

องค์ประกอบของพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของบุคลากร การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย*

The Components of an Innovative Work Behaviors Scale for Personnel of Electricity Generating Authority of Thailand

ปภากร สุวรรณธาดา และชิสานุปong ทองพวง

Pabhagorn Suvarnadhada and Chisanupong Thongpuang

มหาวิทยาลัยคริสเตียน

Christian University, Thailand

Corresponding Author, E-mail: thongpuang_n@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) วิเคราะห์องค์ประกอบของพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของบุคลากรการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย 2) ตรวจสอบความสอดคล้องของโครงสร้างเชิงองค์ประกอบพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย จำนวน 316 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการวิจัยแสดงด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค เท่ากับ 0.95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. องค์ประกอบของพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของบุคลากรการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) พฤติกรรมการสำรวจค้นหาความคิด 2) พฤติกรรมการก่อเกิดความคิด 3) พฤติกรรมการทำให้ความคิดเป็นที่ยอมรับ และ 4) พฤติกรรมการนำความคิดลงสู่การปฏิบัติ
2. ผลการตรวจเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโครงสร้างเชิงองค์ประกอบของพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของบุคลากรการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า

*ได้รับบทความ: 25 มีนาคม 2567; แก้ไขบทความ: 24 เมษายน 2567; ตอรับตีพิมพ์: 25 เมษายน 2567



ค่าวัดระดับความกลมกลืน คือ Chi-square (χ^2) = 355.157, df = 301, χ^2/df (CMIN/DF) = 1.30, RMR = 0.03, RMSEA = 0.91, GFI = 0.992, AGFI = 0.90 และ CFI = 0.99 แสดงว่ารูปแบบโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบของพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของบุคลากรการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยเชิงยืนยันมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

คำสำคัญ: องค์ประกอบ; พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน; การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

Abstract

The purpose of this research was to; 1) analyze the components of an Innovative Work Behaviors Scale for Personnel of Electricity Generating Authority of Thailand, 2) Examining the alignment of the organizational behavior structure towards innovation in the operational framework of Thailand's electricity production sector with observational data. The participants were 316 Electricity Generating Authority administrators, this research used the simple sampling method. The instrument was a 5rating scale questionnaire. The reliability of questionnaire in the form of an alpha coefficient was 0.95. The statistical data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, exploratory factor analysis, confirmatory factor analysis.

The research result finds that:

1. The order of importance of the component of an Innovative Work Behaviors Scale for Personnel of Electricity Generating Authority of Thailand as follows: 1) Idea exploration 2) Idea generation 3) Idea championing and 4) Idea implementing.

2. The results of the structural validity test of Innovative Work Behaviors Scale for Personnel of Electricity Generating Authority of Thailand model showed that Chi-square (χ^2) = 355.157, df = 301, χ^2/df (CMIN/DF) = 1.30, RMR = 0.03, RMSEA = 0.91, GFI = 0.992, AGFI = 0.90 and CFI = 0.99 Based on the findings, it indicated that Innovative Work Behaviors Scale for Personnel of Electricity Generating Authority of Thailand model was consistent with empirical data significantly.

Keywords: Components; Innovative Work Behaviors; Electricity Generating Authority of Thailand



1. บทนำ

การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เป็นรัฐวิสาหกิจด้านกิจการพลังงานภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงพลังงาน กระทรวงการคลัง ดำเนินธุรกิจหลักในการผลิต จัดให้ได้มา และจำหน่ายพลังงานไฟฟ้าให้แก่การไฟฟ้านครหลวง (กฟน.) การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (กฟภ.) ผู้ใช้ไฟฟ้าตามกฎหมายกำหนดและประเทศใกล้เคียง พร้อมทั้งธุรกิจอื่นๆ ที่เกี่ยวเนื่องกับกิจการไฟฟ้าภายใต้กรอบพระราชบัญญัติของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) โดยการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เป็นองค์กรรัฐวิสาหกิจที่จะต้องมีการติดตามจากหน่วยงานของรัฐ โดยสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) ภายใต้กระทรวงการคลังเป็นผู้ประเมินประสิทธิผลการปฏิบัติของรัฐวิสาหกิจ สคร.ใช้ระบบการประเมินคุณภาพรัฐวิสาหกิจ (State Enterprise Assessment Model: SEAM) ที่มีการประยุกต์รูปแบบการประเมินตนเอง (Self-Assessment) และเกณฑ์การประเมินรางวัลคุณภาพแห่งชาติ (Thailand Quality Award: TQA) เข้ากับระบบประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจ (สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ, 2564)

