ความผูกพันต่อองค์การกับพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรม ในการปฏิบัติงานในองค์การภาครัฐ

Organizational Commitment and Innovative Working Behavior in Public Organizations

ปราชญ์วลี อิทธิสวัสดิ์ และ รวิภา ธรรมโชติ

มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Prachwalee Iddhisvastiand and Ravipa Thummachote

Ramkhamhaeng University, Thailand

Corresponding Author, ketsgolfer@gmail.com

****

บทคัดย่อ

ความผูกพันต่อองค์การมีความสำคัญต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน ซึ่งหลายองค์การพยายามส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์การ โดยให้การสนับสนุน ให้กำลังใจในการทำงาน การสร้างประสบการณ์ในการทำงานที่ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่ง และเป็นกำลังสำคัญในการกำหนดทิศทางขององค์การ เพื่อเป็นแรงผลักดันและกระตุ้นให้บุคลากรเกิดพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน และยังพยายามค้นหาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ เพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนาแนวทางการสร้างความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์การ

การวิจัยครั้งนี้ จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับความผูกพันต่อองค์การกับพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการปฏิบัติงานในองค์การภาครัฐ 2) ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างคุณลักษณะงาน โครงสร้างองค์การ และประสบการณ์ในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ และการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างการวิจัยจำนวน 300 คน ได้แก่ ข้าราชการระดับปฏิบัติการขึ้นไปในสำนักงานปลัดกระทรวงด้านเศรษฐกิจ 5 กระทรวง ประกอบด้วย 1) สำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม จำนวน 31 คน 2) สำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง จำนวน 19 คน 3) สำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ จำนวน 114 คน 4) สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ จำนวน 99 คน และ 5) สำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน จำนวน 37 คน ซึ่งใช้การสุ่มตัวอย่างหลายขั้นตอนแบบชั้นภูมิและการสุ่มแบบง่าย เครื่องมือการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามเป็นลักษณะคำถามปลายปิด วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์ถดถอยอย่างง่าย การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณด้วยโปรแกรม SPSS

* วันที่รับบทความ : 17 พฤษภาคม 2566; วันแก้ไขบทความ 29 พฤษภาคม 2566; วันตอบรับบทความ : 1 มิถุนายน 2566

Received: May 17, 2023; Revised: May 29, 2023; Accepted: June 1, 2023

ผลการวิจัย พบว่า

1) ระดับความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การภาครัฐในภาพรวมทั้ง 5 กระทรวง อยู่ในระดับมาก

2) ผลของการทดสอบความสัมพันธ์ พบว่า คุณลักษณะงาน โครงสร้างองค์การ ประสบการณ์ในการทำงานส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การ และความผูกพันต่อองค์การส่งผลทางบวกต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์การ; ความคิดสร้างสรรค์; พฤติกรรม; การสร้างนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน

Abstracts

Organizational commitment is important for innovative work behavior. Many organizations have tried to promote personnel's organizational commitment by providing support, encouragement in working, creating work experiences that make personnel feel part thereof and a major force in determining the direction of the organizations so as to push for and encourage personnel's innovative work behavior, including attempts to find causal factors affecting organizational commitment for use to improve and develop guidelines on building personnel's organizational commitment.

Therefore, the objectives of this research were to study 1) the level of organizational commitment and innovative work behavior in public organizations 2) the causal relationship between job characteristics, organizational structure and work experience with organizational commitment. This research was quantitative research. The representative sample of 300 persons included civil servants at operational level and above in the Office of the Permanent Secretary for economic affairs in 5 ministries, consisting of 1) the Office of the Permanent Secretary, Ministry of Transport, 31 persons 2) Office of the Permanent Secretary, Ministry of Finance, 19 persons 3) Office of the Permanent Secretary, Ministry of Commerce, 114 persons 4) Office of the Permanent Secretary, Ministry of Agriculture and Cooperatives, 99 persons and 5) Office of the Permanent Secretary, Ministry of Energy, 37 persons by stratified multi-stage sampling and simple random sampling. The tool of this research was a closed-ended questionnaire. Data were analyzed with SPSS program by simple regression analysis, multiple regression analysis.

The research findings were as follows.

1) The level of organizational commitment and innovative work behavior of personnel in government organizations of all 5 ministries as a whole was at high level.

2) The results of the relationship test showed that job characteristics, organizational structure, work experience had a positive effect on organizational commitment. Also, organizational commitment had a positive effect on innovative work behavior.

