

การสังเคราะห์ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม A SYNTHESIS OF THE THEORIES IN INNOVATIVE BEHAVIOR

ธารทิพย์ พจน์สุภาพ

Thantip Pojsupap

สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

Faculty of Business Administration, Department of Management, Kasembundit University

รุ่งอรุณ กระแสร์สินธุ์

Rungarun Khasasin

สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์แบบญี่ปุ่น คณะบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น

Faculty of Business Administration, Department of Japanese Human Resources Management,
Thai-Nichi Institute of Technology

ปราณี คงธนสมุทร

Pranee Kongtanasamut

สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

Faculty of Business Administration, Department of Management, Kasembundit University

อาจารย์ ประจวบเหมาะ

Arjaree Prachuabmoh

สาขาวิชาการจัดการ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

Faculty of Management Science, Department of Management, Chandrakasem Rajabhat University

บทคัดย่อ

การวิจัยจากเอกสารนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อค้นหา และสังเคราะห์ทฤษฎีที่ถูกนำมาใช้เพื่ออธิบายการสร้างพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของผู้ปฏิบัติงาน โดยใช้วิธีการทบทวนวรรณกรรมและการวิเคราะห์เนื้อหา จากงานวิจัยจำนวน 25 เรื่อง ผลการศึกษาบ่งชี้ว่า ในการอธิบายพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของผู้ปฏิบัติงานในองค์การถูกเชื่อมโยงกับทฤษฎี 2 กลุ่มคือ กลุ่มแรกจะมุ่งเน้นการอธิบายปัจจัยภายในระดับบุคคล และกลุ่มที่ 2 จะมุ่งเน้นการอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวบุคคลกับปัจจัยภายนอก หมายรวมถึง บรรยากาศสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน คุณลักษณะงาน เป้าหมาย และบทบาทภาวะผู้นำขององค์การ ซึ่งข้อค้นพบแสดงให้เห็นถึงองค์ประกอบสำคัญที่ใช้อธิบายลักษณะของปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นจริงและเป็นประโยชน์ต่อการนำไปสู่การตั้งข้อเสนอมติฐานเพื่อการทดสอบเชิงประจักษ์ต่อไป

คำสำคัญ: ทฤษฎี พฤติกรรมเชิงนวัตกรรม การทบทวนวรรณกรรม

ABSTRACT

This documentary research aims to search and synthesize the theories on employee innovative behavior by using a literature review and content analysis. Research Synthesis based on 25 topics. The results of the study indicated that the theories on innovative behavior is composed of 2 major themes; 1) The first theme focuses on explaining the factors on the individual level, and 2) explaining on the relationship between the person and the external factors including work environment, job characteristic, goal and leadership role of the organization. The results from this study show that using the highlighted elements to explain the phenomena existing in the present and creating all research hypotheses or propositions for further empirical testing.

Keywords: Theory, Innovative Behavior, Literature Reviews

บทนำ

ในอดีตเชื่อว่า แรงงาน เงินทุน และที่ดิน เป็นองค์ประกอบจำเป็นต่อการผลิต แต่ในปัจจุบันเพื่อความอยู่รอดภายใต้สภาพแวดล้อมที่เต็มไปด้วยการแข่งขัน องค์การต้องมุ่งเน้นไปที่การขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม บนฐานความรู้ นวัตกรรมจึงมีบทบาทสำคัญในการปรับปรุงกระบวนการภายในและผลลัพธ์ขององค์การ นวัตกรรมหมายถึง ผลิตภัณฑ์และกระบวนการทั้งหมดที่เป็นสิ่งใหม่ และเป็นประโยชน์สำหรับการจัดการปัญหาและความท้าทายต่าง ๆ ในการทำงาน การเปลี่ยนแปลงในองค์การจำเป็นต้องอาศัยพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งถือเป็นสินทรัพย์ที่ไม่มีตัวตนที่มีส่วนช่วยให้องค์การประสบความสำเร็จและเกิดความได้เปรียบในการแข่งขัน พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในบริบทของการบริหารองค์การนั้นแสดงให้เห็นถึงการกระทำที่ซับซ้อน ซึ่งเกี่ยวข้องกับ ความตั้งใจในการเสริมสร้างให้เกิดแนวความคิดใหม่ การแสวงหาแนวทาง และการเผยแพร่องค์ความรู้ใหม่โดยมุ่งเน้นการนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน ดังนั้นพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมจึงเป็นสิ่งที่ต้องได้รับการสนับสนุนจากองค์การ นวัตกรรม (Scott and Bruce, 1994; Janssen, 2005)

ทบทวนวรรณกรรม

การทบทวนวรรณกรรม เป็นวิธีที่มีแบบแผนที่ดีในการแสวงหาความรู้ในการวิจัย เมื่อเวลาเปลี่ยนไปส่งผลให้จำนวนการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมมีเพิ่มมากขึ้น ข้อมูลและผลลัพธ์จากการศึกษาวิจัยอาจเปลี่ยนแปลงไป อีกทั้งยังเป็นที่น่าพอใจได้ว่า ผลวิจัยบางส่วนมีข้อขัดแย้งหรือบางส่วนมีผลวิจัยที่สอดคล้องในทิศทางเดียวกันก็ได้ วิธีที่ผู้วิจัยสามารถนำมาใช้เพื่อประโยชน์ในการทบทวนวรรณกรรมมีหลากหลายวิธี เช่น การสังเคราะห์เชิงพรรณนา การสังเคราะห์อย่างเป็นระบบ การวิเคราะห์อภิमान เป็นต้น การสังเคราะห์สามารถจำแนกได้เป็น 2 กลุ่มใหญ่ คือ 1) การสังเคราะห์เชิงคุณภาพ จะเน้นการบรรยายเชิงพรรณนาเพื่อนำไปสู่ข้อสรุปในประเด็นที่ศึกษา และ 2) การสังเคราะห์เชิงปริมาณ จะนำการวิเคราะห์ตัวเลขและเทคนิคทางสถิติมาช่วยในการวิเคราะห์ผลการวิจัย เช่น วิธีการวิเคราะห์อภิमानตามแนวคิดของ Glass จะอาศัยการประมาณค่าขนาดอิทธิพล วิธีการวิเคราะห์อภิमानตามแนวคิดของ Hunter จะมุ่งเน้นการ

สังเคราะห์งานวิจัยเชิงสหสัมพันธ์มากกว่า (Wiratchai, 1999) การทบทวนวรรณกรรมมีความสำคัญยิ่งต่อการศึกษารววิจัย ในอดีตที่ผ่านมาการศึกษาในด้านวิทยาศาสตร์การแพทย์ ได้ให้ความสำคัญกับความพยายามปรับปรุงกระบวนการตรวจสอบหลักฐาน โดยการสังเคราะห์ข้อมูลให้มีคุณภาพและมีความโปร่งใส สอดคล้องกับ Hannes et.al. (2007) Bettany-Saltikov (2012) ที่อธิบายว่าจุดมุ่งหมายของการสังเคราะห์อย่างเป็นระบบ คือเพื่อให้ได้คำตอบที่ชัดเจนและตรงกับคำถามวิจัยที่มีความเฉพาะเจาะจง และสามารถทำซ้ำได้ซึ่งช่วยลดความโน้มเอียง แม้ว่าวิธีการนี้จะคล้ายคลึงกับการสังเคราะห์เชิงพรรณนาแบบเดิม กล่าวคือการทบทวนวรรณกรรมแบบเดิมอาจเป็นความคิด ความพึงพอใจของผู้ทำการทบทวน โดยบางครั้งอาจมีความลำเอียง ซึ่งอาจนำมาซึ่งข้อสรุปที่แตกต่างไม่เหมือนกันได้ การสังเคราะห์อย่างเป็นระบบยังมีความได้เปรียบในแง่ของการออกแบบขั้นตอนที่มีคุณภาพดีกว่า ยิ่งไปกว่านั้นยังมีจุดแข็งจากข้อเท็จจริงที่ว่าวิธีนี้เป็นไปตามแนวทางวิทยาศาสตร์ ซึ่งมีแบบแผนที่ดีนั่นเอง (Petticrew and Roberts, 2006)

ผู้ปฏิบัติงานและนักวิทยาศาสตร์จำนวนมากให้ข้อเสนอว่าองค์กรสามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมได้อย่างต่อเนื่องโดยเชื่อมโยงนวัตกรรมกับพนักงานแต่ละคน (Sharma and Chrisman, 1999; De Jong and Den Hartog, 2007) พวกเขาเหล่านั้นสามารถสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ได้เพราะมันอาจมีส่วนเกี่ยวข้องกับการทำงานที่รับผิดชอบโดยตรงหรืออาจแสดงออกถึงพฤติกรรมที่เป็นนวัตกรรมใหม่โดยธรรมชาติตามความสมัครใจ ดังนั้นพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม จึงครอบคลุมทั้งพฤติกรรมที่เกิดขึ้นด้วยตัวเองหรือมาจากคนอื่น และการมีสำนึกหรือการใช้ความคิดใหม่ในการทำงาน (Yuan and Woodman, 2010) บริษัท 3M IBM และ Amazon ถือว่าเป็นตัวอย่างองค์กรธุรกิจที่แสดงให้เห็นผลลัพธ์ที่ชัดเจนถึงพฤติกรรมที่เป็นนวัตกรรมใหม่ พฤติกรรมการทำงานที่สร้างสรรค์ของพนักงานมีความสำคัญอย่างยิ่งในแนวคิดหลักการบริหารงานแบบร่วมสมัย เช่น การปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง ไคเซ็น ความเป็นผู้ประกอบการขององค์การ เป็นต้น ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1980 เป็นต้นมา นวัตกรรมถูกพิจารณาในเชิงพฤติกรรมของมนุษย์และมีความแพร่หลาย

