โดยนำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Pilot Test) กับพนักงานที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นด้วยสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งกำหนดให้มีค่าไม่น้อยกว่า 0.70 จึงถือว่าเครื่องมือมีความเชื่อมั่นและเหมาะสมสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูล (Hair et al., 2010)

4.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. **สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)** ใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) เพื่ออธิบายข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) เพื่อวิเคราะห์ระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความไว้วางใจในนวัตกรรม ความมุ่งมั่น และพลังขับเคลื่อนในการทำงาน และพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตเฟอร์นิเจอร์ไม่ส่งออก จังหวัดชลบุรี

2. **สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)** ใช้การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) เพื่อทดสอบอิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและความไว้วางใจในนวัตกรรมที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม โดยมีความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการทำงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน รวมทั้งตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลเชิงประจักษ์กับโมเดลทางทฤษฎี โดยพิจารณาดัชนีความสอดคล้องของโมเดล ได้แก่ ค่า Chi-square Probability ($p\text{-value} > 0.05$), ค่า Relative Chi-square ($\text{CMIN/DF} < 3.00$), ค่า Adjusted Goodness of Fit Index ($\text{AGFI} >$

0.90), ค่า Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA < 0.08), ค่า Comparative Fit Index (CFI > 0.90) และค่า Standardized Root Mean Square Residual (SRMR < 0.08)

5. ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ และค่าความโด่ง

ตัวแปร / ข้อคำถามย่อย	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	S.D.	ค่าความ เบ้	ค่าความ โด่ง
1. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (POS)						
- ความมั่นคงในการทำงาน	2.20	5.00	4.02	0.54	-1.28	-0.95
- ความรู้ในการทำงานและโอกาสก้าวหน้า	3.00	5.00	4.15	0.51	-1.45	-1.20
- การฝึกอบรม	2.50	5.00	3.98	0.58	-1.10	-1.35
- การฝึกอบรม	2.30	5.00	3.92	0.62	-0.98	-1.50
- มีอิสระในการตัดสินใจ	2.40	5.00	4.05	0.55	-1.15	-1.10
- ผลตอบแทน	2.20	5.00	3.85	0.60	-0.85	-0.75
- ความเครียดในบทบาทหน้าที่	2.00	4.80	3.75	0.65	-0.65	0.45
2. ความไว้วางใจในนวัตกรรม (Trust in innovation)						
- ความไว้วางใจในการรับฟัง	2.30	5.00	3.94	0.56	-1.15	-1.08
- ความไว้วางใจในการรับฟัง	2.33	5.00	3.96	0.60	-1.64	-1.66
- ความไว้วางใจในผลประโยชน์	2.50	5.00	3.92	0.51	-1.26	-1.11
3. ความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อน (Passion)						
- ความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร	2.80	5.00	4.18	0.52	-2.25	0.45
- การยอมรับเป้าหมาย	3.00	5.00	4.25	0.54	-2.30	-0.90
- การยอมรับเป้าหมาย	3.00	5.00	4.28	0.56	-2.37	-0.99
- ความรับผิดชอบต่องาน	2.80	5.00	4.20	0.49	-0.85	-0.61
- ความทุ่มเทเพื่อองค์กร	3.00	5.00	4.15	0.52	-1.50	0.30
- ความไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค	2.75	5.00	4.10	0.55	-1.20	0.55
- กล่าวถึงองค์กรในทางบวก	3.00	5.00	4.22	0.50	-1.04	-0.53
- การมุ่งมั่นในการพัฒนา	2.90	5.00	4.08	0.53	-1.35	0.25
4. พฤติกรรมนวัตกรรม (IWB)						
- การสร้างความคิด	2.25	5.00	4.05	0.48	-1.85	0.65
- การสร้างความคิด	3.00	5.00	4.12	0.45	-1.10	0.20
- การทำความคิดเป็นจริง	2.50	5.00	4.02	0.52	-1.40	0.70
- การส่งเสริมสนับสนุนความคิด	2.25	5.00	4.01	0.49	-2.36	0.60

จากตารางที่ 1 พบว่าตัวแปรในการวิจัยทุกตัวมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (POS) มีค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.75-4.15 ความไว้วางใจในนวัตกรรมมีค่าเฉลี่ย 3.94 ความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการทำงาน (Passion) มีค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.08-4.28 และพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม (IWB) มีค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.01-4.12