Keywords: Organizational Commitment; Creativity; Innovative Working Behaviors

บทนำ

ในอดีตความอยู่รอดขององค์การจะให้ความสำคัญกับการจัดการต้นทุน ซึ่งต่างจากปัจจุบันที่หันมาให้ความสำคัญกับนวัตกรรมด้วยการนำเข้ามาช่วยสนับสนุนกระบวนการทำงาน เพื่อให้องค์การอยู่รอดและเติบโต โดยอาศัยนวัตกรรมในการทำให้เกิดความแตกต่างจากสิ่งเดิมที่มีอยู่ อาจเป็นนวัตกรรมที่เกิดจากการคิดค้นเพื่อพัฒนาผลิตภัณฑ์หรือบริการใหม่ หรือนวัตกรรมที่เกิดจากการคิดปรับปรุงกระบวนการทำงานรูปแบบใหม่ ๆ ที่มีการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง อันจะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (Albury,2005: 51-56) หลายองค์การจึงพยายามนำวิธีการและกระบวนการทำงานในรูปแบบใหม่มาใช้ เพื่อพัฒนาขีดความสามารถ โดยถือเอาบุคลากรเป็นตัวแปรสำคัญที่จะทำให้เกิดการสร้างนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน และอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรในองค์การทุกคนในการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถที่จะนำมาซึ่งความคิดใหม่ ๆ และสร้างนวัตกรรมในการปฏิบัติงานให้กับองค์การ แม้แต่องค์การภาครัฐของไทยที่กำลังเผชิญกับความท้าทายที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงกระบวนการทำงานแบบใหม่ ในการขับเคลื่อนนวัตกรรมไปสู่ประเทศที่มีรายได้สูงภายในปี ค.ศ.2036 ตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี มีการปรับตัวและพลิกโฉมจากประเทศที่ขับเคลื่อนด้วยประสิทธิภาพ เป็นการขับเคลื่อนบนฐานนวัตกรรม มุ่งเน้นการเพิ่มศักยภาพการแข่งขันและสร้างความเข้มแข็งให้กับภาคการผลิต การค้าและการบริการ บุคลากรของภาครัฐจึงถือได้ว่ามีความสำคัญต่อการการขับเคลื่อนดังกล่าว ดังนั้น พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ จะช่วยให้เกิดการริเริ่มนำเสนอความคิดใหม่ ทำสิ่งใหม่ ๆ โดยนำความคิดใหม่ต่าง ๆมาประยุกต์ใช้ให้เกิดผลจริงต่องาน กลุ่มงาน และองค์การได้ (Siregar, Ahman and Senen, 2019: 324-326)

พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการปฏิบัติงานนั้นส่วนหนึ่งอาจเกิดจากความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์การ ที่เป็นเสมือนแรงผลักดันภายในของบุคคลที่จะดึงศักยภาพสูงสุดของตนออกมาและแสดงออกให้เห็นทางพฤติกรรม กล่าวคือ ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์การจะมีลักษณะดังนี้ 1) ให้ความสนใจต่อเป้าหมายขององค์การ 2) ให้ความสนใจกับผลงานของตน 3) มีความคิดริเริ่มและค้นหาวิธีการใหม่ ๆในการพัฒนาการปฏิบัติงาน 4) ปรับเปลี่ยนกระบวนการคิดและกระบวนการปฏิบัติให้มีความหลากหลาย 5) ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถทั้งทางกายและใจ 6) มีการใช้กระบวนการคิดในการพัฒนาและเรียนรู้การแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ด้วยแนวคิดใหม่หรือกระบวนการในการปฏิบัติงานใหม่ รวมถึงมีการสร้างผลงานที่มีความแปลกใหม่ (Slatten & Mehmetoglu, 2011: 88-89)

อย่างไรก็ตาม ปัญหาของความผูกพันต่อองค์การเกิดจากการไม่ได้รับการสนับสนุน ทั้งจากเพื่อนร่วมงานและองค์การ ขาดการสร้างประสบการณ์ที่ดีในการทำงาน ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกว่าตนไม่มีความสำคัญ หรือไม่ได้รับการยอมรับให้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ปัญหาเหล่านี้มีผลต่อการสร้างมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ความจงรักภักดีและความเสียสละเพื่อองค์การ ขาดแรงจูงใจที่จะคิดหรือทำสิ่งใหม่ ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนากระบวนการปฏิบัติงานของตนได้ (Alaaldin, 2020: 361-365) และหากบุคลากรเกิด

ความรู้สึกไม่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ มีความรู้สึกว่าไม่อยากเข้าร่วมกิจกรรมขององค์การ หรือไม่มีความจงรักภักดีต่อองค์การแล้ว บุคลากรจะขาดความเต็มใจที่จะทุ่มเทในการทำงานและขาดความมุ่งมั่นเพื่อสร้างประโยชน์ให้องค์การ ยิ่งไปกว่านั้นอาจจะไม่ต้องการอยู่เป็นสมาชิกขององค์การอีกต่อไป

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การกับพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการปฏิบัติงานในองค์การภาครัฐ และค้นหาความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ทั้งนี้ เพื่อให้องค์การภาครัฐสามารถปรับปรุงและพัฒนาแนวทางการสร้างความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์การ อันจะเป็นประโยชน์ในการวางแผนงานบริหารทรัพยากรด้านบุคคล รวมถึงเป็นการเพิ่มขีดความสามารถและพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อระบุระดับความผูกพันต่อองค์การกับพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการปฏิบัติงานในองค์การภาครัฐ

