รายชื่อวารสารทั้งหมด

พบวารสารทั้งหมด 1374 รายการ

*ท่านสามารถดูรายละเอียดของแต่ละวารสารได้โดยคลิกที่ชื่อของวารสาร

2822-0080

ISSN	E-ISSN	ชื่อไทย	ชื่ออังกฤษ	TCI กลุ่มที่	สาขา	เว็บไซต์	หมายเหตุ
-	2822-0080	วารสารวิชาการรัตนบุศย์	RATANABUTH JOURNAL	2	Social Sciences	https://so07.tci-thaijo.org/index.php/rtnb/index	• Formerly known as pISSN: 2697-6641 • An online-only Journal

2023

วารสารวิชาการรัตนบุศย์

RATANABUTH JOURNAL

ISSN : 2697-6641 (Print)
ISSN : 2822-0080 (Online)
วารสารวิชาการรัตนบุศย์ ปีที่ 5 (ฉบับที่ 3)
กันยายน – ธันวาคม 2566
RATANABUTH JOURNAL Vol.5 (No.3)
September - December 2023

ISSN 2697-6641 (Print), ISSN 2822-0080 (Online)
วารสารวิชาการรัตนบุศย์ (RATANABUTH JOURNAL)

สมาคมนักวิชาการและนักวิจัยเชิงพื้นที่เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

ปีที่ 5 ฉบับที่ 3 กันยายน – ธันวาคม 2566

Vol.5 No.3 September-December 2023

กำหนดการออกเผยแพร่ ปีละ 3 ฉบับ จำนวนพิมพ์ 100 เล่ม

ฉบับที่ 1 มกราคม–เมษายน / ฉบับที่ 2 พฤษภาคม–สิงหาคม / ฉบับที่ 3 กันยายน-ธันวาคม

วัตถุประสงค์

เพื่อส่งเสริม สนับสนุน เผยแพร่ผลงานวิชาการและผลงานวิจัยด้านต่าง ๆ ให้เป็นแหล่งเรียนรู้และถ่ายทอดองค์ความรู้ให้กับชุมชน ในการสนับสนุนบุคคลที่ทำคุณงามความดีกับสังคม ส่งเสริมงานด้านวิชาการและด้านอื่นๆ ของนักวิชาการ นิสิต นักศึกษาและผู้ที่สนใจทั่วไปในการนำเสนองานวิชาการและผลงานวิจัยเผยแพร่สู่สังคมและเพื่อให้บริการวิชาการเกี่ยวกับการเสนอทางออกในการแก้ปัญหาสังคม

คณะกรรมการที่ปรึกษาวารสารรัตนบุศย์

รศ.ดร.สุเทพ เมยไธสง	ประธาน
พระมหาจิรายุทธ ปโยโค ผศ.	กรรมการ
ดร.วิญญู ยุพฤทธิ์	กรรมการ

บรรณาธิการ

ดร.พิกุล มีมานะ

ผู้ช่วยบรรณาธิการ

ดร.เมืองแมน ศิริญาณ

กองบรรณาธิการ

ดร.พิกุล มีมานะ	บรรณาธิการ
ดร.บรรจง ลาวะลี	กรรมการ
รศ.ดร.สุเทพ เมยไธสง	กรรมการ
รศ.ดร.สัญญา เคณาภูมิ	กรรมการ
รศ.ดร.ภักดี โพธิ์สิงห์	กรรมการ
ร.ต.ต.ดร.สนุก สิงห์มาตร	กรรมการ
อาจารย์ทองหมุน น้อยนนท์	กรรมการ
อาจารย์สุดารัตน์ โสสุด	กรรมการ
อาจารย์พลอยชนกวรรรณ์ หวังผล	กรรมการ

ดร.เมืองแมน ศิริญาณ ผช.บรรณาธิการ

เลขานุการ

อาจารย์ทองหมุน น้อยนนท์

ศิลปกรรม

นายธงชัย บรรจมาตย์

สำนักงาน

ที่ตั้งเลขที่ 202/1 หมู่ที่ 4 ตำบลดู่ทุ่ง อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร 35000 โทร 08-0169-6593

202/1 Moo 4 Duthong subdistrict, Mueang District, Yasothon Province. 35000

จัดพิมพ์โดย

โรงพิมพ์ยงสวัสดิ์อินเตอร์กรุ๊ป ที่ตั้ง 56 ถนนแก้วเสนา อำเภอวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี

โทร. 045-324777-9, Fax 045-324788

คณะกรรมการกลั่นกรองบทความ (Peer Review)