ในการศึกษามากขึ้น ทั้งในงานวิจัยด้านบริหารศาสตร์ ด้านการสื่อสาร ด้านมานุษยวิทยาเพื่อจิตวิทยาและสังคมวิทยา คำว่า “พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน” ถูกนำมาใช้ครั้งแรกในงานวิจัยด้านจิตวิทยา โดยถูกอธิบายในเชิงกระบวนการซึ่งประกอบด้วย การตระหนักถึงปัญหา การส่งเสริมสนับสนุนความคิดใหม่ และการนำความคิดใหม่ไปสู่การปฏิบัติจริงภายใต้บริบทการทำงานของกลุ่มหรือองค์กร (West and Farr, 1990) ในระยะต่อมางานวิจัยด้านพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานถูกอธิบายในชุดของพฤติกรรม ซึ่งประกอบด้วย การสำรวจโอกาส การสร้างแนวความคิดใหม่ การเป็นผู้นำความคิดโดยมองหาการมีส่วนร่วมสนับสนุนความคิด และการประยุกต์ความคิดใหม่ให้เกิดผล เช่น ในงานของ Scott and Bruce (1994) Janssen (2000) เป็นต้น พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมอาจเริ่มตั้งแต่การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้น ไปจนถึงการพัฒนาแนวคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ แตกต่างจากเดิมโดยสิ้นเชิง ซึ่งมีผลต่อกระบวนการหรือผลิตภัณฑ์ทั่วทั้งองค์กร การศึกษางานวิจัยในอดีตชี้ให้เห็นว่าองค์กรต่าง ๆ สามารถได้ประโยชน์จากพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคคล Miron et al.(2004) พบว่าการแสดงออกซึ่งพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคคล ไม่ได้ส่งผลต่อการลดทอนคุณภาพและประสิทธิภาพของการทำงานตามปกติ ด้วยเพราะพวกเขาเหล่านั้นมีความสามารถในการปรับสมดุลระหว่างการสร้างนวัตกรรมและให้ความสำคัญกับการทำงานปกติ หากองค์กรไม่สามารถบริหารให้ผู้ปฏิบัติงานสร้างพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมได้อย่างต่อเนื่อง อาจส่งผลทำให้ไม่สามารถรักษาระดับของการมีนวัตกรรมให้คงอยู่กับองค์กรได้ในระยะยาว (Cormican and O'Sullivan, 2004)

การศึกษาวิจัยนั้น เป็นกระบวนการแสวงหาความรู้ที่มีแบบแผน นอกจากจะมีเป้าประสงค์เพื่อแก้ไขปัญหาแล้ว การวิจัยยังมีส่วนช่วยให้สร้างทฤษฎีใหม่และพิสูจน์ตรวจสอบทฤษฎีที่มีอยู่แล้ว กล่าวคือเมื่อเวลาเปลี่ยนไปมีสิ่งใดที่แปรเปลี่ยนไปบ้างซึ่งทฤษฎีเดิมไม่สามารถอธิบายได้ สิ่งสำคัญที่ผู้วิจัยต้องตระหนักถึงคือการอธิบายปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นบนทฤษฎีที่มีอยู่เดิม อีกทั้งทฤษฎียังเป็นที่มาของกรอบแนวความคิดในการวิจัย และทฤษฎียังมีบทบาทสำคัญต่อการเรียบเรียงความรู้ที่เกี่ยวข้องในเรื่องนั้น ๆ อย่างเป็นระบบอีกด้วย สำหรับการวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมมีจำนวนเพิ่มขึ้นอย่าง

มากนับตั้งแต่ปี ค.ศ. 1994 เป็นต้นมา จากความสำคัญที่กล่าวมาข้างต้น จึงนำมาสู่สร้างกรอบการศึกษาวิจัยครั้งนี้ โดยผู้วิจัยมุ่งเน้นกระบวนการทบทวนวรรณกรรมเพื่อค้นหาและสังเคราะห์แนวคิดเชิงทฤษฎีที่ถูกนำมาใช้เพื่ออธิบายการสร้างพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร ซึ่งผลจากการศึกษาในครั้งนี้ทำให้ทราบสภาพความเป็นไปของงานวิจัยที่ผ่านมาในอดีตและทำให้มองเห็นช่องว่างในการวิจัยที่ยังขาดหายไป เพื่อนำไปสู่การเติมเต็มความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการระบุตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรเพื่อพัฒนากรอบแนวคิดสำหรับการวิจัยในอนาคต

วิธีการวิจัย

ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตของการวิจัย โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้สำหรับการศึกษาทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบครั้งนี้คือ งานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในตัวผู้ปฏิบัติงานในองค์กร ตามเกณฑ์ที่กำหนดดังต่อไปนี้ 1) เป็นงานวิจัยที่ศึกษาในกลุ่มบุคคลในฐานะผู้ปฏิบัติงานในองค์กร 2) เป็นงานวิจัยที่มีการ ศึกษาพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมเป็นตัวแปรตาม และ 3) เป็นงานวิจัยที่มีรูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงพรรณนา ไม่รวมการศึกษาเชิงทดลอง การศึกษากึ่งทดลอง และงานวิจัยเชิงปฏิบัติการ ผู้วิจัยอาศัยการทบทวนวรรณกรรมตามแนวทางของ Tranfield et al. (2003) Khemthong (2009) โดยขั้นตอนแรกเริ่มจากการระบุความจำเป็นของการศึกษาทบทวนวรรณกรรมอื่น นำไปสู่การสร้างคำถามของวิจัยครั้งนี้ว่า การสร้างพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในตัวผู้ปฏิบัติงานนั้น มีแนวคิดทฤษฎีใดบ้างที่เกี่ยวข้องกับปรากฏการณ์ที่ต้องการศึกษา ขั้นตอนต่อมาคือ การดำเนินการทบทวนวรรณกรรม ผู้วิจัยได้กำหนดหลัก เกณฑ์ในการคัดเลือกรงานวิจัยที่ถูกนำมาใช้ในการทบทวนวรรณกรรมดังนี้

- กำหนดคำสำคัญหรือคำหลักในการค้นหา โดยคำสำคัญในการค้นหาครั้งนี้ คือ “Innovative Work Behavior” “Innovative Behavior” “Employee Innovative Behavior”
- กำหนดขอบเขตด้านระยะเวลาในการสืบค้น ผู้วิจัยจะกำหนดระยะเวลาสืบค้นย้อนหลังไป 20 ปี
- กำหนดฐานข้อมูลในการสืบค้น ผู้วิจัยเลือกสืบค้นข้อมูลงานวิจัยผ่านเว็บไซต์สำนักบรรณสาร ของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ โดยใช้ฐานข้อมูลออนไลน์ EBSCO

Academic Search Engine ซึ่งเป็นฐานข้อมูลทางวิชาการที่ครอบคลุมสหสาขาวิชา ซึ่งมีวารสารที่ผ่านการประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิมากกว่า 7,300 รายการ อีกทั้งฐานข้อมูลนี้ยังมีการนำเสนอเนื้อหาแบบ PDF สามารถสืบค้นย้อนหลังได้ ซึ่งมีข้อดีในด้านความสะดวก รวดเร็ว และประหยัดค่าใช้จ่ายในการรวบรวมงานวิจัย สอดคล้องกับ Parkvithee and Narkchai (2018) ที่ระบุว่า การอาศัยข้อมูลทุติยภูมิมีความสำคัญต่องานวิจัย ผู้วิจัยสามารถประหยัดค่าใช้จ่ายและลดระยะเวลาลงไปได้มาก และผู้วิจัยควรเลือกใช้ข้อมูลทุติยภูมิที่ทราบแหล่งอ้างอิงและสามารถทำการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลได้