ในการสร้างนวัตกรรมให้เกิดขึ้นในองค์กรนั้น ผู้นำองค์กรจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำซึ่งถือเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่ง ทั้งนี้เพราะผู้นำคือ ผู้ที่มีบทบาทในการสนับสนุนและเสริมสร้างให้บุคลากรในองค์กรมีความคิดและแนวทางในการสร้างสิ่งใหม่ วิธีการใหม่ที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์การ (กุลชลี จงเจริญ, 2561) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) ต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของบุคลากร กฟผ. ซึ่ง กฟผ.เป็นหน่วยงานรัฐวิสาหกิจด้านพลังงานไฟฟ้าและมีความสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ กฟผ. อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงพลังงาน กระทรวงการคลัง ดำเนินธุรกิจหลักในการผลิต จัดให้ได้มา และจำหน่ายพลังงานไฟฟ้าให้แก่การไฟฟ้านครหลวง (กฟน.) การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (กฟภ.) ผู้ใช้ไฟฟ้าตามกฎหมายกำหนดและประเทศใกล้เคียง พร้อมทั้งธุรกิจอื่นๆ ที่เกี่ยวเนื่องกับกิจการไฟฟ้าภายใต้กรอบพระราชบัญญัติ กฟผ. (การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.), 2564) จากรายงานสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) ได้เปิดเผยข้อมูลทางการเงิน เพื่อนำส่งรายได้แผ่นดินของรัฐวิสาหกิจ ในช่วง 9 เดือนที่ผ่านมาแรก ของปี 2563 พบว่า สามารถจัดเก็บได้ทั้งสิ้นกว่า 1.56 แสนล้านบาท รายชื่อรัฐวิสาหกิจที่นำส่งรายได้แผ่นดินสะสมสูงสุด 3 อันดับแรก ณ สิ้นเดือนมิถุนายน 2563 ได้แก่ 1) สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล 34,304 ล้านบาท 2) บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) 29,198 ล้านบาท 3) การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย 28,619 ล้านบาท (สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ, 2564)

แต่การที่จะประสบความสำเร็จด้วยพนักงานทั้งหมด 2 หมื่นกว่าคนนั้น กฟผ. ต้องมีกระบวนการและเครื่องมือให้ไปถึงเป้าหมายที่กำหนดไว้ (การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.), 2565) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเห็นถึงความสำคัญการสร้างนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาวัฒนธรรมขององค์กร อาจกล่าวได้ว่าการ



พฤติกรรมกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานถือเป็นรากฐานที่สำคัญในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายขององค์กรในการพัฒนาสู่องค์กรนวัตกรรมของ กฟผ. และสิ่งที่สำคัญคือต้องสร้างการรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับการสนับสนุนขององค์กร ถึงการเพิ่มคุณภาพ การบริการ หรือกระบวนการทำงานขึ้นใหม่ หรือปรับปรุงต่อยอดจากสิ่งที่มีอยู่แล้ว มีการนำเสนอออกสู่ลูกค้า ก่อให้เกิดประโยชน์ให้กับองค์กรและลูกค้า โดยเฉพาะการรับรู้ของผู้บริหารของกฟผ. เกี่ยวกับพฤติกรรมของตนที่มีการคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ศึกษาวิธีการใหม่ ที่มีประโยชน์เกี่ยวกับงานที่ตนได้รับมอบหมายในการนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานหมายถึง พฤติกรรมเฉพาะของบุคลากรที่แสดงให้เห็นถึงความ ตั้งใจ และความพยายามที่จะทำให้ผู้อื่นได้เห็นถึงความ ตั้งใจนั้นผ่านความคิด กระบวนการ หรือวิธีการปฏิบัติ งานตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับในรูปแบบใหม่ ที่คิดว่า เป็นประโยชน์ต่อทั้งภารกิจที่ได้รับมอบหมายตามบทบาทของแต่ละบุคคล ต่อหน่วยงาน และต่อองค์กร และนำไปสู่ผลการดำเนินงานที่ดีขององค์กรได้โดยสิ่งที่เกิดขึ้นใหม่เหล่านั้น เป็นความแตกต่างไปจากความคิด กระบวนการหรือวิธีการปฏิบัติเดิมที่เคยเป็นมาเป็นปกติวิสัย เป็นพฤติกรรมพิเศษที่เกิดขึ้นเกินเลยจากพฤติกรรมตามบทบาทเดิมของผู้ปฏิบัติเกี่ยวข้องกับการสร้าง การสนับสนุน และหรือการประยุกต์ใช้ความคิด กระบวนการ ผลิตภัณฑ์หรือขั้นตอนการทำงานใหม่ที่จะใช้แก้ไขปัญหาหรือสร้างประโยชน์ให้แก่องค์กรได้ จากการทบทวนเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานมีหลายแนวคิด ที่มีมุมมองและองค์ประกอบใกล้เคียงกัน การศึกษาแต่ละแนวคิดรวมทั้งแนวคิดของเดอ จอง และเด็นฮาร์ ซึ่งผู้วิจัยใช้เป็นโมเดลต้นแบบในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยไม่พบว่ามีการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานต่อการพัฒนานวัตกรรมขององค์กร โดยเฉพาะในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจด้านพลังงาน ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาแบบวัดที่เฉพาะเจาะจงที่สามารถระบุองค์ประกอบพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของบุคลากรไว้อย่างชัดเจน เพื่อเป็นเครื่องมือสำคัญของการเริ่มต้นในการพัฒนาพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน ที่จะเป็นแบบอย่างขององค์กรรัฐวิสาหกิจไทยโดยเฉพาะรัฐวิสาหกิจด้านพลังงาน การวิจัยนี้จึงเป็นเรื่องของการนำองค์ความรู้ใหม่ไปใช้เพื่อการพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถหรือมีพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย
2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโครงสร้างเชิงองค์ประกอบพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยกับข้อมูลเชิงประจักษ์



3. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research design) โดยมีประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย จำแนกประชากรตามประเภทสายงานบังคับบัญชา ได้แก่ ผู้ว่าการ รองผู้ว่าการ ผู้ช่วยผู้ว่าการ ผู้อำนวยการฝ่าย ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่าย และหัวหน้ากองการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) จำนวน 1,427 คน (การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.), 2565) ผู้วิจัยจึงได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยสูตรการคำนวณของยามานะ (Yamane, 1973) ได้จำนวน 316 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่ายโดยใช้ตารางเลขสุ่มโดยมีเลขกำกับหน่วยรายชื่อทั้งหมดของประชากร และได้รับการตอบกลับมาจำนวน 316 คน คิดเป็นร้อยละ 100

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ศึกษาตัวแปรในการวิจัยและสร้างแบบสอบถามสำหรับใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยได้ศึกษาจากเอกสารและพัฒนาเป็นเครื่องมือวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ (Rating scale) ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert, 1976) แล้วนำมาปรับใช้ให้เหมาะกับกลุ่มตัวอย่าง เกณฑ์ที่ใช้เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) และนำเครื่องมือไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน พิจารณาความตรงและความสอดคล้องของข้อคำถาม (Validity) และตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.95 และผู้วิจัยได้ปรับแบบสอบถามให้เหมาะสมกับบริบทตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ ได้แบบสอบถามพฤติกรรมกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานรวมจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 18 ข้อ

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ยื่นเรื่องขอหนังสือจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยของมหาวิทยาลัยคริสเตียนและได้ผ่านการพิจารณาเห็นชอบแล้ว ตามเลขที่ น. 12/2565 ลงวันที่ 3 พฤษภาคม พ.ศ. 2566 จากนั้นผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะ สหวิทยาการ มหาวิทยาลัยคริสเตียน ถึงผู้ว่าการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลวิจัยจากผู้บริหารที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

การวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้ 1) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ประสบการณ์ในการทำงานเป็นผู้บริหารในการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย และตำแหน่งหน้าที่บริหารในปัจจุบัน โดยใช้ค่าความถี่ (Frequencies) และค่าร้อยละ (Percentage) และ 2) วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) เพื่อตรวจสอบและยืนยันองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย มีค่าสถิติที่ใช้ในการประเมินความสอดคล้องหรือความกลมกลืน (พูลพงค์ สุขสว่าง, 2557, หน้า 136-145; Hooper, Coughlan & Mullen, 2008, pp. 53-60) ได้แก่ (1) ค่าไคสแควร์ (Chi-square) ค่าไคสแควร์ที่คำนวณได้น้อยกว่าไคสแควร์ตารางหรือพิจารณาค่า p-value ต้องมากกว่า 0.05 คือค่าไคสแควร์ที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (2) ค่าไคสแควร์สัมพัทธ์ (Relative chi-square) น้อยกว่า 3.00 (3) ดัชนีวัดระดับความ



สอดคล้องหรือความกลมกลืน (Goodness-of-Fit Index: GFI) ควรมีค่ามากกว่า 0.90 (4) ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องหรือความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness-of Fit Index: AGFI) ควรมีค่ามากกว่า 0.80 (5) ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index: CFI) ควรมีค่ามากกว่า 0.90 (6) ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน RMSEA (Root Mean Square Error of approximation) ถ้ามีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่ารูปแบบมีความกลมกลืนดีมาก ถ้ามีค่าอยู่ระหว่าง 0.05 ถึง 0.08 แสดงว่าตัวแบบมีความกลมกลืนในระดับดีพอสมควร และถ้ามีค่าอยู่ระหว่าง 0.08 ถึง 0.10 แสดงว่าตัวแบบมีความกลมกลืนปานกลาง และ (7) ดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของเศษ (Root Mean Squared Residual: RMR) ซึ่งดัชนีจะใช้ได้ดีเมื่อตัวแปรสังเกตทั้งหมดเป็นตัวมาตรฐาน (Standard Variables)

4. สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง องค์ประกอบของพฤติกรรมกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของบุคลากรการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างจำนวน 316 คน มีผลสรุปได้ดังนี้ ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 196 คน (ร้อยละ 62.00) ส่วนมากอายุมากกว่า 50 ปี จำนวน 162 คน (ร้อยละ 51.26) วุฒิการศึกษาส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 160 คน (ร้อยละ 50.63) ประสบการณ์ในการทำงานในการทำงานส่วนมากอายุการทำงาน 21-30 ปี จำนวน 188 คน (ร้อยละ 37.30) และประสบการณ์ในการทำงานเป็นผู้บริหารส่วนมากเป็นผู้บริหารในระดับอื่นๆ เช่น หัวหน้าหน่วย ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่าย เป็นต้น จำนวน 283 คน (ร้อยละ 89.56)

2. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) พบว่า ผลการตรวจสอบเงื่อนไขข้อตกลงเบื้องต้น ค่า KMO เท่ากับ .956 แสดงถึงความเหมาะสมของข้อมูลทั้งหมดและตัวแปรปัจจัยต่างๆ ที่สามารถใช้วิเคราะห์องค์ประกอบได้ในระดับดีมากเพราะ KMO มีค่าสูง และจากการทดสอบ Bartlett's Test of Sphericity พบว่าตัวแปรปัจจัยต่างๆ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ (Chi-Square เท่ากับ 4010.832, df เท่ากับ 153 และค่า P-Value < .001) แสดงว่ามีเมทริกซ์ (Matrix) สหสัมพันธ์ของตัวแปรปัจจัยต่างๆ มีความสัมพันธ์กันและมีความเหมาะสมทำให้ข้อมูลที่ได้รับมาสามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบได้ ในการวิเคราะห์องค์ประกอบองค์ประกอบพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย จำนวน 18 ตัวแปร โดยข้อตกลงเบื้องต้นคือ ค่าไอเกน (Eigenvalues) มีค่ามากกว่า 1.00 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loadings) มีค่ามากกว่า 0.50 และเมื่อวิเคราะห์องค์ประกอบโดยการสกัดองค์ประกอบ (Factor Extraction) ด้วยวิธีวิเคราะห์ภาวะความน่าจะเป็นสูงสุด (Maximum Likelihood) และการหมุนแกนองค์ประกอบด้วยวิธีเวอริแมกซ์ (Varimax with Kaiser Normalization) พบว่า องค์ประกอบองค์ประกอบพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมใน



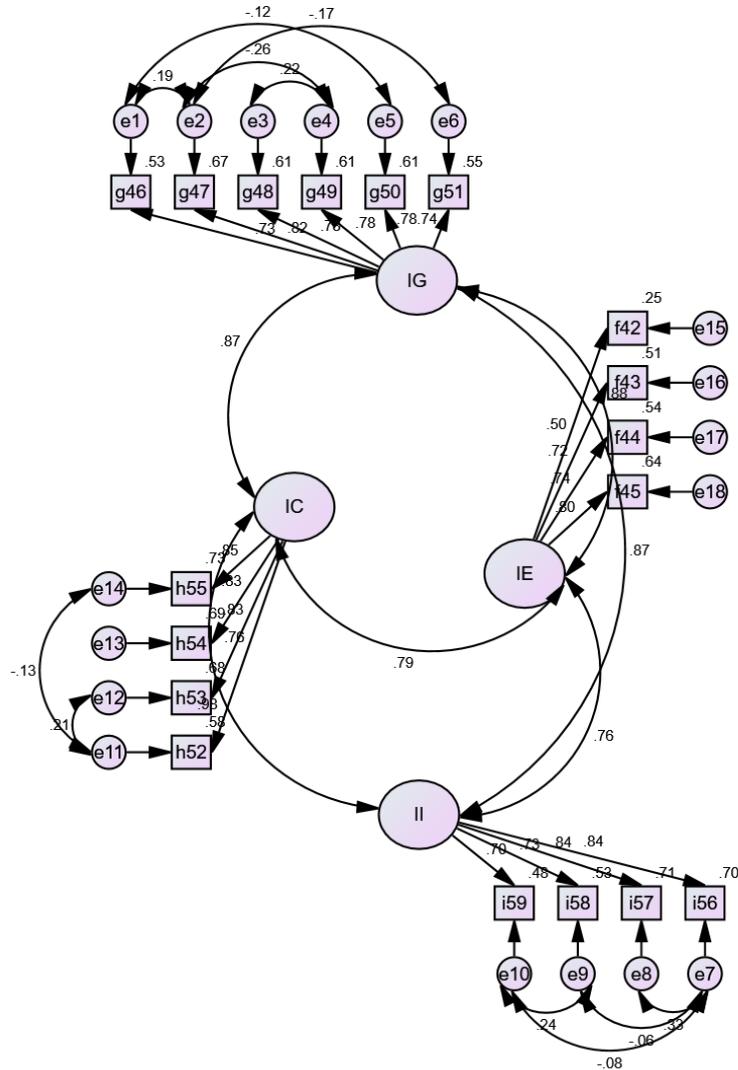
การทำงานของกรไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยสามารถจัดกลุ่มองค์ประกอบ ได้ 4 องค์ประกอบ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าไอเกน ค่าร้อยละของความแปรปรวน และร้อยละสะสมของความแปรปรวนของแต่ละองค์ประกอบพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน

องค์ประกอบ	ค่าไอเกน	ร้อยละของ ความแปรปรวน	ร้อยละสะสมของ ความแปรปรวน
1. พฤติกรรมการทำให้ความคิดเป็นที่ยอมรับ	10.052	55.846	55.846
2. พฤติกรรมให้นำความคิดลงสู่การปฏิบัติจริง	1.222	6.786	62.632
3. พฤติกรรมก่อเกิดความคิด	0.878	4.877	67.510
4. พฤติกรรมสำรวจค้นหาความคิด	0.701	3.897	71.407