ผู้ทรงคุณวุฒิภายใน

รศ.ดร.สุเทพ เมยไธสง	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
รศ.ดร.สัญญา เคณาภูมิ	มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
รศ.ดร.ภักดี โพธิ์สิงห์	มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
ผศ.ดร.ในตะวัน กำหอม	วิทยาลัยทองสุข
ดร.ธีรภัทร์ ถิ่นแสนดี	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ดร.วิภาพรรณ อุปนิสากร	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ดร.สุวิมล สมไชย	สมาคมนักวิชาการและนักวิจัยเชิงพื้นที่เพื่อพัฒนาท้องถิ่น
ว่าที่ ร.ต.ดร.พิชิต กันยาวรรณ	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาศาสนศาสตร์ยโสธร
ดร.เอกวิจัย เมยไธสง	สมาคมนักวิชาการและนักวิจัยเชิงพื้นที่เพื่อพัฒนาท้องถิ่น
ดร.จีณัสมา ศรีหิรัญ	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
อ.ชัชพงศ์ เทียมทัณวนิช	สมาคมนักวิชาการและนักวิจัยเชิงพื้นที่เพื่อพัฒนาท้องถิ่น
อ.เจษฎา จันทรนาภรณ์	วิทยาลัยชุมชนยโสธร
อ.ณัฐพล จินดารัมย์	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาลัยศาสนศาสตร์ยโสธร

คณะกรรมการกลั่นกรองบทความ (Peer Review)

ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก

พระเมธีวัชราภรณ์, ผศ.ดร.	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
พระครูวาปีจันทคุณ, ผศ.ดร.	วิทยาลัยสงฆ์ร้อยเอ็ด มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พระมหาพงศ์ทราทิตย์ สุธีโร,ดร.	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง
พระมหาคมคาย สิริปญฺโญ,ดร.	วิทยาลัยสงฆ์ร้อยเอ็ด มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
รศ.ดร.ศรชัย ท้าวมิตร	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
รศ.ดร.สมชัย สีนอก	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ผศ.ดร.แหวนทอง บุญคำ	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
ผศ.ดร.สุรพันธ์ สุวรรณศรี	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ผศ.ดร.จำรัส บุดดาพงษ์	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ผศ.ดร.สุทธิพันธ์ อรัญญวาส	วิทยาลัยสงฆ์ร้อยเอ็ด มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ผศ.ดร.สุกานดา จันทวารีย์	วิทยาลัยสงฆ์ร้อยเอ็ด มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ผศ.ดร.สยามพร พันธไชย	วิทยาลัยสงฆ์ร้อยเอ็ด มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ผศ.ดร.ประมุข ศรีชัยวงศ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ
ผศ.ดร.สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ผศ.ดร.จิราพร บาริศรี	มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด
ผศ.ดร.บุญมี โททำ	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
ผศ.ดร.สินทรัพย์ ยืนยาว	มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ผศ.ดร.วรเชษฐ์ โทอื้น	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาลัยศาสนศาสตร์โสธร
พ.ต.ท.ดร.ชัยบัญชา กองทอง	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาลัยศาสนศาสตร์โสธร
พ.ต.ต.ดร.ณัฐภัทร เสมาญู	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ร.อ.ดร.กิตติพงษ์ พลทิพย์	มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด
ดร.ลำพอง กลมกูล	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ดร.ธนพัฒน์ จงมีสุข	มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ดร.ชัษษพณชิ์ จันวงค์เดือน	มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ดร.รุจิระชัย เมืองแก้ว	วิทยาลัยนอร์ทเทิร์น
ดร.จักรี ศรีจารุเมธีญาณ	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาลัยเขตอีสาน
ดร.ชวลิต ไหลรินทร์	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

สมาคมนักวิชาการและนักวิจัยเชิงพื้นที่เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

ดร.กันต์ ศรีหล้า มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาลัยศาสนศาสตร์โสธร
ดร.สนั่น ประเสริฐ วิทยาลัยสงฆ์ร้อยเอ็ด มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ดร.เกรียงไกร บุญประจง วิทยาลัยชุมชนยโสธร
ดร.ธำรงค์ ชุมนุม มหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น
ดร.อัญชลี ชุมนุม มหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น
ดร.บรรณากิจบรรจง ทองจำปา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
ดร.พีระศักดิ์ กิ่งพุ่ม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