- การกลั่นกรองงานและการประเมินคุณภาพผลลัพธ์จากการสืบค้นงานวิจัยที่ผ่านตามเกณฑ์คัดเข้า (Inclusion Criteria) ทุกเรื่องจะถูกกลั่นกรอง โดยผู้วิจัยจะทำกลั่นกรองเนื้อหาของผลงานทั้งหมดอีกรอบ เพื่อให้ผลการสืบค้นมีความเฉพาะเจาะจงมากขึ้น จึงกำหนดในแสดงผลการค้นหางานวิจัยที่มีค่าสำคัญปรากฏในชื่องานวิจัย อีกทั้งงานวิจัยที่ถูกเผยแพร่ในฐานข้อมูลนั้นต้องเป็นภาษาอังกฤษ และเป็นเอกสารรายงานฉบับสมบูรณ์ (Full Text) งานใดที่ไม่ได้นำเสนอเป็นภาษาอังกฤษและไม่สามารถเข้าถึงรายงานฉบับสมบูรณ์ ได้จะถูกคัดออก จากนั้นผู้วิจัยจะทำการ ศึกษาจากบทคัดย่อของรายงานวิจัยที่ถูกสืบค้นได้ จะพิจารณาเลือกเฉพาะงานวิจัยที่ศึกษาการสร้างพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร ซึ่งงานวิจัยที่ผ่านการคัดเลือกจะถูกนำเข้าสู่กระบวนการประเมินคุณภาพ โดยอาศัยผู้พิจารณากรรมการร่วมจำนวน 2 ท่าน ซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญ ด้านการบริหารและการจัดการองค์การ และมีความเป็นอิสระต่อกัน โดยผู้พิจารณากรรมการร่วมทั้ง 2 ท่านจะแสดงความคิดเห็นลงในแบบกลั่นกรองงาน และการประเมินคุณภาพงานวิจัยโดยผู้ทรงคุณวุฒิ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ภายหลังจากผ่านขั้นตอนการกลั่นกรองงานและการประเมินคุณภาพโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 2 ท่านแล้ว ผู้วิจัยจึงอาศัยกระบวนการวิเคราะห์ความน่าเชื่อถือของกระบวนการกลั่นกรองคัดเลือกงานอีกครั้ง เพื่อนำไปสู่ข้อสรุปที่ได้จากการวัดความเห็นพ้องต้องกันของผู้ทรงคุณวุฒิ 2 ท่าน ในการวิเคราะห์ความน่าเชื่อถือของกระบวนการกลั่นกรองคัดเลือกงาน ผู้วิจัยจะอาศัยการวัดความสอดคล้องกัน

โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์ Cohen's Kappa Coefficient (Cohen, 1960) หากเกิดการตัดสินใจในการเลือกงานวิจัยไม่เหมือนกัน เช่น กรณีที่ผู้ทรงคุณวุฒิคนหนึ่งเลือก แต่ผู้ทรงคุณวุฒิอีกคนหนึ่งไม่เลือกงานนั้น ผู้วิจัยก็จะนำงานวิจัยดังกล่าวมาพิจารณาร่วมกันอีกครั้งหนึ่งเพื่อหาข้อสรุปว่าควรจะเลือกบทความนั้นหรือไม่ ในการแปลความหมายของค่าสัมประสิทธิ์ Kappa อาศัยเกณฑ์ของ Landis and Koch (1977) จากนั้นผู้วิจัยจะบันทึกข้อมูลลงในแบบบันทึกข้อมูลใช้ในการทบทวนอย่างเป็นระบบ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา ซึ่งเป็นเทคนิคการวิจัยที่อาศัยการพรรณนาเนื้อหาของสิ่งที่ปรากฏอย่างแท้จริง

ผลการศึกษา

1. ผลการสืบค้นและคัดเลือกงานวิจัย

จากการสืบค้นงานวิจัยพบว่า มีผลงานวิจัยที่เผยแพร่ระหว่างปี ค.ศ. 1998–2018 ที่ผ่านตามเกณฑ์คัดเข้า จำนวน 533 เรื่อง เมื่อผู้วิจัยได้ทำกลั่นกรองเนื้อหาของผลงานทั้งหมดอีกรอบ จึงคงเหลืองานวิจัยที่นำมาทบทวนวรรณกรรม จำนวน 66 เรื่อง จากนั้นผู้วิจัยจะทำการศึกษาจากบทคัดย่อของรายงานวิจัยที่ถูกสืบค้นได้จะพิจารณาเลือกเฉพาะงานวิจัยที่ศึกษาการสร้างพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร ทั้งหน่วยงานภาครัฐ และภาคเอกชน ซึ่งมีงานวิจัยที่ผ่านการคัดเลือกจำนวน 27 เรื่อง

2. ผลการวิเคราะห์ความน่าเชื่อถือของกระบวนการกลั่นกรองคัดเลือกงาน ด้วยการวัดความสอดคล้องกัน โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์ Cohen's

Kappa Coefficient

รายงานวิจัยที่ผ่านการกลั่นกรองงาน จำนวน 27 เรื่องนี้ จะถูกนำไปสู่กระบวนการประเมินคุณภาพโดยอาศัยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 2 ท่าน เพื่อนำไปสู่ข้อสรุปที่ได้จากการวัดความเห็นพ้องต้องกันของผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยอาศัยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ Kappa ซึ่งคำนวณได้จากค่าความเหมือนในการตัดสินใจที่เกิดขึ้นจริง (Observed Agreement) และค่าความเหมือนในการตัดสินใจที่เกิดขึ้นจากความบังเอิญ (Chance Agreement) ผลการวิจัยพบว่าค่าความเหมือนในการตัดสินใจที่เกิดขึ้นจริง เท่ากับ 1 ค่าความเหมือนในการตัดสินใจที่เกิดขึ้นจากความบังเอิญ เท่ากับ 0.863 เมื่อนำมาคำนวณค่าสัมประสิทธิ์ Kappa

ตามสูตรของ Cohen (1960) ทำให้ได้ค่าสัมประสิทธิ์ Kappa เท่ากับ 1 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ผู้ทรงคุณวุฒิ 2 คน มีแนวโน้มในการตัดสินใจเหมือนกันทุกประการหรือมีความสอดคล้องอยู่ในระดับดีมาก โดยมีงานวิจัยจำนวน 25 เรื่อง ที่ผู้ทรงคุณวุฒิทั้งสองท่านเห็นพ้องต้องกัน ประกอบด้วย Janssen (2000); Janssen (2005); Hu (2009); Noefler et al. (2009); Li and Wu (2011); Abbas-Ghulam et al. (2012); Arif et al. (2012); Aryee et al. (2012); Hebenstreit (2012); Montani et al. (2012); Ojedokun (2012); Yu et al. (2013); Messmann and Mulder (2014); Montani et al. (2014); Odoardi (2014); Dutse (2015); Montani et al. (2015); Ren and Zhang (2015); Ahmed et al. (2017); Attiq et al. (2017); Hou (2017); Rhee et al. (2017); Zahra et al. (2017); Kong and Li (2018) และ Luo et al. (2018)

3. ผลการวิเคราะห์แนวคิดเชิงทฤษฎี

ผลการวิเคราะห์แนวคิดเชิงทฤษฎีที่ถูกนำมาใช้ในการอธิบายพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร มีรายละเอียดดังนี้

3.1 ทฤษฎีการเสริมสร้างพลังอำนาจ

(Empowerment Theory)

จากรากศัพท์คำว่า "Empowerment" มีความหมายถึงความสามารถที่จะเลือกอย่างอิสระ ทฤษฎีนี้ถูกนำมาใช้เพื่ออธิบายพฤติกรรมมนุษย์ในความสามารถที่จะเข้าถึงทรัพยากรและสามารถที่จะควบคุมชีวิตของตนเองได้ ในการบริหารองค์การนั้น แนวคิดการสร้างอำนาจถูกนำมาใช้เพื่อสร้างศักยภาพของปัจเจกบุคคลหรือกลุ่มคนในลักษณะของกระบวนการถ่ายโอนอำนาจไปสู่ระดับผู้ใต้บังคับบัญชา การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน การพัฒนาความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองและสามารถเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับผู้อื่นได้ เมื่อบุคคลหรือกลุ่มคนในองค์กรรับรู้ถึงความสามารถที่มีอยู่ในตนเอง พวกเขาจะยอมนำความสามารถนั้นมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ แนวคิดในการเสริมสร้างพลังอำนาจที่ถูกอ้างอิงอย่างกว้างขวาง คือผลงานของ Speitzer (1995) โดย Speitzer ระบุว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจนั้นประกอบด้วย การรับรู้ความหมาย (Meaning) ความสามารถในการทำงาน (Competence) การตัดสินใจด้วยตนเอง (Self Determination) และผลกระทบต่อนายงาน

(Impact) งานวิจัยที่นำทฤษฎีการเสริมสร้างพลังอำนาจมาอธิบายพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม เช่น Janssen (2005) Hebenstreit (2012) Rhee et al. (2017) ซึ่งล้วนสนับสนุนว่าการเสริมพลังอำนาจในเชิงจิตวิทยามีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม ด้วยเพราะการเสริมพลังอำนาจนั้น เป็นการกระทำที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจภายในตนเอง ทำให้เกิดความเชื่อมั่นและรับรู้ความสามารถแห่งตน เพื่อให้งานที่ทำประสบผลสำเร็จ

3.2 ทฤษฎีบุคลิกภาพแบบคุณลักษณะ

(Personality Trait Theory)

พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรนั้น ขึ้นอยู่กับลักษณะบุคลิกภาพของแต่ละบุคคล ซึ่งบุคลิกภาพจะเป็นเหมือนกระจกสะท้อนลักษณะนิสัย ความมั่นคงภายในจิตใจของบุคคล รวมถึงรูปแบบความคิด ความรู้สึก การรับรู้ที่ไม่แปรเปลี่ยนตามเวลา มีนักทฤษฎีหลายท่านได้อธิบายและพัฒนาแบบทดสอบในการวัดบุคลิกภาพ เช่น แบบทดสอบบุคลิกภาพ 16PF ของ Raymond Cattell แบบจำลองการวัดบุคลิกภาพ 3 มิติ ของ Hans Eysenck รวมถึงแบบจำลองตามทฤษฎีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ ของกลุ่มนักจิตวิทยา ซึ่งให้ความสำคัญกับปัจจัยบุคลิกภาพใหญ่ 5 ประการ ได้แก่ บุคลิกแบบเปิดรับประสบการณ์ บุคลิกแบบหัวน้าวไม่เสถียรทางอารมณ์ บุคลิกแบบเปิดเผยแสดงตน บุคลิกแบบประนีประนอมและเห็นใจ และบุคลิกแบบมีจิตสำนึกผู้ผิดชอบ โดยแต่ละปัจจัยบุคลิกภาพจะมีลักษณะเป็นพิสัยแบบ 2 ด้าน จากการศึกษาวิจัยในอดีตแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของบุคลิกภาพลักษณะของบุคคล นำไปสู่การปรับปรุงกระบวนการสรรหาบุคลากร เมื่อพนักงานที่มีประสิทธิภาพมีความเชื่อในอำนาจภายในตนสูง พวกเขาจะจะมีการดำเนินการตามแนวคิดใหม่ ๆ และลดความรู้สึกของอารมณ์ด้านลบต่องาน บุคคลที่มีการรับรู้เกี่ยวกับตนเอง ย่อมสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้โดยง่ายและใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ซึ่งส่งผลดีต่อการสร้างพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน งานวิจัยที่นำทฤษฎีบุคลิกภาพแบบคุณลักษณะและแนวคิดทางจิตวิทยาเกี่ยวกับตนเองมาอธิบายพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม เช่น Li and Wu (2011) Ojedokun (2012) Attiq et al. (2017) Luo et al. (2018) Kong and Li (2018)

3.3 ทฤษฎีเหตุการณ์ที่ผูกพัน (Affective Event Theory)

เป็นแบบจำลองที่พัฒนาขึ้นโดย Howard Weiss และ Russell Cropanzano นักจิตวิทยาองค์กร เพื่ออธิบายว่าความรู้สึกและอารมณ์ มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและความพึงพอใจในงานได้อย่างไร โดยการเชื่อมโยงระหว่างอิทธิพลภายในตัวของผู้ปฏิบัติงาน เช่น การรู้คิด สภาวะอารมณ์ และสภาพทางจิตใจ และปฏิกิริยาของพวกเขานในการตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน ซึ่งมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในงาน ทฤษฎีนี้เสนอว่า พฤติกรรมการทำงานของอารมณ์จะถูกอธิบายโดยความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงาน มีการศึกษาที่ยืนยันความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน ได้แก่ ความเป็นอิสระ ความต้องการงาน และอารมณ์ มีผลต่อผลการดำเนินงาน กล่าวคืองานที่มีความท้าทาย การได้รับผลตอบแทน หรือโอกาสในการพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ทำให้เกิดความรู้สึกทางบวกและเพิ่มความพึงพอใจในงาน ในทางกลับกัน ลักษณะงานประจำที่มีความจำเจ น่าเบื่อ ครอบงำให้เกิดความรู้สึกด้านลบ ส่งผลกระทบด้านลบ เช่น ความนับถือตนเองลดลง ความมั่นใจในตนเองลดลง และเกิดความกังวลต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน งานวิจัยที่นำทฤษฎีเหตุการณ์ที่ผูกพันมาอธิบายพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม เช่น Hou (2017)

3.4 ทฤษฎีความสอดคล้องระหว่างบุคคลและสภาพแวดล้อม (The Person – Environment Fit Theory)

เป็นทฤษฎีที่มีกรอบแนวคิดในการอธิบายและทำนายว่า คุณลักษณะด้านบุคคลและคุณลักษณะด้านสภาพแวดล้อมนั้นมีส่วนในการกำหนดสุขภาวะ (Well Being) ของผู้ปฏิบัติงาน จากแนวคิดเบื้องต้นที่ระบุว่าบุคคลจะทำงานได้ดีที่สุดภายใต้สภาพแวดล้อมที่มีความเฉพาะเจาะจง กล่าวคือค่านิยมของบุคคลกับค่านิยมขององค์กรควรสอดคล้อง กัน เมื่อบุคคลรับรู้ถึงความสอดคล้องของค่านิยมและความต้องการที่สอดคล้องกับองค์การย่อมเกิดความรู้สึกด้านบวกต่อการทำงาน หากพบว่าความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับสภาพแวดล้อมมิได้เป็นไปตามความคาดหวัง ย่อมนำไปสู่ความรู้สึกไม่พึงพอใจ เกิดความเครียด และการลาออกในที่สุด แนวคิดความสอดคล้องระหว่างบุคคลและสภาพแวดล้อมที่ถูกอ้างอิงอย่างกว้างขวาง คือผลงานของ French et al.

(1974) งานวิจัยที่นำทฤษฎีความสอดคล้องระหว่างบุคคลและสภาพแวดล้อม มาอธิบายพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม เช่น Janssen (2000) Ren and Zhang (2015)

3.4 ทฤษฎีภาวะผู้นำ (Leadership Theory)

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า งานวิจัยนั้นที่นำรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม การรับรู้บทบาทในตัวผู้นำมาอธิบายก่อนข้างมีความหลากหลาย ซึ่งแสดงให้เห็นถึงบทบาทของบุคคลที่เป็นผู้นำสามารถเปลี่ยนแปลงและจูงใจผู้ตามผ่านการถ่ายทอดวิสัยทัศน์และพันธกิจในแง่ของค่านิยมที่ผู้นำ (Janssen, 2000; Aryee et al., 2012; Zahra et al., 2017) แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่ถูกนำมาใช้เพื่ออธิบายถึงพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร ได้แก่

ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิก (Leader – Member Exchange Theory) หรือ LMX ทฤษฎีนี้ได้รับการทบทวนเมื่อปี ค.ศ. 1975 โดย Dansereau, Graen และ Haga นำมาซึ่งการให้นิยามและการพัฒนาองค์ประกอบย่อย ทฤษฎี LMX ถูกพัฒนามาจากทฤษฎีการเชื่อมโยงรายคู่แนวตั้ง (Vertical Dyadic Linkage Theory) ทฤษฎีบทบาท (Role Theory) ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social Exchange Theory) ทฤษฎีนี้อธิบายว่าการปฏิบัติของผู้นำต่อผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนนั้นมีความแตกต่างกัน ความเป็นผู้นำประกอบด้วยความสัมพันธ์แบบคน 2 คน คือผู้นำและผู้ตาม คุณภาพของความสัมพันธ์สะท้อนจากระดับความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ความจงรักภักดี การสนับสนุน ความเคารพ และภาระผูกพันต่อกัน ทศนคติและพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชานั้น ขึ้นอยู่กับว่า พวกเขาได้รับการปฏิบัติจากผู้นำอย่างไร ทฤษฎี LMX ระบุความสัมพันธ์เกิดจากการพัฒนา 3 ขั้นตอนคือ

ขั้นที่ 1 การเข้ารับบทบาท (Role - taking) เมื่อสมาชิกใหม่เข้าร่วมองค์การ ผู้นำจะประเมินความสามารถและทักษะ เพื่อเสนอโอกาสในการแสดงความ สามารถของพวกเขาเหล่านั้น

ขั้นที่ 2 การสร้างบทบาท (Role - making) สมาชิกเริ่มสร้างบทบาทของตนเอง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามถูกพัฒนาขึ้น ผู้นำคาดหวังว่าสมาชิกจะทำงานอย่างซื่อสัตย์และพิสูจน์ให้เห็นถึงความน่าเชื่อถือ การแลกเปลี่ยนสามารถแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มคือการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์

แบบในกลุ่ม (In Group) และการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์แบบนอกกลุ่ม (Out Group)

ขั้นที่ 3 การกระทำแบบประจำ (Routinization) ในช่วงสุดท้ายนี้ การปฏิบัติบทบาทระหว่างผู้นำและสมาชิกจะเกิดขึ้นแบบประจำ สมาชิกที่อยู่ในกลุ่มจะทำงานอย่างหนักเพื่อรักษามุมมองที่ดีจากผู้นำ ซึ่งจะแสดงออกโดยความเชื่อมั่น ความเอาใจใส่ ความอดทน และความพากเพียร

ในการวัดระดับการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิกนิยมใช้แบบสอบถาม LMX-7 ของ Graen and Uhl-Bien (1995) ซึ่งระบุความสัมพันธ์ 3 ด้าน คือ ความนับถือ ความไว้วางใจ และความผูกพัน ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม ในระยะต่อมา Liden and Maslyn (1998) ได้พัฒนาและปรับปรุงแบบสอบถามให้สามารถวัดตัวแปรได้หลากหลายมิติ ซึ่งรู้จักกันในชื่อ LMX-MDM ซึ่งประกอบด้วยสิ่งแลกเปลี่ยน 4 มิติ คือ ความชอบ ความจงรักภักดี การร่วมสร้างผลงาน และความนับถือในการเป็นมืออาชีพ