จากตารางที่ 1 แสดงค่าไอเกน ค่าร้อยละและค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวนขององค์ประกอบพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของบุคลากรกรไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย จากการวิเคราะห์องค์ประกอบโดยการสกัดองค์ประกอบหลัก และหมุนแกนองค์ประกอบแบบอโรคอนอล ด้วยวิธีวาริแมกซ์ เมื่อนำค่าน้ำหนักองค์ประกอบของแต่ละตัวแปรไปพิจารณากับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ องค์ประกอบที่สามารถเข้าเกณฑ์โดยเรียงลำดับตามค่าไอเกนและค่าร้อยละของความแปรปรวนจากมากไปหาน้อย ซึ่งแต่ละองค์ประกอบมีค่าไอเกน ระหว่าง 0.701-10.052 สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ ร้อยละ 3.897-55.846 ทั้งหมดสามารถอธิบายความแปรปรวนได้รวมกันร้อยละ 55.846 ซึ่งสามารถจัดแบ่งกลุ่มองค์ประกอบตามค่าไอเกนได้ 4 กลุ่มองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดได้แก่ องค์ประกอบด้านพฤติกรรมการนำความคิดลงสู่การปฏิบัติจริง เนื่องจากสามารถอธิบายหรือตีความแปรปรวนของข้อมูลได้มากที่สุดถึง ร้อยละ 55.846 ส่วนองค์ประกอบด้านพฤติกรรมการก่อเกิดความคิด ด้านพฤติกรรมการทำให้ความคิดเป็นที่ยอมรับ และด้านพฤติกรรมการสำรวจค้นหาความคิด จะสำคัญรองลงมาตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันลำดับที่ 2 (Second order factors analysis) ขององค์ประกอบพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของบุคลากรกรไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และพบว่า องค์ประกอบพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของกรไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ประกอบด้วย องค์ประกอบด้านพฤติกรรมการทำให้ความคิดเป็นที่ยอมรับ ด้านพฤติกรรมการนำความคิดลงสู่การปฏิบัติจริง ด้านพฤติกรรมการก่อเกิดความคิด และด้านพฤติกรรมการสำรวจค้นหาความคิด ดังภาพประกอบที่ 1



ภาพที่ 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันลำดับที่ 2 ของตัวแปรองค์ประกอบพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน

เมื่อพิจารณาจากค่า P-Value เท่ากับ 0.15 ค่า χ^2/df (CMIN/DF) เท่ากับ 1.30 ค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของส่วนเหลือมาตรฐาน Root Mean Squared Residual (RMR) เท่ากับ 0.03 ซึ่งเข้าใกล้ 0 แสดงว่ารูปแบบโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในองค์ประกอบพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน Goodness of Fit Index (GFI) เท่ากับ 0.91 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว Adjust Goodness of Fit Index (AGFI) เท่ากับ 0.90 ซึ่งเป็นค่าที่สูงกว่า 0.8 และเข้าใกล้ 1.00 แสดงว่ารูปแบบโมเดลมีความสอดคล้องกับ



ข้อมูลเชิงประจักษ์ในพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ค่าดัชนีความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ Root Mean Square Effort of Approximation (RMSEA) เท่ากับ 0.04 และค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ Comparative Fit index (CFI) เท่ากับ 0.99 ซึ่งเป็นค่าที่สูงกว่า 0.9 แสดงว่ามีความสอดคล้องของโครงสร้างเชิงองค์ประกอบพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันลำดับที่ 2 ของตัวแปรองค์ประกอบพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน

ดัชนีความสอดคล้อง	ระดับที่ยอมรับได้	ค่าสถิติ	ความสอดคล้อง
P-VALUE	มากกว่า 0.05	0.15	สอดคล้อง
CMIN/DF	น้อยกว่า 2.00	1.30	สอดคล้อง
GFI	มากกว่า 0.90	0.91	สอดคล้อง
AGFI	มากกว่า 0.90	0.90	สอดคล้อง
RMSEA	น้อยกว่า 0.05	0.04	สอดคล้อง
RMR	น้อยกว่า 0.05	0.03	สอดคล้อง
CFI	มากกว่า 0.90	0.99	สอดคล้อง

5. อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) ด้วยวิธีการสกัดองค์ประกอบหลัก (Principal Component Analysis: PCA) และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) พบว่าองค์ประกอบพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย มีองค์ประกอบที่สำคัญ 4 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบด้านพฤติกรรมการสำรวจค้นหาความคิด ด้านพฤติกรรมการก่อเกิดความคิด ด้านพฤติกรรมการทำให้ความคิดเป็นที่ยอมรับ และด้านพฤติกรรมการนำความคิดลงสู่การปฏิบัติจริง

อภิปรายได้ว่า พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานจะทำให้บุคลากรของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยสามารถเข้าถึงปัญหาหรือพบช่องว่างจากมุมมองการปฏิบัติที่แตกต่างกัน การสร้างแนวคิดเป็นความคิดสร้างสรรค์ที่แปลกจน สามารถค้นหาความคิด และกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติมีการสร้างความคิดด้วยการสนับสนุนแนวคิดที่สร้างสรรค์ โดยการยอมรับในความสามารถในแนวความคิด จนสามารถนำไปสู่การปฏิบัติจนได้บริการหรือ กระบวนการในการทำงานอย่างต่อเนื่องในองค์กร สอดคล้องกับเดอจอง