สารบัญ

บทความวิจัย	หน้า
บรรณาธิการ	**ก**
บทบรรณาธิการ	**จ**
สารบัญ	**ฉ**
รูปแบบการพัฒนาการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานศูนย์ดำรงธรรมในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ Models for the Development of Operations of Operational Staff Damrongdhama Center in the Northeastern Region *เด่นภูมิ ถาดไธสง, ยุภาพร ยุภาศ, ภักดี โพธิ์สิงห์*	1
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่งเขตพื้นที่ภาคกลางของประเทศไทย Factors Affecting Innovative Behavior in Work of a Commercial Bank in the Center Region of Thailand *ธัญญ์ธนภัสร์ วรเวชวิทยา, ชวนชื่น อัคคะวณิชชา*	14
บทบาทผู้สูงอายุในการพัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่นตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ตำบลท่าม่วง อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด Role of the elderly in the development of local wisdom According to the Sufficiency Economy Philosophy, ThaMuang Sub-District Selaphum District, Roi Et Province *จิราพร บาริศรี*	31
การพัฒนารูปแบบการประกันคุณภาพภายในแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอนุบาลยโสธร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 The Development of Participatory Internal Quality Assurance Model for Educational Quality Improvement of Anuban Yasothon School Under the jurisdiction of Yasothon Primary Educational Service Area Office 1 *สุกาญฎา แก้วบุปผา*	45

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง เขตพื้นที่ภาคกลางของประเทศไทย

Factors Affecting Innovative Behavior in Work of a Commercial Bank in the Center Region of Thailand

ธัญญ์ธนภัสร์ วรเวชวิทยา
ชวนชื่น อัคคะวณิชชา
มหาวิทยาลัยศิลปากร
Thanthanaphat Worrawechwitthaya
Chuanchuen Akkawanitcha
Silpakorn University, Thailand
Email: thankyou.taw@gmail.com

วันที่รับบทความ: 5 ตุลาคม 2566; วันแก้ไขบทความ 20 ตุลาคม 2566; วันที่ตอบรับบทความ: 22 ตุลาคม 2566
Received: October 5, 2023; Revised: October 20, 2023; Accepted: October 22, 2023

บทคัดย่อ

การศึกษาในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ศึกษาอิทธิพลของความผูกพันในงาน และภาวะผู้นำด้านการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และศึกษาอิทธิพลของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ภาวะผู้นำด้านการเปลี่ยนแปลง และความผูกพันในงาน ที่มีต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน โดยกลุ่มตัวอย่างได้แก่ พนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่งเขตพื้นที่ภาคกลางของประเทศไทย จำนวน 15 จังหวัด ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน ซึ่งใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษา และใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยแบบจำลองสมการโครงสร้าง ผลการศึกษา พบว่า ระดับความผูกพันในงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ตัวแปรความผูกพันในงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่งเขตพื้นที่ภาคกลางของประเทศไทย

คำสำคัญ: ความผูกพันในงาน; ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง; พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ; พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน

Abstract

The purpose of this study was to study the influence of work engagement and transformational leadership that influences the Innovation Work Behavior and study the influence of Innovation Work Behavior Transformational Leadership and work engagement

towards behavior that creates innovation in work The sample group includes Employees of a commercial bank in the central region of Thailand, 15 provinces, sample size of 400 people, which used questionnaires as a tool for the study. and used data analysis using a structural equation model. The results of the study found that the level of work engagement transformational leadership Organization Citizenship Behavior that creates innovation in work behavior at a high level The results of the hypothesis testing found that the work engagement variable transformational leadership and Organization Citizenship Behavior. It has a positive influence on innovative behavior in the work of employees of a commercial bank in the central region of Thailand.

Keywords: Work Engagement**;** Transformational Leadership; Organization Citizenship Behavior**;** Innovation Work Behavior

บทนำ

ความก้าวหน้าอย่างรวดเร็วทางด้านวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี ทำให้สังคมโลกได้เปลี่ยนแปลงไปสู่สังคมที่มีระบบเศรษฐกิจตั้งอยู่บนฐานความรู้ ซึ่งถือเป็นองค์ประกอบหลักที่สำคัญที่ส่งผลต่อความได้เปรียบในการแข่งขันด้านเศรษฐกิจ ปัจจุบันมีงานวิจัยได้แสดงให้เห็นว่าระบบเศรษฐกิจ มิได้ถูกขับเคลื่อนด้วยที่ดิน แรงงาน และทุน อีกต่อไป แต่ระบบเศรษฐกิจจะถูกขับเคลื่อนด้วยความรู้และนวัตกรรมใหม่ๆ (Dima, Begu, Vasilescu & Maassen, 2018; Chompukum, 2008; Gerasymchuk, & Sakalosh, 2007) เป็นเครื่องมือในการสร้างข้อได้เปรียบทางการแข่งขัน ซึ่งความก้าวหน้าทางนวัตกรรมที่เกิดขึ้นในแต่ละองค์การกลายเป็นตัววัดความได้เปรียบและโอกาสของธุรกิจที่จะอยู่รอดต่อไปโดยมีมนุษย์เป็นกลไกสำคัญในการคิดค้นและขับเคลื่อนนวัตกรรมอย่างแท้จริงจากทักษะของตัวมนุษย์ (Chumkesornkulkit, 2018)