ตัวแบบภาวะผู้นำ ที่นิยมนำมาใช้ในการศึกษาความสัมพันธ์กับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงทำลาย (Destructive Leadership) เช่นในงานของ Hou (2017) ซึ่งพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงทำลายนั้นถือว่าเป็นพฤติกรรมเชิงลบ ซึ่งอาจมีผลกระทบโดยตรงต่อองค์กร เช่น การทุจริตคอร์รัปชัน หรือต่อตัวผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น การล่วงละเมิด การทำร้ายร่างกาย และอาจเกิดขึ้นโดยตั้งใจ หรือจากอารมณ์ด้านลบ (Einarsen et al., 2007; Li et al., 2015) ในขณะที่ตัวแบบภาวะผู้นำพิสัยสมบูรณ์ (Full Range Leadership Model) ของ Bass (2000) ก็ถูกนำมาอ้างอิงเชื่อมโยงในการอธิบายพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม เช่นในงานของ Abbas-Ghulam et al. (2012) โดยแนวคิดภาวะผู้นำพิสัยสมบูรณ์ ประกอบด้วยภาวะผู้นำ 3 รูปแบบ คือ ผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) ที่เน้นการใช้สิ่งจูงใจเพื่อแลกเปลี่ยนผลงานของผู้ตาม ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) หรือบางครั้งอาจเรียกว่า ผู้นำแบบปฏิรูป ซึ่งจะเน้นการสร้างแรงบันดาลใจ ความทะเยอทะยาน และการพัฒนาตนเองของผู้ตาม และผู้นำแบบไม่แสดงภาวะผู้นำ (Non Leadership) เป็นการบริหารแบบเสรีนิยม (Laissez-faire) โดยผู้นำไม่สนใจงาน ไม่ให้แรงจูงใจแก่ผู้ตาม โดย Bass ให้ความเห็นว่า ภาวะผู้นำแบบปฏิรูปมีผลกระทบต่อการกระทำของผู้ตามในระดับสูง ในขณะที่ผู้นำแบบแลกเปลี่ยน มีผลต่อการกระทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อผู้ตามในระดับต่ำ ดังนั้นจึง

อาจกล่าวได้ว่า ภาวะผู้นำแบบปฏิรูปและแบบแลกเปลี่ยนไม่สามารถแยกออกจากกันได้

3.6 ทฤษฎีคุณลักษณะงาน (Job Characteristic Theory)

Hackman and Oldham (1975) ได้นำเสนอแนวคิดความต้องการในการแก้ปัญหาโดยระบุถึงความจำเป็นในการทำงานที่ต้องการให้พนักงานใช้ความรู้และทักษะของพวกเขาเพื่อวินิจฉัยและแก้ไขปัญหาในที่ทำงาน ความต้องการในการแก้ปัญหา จึงเชื่อมโยงกับความคิดสร้างสรรค์ผ่านการรับรู้ความสามารถของตนเองอย่างสร้างสรรค์ สอดคล้องกับ Amabile (1996) ที่แสดงให้เห็นว่า งานที่ท้าทายทางสติปัญญา งานที่น่าสนใจ และงานที่มีความซับซ้อน มีส่วนกระตุ้นให้พนักงานตอบโต้ด้วยความสนใจการมีส่วนร่วม ความอยากรู้อยากเห็น ความพึงพอใจ หรือความท้าทายในงาน จากแนวคิดความต้องการในการแก้ปัญหาในงาน นำไปสู่การพัฒนาทฤษฎีคุณลักษณะงานของ Hackman and Oldham ในปี ค.ศ. 1980 แสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่า คุณลักษณะของงานส่งผลต่อจิตใจ ความรู้สึกพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ในการแก้ปัญหาในการทำงานยังส่งเสริมให้พนักงานได้ใช้ทักษะของพวกเขาซึ่งช่วยเสริมสร้างให้เกิดการรับรู้ความสามารถของตนเองในรูปแบบต่าง ๆ อีกทั้งยังช่วยให้พนักงานสามารถพัฒนาและได้รับทักษะใหม่และความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับงานของพวกเขาผ่านประสบการณ์ และเกิดความเชื่อมั่นว่าพวกเขาสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์ งานวิจัยที่นำทฤษฎีคุณลักษณะงานมาอธิบายพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม เช่น Noefer et al. (2009) Odoardi (2014) แบบจำลองพื้นฐานทฤษฎีคุณลักษณะงานนี้ มิได้ให้ความสำคัญแค่การออกแบบงานเพื่อช่วยให้ผู้ปฏิบัติรู้สึกพึงพอใจเท่านั้น แต่ยังสร้างความหมายและคุณค่าแก่พวกเขาด้วย

3.7 แนวคิดหลักความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Concept of Work Life Balance)

จากการศึกษานิยามความหมายของหลักความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน พบว่า นักวิชาการส่วนใหญ่มุ่งอธิบายถึง ความพยายามในการรักษาความสัมพันธ์ระหว่างความรับผิดชอบต่องานและการดำเนินชีวิตส่วนบุคคล ในลักษณะของการบรรลุความสำเร็จและความสุขในการใช้ชีวิต สังคม และครอบครัว กล่าวคือ หากผู้ปฏิบัติงานสามารถจัดสรรเวลาในการทำหน้าที่ กิจกรรม

ต่าง ๆ รวมถึงการใช้ชีวิตในสังคมได้อย่างเหมาะสมแล้ว ย่อมทำให้พวกเขาเกิดความรู้สึกพึงพอใจ เมื่อผู้ปฏิบัติงานมีความสุขย่อมส่งผลดีต่อประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กร ทั้งในด้านผลผลิต ผลประกอบการ และภาพลักษณ์ขององค์กร งานวิจัยที่น่าหลักความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน มาอธิบายพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม เช่น Ahmed et al. (2017) ซึ่งอธิบายว่า เมื่อเกิดความไม่สมดุลในชีวิตและการทำงานเพิ่มสูงขึ้น อันเนื่องมาจากภาระงานเชิงสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมเพิ่มขึ้นด้วย เพราะบุคคลที่ต้องทำงานเชิงสร้างสรรค์จะมุ่งมั่น ทุ่เมต้องงานจนอาจจะเลยหน้าทีบทบาทและภาระผูกพันต่อครอบครัว รวมถึงจำนวนชั่วโมงการทำงานที่ต้องอุทิศให้แก่องค์กร

3.8 ทฤษฎีการกำกับและเป้าหมาย (Goal-regulation Theory)

Gollwitzer (1990) เสนอว่าการสร้างวิสัยทัศน์ การวางแผน และพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานนั้น มีความสัมพันธ์กันผ่านการมีส่วนร่วมในการกำกับตนเองในกระบวนการสร้างเป้าหมาย บุคคลจะสามารถแลกเปลี่ยนความปรารถนาของพวกเขาและผูกพันการกระทำของตนเองไปสู่การริเริ่มและการดำเนินงานตามพฤติกรรมการณ์มุ่งสู่เป้าหมาย (Goal-directed Behavior) มีงานวิจัยที่สนใจศึกษาบทบาทปัจจัยการกำกับกับการมีส่วนร่วมของแต่ละบุคคลในความพยายามเชิงนวัตกรรมพบว่ายังมีไม่มากนัก เช่น Montani et al. (2014) Montani et al. (2015) กระบวนการกำกับเป้าหมาย ซึ่งได้แก่ การวางแผน เป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นสำหรับการเริ่มต้นของพฤติกรรมตามเป้าหมาย กลไกการกำกับตนเอง (Self-regulatory) ตามแนวทางการมุ่งสู่เป้าหมาย ประกอบด้วย การทำให้เห็นภาพ (Envisioning) โดยมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงในอนาคต และการวางแผน (Planning) ซึ่งเป็นการกำหนดแผนงานสำหรับการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งใจไว้ ดังนั้นการวางแผนเชิงรุกจะนำไปสู่การพัฒนาแผนการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์ เมื่อนำจินตนาการและการวางแผนมารวมกันแสดงให้เห็นถึงการใช้อยู่เพื่อสร้างเป้าหมายเชิงรุก (Parker et al., 2010)

3.9 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการยอมรับนวัตกรรมและการใช้งานเทคโนโลยี (Innovation and Technology Acceptance Theory)

จากการศึกษาพบว่า มีงานวิจัยที่น่าแนวคิดเกี่ยวข้องกับความตั้งใจของแต่ละบุคคลมาอธิบายการยอมรับและการแสดงออกถึงพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม เช่น Dutse (2015) ได้นำแนวคิดเกี่ยวกับการยอมรับเทคโนโลยีมาประยุกต์ ใช้ผ่านแบบจำลองการยอมรับเทคโนโลยี (Technology Acceptance Model) แบบจำลองการยอมรับเทคโนโลยีนี้ถูกนำเสนอโดย Davis, Bagozzi และ Warshaw ในปี ค.ศ. 1989 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า ความตั้งใจเชิงพฤติกรรมของผู้ใช้เป็นผลมาจากผู้ใช้งานเทคโนโลยีรับรู้ได้ถึงความง่าย และประโยชน์ที่ได้รับจากการใช้งาน นอกจากแบบจำลองการยอมรับเทคโนโลยีแล้ว ยังมีทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน (The Theory of Planned Behavior) ของ Ajzen (1991) ทฤษฎีการแพร่กระจายนวัตกรรม (Theory of Diffusion of Innovation) ของ Rogers (1995) ทฤษฎีผสมผสานการยอมรับและการใช้เทคโนโลยี (The Unified Theory of Acceptance and Use of Technology) ของ Venkatesh et al. (2003)