และเดนฮาร์ทอง (De Jong, & Den Hartog, 2008) ระบุว่า ผู้ที่มีการสร้างแนวความคิดที่ดีคือบุคคลที่สามารถเข้าถึงปัญหาหรือพบช่องว่างจากมุมมองที่แตกต่างกัน การสร้างแนวความคิดจึงเป็นการคิดสร้างสรรค์ที่แปลกใหม่และมีจุดมุ่งหมายในการปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงาน และนอกจากนี้ เดอจอง และเดนฮาร์ทอง (De Jong, & Den Hartog, 2010, pp. 23-36) ยังระบุว่า พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานเป็นพฤติกรรมเฉพาะบุคคลที่แสดงให้เห็นถึงความตั้งใจ และความพยายามที่จะทำให้ผู้อื่นได้เห็นถึงความตั้งใจนั้นผ่านความคิด กระบวนการ หรือวิธีปฏิบัติงานตามบทบาทที่ได้รับในรูปแบบใหม่ที่คิดว่าเป็นประโยชน์ทั้งภารกิจที่ได้รับมอบหมายตามบทบาทของแต่ละบุคคลต่อหน่วยงานและต่อองค์กร และนำไปสู่ผลงานดำเนินงานที่ดีขององค์กรได้ โดยสิ่งที่เกิดขึ้นใหม่ เหล่านั้นเป็นความแตกต่างไปจากความคิด กระบวนการ หรือวิธีปฏิบัติที่เคยปฏิบัติเป็นพฤติกรรมพิเศษที่เกิดขึ้นจากพฤติกรรมบทบาทเดิมของผู้ปฏิบัติ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการสนับสนุนหรือการประยุกต์ใช้ความคิด กระบวนการ ผลิตภัณฑ์ หรือขั้นตอนการทำงานใหม่ ที่จะใช้แก้ไขปัญหาหรือสร้างประโยชน์ให้แก่องค์กรได้ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษา Needleman et al. (2002, pp. 1715-1722) และของ Hall (2003, pp. 217-226) ที่ระบุว่า พยาบาลเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในระบบการดูแลสุขภาพ พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ มีความจำเป็นต่อการพัฒนาคุณภาพของการบริการในระบบการดูแลสุขภาพ เพื่อการบรรลุผลลัพธ์ที่ดีในการดูแลสุขภาพ สอดคล้องกับการศึกษาของ Middelkoop (2016) ได้ศึกษาในกลุ่มของพนักงานและผู้จัดการบริษัทในประเทศ เนเธอร์แลนด์ โดยศึกษาพฤติกรรมงานการสร้างนวัตกรรมในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ($\beta = 0.465, p < .01$) สอดคล้องกับการศึกษาของ Nasir et al. (2018) ที่ศึกษาพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐ ($\beta = 0.25, p < .013$) สอดคล้องกับการศึกษาของ Dörner (2012) ที่ศึกษาในกลุ่มผู้บริหารและพนักงานของบริษัทประกันชีวิต ประเทศสวีตเซอร์แลนด์ พบว่า พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ($\beta = 0.74, p < .001$) และสอดคล้องกับการศึกษาของดอร์เนอร์ (Dörner, 2012) มีข้อเสนอแนะว่าควรส่งเสริมให้พนักงานได้ใช้ความคิดใหม่ๆ และแสวงหาทางเลือกและเทคโนโลยีใหม่ๆ ใช้วิธีการทำงานใหม่ๆ ตรวจสอบและใช้ทรัพยากรที่จะทำให้ความคิดใหม่เกิดขึ้น และส่งเสริมให้พนักงานได้มีการเพิ่มการรับรู้สมรรถนะส่วนบุคคลทางนวัตกรรม เพื่อให้เกิดพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน เพื่อการบรรลุผลการปฏิบัติงาน (Dörner, 2012) ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวที่เกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ในการค้นหาปัญหาและการสร้างแนวคิดใหม่ยังรวมถึงพฤติกรรมที่นำไปสู่การปฏิบัติที่มีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม การประยุกต์ใช้ความรู้ใหม่หรือการปรับปรุงกระบวนการเพื่อเพิ่มผลการปฏิบัติงานในการทำงานส่วนบุคคลและองค์กร (Bos-Nehles, Renkema, & Janssen, 2017, pp. 1228-1253) พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานจึงเป็นการรับรู้ถึงปัญหาที่เกิดขึ้นพร้อมกับมีการริเริ่มและมีการปฏิบัติจากแนวคิดใหม่ๆ เพื่อให้เกิด



ประโยชน์เป็นการเพิ่มผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคล (De Jong, & Den Hartog, 2007, pp. 41-64)

6. ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

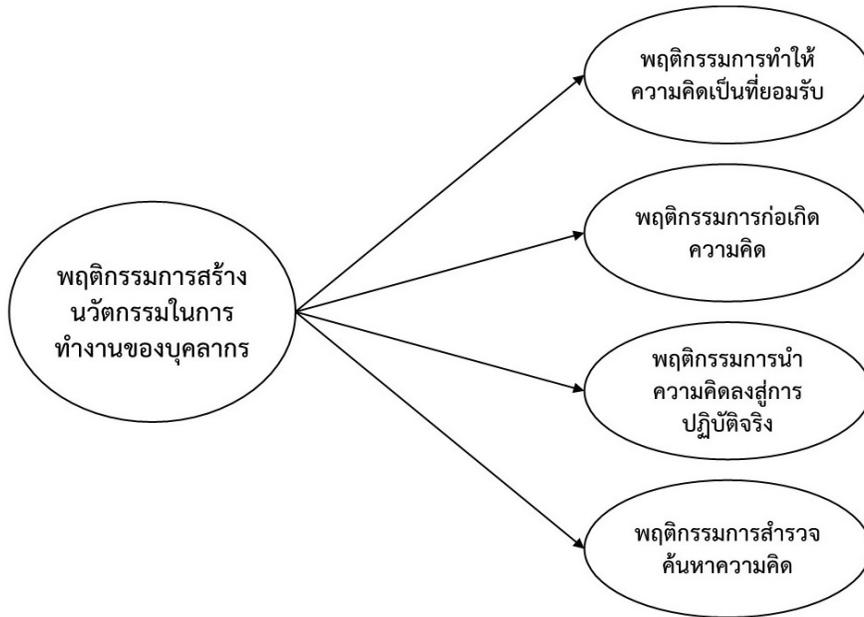
จากผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของบุคลากรการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยด้านพฤติกรรมการทำงานทำให้เกิดความคิดเป็นที่ยอมรับมีค่าคะแนนเฉลี่ยมากกว่าด้านอื่น จึงควรนำข้อค้นพบจากงานวิจัยนี้ไปเป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคลเพื่อทำให้เกิดการปฏิบัติงานที่ดีที่สุด โดยจัดหาเวทีที่จะทำให้เกิดความเชื่อมโยงขององค์ความรู้ที่มีอยู่ในตัวบุคลากรเพื่อให้ทุกคนสามารถเข้าถึงความรู้และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ รวมถึงการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพส่งผลให้มีพฤติกรรมการทำงานทำให้เกิดความคิดได้รับการยอมรับ และนำความคิดลงสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนพฤติกรรมการทำงานสำรวจค้นคว้าความคิดที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่นผู้บริหารจึงมีการวางแผนพัฒนาบุคลากรในระดับปฏิบัติให้มีการจัดอบรมเกี่ยวกับการจัดการความรู้ เพื่อค้นหาความรู้ที่มีอยู่ในองค์กร เพื่อประโยชน์ในการนำองค์ความรู้ดังกล่าวไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาวิจัยองค์ประกอบพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของบุคลากรในรัฐวิสาหกิจและบริษัทเอกชนด้านพลังงานไฟฟ้าอื่นๆ และรัฐวิสาหกิจด้านอื่นๆ ในประเทศไทยเพื่อให้เห็นข้อมูลเชิงเปรียบเทียบในบริบทและลักษณะขององค์กรที่มีความแตกต่างกัน

7. องค์ความรู้ที่ได้รับ

จากการที่การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) ได้กำหนดแนวทางในการขับเคลื่อนองค์กรด้วยนวัตกรรม ไม่ว่าจะเป็นด้านพลังงานซึ่งเป็นภารกิจหลักหรือภารกิจการสังคมมาเป็นเวลานาน โดยได้นำเทคโนโลยีใหม่ๆ เกี่ยวกับพลังงานหมุนเวียนมาใช้ ซึ่งมีการตื่นตัวเรื่องการเปลี่ยนแปลงของภูมิอากาศและการลดการใช้เชื้อเพลิงฟอสซิล ซึ่งนวัตกรรมเหล่านี้ชี้ให้เห็นว่า กฟผ. ยังคงมุ่งมั่นในการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมด้านพลังงาน อย่างไรก็ตามเพื่อเสริมสร้างภาพลักษณ์องค์กรให้ประชาชนมีความรู้สึกที่ดีโดยการนำนวัตกรรมช่วยเหลือในเรื่องต่างๆ ทั่วไป ดังนั้น กฟผ. จึงเป็นองค์กรที่มีความพร้อมในด้านการขับเคลื่อนองค์กรด้วยนวัตกรรมทำให้เกิดการพัฒนาการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งจากผลการวิจัยพบว่ารูปแบบของพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยมี 4 องค์ประกอบ สามารถสรุปเป็นแผนภาพ ดังภาพประกอบที่ 2 ดังนี้