2. เพื่อหาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างคุณลักษณะงาน โครงสร้างองค์การ และประสบการณ์ในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) โดยใช้ข้อมูลปฐมภูมิ (primary data) จากการสำรวจตัวอย่างในลักษณะการศึกษาแบบตัดขวาง (cross-sectional study) โดยอาศัยแบบสอบถาม (questionnaire) ซึ่งแบบสอบถามเป็นลักษณะคำถามปลายปิด (close-ended question) ประกอบด้วยมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของ Likert (Rating Scale) เป็นเครื่องมือสำหรับการวิจัย เพื่อรวบรวมข้อมูลสำหรับการทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ข้าราชการระดับปฏิบัติการขึ้นไป ในสำนักงานปลัดกระทรวงหลักด้านเศรษฐกิจ 5 กระทรวง ประกอบด้วย 1) สำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม 2) สำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง 3) สำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ 4) สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และ 5) สำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน และกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่สามารถเป็นตัวแทนที่ดี โดยประยุกต์ใช้กฎ 15 เท่าของตัวแปรสังเกตได้ (Costollo & Osbome, 2005 : 2-7; Hair et al, 2006 : 12-18) ได้ตัวอย่างรวมทั้งสิ้น 300 คน จำแนกเป็นสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม จำนวน 31 คน สำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง จำนวน 19 คน สำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ จำนวน 114 คน สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ จำนวน 99 คน และ สำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน จำนวน 37 คน

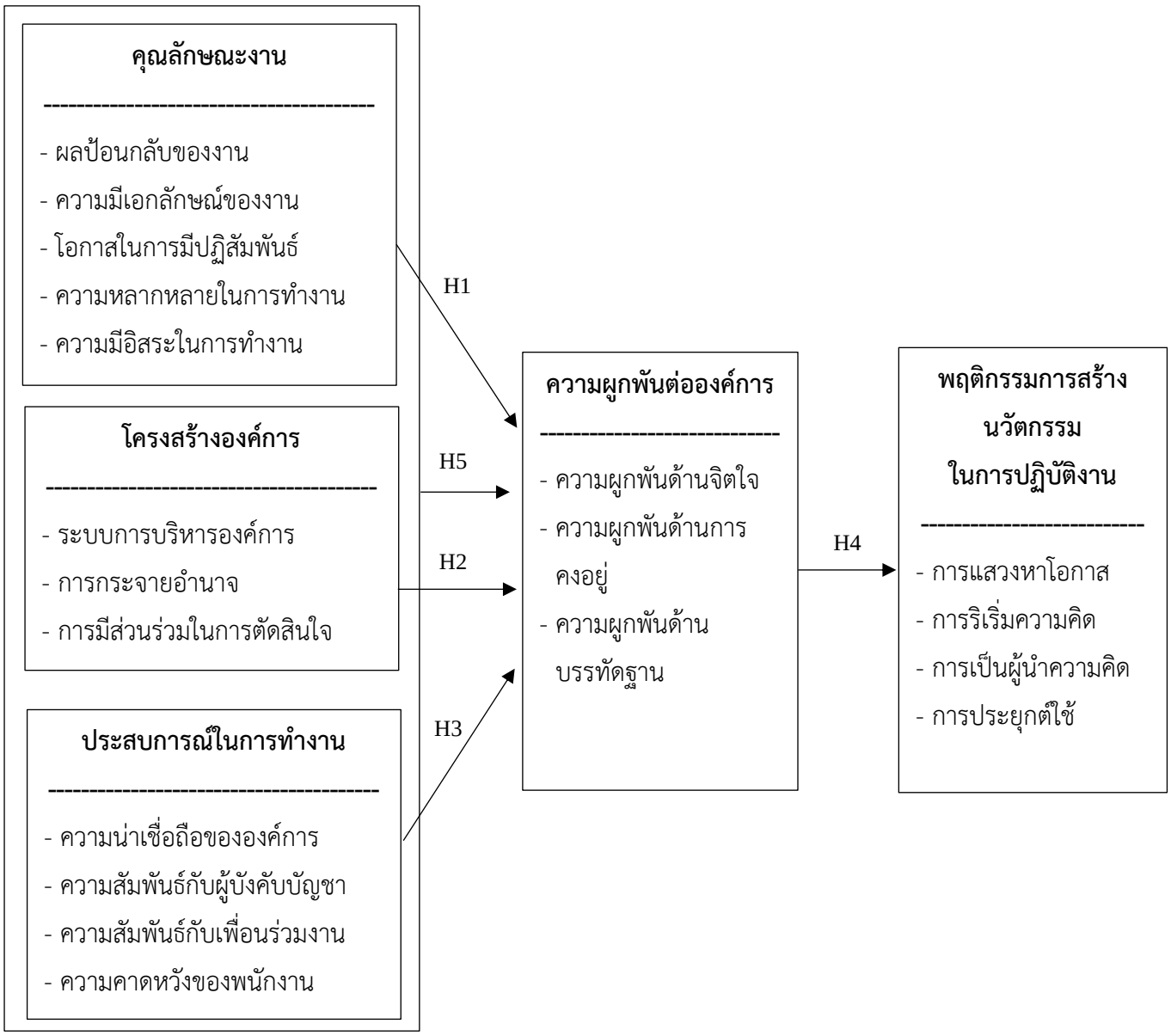
2. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

ผู้วิจัยพัฒนาแบบสอบถามขึ้น และใช้การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัยโดยตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จากการให้คะแนนโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ผลจากการหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (IOC) พบว่า แบบสอบถามมีค่าสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหา จากการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน โดยมีค่า IOC อยู่ที่ 0.98 มีค่าความเที่ยงตรงใช้ได้ รวมทั้งนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try–out) จำนวน 30 คน จากนั้นทำการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ของมาตรวัดตัวแปรแฝงและตัวแปรสังเกตได้มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง 0.8089-0.9656 ซึ่งอยู่ในระดับที่ยอมรับได้สำหรับการวิจัย เป็นเครื่องมือสำหรับการวิจัย