ทั้งนี้ องค์ประกอบด้านความมั่นคงในการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ขณะที่ องค์ประกอบด้านการยอมรับเป้าหมายมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในตัวแปรความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการทำงาน

นอกจากนี้ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.45-0.65 แสดงถึงการกระจายตัวของข้อมูลในระดับที่เหมาะสม โดยค่าความเบ้ (Skewness) มีค่าอยู่ระหว่าง -2.37 ถึง -0.65 และค่าความโด่ง (Kurtosis) อยู่ระหว่าง -1.66 ถึง 0.70 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ (Kline, 2005) ประกอบกับขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 277 คน จึงสามารถสรุปได้ว่าข้อมูลมีการแจกแจง ไกล่เคียงปกติและมีความเหมาะสมสำหรับการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) (Hair et al., 2019)

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นและความเที่ยงตรงของการวัดตัวแปรแฝง

ตัวแปรแฝงและตัวแปรบ่งชี้	Standardized Factor Loading (λ)	R2	CR	AVE
การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (POS)			0.89	0.57
- ความมั่นคงในการทำงาน	0.78	0.61		
- ความรู้และโอกาสก้าวหน้า	0.72	0.52		
- การฝึกอบรม	0.68	0.46		
- มีอิสระในการตัดสินใจ	0.81	0.66		
- ผลตอบแทน	0.75	0.56		
- ความเครียดในบทบาทหน้าที่	0.77	0.59		
ความไว้วางใจในนวัตกรรม (Trust in innovation)			0.84	0.72
- ความไว้วางใจในการรับฟัง	0.86	0.74		
- ความไว้วางใจในผลประโยชน์	0.84	0.71		
ความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อน (Passion)			0.91	0.59
- ความปรารถนาจะอยู่กับองค์กร	0.82	0.67		
- การยอมรับเป้าหมาย	0.85	0.72		
- ความรับผิดชอบต่องาน	0.76	0.58		
- ความทุ่มเทเพื่อองค์กร	0.79	0.62		
- ความไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค	0.71	0.50		
- กล่าวถึงองค์กรในทางบวก	0.73	0.53		
- การมุ่งมั่นในการพัฒนา	0.74	0.55		
พฤติกรรมนวัตกรรม (IWB)			0.87	0.69
- การสร้างความคิด	0.88	0.77		
- การทำความคิดเป็นจริง	0.82	0.67		
- การส่งเสริมสนับสนุนความคิด	0.79	0.62		
CMIN/DF = 2.015, GFI = 0.945, CFI = 0.972, NFI = 0.938, RMR = 0.011, RMSEA = 0.058				

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นของโครงสร้างตัวแปร พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) อยู่ระหว่าง 0.68-0.88 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ 0.50 (Hair et al., 2010) และมีค่า

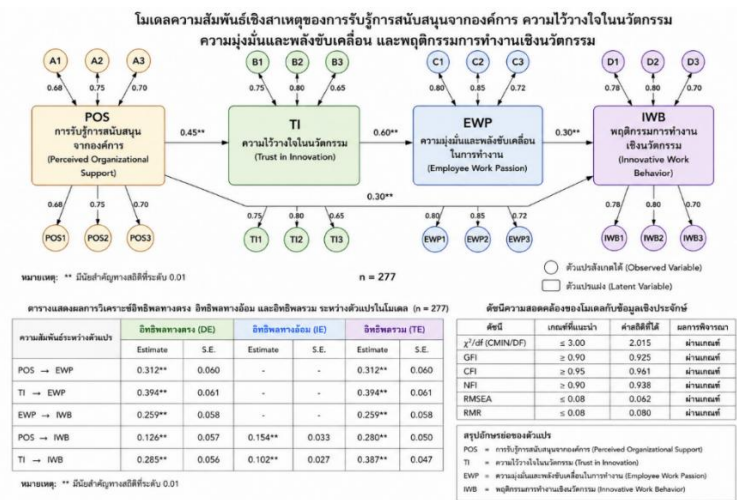
ความเชื่อมั่นของตัวบ่งชี้ (R^2) อยู่ระหว่าง 0.46-0.77 แสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้สามารถอธิบายตัวแปรแฝงได้ในระดับที่ยอมรับได้ นอกจากนี้ ตัวแปรแฝงทุกตัวมีความเชื่อมั่นเชิงองค์ประกอบ (Composite Reliability: CR) อยู่ระหว่าง 0.84-0.91 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ 0.70 และมีค่าความแปรปรวนเฉลี่ยที่สกัดได้ (Average Variance Extracted: AVE) อยู่ระหว่าง 0.57-0.72 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ 0.50 (Fornell & Larcker, 1981)