3.10 แนวคิดด้านการจัดการความรู้ (Concept of Knowledge Management)

การแบ่งปันความรู้เชิงนวัตกรรมเป็นองค์ประกอบที่ช่วยกระตุ้นให้องค์กรสร้างความรู้และเปลี่ยนความรู้นั้นเป็นความเข้มแข็ง เมื่อพนักงานมีส่วนร่วมในการแบ่งปันความรู้มากขึ้น พวกเขาจะได้รับความรู้ภายในมากขึ้นด้วย นวัตกรรมที่เกิดขึ้นในตัวบุคคลเป็นผลมาจากความสามารถทางการรู้คิด (Cognitive Ability) บุคลิกภาพ (Character) แรงจูงใจภายใน (Inner Motive) และเครือข่ายทางสังคม (Social Network) อีกทั้งการถ่ายโอนความรู้ที่เร็วขึ้น โดยการแบ่งปันความรู้ ยังมีส่วนช่วยในการปลูกฝังความสามารถในการคิดและการสร้างสรรค์ การไหลของความรู้ทั้งจากบนลงล่าง และในระดับแนวราบขององค์กร ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Yu et al. (2013) ที่สรุปว่า การแบ่งปันความรู้ มีความสัมพันธ์ทางตรงเชิงบวกต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม Nonaka and Takeuchi (1995) ได้ระบุว่า การสร้างความรู้ในองค์การซึ่งหมายรวมถึงความรู้ที่ชัดเจนกับความรู้ที่ฝังลึกจะประกอบด้วย การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสกัดความรู้จาก

ตัวคน การผสมผสานความรู้ และการฝึกความรู้ในตัวคน ในขณะที่ Dalkir (2005) ได้เสนอวงจรการจัดการความรู้แบบบูรณาการโดยอธิบายว่า การจัดการความรู้คือการประสานงานอย่างเป็นระบบ ทั้งคน เทคโนโลยี กระบวนการ และโครงสร้างขององค์การ เพื่อเพิ่มคุณค่าผ่านความคิดริเริ่ม การประสานงาน การสร้างการแลกเปลี่ยน และการนำไปใช้ โดยให้ความสำคัญกับองค์ประกอบหลัก 3 ประการ คือ การสร้างความรู้ การแบ่งปันหรือกระจายความรู้ และการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์

3.11 แนวคิดบรรยากาศในองค์การและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ (Organizational Climate and Perceived Organizational Support Approach)

การปฏิบัติงานต้องอยู่ภายใต้โครงสร้างองค์การ การควบคุม ภาวะผู้นำ การประสานงาน รวมถึงสภาพแวดล้อมภายในองค์การที่อาจมองไม่เห็น บรรยากาศการสื่อสารในองค์การ (Organizational Communication) เป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพของสภาพแวดล้อมในองค์การต้องเอื้ออำนวยและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของพนักงานในการแลกเปลี่ยนข้อมูลอย่างเปิดเผยโดยเสรี และการแก้ไขข้อขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ Gibb (1961) ระบุถึงคุณลักษณะ 6 ประการของสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการทำงาน เขาระบุว่าพนักงานได้รับอิทธิพลจากบรรยากาศการสื่อสารในองค์การ หากบรรยากาศมีความเหมาะสมจะส่งผลต่อการตั้งใจ กำลังใจในการทำงานของพนักงาน และยังเป็นตัว กระตุ้นพนักงานให้บรรลุเป้าหมายของการดำเนินงาน อีกทั้งยังมีส่วนช่วยในการประเมินทัศนคติของคนที่มีความต้องการได้อีกด้วย บรรยากาศการทำงานในองค์การสามารถจำแนกได้เป็น 2 ประเภท คือ บรรยากาศที่ทำให้รู้สึกไม่มีความสุข (Defensive Climate) และบรรยากาศที่มีการสนับสนุนเอื้อเพื่อแผ้วถางซึ่งกันและกัน (Supportive Climate) งานวิจัยที่นำแนวคิดการสื่อสารใน องค์การมาอธิบายพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม เช่น Arif et al. (2012) พบข้อสรุปที่สนับสนุนสมมติฐานว่าบรรยากาศในการสื่อสารจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างให้เกิดการแลกเปลี่ยนข้อมูล ช่วยให้เกิดการแก้ปัญหาาร่วมกัน อีกทั้งบรรยากาศที่มีการสนับสนุนเอื้อเพื่อแผ้วถางซึ่งกันและกันมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม

สอดคล้องกับแนวคิดของ Eisenberger et al. (1986) ที่ให้ความสำคัญกับการสนับสนุนจากองค์การเมื่อพนักงานรับรู้ได้ว่าองค์การให้ความสำคัญและเห็นคุณค่าในการทำงานของพวกเขา การสนับสนุนจากองค์การที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานนั้นมีหลากหลาย เช่น การมีนโยบายที่สนับสนุนการทำงาน การให้ผลตอบแทน รวมถึงการพร้อมให้ความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ เมื่อพวกเขาต้องการ การศึกษาพัฒนาทฤษฎีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การของ Eisenberger และคณะ มีแนวคิดพื้นฐานมาจากทฤษฎีการแลกเปลี่ยน (Exchange Theory) โดยการแลกเปลี่ยนจะเกิดขึ้นในปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวบุคคลและองค์การ นักทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคมได้อธิบายถึงการจ้างงานว่าเป็นการแลกเปลี่ยน ความพยายามและความภักดีเพื่อผลประโยชน์ที่จับต้องได้และผลตอบแทนทางสังคม กล่าวคือ การรับรู้คุณค่าและการแสดงออกเชิงพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชานั้นจะขึ้นอยู่กับว่า พวกเขาได้รับการปฏิบัติจากองค์การอย่างไร Rhoades and Eisenberger (2002) ได้ศึกษาทบทวนวรรณกรรมเพื่อระบุปัจจัยที่ก่อให้เกิดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ บนพื้นฐาน 3 ปัจจัยหลักคือ ความยุติธรรมในองค์การ การสนับสนุนจากหัวหน้างาน และการให้รางวัลและสภาพการทำงาน ซึ่งได้นำเสนอผลที่เกิดขึ้นตามมาจากการรับรู้การสนับสนุนองค์การ 7 ประการ ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์การ ความรู้สึกที่ดีต่องาน การมีส่วนร่วมในงาน ผลการปฏิบัติงาน ความปรารถนาที่จะยังคงอยู่กับองค์การ ความกตัญญูในการทำงาน และพฤติกรรมแยกตัวหรือถอยหนี งานวิจัยที่นำแนวคิดการสนับสนุนจากองค์การของ Eisenberger และคณะ มาอธิบายพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม เช่น Montani et al. (2012)

นอกจากนี้ยังพบว่า Janssen (2005) Hu (2009) Yu et al. (2013) Messmann and Mulder (2014) ให้ความสำคัญกับการรับรู้แรงสนับสนุนทางสังคม ทั้งการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน และการสนับสนุนจากทีมงาน เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงาน ซึ่งแสดงให้เห็นได้จากการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในลักษณะเครือข่ายภายในองค์การ การศึกษาเชิงจิตวิทยาสันับสนุนว่าการได้รับความช่วยเหลือ การให้คำแนะนำ รวมถึงข้อมูลที่เป็นประโยชน์ จะมีส่วนช่วยให้บุคคลเกิดความรู้สึกในทางที่ดี รู้สึกมั่นคง และช่วยลดความเครียดลงได้ (Cohen et al., 2000) การรับรู้การสนับสนุนด้านจิตวิทยาและสังคมในการ

ทำงานในมิตินี้ หมายถึง การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน ทั้งด้านจิตวิทยาและความช่วยเหลือทางกายภาพที่ได้รับจากผู้บังคับบัญชาเพื่อเพิ่มผลลัพธ์ในการทำงาน การสนับสนุนในเชิงจิตวิทยา (Psychological Support) แสดงให้เห็นได้ในหลายลักษณะ เช่น ความเป็นห่วงเป็นใย การให้คำแนะนำ การยอมรับเมื่อเกิดข้อผิดพลาด เป็นต้น ส่วนการสนับสนุนเชิงกายภาพ (Physical Support) จะเป็นไปในลักษณะการให้การสนับสนุนด้านทรัพยากรและข้อมูลข่าวสารสารสนเทศต่าง ๆ ในการทำงาน อีกทั้งประกอบด้านหนึ่งของการสนับสนุนทางสังคม คือ การสนับสนุนให้เกิดสภาพแวดล้อมเชิงสร้างสรรค์อย่างเหมาะสม ซึ่งอาจมาจากเพื่อนร่วมงาน มีการเปิดโอกาสให้สมาชิกสามารถร่วมอภิปราย เสนอแนวคิดใหม่ ๆ ที่กระตุ้นให้เกิดการแก้ปัญหาอย่างชาญฉลาด