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 4 ตอน คือ 1) การวิเคราะห์ผลสถิติเชิงพรรณนาของข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง 2) การวิเคราะห์ผลสถิติเชิงพรรณนาของระดับค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ ความโด่งของแต่ละตัวแปร 3) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis) เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง (construct validity) 4) การวิเคราะห์ถดถอยอย่างง่าย (simple regression analysis) การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (multiple linear regression) เพื่อทดสอบสมมติฐาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย



แผนภาพที่1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ลักษณะเบื้องต้นของข้อมูล

คุณลักษณะงานซึ่งเป็นตัวแปรแฝงที่ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัวแปร ได้แก่ ผลป้อนกลับของงาน (FEED) ความมีเอกลักษณ์ของงาน (IDEN) โอกาสในการมีปฏิสัมพันธ์ (OPPOR) ความมีอิสระในการทำงาน(IW) และความหลากหลายในการทำงาน (VARY) ส่วนโครงสร้างองค์การซึ่งเป็นตัวแปรแฝงที่ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร ได้แก่ ระบบการบริหารองค์การ (MANAGE) การกระจายอำนาจ (DECEN) และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (PDM) ขณะที่ประสบการณ์ในการทำงานซึ่งเป็นตัวแปรแฝงที่ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร ได้แก่ ความน่าเชื่อถือขององค์การ (ORR) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (RS) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (RC) และความคาดหวังของพนักงาน (EXPECT) รวมถึงความผูกพันต่อองค์การซึ่งเป็นตัวแปรแฝงที่ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ (AC) ความผูกพันด้านการคงอยู่ (CC) และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (NC) โดยแสดงค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ค่าความเบ้ (Skewness) และค่าความโด่ง (Kurtosis) ดังข้อมูลในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์ลักษณะเบื้องต้นของข้อมูล

ตัวแปรแฝง/ตัวแปรสังเกตได้	Mean	*SD*	Skewness	Kurtosis
คุณลักษณะงาน (JD)				
ผลป้อนกลับของงาน (FEED)	3.96	0.91	-0.86	-0.11
ความมีเอกลักษณ์ของงาน (IDEN)	3.87	0.85	-0.83	0.00
โอกาสในการมีปฏิสัมพันธ์ (OPPOR)	3.90	0.83	-0.78	-0.13
ความมีอิสระในการทำงาน (IW)	3.86	0.85	-0.70	-0.24
ความหลากหลายในการทำงาน (VARY)	3.83	0.81	-0.87	0.28
โครงสร้างองค์การ (OS)				
ระบบการบริหารองค์การ (MANAGE)	3.86	0.80	-0.87	0.11
การกระจายอำนาจ (DECEN)	3.83	0.82	-0.70	-0.25
การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (PDM)	3.82	0.81	-0.66	-0.20
ประสบการณ์ในการทำงาน (WE)				
ความน่าเชื่อถือขององค์การ (ORR)	3.87	0.84	-0.84	0.05
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (RS)	3.88	0.82	-0.87	0.20
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (RC)	3.93	0.82	-0.98	0.56
ความคาดหวังของพนักงาน (EXPECT)	3.94	0.83	-0.83	0.15

ความผูกพันต่อองค์การ (OC)				
ความผูกพันด้านจิตใจ (AC)	3.90	0.82	-0.92	0.43
ความผูกพันด้านการคงอยู่ (CC)	3.91	0.82	-0.88	0.21
ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (NC)	3.89	0.81	-0.77	-0.16
พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน (IWB)				
การแสวงหาโอกาส (OE)	3.93	0.79	-0.81	-0.02
การริเริ่มความคิด (IG)	3.90	0.86	-0.86	0.01
การเป็นผู้นำความคิด (CHAMP)	3.89	0.86	-0.71	-0.30
การประยุกต์ใช้ (APP)	3.96	0.89	-0.96	0.52

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ตามสมมติฐานงานวิจัย

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 คุณลักษณะงานส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การ

ตารางที่ 2 *การวิเคราะห์คุณลักษณะของงานกับความผูกพันต่อองค์การ*

ตัวแปร	b	SE	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	0.417	0.093		4.503	0.000*
คุณลักษณะงาน	0.896	0.023	0.912	38.355	0.000*
Adj. R Square = 0.831, F= 1471.122, Sig. = 0.000					

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 3 *การวิเคราะห์คุณลักษณะงานของตัวแปรสังเกตได้กับความผูกพันต่อองค์การ*

ตัวแปร	b	SE	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	0.407	0.092		4.420	0.000*
ผลป้อนกลับของงาน	0.240	0.044	0.282	5.487	0.000*
ความมีเอกลักษณ์ของงาน	0.091	0.042	0.101	2.195	0.029*
โอกาสในการมีปฏิสัมพันธ์	0.227	0.048	0.245	4.777	0.000*
ความมีอิสระในการทำงาน	0.098	0.047	0.108	2.073	0.039*
ความหลากหลายในการทำงาน	0.241	0.046	0.253	5.254	0.000*
Adj. R Square = 0.840, F= 308.949, Sig. = 0.000					

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์พบว่า คุณลักษณะงานส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การ โดยที่ตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 5 ตัวแปร ได้แก่ ผลป้อนกลับของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน โอกาสในการมีปฏิสัมพันธ์ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายในการทำงาน ส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญ

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 โครงสร้างองค์การส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การ

ตารางที่ 4 *การวิเคราะห์โครงสร้างองค์การกับความผูกพันต่อองค์การ*

ตัวแปร	b	SE	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	0.386	0.098		3.944	0.000*
โครงสร้างองค์การ	0.919	0.025	0.904	36.580	0.000*
Adj. R Square = 0.817, F= 1338.103, Sig. = 0.000					

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 5 *การวิเคราะห์โครงสร้างองค์การของตัวแปรสังเกตได้กับความผูกพันต่อองค์การ*

ตัวแปร	b	SE	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	0.392	0.103		3.793	0.000*
ระบบการบริหารองค์การ	0.371	0.046	0.385	8.002	0.000*
การกระจายอำนาจ	0.305	0.048	0.323	6.383	0.000*
การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	0.237	0.048	0.249	4.987	0.000*
Adj. R Square = 0.800, F= 398.729, Sig. = 0.000					

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์พบว่า โครงสร้างองค์การส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การ โดยที่ตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 3 ตัวแปร ได้แก่ ระบบการบริหารองค์การ การกระจายอำนาจ และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญ

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3 ประสบการณ์ในการทำงานส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การ

ตารางที่ 6 *การวิเคราะห์ประสบการณ์ในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ*

ตัวแปร	b	SE	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	0.329	0.093		3.545	0.000*
ประสบการณ์ในการทำงาน	0.914	0.023	0.915	39.194	0.000*
Adj. R Square = 0.837, F= 1536.179, Sig. = 0.000					

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 7 *การวิเคราะห์ประสบการณ์ในการทำงานของตัวแปรสังเกตได้กับความผูกพันต่อองค์การ*

ตัวแปร	b	SE	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	0.338	0.093		3.631	0.000*
ความน่าเชื่อถือขององค์การ	0.300	0.044	0.326	6.851	0.000*
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	0.224	0.049	0.239	4.562	0.000*
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.198	0.046	0.210	4.354	0.000*
ความคาดหวังของพนักงาน	0.191	0.044	0.206	4.342	0.000*
Adj. R Square = 0.837, F= 384.938, Sig. = 0.000					

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์พบว่า ประสบการณ์ในการทำงานส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การ โดยที่ตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 4 ตัวแปร ได้แก่ ความน่าเชื่อถือขององค์การ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความคาดหวังของพนักงาน ส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญ

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 4 ความผูกพันต่อองค์การส่งผลทางบวกต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานภาครัฐ

ตารางที่ 8 *การวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การกับพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานภาครัฐ*

ตัวแปร	b	SE	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	0.200	0.092		2.175	0.030*
ความผูกพันต่อองค์การ	0.954	0.023	0.922	41.174	0.000*
Adj. R Square = 0.850, F= 1695.303, Sig. = 0.000					

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 9 *การวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การของตัวแปรสังเกตได้กับพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานภาครัฐ*

ตัวแปร	b	SE	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	0.200	0.092		2.171	0.031*
ความผูกพันด้านจิตใจ	0.297	0.045	0.303	6.569	0.000*
ความผูกพันด้านการคงอยู่	0.308	0.047	0.315	6.613	0.000*
ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	0.349	0.048	0.355	7.340	0.000*
Adj. R Square = 0.849, F= 562.369, Sig. = 0.000					

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์พบว่า ความผูกพันต่อองค์การส่งผลทางบวกต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานภาครัฐ โดยที่ตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 3 ตัวแปร ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่ และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ส่งผลทางบวกต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานภาครัฐอย่างมีนัยสำคัญ

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 5 คุณลักษณะงาน โครงสร้างองค์การ และประสบการณ์ในการทำงาน ส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การ

ตารางที่ 10 *การวิเคราะห์คุณลักษณะงาน โครงสร้างองค์การและประสบการณ์ในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์การ*

ตัวแปร	b	SE	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	0.199	0.086		2.325	0.021*
คุณลักษณะงาน	0.330	0.068	0.336	4.864	0.000*
โครงสร้างองค์การ	0.186	0.064	0.182	2.926	0.004*
ประสบการณ์ในการทำงาน	0.436	0.060	0.437	7.223	0.000*
Adj. R Square = 0.868, F= 654.801, Sig. = 0.000					

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่า คุณลักษณะงาน โครงสร้างองค์การ และประสบการณ์ในการทำงาน ส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การ โดยที่ตัวแปรแฝงทั้ง 3 ตัวแปร ได้แก่ คุณลักษณะงาน โครงสร้างองค์การ และประสบการณ์ในการทำงาน ส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญ

อภิปรายผลการวิจัย

ความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานภาครัฐ โดยศึกษาจากบุคลากรในองค์การภาครัฐของทั้ง 5 กระทรวง คือ กระทรวงคมนาคม กระทรวงการคลัง กระทรวงพาณิชย์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และกระทรวงพลังงาน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเป็นจริงปานกลาง เป็นระดับที่ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกอยากมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ กับเพื่อนร่วมงานในองค์การ บุคลากรมีความเต็มใจให้ความร่วมมือกับผู้บังคับบัญชาและได้รับความช่วยเหลือในเรื่องต่าง ๆ จากผู้บังคับบัญชา ทำให้เกิดความสุขในการทำงานก่อให้เกิดความผูกพันที่มีต่อองค์การ และยังมีผลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์การ ซึ่งงานวิจัยของ (Sundaray, 2011 : 53-59) ที่ได้อธิบายไว้ว่าความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการปฏิบัติงานมีความเชื่อมโยงถึงกัน กล่าวคือ มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก เนื่องจากบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การจะพยายามปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงาน และปรับเปลี่ยนกระบวนการคิดให้มีความหลากหลาย มีความต้องการพัฒนาตนเองและพัฒนาขีดความสามารถขององค์การให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น เช่นเดียวกับ Siregar, Ahman and Senen (2019 : 324-326) ที่พบว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน กล่าวคือ ผลการศึกษาพบว่าความผูกพันเชิงบรรทัดฐานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานที่เป็นนวัตกรรมใหม่ และความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ ทำให้บุคลากรมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของตนไปในทางสร้างสรรค์มากขึ้น การศึกษาของ Adalgisa (2019 : 375-379) พบว่า ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์การและการเรียนรู้งานที่มีความท้ายทาย มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน โดยบ่งชี้ว่าบุคลากรที่มีมีความกระตือรือร้นในการทำงานสูงและเต็มใจในการทำงานของตน อาทิเช่น ความกระฉับกระเฉง การอุทิศตน เป็นสัญญาณของความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์การจะมีความคิดสร้างสรรค์ พยายามเรียนรู้ ค้นหาสิ่งใหม่และมีพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน เพื่อให้พัฒนางานให้เกิดประสิทธิภาพจนกระทั่งบรรลุผลสำเร็จ (De Jong and Den Hartog, 2010 : 23–36)

ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การทั้ง 3 ปัจจัย ได้แก่ คุณลักษณะงาน โครงสร้างองค์การ และประสบการณ์ในการทำงานนั้น สามารถอธิบายได้ว่า 1) คุณลักษณะงานส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การ โดยเมื่อศึกษาความสัมพันธ์โดยนำตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัวแปร ได้แก่ ผลป้อนกลับของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน โอกาสในการมีปฏิสัมพันธ์ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายในการทำงาน แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยคุณลักษณะงานก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การณ์ทั้งในด้านผลป้อนกลับของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน โอกาสในการมีปฏิสัมพันธ์ ความมีอิสระในการทำงาน และความหลากหลายในการทำงาน กล่าวคือ ปัจจัยดังกล่าวทำให้บุคลากรได้ใช้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และมีโอกาสเรียนรู้กระบวนการทำงานใหม่ ๆ ที่มีความท้าทาย ซึ่งบุคลากรแต่ละคนจะรับรู้ขั้นตอนของการทำงานตั้งแต่

เริ่มต้นจนกระทั่งเสร็จสิ้นกระบวนการส่งเสริมให้มีการคิด วิเคราะห์ผลลัพธ์ของงานล่วงหน้า เป็นการกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความคิดริเริ่มที่นำเอาองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมรอบด้านมาวิเคราะห์ให้เห็นถึงผลลัพธ์ล่วงว่าจะออกมาเป็นอย่างไร คุณลักษณะงานที่มีความแตกต่างหลาย ๆด้านในหน่วยงาน ทำให้บุคลากรต้องนำความรู้ความสามารถและความชำนาญเฉพาะด้านของตนมาใช้ในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น ปัจจัยที่ส่งผลต่อลักษณะงาน ได้แก่ ความเป็นอิสระ คือ การที่บุคลากรมีอิสระในการใช้ข้อมูลและทรัพยากร อิสระในการคิด การตัดสินใจ และการวางแผนวิธีการปฏิบัติงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของตนอย่างเต็มที่ ข้อเสนอแนะ ความหลากหลายของทักษะ เอกลักษณ์ของงาน และความสำคัญของงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ นอกจากนี้ การมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นและสร้างสัมพันธภาพในหน่วยงาน มีโอกาสได้มีส่วนร่วมในการบริหารงาน มีส่วนร่วมในการเสนอแนะและดำเนินการในโครงการที่สำคัญหรือกิจกรรมต่าง ๆขององค์การ ร่วมกันแลกเปลี่ยนความรู้ ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน มองเห็นความสำคัญต่อเป้าหมายองค์การร่วมกัน และปัจจัยลักษณะงานจึงมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ (Sundaray, 2011 : 53-59; Janssen, 2000 : 288-295 ; Janssen, 2004 : 201 – 215) 2) โครงสร้างองค์การส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การ โดยเมื่อศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 3 ตัวแปร ได้แก่ ระบบการบริหารองค์การ การกระจายอำนาจ และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จะเห็นว่ามีความสำคัญอย่างมากต่อความผูกพันต่อองค์การ กล่าวคือ การมีโครงสร้างองค์การที่มีกฎระเบียบในการปฏิบัติงานชัดเจน มีการมอบหมายงาน กำหนดหน้าที่และขอบเขตความรับผิดชอบของบุคลากรภายในหน่วยงาน ทำให้บุคลากรทราบถึงบทบาทของตนในการปฏิบัติงาน การกำหนดอัตราค่าจ้างและผลประโยชน์ตอบแทนอย่างชัดเจน รวมถึงการได้รับความยุติธรรมในการประเมินผลงาน โอกาสก้าวหน้าในงาน นอกจากนี้ การที่บุคลากรได้รับการส่งเสริมให้มีการรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน (Abuzaid, 2016 : 5-10) ผู้ปฏิบัติงานสามารถแสดงความคิดเห็นและเสนอแนวทางในการปฏิบัติงานได้ การมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนงาน รวมถึงร่วมในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆที่อาจจะเกิดขึ้น การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลซึ่งกันและกันของเพื่อนร่วมงาน อันเป็นความสัมพันธ์และบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน (Bahrami and Sarihi Asfestani, 2015 : 1-5) จึงส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์การสูง นอกจากนี้ การมอบหมายงานที่มีความสำคัญและการเปิดโอกาสให้บุคลากรปฏิบัติงานเต็มที่ ให้โอกาสในการคิดสร้างสรรค์ทั้งด้านโครงการและกระบวนการปฏิบัติได้อย่างเสรี ซึ่งเป็นการกระจายอำนาจการตัดสินใจ ซึ่งบุคลากรในลำดับชั้นที่ได้รับมอบหมายอำนาจ มีอิสระในการร่วมแสดงความคิดเห็น และให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ช่วยส่งเสริมให้มีความกระตือรือร้นที่จะขวนขวายหาความรู้ใหม่อยู่เสมอ การมอบหมายงานสำคัญ ๆให้ผู้ปฏิบัติงานก่อให้เกิดความคล่องตัวและความรวดเร็ว (Kleysen and Street, 2001 : 287-294) ซึ่งส่งผลต่อการควบคุมผลลัพธ์ภายในองค์การได้ง่าย บุคลากรจะรู้สึกถึงความสำคัญของตนที่มีต่อองค์การและรู้สึกว่าตัวเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ จึงเกิดความผูกพันต่อองค์การมากขึ้น นอกจากนี้ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ การสนับสนุนหรือให้โอกาส ในการเจริญเติบโตและการพัฒนาตนเอง รวมถึงการมอบ