เมื่อพิจารณารายตัวแปร พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (POS) มีค่า CR เท่ากับ 0.89 และ AVE เท่ากับ 0.57 ความไว้วางใจในนวัตกรรม (Trust) มีค่า CR เท่ากับ 0.84 และ AVE เท่ากับ 0.72 ความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการทำงาน (Passion) มีค่า CR เท่ากับ 0.91 และ AVE เท่ากับ 0.59 และพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม (IWB) มีค่า CR เท่ากับ 0.87 และ AVE เท่ากับ 0.69 จึงสรุปได้ว่าเครื่องมือวิจัยมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างและความเชื่อมั่นอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ สามารถนำไปใช้ในการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) ได้อย่างเหมาะสม

ตารางที่ 3 ค่าสถิติแสดงความสอดคล้องของโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ก่อนและหลังปรับโมเดล ($n = 277$)

สถิติที่ใช้วัดความสอดคล้องของโมเดล	ระดับการยอมรับ*	ก่อนปรับโมเดล (ค่าสถิติ/ผลพิจารณา)	หลังปรับโมเดล (ค่าสถิติ/ผลพิจารณา)
CMIN/DF	≤ 3.000	2.945 / ผ่าน	2.015 / ผ่าน
GFI	> 0.900	0.876 / ไม่ผ่าน	0.925 / ผ่าน
NFI	> 0.900	0.884 / ไม่ผ่าน	0.938 / ผ่าน
CFI	> 0.900	0.912 / ผ่าน	0.961 / ผ่าน
RMR	≤ 0.080	0.018 / ผ่าน	0.012 / ผ่าน
RMSEA	≤ 0.080	0.092 / ไม่ผ่าน	0.062 / ผ่าน

จากตารางที่ 3 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในขั้นต้น พบว่าดัชนีบางค่า ได้แก่ GFI, NFI และ RMSEA ยังไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ผู้วิจัยจึงดำเนินการปรับโมเดลตามคำแนะนำของดัชนีการปรับโมเดล (Modification Indices: MI) โดยเชื่อมโยงค่าความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกตได้ที่มีความสัมพันธ์กันตามหลักทฤษฎี ภายหลังจากการปรับโมเดล พบว่าดัชนีความสอดคล้องทุกค่าผ่านเกณฑ์มาตรฐาน ได้แก่ CMIN/DF = 2.015, GFI = 0.925, NFI = 0.938, CFI = 0.961, RMR = 0.012 และ RMSEA = 0.062 แสดงให้เห็นว่าโมเดลสมการโครงสร้างมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดี และมีความเหมาะสมสำหรับการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความไว้วางใจในนวัตกรรม ความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการทำงาน และพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของกลุ่มตัวอย่าง



ภาพที่ 2 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร, ความไว้วางใจในนวัตกรรม, ความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อน และพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม

โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จึงสามารถอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ ของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 277 คนได้ ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการทำงาน และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้ ความไว้วางใจในนวัตกรรมยังมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการทำงาน และส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สะท้อนให้เห็นว่า การสนับสนุนจากองค์กรและความไว้วางใจในนวัตกรรมเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยส่งเสริมความมุ่งมั่นในการทำงานและการสร้างพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของบุคลากร

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ค่าอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวม ระหว่างตัวแปรในโมเดล (n = 277)

ตัวแปร	EWP			IWB		
	DE	IE	TE	DE	IE	TE
การสนับสนุน (POS)	0.485**	-	0.485**	0.312**	0.126**	0.438**
ความไว้วางใจ (TI)	0.394**	-	0.394**	0.285**	0.102**	0.387**
ความมุ่งมั่น (EWP)	-	-	-	0.259**	-	0.259**
R ²	0.54			0.62		

หมายเหตุ DE = อิทธิพลทางตรง, IE = อิทธิพลทางอ้อม, TE = อิทธิพลรวม **มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 5 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	รายละเอียดสมมติฐาน	ผลการทดสอบ
H1	การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรส่งผลทางบวกต่อความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อน	เป็นไปตามสมมติฐาน
H2	ความไว้วางใจในนวัตกรรมส่งผลทางบวกต่อความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อน	เป็นไปตามสมมติฐาน
H3	การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรส่งผลทางบวกต่อพฤติกรรมนวัตกรรม	เป็นไปตามสมมติฐาน
H4	ความไว้วางใจในนวัตกรรมส่งผลทางบวกต่อพฤติกรรมนวัตกรรม	เป็นไปตามสมมติฐาน
H5	ความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนส่งผลทางบวกต่อพฤติกรรมนวัตกรรม	เป็นไปตามสมมติฐาน