สรุปภาพรวมงานวิจัยที่นำเข้าสู่การทบทวนวรรณกรรมและทฤษฎีที่ถูกนำมาใช้ในการอธิบายพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของผู้ปฏิบัติงาน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 งานวิจัยและทฤษฎีที่ถูกนำมาใช้ในการอธิบายพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของผู้ปฏิบัติงาน

ทฤษฎีที่ถูกนำมาใช้	งานวิจัยที่นำเข้าสู่การทบทวนวรรณกรรม
ทฤษฎีการเสริมสร้างพลังอำนาจ	Janssen (2005); Hebenstreit (2012); Rhee et al. (2017)
ทฤษฎีบุคลิกภาพแบบคุณลักษณะ	Li and Wu (2011); Ojedokun (2012); Attiq et al. (2017); Luo et al. (2018); Kong and Li (2018)
ทฤษฎีเหตุการณ์ที่ผูกพัน	Hou (2017)
ทฤษฎีความสอดคล้องระหว่างบุคคลและสภาพแวดล้อม	Janssen (2000); Ren and Zhang (2015)
ทฤษฎีภาวะผู้นำ	Janssen (2000); Aryee et al. (2012); Abbas-Ghulam et al. (2012); Zahra et al. (2017); Hou (2017)
ทฤษฎีคุณลักษณะงาน	Noefer et al. (2009); Odoardi (2014)

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ทฤษฎีที่ถูกนำมาใช้	งานวิจัยที่นำเข้าสู่การทบทวนวรรณกรรม
แนวคิดหลักความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน	Ahmed et al. (2017)
ทฤษฎีการกำกับและเป้าหมาย	Montani et al. (2014); Montani et al. (2015)
ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการยอมรับนวัตกรรมและการใช้งานเทคโนโลยี	Dutse (2015)
แนวคิดด้านการจัดการความรู้	Yu et al. (2013)
แนวคิดบรรยากาศในองค์กรและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร	Janssen (2005); Hu (2009); Arif et al. (2012); Montani et al. (2012); Yu et al. (2013); Messmann and Mulder (2014)

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

ทฤษฎีที่อธิบายพฤติกรรมของมนุษย์นั้น ล้วนมีรากฐานมาจากแขนงวิชาที่เกี่ยวข้องกับสังคมศาสตร์ จากการทบทวนวรรณกรรมทำให้พบหลักฐานเชิงประจักษ์ที่แสดงให้เห็นถึงความพยายามในการทวนสอบทฤษฎีเชิงพฤติกรรมที่ไม่สามารถทำได้อย่างครอบคลุม บางงานวิจัยศึกษามุ่งเน้นในบริบทเฉพาะ บางงานศึกษาปัจจัยสาเหตุต่าง ๆ ซึ่งส่วนใหญ่แล้วมาจากตัวแปรเชิงจิตวิทยาและสังคมวิทยา ดังนั้นในการอธิบายพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรถูกเชื่อมโยงกับทฤษฎี 2 กลุ่มคือ กลุ่มแรกจะมุ่งเน้นการอธิบายปัจจัยภายในระดับบุคคลและกลุ่มที่ 2 จะมุ่งเน้นการอธิบายความผูกพันระหว่างตัวบุคคลกับปัจจัยภายนอก หมายความว่า บรรยากาศแวดล้อมในการปฏิบัติงาน คุณลักษณะงานเป้าหมาย และบทบาทตัวผู้นำขององค์กร ซึ่งข้อค้นพบแสดงให้เห็นถึงองค์ประกอบและ ตัวแปรสำคัญต่าง ๆ ที่ใช้อธิบายลักษณะของปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นจริง สามารถนำไปสู่การตั้งข้อ เสนอหรือหรือสมมติฐานเพื่อการทดสอบเชิงประจักษ์ต่อไป ดังนั้นการสร้างพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมจึงเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้บริหารองค์กร ซึ่งต้องพิจารณาถึงการปรับโครงสร้างและการบริหารจัดการองค์กรอย่างเป็นระบบ อีกทั้งยังต้องมุ่งเน้นการเสริมสร้างให้คนเกิด

ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ซึ่งสมาชิกขององค์กรจะสามารถนำพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมไปใช้กับงาน และการแบ่งปันความรู้เชิงนวัตกรรมยังเป็นตัวช่วยกระตุ้นให้องค์กรสร้างองค์ความรู้และเปลี่ยนความรู้นั้นเป็นความเข้มแข็ง สอดคล้องกับ Bos-Nehles et al. (2017) ที่สนับสนุนว่าในการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมให้กับผู้ปฏิบัติงานนั้น ผู้บริหารองค์กรจำเป็นต้องพิจารณาวิถีทางในการสร้างพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม ซึ่งเป็นกระบวนการที่ซับซ้อน โดยอาจมาจากความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของแต่ละบุคคล และการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อให้พวกเขาเหล่านั้นได้พัฒนาความรู้ความสามารถเชิงนวัตกรรม

และเพื่อให้เกิดประโยชน์สำหรับผู้สนใจศึกษาด้านพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม ผู้วิจัยได้รวบรวมประเด็นที่สามารถนำไปสู่การเชื่อมโยงตัวแปรจากทฤษฎีต่าง ๆ ดังนี้ กลุ่มทฤษฎีแรกที่มุ่งเน้นการอธิบายปัจจัยภายในระดับบุคคล มีประเด็นที่น่าสนใจได้แก่ บุคลิกภาพของผู้ปฏิบัติงาน การสร้างพลังอำนาจในเชิงจิตวิทยา ทักษะคิดของผู้ปฏิบัติงาน การสร้างแรงจูงใจภายในตนเองของผู้ปฏิบัติงาน และความเชื่อในอำนาจภายในตนเอง เป็นต้น

กลุ่มทฤษฎีที่สองที่มุ่งเน้นการอธิบายความผูกพันระหว่างตัวบุคคลกับปัจจัยภายนอก มีประเด็นที่น่าสนใจได้แก่ การออกแบบโครงสร้างองค์การ การสร้างภาพวิสัยทัศน์วัฒนธรรมองค์กร การสร้างเครือข่ายภายในองค์กร การแบ่งปันความรู้ระหว่างผู้ปฏิบัติงาน การออกแบบงานบทบาทของผู้บังคับการ และการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา เป็นต้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เนื้อหาที่สังเคราะห์มุ่งเน้นเฉพาะแนวคิดเชิงทฤษฎีที่ถูกนำมาใช้เพื่ออธิบายการสร้างพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร ยังไม่ครอบคลุมในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับระเบียบวิธีวิจัย ดังนั้นในอนาคตควรเพิ่มเติมประเด็นในการทบทวนวรรณกรรม ซึ่งจะทำให้การวิเคราะห์ข้อมูลมีความกว้างขึ้น และควรขยายขอบเขตของฐานข้อมูลในการสืบค้นงานวิจัยให้กว้างขึ้น เพื่อครอบคลุมทั้งวารสารทางวิชาการ งานวิทยานิพนธ์ระดับบัณฑิตศึกษา และการนำเสนอในงานประชุมทางวิชาการต่าง ๆ ทั้งในระดับชาติและระดับนานาชาติ

REFERENCES

- Abbas-Ghulam, I. J., Waheed, A., & Riaz, M. N. (2012). Relationship between Transformational Leadership Style and Innovative Work Behavior in Educational Institutions. *Journal of Behavioural Sciences*, 22(3), 18–32.
- Ahmed, S., Ahmed, A., & Ahmad, M. (2017). Application of Multiple Comparison Procedures on an Individual's Innovative Behavior. *Pakistan Journal of Statistics*, 33(3), 191–206.
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179–211.
- Amabile, T. M. (1996). Creativity and innovation in organization. *Harvard Business School*, 5, 396–239.
- Arif, S., Zubair, A., & Manzoor, Y. (2012). Innovative Work Behavior and Communication Climate among Employees of Advertising Agencies. *FWU Journal of Social Sciences*, 6(1), 65–72.
- Aryee, S., Walumbwa, F. O., & Hartnell, C. A. (2012). Transformational Leadership, Innovative Behavior, and Task Performance: Test of Mediation and Moderation Processes. *Human Performance*, 25(1), 1–25.
- Attig, S., Wahid, S., Javaid, N., Kanwal, M., & Shah, H. J. (2017). The Impact of Employees' Core Self-Evaluation Personality Trait, Management Support, Co-worker Support on Job Satisfaction, and Innovative Work Behaviour. *Pakistan Journal of Psychological Research*, 32(1), 247–271.
- Bass, B. M. (2000). The future of leadership in learning organizations. *Journal of Leadership Studies*, 7(3), 18–40.
- Bettany-Saltikov, J. (2012). *How to do a systematic literature review in nursing: A step-by-step guide*. New York: Open University Press.