อำนาจ โดยให้บุคลากรได้เข้ามามีส่วนรวมในงานและมีอำนาจในการตัดสินใจ และสอดคล้องกับ Evangelia et al. (2011 : 221–233) ที่พบว่า การปรับโครงสร้างองค์การให้มีความยืดหยุ่น มีการกระจายอำนาจให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ และการแสดงให้บุคลากรรับรู้ว่าตนมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ Butts et al. (2009 : 122-136) พบว่า การที่บุคลากรหรือพนักงานได้รับการสนับสนุนให้มีส่วนร่วมกับองค์การในระดับที่สูงขึ้น โดยการให้พนักงานได้เข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้อง หรือรู้สึกว่าได้มีส่วนร่วมในองค์การ รวมถึงรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การจะทำให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์การเพิ่มมากขึ้น 3) ประสบการณ์ในการทำงานส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การ โดยเมื่อศึกษาความสัมพันธ์โดยนำตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 4 ตัวแปร ได้แก่ ความน่าเชื่อถือขององค์การ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความคาดหวังของพนักงาน จะเห็นว่าความน่าเชื่อถือขององค์การเป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรมีความมั่นใจว่าสามารถพึ่งพาองค์การได้ และมั่นใจว่าจะปฏิบัติงานได้อย่างมีเสถียรภาพ จึงรู้สึกผูกพันต่อองค์การมากขึ้น โดยความน่าเชื่อถือขององค์การจะทำให้บุคลากรมีรู้สึกเชื่อมั่นในองค์การ และรู้สึกถึงความมั่นคงในอาชีพ จึงพร้อมจะทำงานอย่างเต็มกำลัง มีความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน โดยใช้ความสามารถและความพยายามของตนเองอย่างเต็มที่เพื่อให้งานขององค์การประสบความสำเร็จและเพื่อประโยชน์ขององค์การ เมื่อบุคลากรมีความเชื่อถือต่อองค์การ จะมีความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทอย่างสุดความสามารถ และพร้อมที่จะปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับสถานการณ์ขององค์การเพื่อช่วยให้องค์การบรรลุเป้าหมาย เช่นเดียวกับความไว้วางใจที่มีต่อองค์การและแรงจูงใจที่ดี ตลอดจนพร้อมให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงาน ซึ่งเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำหรือพฤติกรรมของมนุษย์ในการปฏิบัติงาน ถ้าบุคลากรมีแรงจูงใจสูงจะส่งผลให้เกิดความขยันขันแข็ง กระตือรือร้น มีความมานะบากบั่น ค้นคว้าแสวงหาความรู้ วิธีการ เรียนรู้วิธีการปรับปรุงพัฒนาให้งานดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาความสามารถและประสบการณ์ของตน และนำมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่องานให้มากที่สุด บุคลากรที่มีแรงจูงใจในการทำงาน จะสร้างสภาพการทำงานให้มีแรงจูงใจ ก่อเกิดความพึงพอใจและมีความผูกพันต่อองค์การ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้

1. การสร้างความผูกพันต่อองค์การนั้น องค์การภาครัฐควรกำหนดแนวทางในเชิงนโยบาย โดยคำนึงถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ทั้งคุณลักษณะงาน โครงสร้างองค์การ และการสร้างประสบการณ์ในการทำงานที่ดีให้กับบุคลากรร่วมด้วย ควรพิจารณาปรับปรุงระบบการบริหารองค์การ โดยสร้างความชัดเจนของนโยบายและกฎระเบียบ สร้างความยุติธรรมในการประเมินผลงาน มีการกระจายอำนาจและกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่ชัดเจน สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมกันของผู้ปฏิบัติงาน