6. สรุปผลและอภิปรายผล

ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (POS) และความไว้วางใจในนวัตกรรม (Trust) ส่งผลทางบวกต่อความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการทำงาน (Passion) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเมื่อพนักงานรับรู้ว่าการให้การสนับสนุน มีความสำคัญกับสวัสดิภาพ และเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จะช่วยเสริมสร้างความผูกพันและแรงจูงใจในการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Kurtessis et al. (2017) และ Vallerand et al. (2008) ที่ชี้ให้เห็นว่าการสนับสนุนจากองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญในการเสริมสร้างแรงจูงใจและความทุ่มเทของพนักงาน ขณะที่ความไว้วางใจภายในองค์กรช่วยส่งเสริมความผูกพัน การแลกเปลี่ยนความรู้ และการมีส่วนร่วมในการพัฒนานวัตกรรม (Ellonen et al., 2008; Kmiecik, 2021)

นอกจากนี้ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความไว้วางใจในนวัตกรรม และความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการทำงาน ยังส่งผลทางบวกต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม (IWB) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สะท้อนให้เห็นว่าบรรยากาศการทำงานที่สนับสนุนทรัพยากร สร้างความเชื่อมั่น และส่งเสริมแรงจูงใจภายใน จะช่วยให้พนักงานกล้าคิด กล้านำเสนอ และพัฒนาแนวคิดใหม่ในการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Kanter (1988), Schaufeli (2017), Bani-Melhem et al. (2022) & Kwon and Kim (2020)

ผลการวิเคราะห์หัตถิพลทางอ้อมด้วยวิธี Bootstrapping ยังพบว่า ความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการทำงานมีบทบาทเป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและความไว้วางใจในนวัตกรรมต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยช่วงความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ของหัตถิพลทางอ้อมไม่ครอบคลุมค่า 0 แสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจและความทุ่มเทในการทำงานเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยถ่ายทอดผลของปัจจัยด้านองค์การไปสู่พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Preacher and Hayes (2008) เกี่ยวกับบทบาทของตัวแปรส่งผ่าน

7. ประโยชน์และข้อเสนอแนะ

7.1 ข้อเสนอแนะในมุมมองทางวิชาการ (Academic Implications)

ผลการวิจัยยืนยันว่าโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการทำงาน (Passion) มีบทบาทเป็นตัวแปรส่งผ่านที่สำคัญระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (POS) ความไว้วางใจในนวัตกรรม (Trust) และพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม (IWB) สะท้อนให้เห็นว่าปัจจัยด้านองค์การไม่ได้ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมโดยตรงเพียงอย่างเดียว แต่ยังส่งผ่านกระบวนการทางจิตวิทยาภายในของพนักงานด้วย ดังนั้น การศึกษาวิจัยในอนาคตควรให้ความสำคัญกับตัวแปรด้านอารมณ์และแรงจูงใจควบคู่กับปัจจัยด้านองค์การมากยิ่งขึ้น

นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังสนับสนุนความเที่ยงตรงของตัวแปรความไว้วางใจในนวัตกรรม ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นและความตรงเชิงโครงสร้างอยู่ในระดับสูง จึงสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการศึกษาบริบทอุตสาหกรรมอื่นได้ รวมทั้งช่วยยืนยันแนวคิดทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social Exchange Theory) ที่อธิบายว่า เมื่อพนักงานได้รับการสนับสนุนจากองค์กร จะตอบแทนผ่านความทุ่มเทและพฤติกรรมที่สร้างคุณค่าเพิ่มให้แก่องค์กร โดยเฉพาะพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม

7.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาค้างต่อไป

เพื่อขยายองค์ความรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมในบริบทองค์กร การศึกษาค้างต่อไปควรขยายขอบเขตการวิจัยไปยังอุตสาหกรรมประเภทอื่น เช่น อุตสาหกรรมบริการหรืออุตสาหกรรมเทคโนโลยี เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของอิทธิพลจากการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและความไว้วางใจในนวัตกรรมที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม นอกจากนี้ ควรพิจารณาเพิ่มตัวแปรกำกับ (Moderating Variables) เช่น ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม วัฒนธรรมองค์กร หรือบรรยากาศด้านนวัตกรรม เพื่อศึกษาบทบาทของปัจจัยเหล่านี้ต่อความสัมพันธ์ระหว่างความมุ่งมั่นและพลัง