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ที่ได้รับ

จากผลการวิจัยดังกล่าวชี้ให้เห็นว่า องค์ประกอบพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของบุคลากรการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยมีปัจจัยที่สำคัญ 4 ด้าน ซึ่งปัจจัยที่มีความสำคัญอันดับแรกคือ พฤติกรรมทำให้ความคิดเป็นที่ยอมรับ โดยบุคลากรต้องระดมการสนับสนุนเพื่อให้เกิดแนวคิดเชิงนวัตกรรมในการทำงาน โดยบุคลากรต้องได้รับการสนับสนุนแนวคิดใหม่ๆ เพื่อพัฒนาการทำงานจากผู้บริหารในลำดับถัดไปและเพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ต้องนำเสนอความคิดสร้างสรรค์ให้แก่ผู้ร่วมงานเห็นความสำคัญของการพัฒนางาน และต้องพยายามโน้มน้าวให้ผู้ร่วมงานยอมรับความคิดใหม่หรือวิธีการทำงานใหม่ที่มีประโยชน์ต่อผู้รับบริการและการพัฒนาหน่วยงาน ภายใน กฟผ. ปัจจัยที่สองคือ พฤติกรรมนำความคิดลงสู่การปฏิบัติ โดยที่บุคลากรต้องนำแนวคิดใหม่หรือประยุกต์ใช้วิธีการใหม่ลงสู่การปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประโยชน์ในองค์กร ต้องนำนวัตกรรมหรือรูปแบบการทำงานใหม่ที่พัฒนาขึ้นมาใช้กับการทำงานประจำในหน่วยงานอย่างเป็นรูปธรรม ต้องสนับสนุนให้มีการนำความคิดสร้างสรรค์ไปพัฒนาการปฏิบัติงานประจำในหน่วยงาน และต้องแสดงออกถึงความมุ่งมั่นพัฒนาสิ่งใหม่ๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการทำงานในหน่วยงาน ปัจจัยที่สามคือพฤติกรรมก่อให้เกิดความคิด โดยบุคลากรต้องทบทวนวิธีการปรับปรุงการบริการต่างๆ ในหน่วยงานของท่านให้ดีขึ้นด้วยแนวคิดใหม่ๆ ต้องค้นหาวิธีการเทคนิค และบริการใหม่ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อพัฒนาการบริการของหน่วยงาน ต้องสำรวจอุปกรณ์ เครื่องมือในการทำงานที่มีอยู่เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการบริหารหน่วยงาน ต้องแก้ปัญหาใหม่ๆ ในหน่วย



งานด้วยความคิดสร้างสรรค์หรือการคิดนอกกรอบที่สอดคล้องกับระเบียบหน่วยงาน ต้องคิดค้นวิธีการใหม่ๆ เพื่อจัดลำดับการทำงานภายในหน่วยงานให้ดีขึ้น และต้องพัฒนาต่อยอดแนวคิดการให้บริการหรือการบริหารจัดการแบบวิถีใหม่ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงแบบการบริหารจัดการองค์การ และปัจจัยที่สี่คือ พฤติกรรมการสำรวจค้นความคิด โดยที่บุคลากรต้องใส่ใจกับประเด็นเรื่องราวใหม่ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน แม้ว่าสิ่งนั้นอยู่นอกเหนือจากงานประจำ ต้องแสวงหาโอกาสแสดงความคิดเห็นต่อยอดการพัฒนา เพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงานหรือบริการจากสถานการณ์และปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์การ ต้องค้นหาช่องทางการพัฒนางานด้วยแนวทางใหม่หรือนวัตกรรมใหม่ในหน่วยงานจากการสังเกตการทำงานด้วยตัวท่านเอง และต้องทำการสำรวจการจัดบริการใหม่ๆ ที่มีขึ้นในหน่วยงานอยู่เสมอ

เอกสารอ้างอิง

- การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.). (2565). *โครงสร้างองค์กรฝ่ายทรัพยากรบุคคลการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย*. เข้าถึงได้จาก <http://www.intranet.egat.co.th>
- _____. (2565). *รายงานประจำปี พ.ศ. 2564*. เข้าถึงได้จาก <https://www.egat.co.th/images/businessop/annual-report/2564/annual-report-64-th.pdf>
- กุลชลี จงเจริญ. (2561). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม*. เข้าถึงได้จาก <https://thaitgri.org/?p=36172>
- พูลพงศ์ สุขสว่าง. (2557). หลักการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง. *วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์*, 6(2), 136-145.
- สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ. (2564). *คู่มือการประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจ*. เข้าถึงได้จาก <http://www.sepo.go.th/pes/contents/27>
- Bos-Nehles, A. C., Renkema, M., & Janssen, M. (2017). HRM and innovative work behaviour: A systematic literature review. *Personnel Review*, 46(7), 1228-1253.
- De Jong, J. P., & Den Hartog, D. N. (2007). How leaders influence employees' innovative behavior. *European Journal of Innovation Management*, 10(1), 41-64.
- _____. (2008). *Innovative work behavior: Measurement and validation*. Retrieved from <http://ondernemerschap.panteia.nl/pdf-ez/h200820.pdf>
- _____. (2010). Measuring Innovative Work Behaviors. *Creativity and Innovation Management*, 19(1), 23-36.
- Dörner, N. (2012). *Innovative Work Behavior: The Roles of Employee Expectations and Effects on Job Performance*. (Doctor of Philosophy Dissertation). Switzerland: University of St. Gallen.



- Hall, L. M. (2003). Nursing staff mix models and outcomes. *Journal of Advanced Nursing*, 44(2), 217-226.
- Hooper, D., Coughlan, J., & Mullen, M. R. (2008). Structural Equation Modelling: Guidelines for Determining Model Fit. *The Electronic Journal of Business Research Methods*, 6, 53-60.
- Likert, R. (1976). *New Ways of Management conflict*. New York: McGraw-Hill.
- Middelkoop, C. (2016). *How does innovative work behavior of employee effect their individual job performance*. (Master thesis). Netherlands: University of twenty, Netherlands.
- Nasir, S., et al. (2013). *Modern entrepreneurship and E-business innovations*. USA: IGI Global.
- Needleman, J., et al. (2002). Nurse-staffing levels and the quality of care in hospitals. *New England Journal of Medicine*, 346(22), 1715-1722.
- Yamane, T. (1973). *Taro Statistic: An Introductory Analysis*. New York: Harper & row.