อาทิเช่น การกระจายอำนาจการตัดสินใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานที่อยู่ระดับล่างที่สัมผัสกับปัญหาต่าง ๆโดยตรง จะช่วยให้เกิดความรวดเร็วในการตัดสินใจแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงปัจจัยด้าน

2. การส่งเสริมให้บุคลากรเกิดพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน และเกิดความผูกพันต่อองค์การนั้น ควรจัดทำคู่มือแนวทางการส่งเสริมความผูกพันของบุคลากรต่อองค์การ โดยการมุ่งเน้นไปที่การกำหนดจุดมุ่งหมายขององค์การในการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลไว้อย่างชัดเจน เพื่อให้มีแนวทางปฏิบัติที่แน่นอน และการดำเนินการเป็นไปด้วยความยุติธรรม ทั้งในด้านของผลตอบแทน การจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของบุคลากรภาครัฐให้เหมาะสม ใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ สร้างความพึงพอใจให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์การ การจัดสวัสดิการที่มีประโยชน์ที่แท้จริงต่อบุคลากร

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยครั้งต่อไปสามารถนำกรอบในการวิจัยครั้งนี้ไปเป็นแนวทางการพัฒนากรอบแนวคิดในการศึกษาต่อไปได้ และควรทำการวิจัยโดยนำสถิติการวิเคราะห์สมการโครงสร้างตัวแบบเส้นทางกำลังสองน้อยที่สุด (Partial Least Squares-Structural Equation Modeling –PLS-SEM) มาวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรม Smart PLS เนื่องจากเป็นตัวแบบที่สามารถวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรหลายระดับ ที่อธิบายสาเหตุหรือความสัมพันธ์เชิงเหตุผลระหว่างตัวแปรสาเหตุ (exogenous variable) และตัวแปรผลลัพธ์ (endogenous variable) ทั้งกรณีที่มีอิทธิผลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลโดยรวมของตัวแปรที่สันนิษฐานว่าเป็นสาเหตุต่อตัวแปรที่เป็นผลลัพธ์ มีแบบแผนของตัวแบบเส้นทาง (path model)

เอกสารอ้างอิง

Abuzaid, A. (2016). Testing the impact of strategic leadership on organizational ambidexterity: A field study on the Jordanian chemical manufacturing companies. *International Journal of Business and Management*. 11 (5), 5-10.

Adalgisa Battistelli. (2019). Information sharing and innovative work behavior: The role of work-based learning, challenging tasks, and organizational commitment. *Human Resource Development Quarterly*. 30 (3), 361-381

Alaaldin Alrowwad. (2020). *The Role of Organizational Commitment in Enhancing Organizational Effectiveness.* Education Excellence and Innovation Management through Vision 2020.

Albury, D. (2005). *Fostering innovation in public services*. Public Management and Money. 25 (1), 51-56

Bahrami, A., & Sarihi Asfestani, R. (2015). The Relationship between Organizational Trust, Organizational Commitment and Perceived Organizational Support at the Ministry of Economic Affairs and Finance. *Management Studies in Development and Evolution*. 24 (87), 1-16.

Butts, M.M.; Vandenberg, R J.; Dejoy, D.M.; Schaffer, B.S. & Wilson, M.G. (2009). Individual reactions to high involvement work processes: investigating the role of empowerment and perceived organizational support. *Journal of Occupational Health Psychology*. 14 (2), 122-136,

Costello, A. B. & Osbome, J. (2005), "Best practices in exploratory factor analysis: four recommendations for getting the most from your analysis", *Practical Assessment, Research, and Evaluation.* 10 (7), 1-9)

De Jong, J. & Den Hartog, D. (2010). Measuring innovative work behavior. *Creativity and Innovation Management*. 19, 23–36.

Evangelia Katsikea; Marios Theodosiou; Nick Perdikis; John Kehagias (2011). The effects of organizational structure and job characteristics on export sales managers' *job satisfaction and organizational commitment*. 46 (2), 221–233.

Hair, Jr. J. F.; Black, B. B.; Anderson, R. and Tatham, R. L. (2006). *Multivariate Data Analysis.* (6th ed.). New Jersey: Pearson Education.

Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 73, 287-302.

Janssen, O. (2004). How fairness perceptions make innovative behavior more or less stressful. *Journal of Organizational Behavior*. 25 (2), 201 – 215.

Kleysen, R. F., & Street, C. T. (2001) "Toward a multi-dimensional measure of individual innovative behavior". *Journal of Intellectual Capital*. 2 (3), 284-296.

Siregar, Z. M. E.; Ahman S. E. and Senen, S. H. (2019). Factors Influencing Innovative Work Behavior: An Individual Factors Perspective. *International Journal of Scientific & Technology Research.* 8 (09), 324-326.

Slatten, T. & Mehmetoglu, M. (2011). Antecedents and effects of engaged frontline employees: A study from the hospitality industry. *Managing Service Quality: An International Journal.* 21 (1), 88-107.

Sundaray, B. K. (2011). Employee Engagement: A Driver of Organizational Effectiveness. *Euro-pean Journal of Business and Management*. 3 (8), 53-59.