ขับเคลื่อนในการทำงานกับพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม อันจะช่วยให้เข้าใจกลไกการสร้างนวัตกรรมในองค์กรได้อย่างครอบคลุมและลึกซึ้งยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

- กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ. (2567). *รายงานสถานการณ์การส่งออกเฟอร์นิเจอร์และชิ้นส่วนของไทย ปี 2567*. กระทรวงพาณิชย์.
- สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก. (2566). *ข้อมูลและแผนพัฒนาเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)*.
- สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม. (2567). *รายงานภาวะเศรษฐกิจอุตสาหกรรม ปี 2567 และแนวโน้มปี 2568*. กระทรวงอุตสาหกรรม.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 10). สุวีริยาสาส์น.
- รัตนะ บัวสนธิ์. (2556). *วิธีการวิจัยทางการศึกษา*. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Afsar, B., Masood, M., & Umrani, W. A. (2019). The role of job crafting and knowledge sharing on the effect of transformational leadership on innovative work behavior. *Personnel Review*, 48(5), 1186-1208. <https://doi.org/10.1108/PR-04-2018-0133>
- Agarwal, U. A. (2014). Linking justice, trust and innovative work behaviour to work engagement. *Personnel Review*, 43(1), 41-73. <https://doi.org/10.1108/PR-02-2012-0019>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bani-Melhem, S., Zeffane, R., & Albaity, M. (2018). *Determinants of employees' innovative behavior*. International Journal of Contemporary Hospitality Management, 30(3), 1601-1620. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-02-2017-0079>
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. John Wiley & Sons.
- Clegg, C., Unsworth, K., Epitropaki, O., & Parker, G. (2002). Implicating trust in the innovation process. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75(3), 409-422.
- De Jong, J. P. J., & Den Hartog, D. N. (2010). Measuring innovative work behaviour. *Creativity and Innovation*, 19(1), 23-36. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2010.00547.x>
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>
- Ellonen, R., Blomqvist, K., & Puumalainen, K. (2008). The role of trust in organisational innovativeness. *European Journal of Innovation Management*, 11(2), 160-181. <https://doi.org/10.1108/14601060810869848>
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50. <https://doi.org/10.1177/002224378101800104>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis* (7th ed.). Pearson.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Cengage Learning.

- Kanter, R. M. (1988). When a thousand flowers bloom: Structural, collective, and social conditions for innovation in organizations. In B. M. Staw & L. L. Cummings (Eds.), *Research in Organizational Behavior* (Vol. 10, pp. 169–211). JAI Press.
- Kline, R. B. (2005). *Principles and practice of structural equation modeling* (2nd ed.). Guilford Press.
- Kmieciak, R. (2021). Trust, knowledge sharing, and innovative work behavior: Empirical evidence from Poland. *European Journal of Innovation Management*, 24(5), 1832-1859.
<https://doi.org/10.1108/EJIM-04-2020-0134>
- Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S. (2017). Perceived organizational support: A meta-analytic evaluation of organizational support theory. *Journal of Management*, 43(6), 1854–1884. <https://doi.org/10.1177/0149206315575554>
- Kwon, K., & Kim, T. (2020). An integrative literature review of employee engagement and innovative behavior. *Human Resource Development Review*, 19(1), 3–29.
- Newman, A., Round, H., Wang, S., & Mount, M. (2020). Innovation climate and innovative work behavior: The moderating role of psychological empowerment. *International Journal of Human Resource Management*, 31(1), 1–27.
- Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2008). Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models. *Behavior Research Methods*, 40(3), 879-891.
<https://doi.org/10.3758/BRM.40.3.879>
- Schaufeli, W. B. (2017). Applying the job demands-resources model: A ‘how to’ guide to measuring and tackling work engagement and burnout. *Organizational Dynamics*, 46(2), 120-132.
<https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2017.04.008>
- Vallerand, R. J., Blanchard, C., Mageau, G. A., Koestner, R., Ratelle, C., Léonard, M., Gagné, M., & Marsolais, J. (2003). Les passions de l'âme: On obsessive and harmonious passion. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85(4), 756-767. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.85.4.756>
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis* (3rd ed.). Harper & Row.