- Bos-Nehles, A. C., Renkema, M., & Janssen, M. (2017). HRM and innovative work behaviour: A systematic literature review. *Personnel Review*, 46(7), 1228–1253.
- Cohen, J. (1960). A coefficient of agreement for nominal scales. *Educational and Psychological Measurement*, 20(1), 37–46.
- Cohen, S., Gottlieb, B. H., & Underwood, L. G. (2000). *Social relationships and health*. In Cohen, S., Underwood, L. G. & Gottlieb, B. H. (Eds.), *Social support measurement and intervention: A guide for health and social scientists* (pp. 3–25). New York: Oxford University Press.
- Cormican, K., & O'Sullivan, D. (2004). Auditing best practice for effective product innovation Management. *Technovation*, 24(10), 819–829.
- Dalkir, K. (2005). *Knowledge management in theory and practice*. Boston, MA: Elsevier.
- De Jong, J. P. J., & den Hartog, D. N. (2007). How Leaders Influence Employees' Innovative Behaviour, *European Journal of Innovation Management*, 10(1), 41–64.
- Dutse, A. Y. (2015). An analysis of the effect of information technology (IT) adoption and staff knowledge capabilities on the innovative behaviour of universities in Northern Nigeria. *International Journal of Technology Management & Sustainable Development*, 14(1), 49–62.
- Einarsen, S., Aasland, M. S., & Skogstad, A. (2007). Destructive leadership behavior: A definition and conceptual model. *The Leadership Quarterly*, 18(3), 207–216.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500–507.
- French, J. R. P., Jr., Rodgers, W. L., & Cobb, S. (1974). Adjustment as person-environment fit. In Coelho, G., Hamburg, D. & Adams, J. (Eds.), *Coping and adaptation* (pp. 316–333). New York: Basic Books.
- Gibb, J. (1961). Defensive communication. *Journal of Communication*, 11(3), 141–148.
- Gollwitzer, P. M. (1990). Action phases and mind-sets. In Higgins, E. T. & Sorrentino, R. M. (Eds.), *Handbook of motivation and cognition* (pp. 53–92). New York: Guilford Press.
- Graen, G. B., & Uhi-Bien, M. (1995). Development of leader-member exchange (LMX) theory of leadership over 25 years : Applying a multi-level domain perspective. *Leadership Quarterly*, 6(2), 219–247.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159–170.
- Hannes, K., Claes, L., & the Belgian Campbell Group. (2007). Learn to read and write systematic reviews: the Belgian Campbell Group as a local partner. *Research on Social Work Practice*, 17(6), 748–753.
- Hebenstreit, J. J. (2012). Nurse Educator Perceptions of Structural Empowerment and Innovative Behavior. *Nursing Education Perspectives (National League for Nursing)*, 33(5), 297–301.
- Hou, X. (2017). Multilevel Influence of Destructive Leadership on Millennial Generation Employees' Innovative Behavior. *Social Behavior and Personality*, 45(7), 1113–1126.
- Hu, M. (2009). Knowledge sharing and innovative service behavior relationship: guanxi as mediator. *Social Behavior and Personality*, 37(7), 977–992.
- Janssen, O. (2000). Job Demands, Perceptions of Effort-Reward Fairness and Innovative Work Behaviour, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(3), 287–302.
- Janssen, O. (2005). The joint impact of perceived influence and supervisor supportiveness on employee innovative behavior. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78(4), 573–579.
- Khemthong, S. (2009). Synthesis of marketing research on hotel business for the period of 2002–2007. *Modern Management Journal*, 7(2), 41–52. [In Thai]
- Kong, Y., & Li, M. (2018). Proactive Personality and Innovative Behavior :The Mediating Roles of Job-Related Affect and Work Engagement. *Social Behavior and Personality*, 46(3), 431–446.
- Landis, J. R., & Koch, G. G. (1977). The measurement of observer agreement for categorical data. *Biometrics*, 33(1), 159–174.

- Li, C.-H., & Wu, J.-J. (2011). The Structural Relationships Between Optimism and Innovative Behavior: Understanding Potential Antecedents and Mediating Effects. *Creativity Research Journal*, 23(2), 119–128.
- Liden, R. C., & Maslyn, J. M. (1998). Multidimensionality of leader-member exchange: An empirical assessment through scale development. *Journal of Management*, 24(1), 43–72.
- Li, H., Hao, K., & Xi, Y. (2015). Destructive leadership research: Definition, integration, and future directions. *Science & Technology Progress and Policy*, 32, 154–160.
- Luo, Y., Cao, Z., Yin, L., Zhang, H., & Wang, Z. (2018). Relationship between Extraversion and Employees' Innovative Behavior and Moderating Effect of Organizational Innovative Climate. *NeuroQuantology*, 16(6), 186–194.
- Messmann, G., & Mulder, R. H. (2014). Exploring the role of target specificity in the facilitation of vocational teachers' innovative work Behavior. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 87(1), 80–101.
- Miron, E., Erez, M., & Naveh, E. (2004). Do personal characteristics and cultural values that promote innovation, quality, and efficiency compete or complement each other?. *Journal of Organisational Behavior*, 25(2), 175–199.
- Montani, F., Odoardi, C., & Battistelli, A. (2012). Explaining the relationships among supervisor support, affective commitment to change, and innovative work behavior: The moderating role of coworker support. *BPA–Applied Psychology Bulletin (Bollettino Di Psicologia Applicata, May–Aug (264))*, 43–57.
- Montani, F., Odoardi, C., & Battistelli, A. (2014). Individual and contextual determinants of innovative work behavior : Proactive goal generation matters. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 87(4), 645–670.
- Montani, F., Odoardi, C., & Battistelli, A. (2015). Envisioning, Planning and Innovating: A Closer Investigation of Proactive Goal Generation, Innovative Work Behaviour and Boundary Conditions. *Journal of Business and Psychology*, 30(3), 415–433.
- Noefer, K., Stegmaier, R., Molter, B., & Sonntag, K. (2009). A Great Many Things to Do and Not a Minute to Spare: Can Feedback From Supervisors Moderate the Relationship Between Skill Variety, Time Pressure, and Employees' Innovative Behavior?. *Creativity Research Journal*, 21(4), 384–393.
- Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1995). *The knowledge-creating company: How Japanese companies create the dynamics of innovation*. New York: Oxford University Press Inc.
- Odoardi, C. (2014). The positive relationship between problem solving demand and innovative work behavior in the health sector. *BPA Applied Psychology Bulletin*. 40–54.
- Ojedokun, O. (2012). Role of Perceived Fair Interpersonal Treatment and Organization-Based Self-Esteem in Innovative Work Behavior in a Nigerian Bank. *Psychological Thought*, 5(2), 124–140.
- Parker, S.K., Bindl, U. K., & Strauss, K. (2010). Making things happen: A model of proactive motivation. *Journal of Management*, 36(4), 827–856.
- Parkvithee, N., & Narkchai, S. (2018). How the role of secondary data affects the business research?. *Modern Management Journal*, 16(1), 1–14. [In Thai]
- Petticrew, M., & Roberts, H. (2006). *Systematic Reviews in the Social Sciences*. Oxford: Blackwell.
- Ren, F., & Zhang, J. (2015). Job Stressors, Organizational Innovation Climate and Employees' Innovative Behavior. *Creativity Research Journal*, 27(1), 16–23.
- Rhee, J., Dae Seog, S., Bozorov, F., & Dedahanov, A. T. (2017). Organizational Structure and Employees' Innovative Behavior: The Mediating Role of Empowerment. *Social Behavior and Personality*, 45(9), 1523–1536.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714.
- Rogers, E. M. (1995). *Diffusion of Innovations*. 4th ed. New York: Free Press.

- Scott, S. G., & Bruce, R. A. (1994). Determinants of innovative behavior: A path of individual innovation in the workplace. *Academy of Management Journal*, 37(3), 580–607.
- Sharma, P., & Chrisman, J. J. (1999). Toward a Reconciliation of the Definitional Issues in the Field of Corporate Entrepreneurship. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 23(3), 11–27.
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, 38(5), 1442–1465.
- Tranfield, D., Denyer, D., & Smart, P. (2003). Towards a methodology for developing evidence-informed management knowledge by means of systematic review. *British Journal of Management*, 14(3), 207–222.
- 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.
- Yu, C. Yu, T.-F., & Yu, C.-C. (2013). Knowledge Sharing, Organizational Climate and Innovative Behavior: A Cross-Level Analysis of Effects. *Social Behavior and Personality*, 41(1), 143–156.
- Venkatesh, V., Morris, M. G., Davis, G. B. & Davis, F. D. (2003). User acceptance of information technology: Toward a unified view, *MIS Quarterly*, 27(3), 425–478.
- West, M. A., & Farr, J. L. (1990). *Innovation and Creativity at Work: Psychological and Organizational Strategies*. In West, M. A. & Farr, J. L. (Eds.), *Innovation and Creativity at Work* Chichester: John Wiley & Sons.
- Wiratchai, N. (1999). *Meta analysis*. Bangkok : Faculty of Education, Chulalongkorn University. [In Thai]
- Zahra, T. T., Ahmad, H. M., & Waheed, A. (2017). Impact of Ethical Leadership on Innovative Work Behavior: Mediating Role of Self-Efficacy. *Journal of Behavioural Sciences*, 27(1), 93–107.