ในอดีตที่ผ่านมาความอยู่รอดขององค์การ เกิดขึ้นจากการจัดการด้านต้นทุนแต่ปัจจุบันหนทางหลักที่องค์การจะทำได้เพื่อความอยู่รอดและเติบโต นั่นก็คือ การสร้างนวัตกรรมในองค์การก่อให้เกิดความเติบโตที่อยู่บนพื้นฐานการพัฒนาและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาผลิตภัณฑ์หรือบริการใหม่ ปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ดียิ่งขึ้น แต่ไม่ว่านวัตกรรมจะเป็นรูปแบบใดก็ตามสิ่งสำคัญมากกว่าความสำคัญของนวัตกรรม คือ พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของคนในองค์การ (Chompukum, 2008) ผู้บริหารหรือเจ้าของธุรกิจในยุคปัจจุบันนั้นให้ความสนใจกับนวัตกรรมที่เกิดขึ้น และมุ่งเน้นความสนใจไปยังทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้มีบทบาทอย่างมากในการสร้างนวัตกรรมให้เกิดแก่องค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพแท้จริงและมีความยั่งยืนจากพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมเป็นแนวคิดที่ดีมีความแปลกใหม่

ธนาคารเป็นธุรกิจที่ให้บริการทางการเงิน สถาบันการเงินธนาคารพาณิชย์ (Commercial bank) ทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศ จะพบว่าต่างก็เริ่มประสบกับปัญหาการเปลี่ยนแปลงในครั้งนี้ เนื่องด้วยการตอบสนองนโยบายก้าวเข้าสู่ยุคดิจิทัลแบบเต็มรูปแบบเป็นสังคมไร้เงินสด ส่งผลต่อพฤติกรรมของผู้ใช้บริการธนาคารที่เปลี่ยนแปลงไป เนื่องจากการนำเอาเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในเรื่องของแอพพลิเคชั่นในการให้บริการแทนพนักงาน โดยการแข่งขันในยุคดิจิทัลนี้ไม่ใช่การแข่งขันในเชิงราคาเหมือนกับในอดีต แต่เป็นการใช้เทคโนโลยีเพื่อปรับเปลี่ยนกระบวนการทางธุรกิจ รวมถึงการสร้างนวัตกรรมให้เกิดขึ้นกับองค์การ สร้างมูลค่าเพิ่มให้กับสินค้าและบริการเดิมหรือสร้างสินค้าและบริการใหม่ๆ ที่ตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคในตลาดได้รับประสบการณ์ที่ดีเมื่อใช้สินค้าและบริการ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ส่งผลกระทบต่อทรัพยากรมนุษย์ในธนาคารพาณิชย์อย่างมาก ในแง่ของการที่ธนาคารต้องการปรับโครงสร้างธุรกิจรับยุคดิจิทัล ด้วยการพยายามลดจำนวนของพนักงานและลดจำนวนสาขาของธนาคารลง ทั้งเพื่อเป็นการลดในส่วนของต้นทุนและยังเป็นการโยกย้ายต้นทุนส่วนนี้ไปพัฒนาในส่วนของเทคโนโลยีที่นำเข้ามาใช้แทนที่ทรัพยากรมนุษย์ (Ponchaitiwat & Silamom, 2021.;Thongsri & Chang, 2019) พนักงานมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องรู้จักเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้เป็นที่ต้องการของธนาคารอยู่เสมอ เพื่อให้อยู่ในองค์การต่อไปได้ไม่ว่าจะเป็นด้านการสร้างสรรค์นวัตกรรมให้กับองค์การเพื่อให้เกิดจุดแข็งและมีความสามารถแข่งขันในกลุ่มธุรกิจเดียวกัน แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมที่ทุกองค์การต้องมุ่งมั่น สรรหา พัฒนาให้พนักงานมีทักษะความรู้ที่พัฒนาให้สูงขึ้น เพื่อสอดคล้องกับโครงสร้างธุรกิจในยุคดิจิทัลที่เปลี่ยนไป การศึกษาถึงพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน รวมไปถึงปัจจัยต่างๆ ที่จะสามารถส่งเสริมให้พนักงานมีพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมได้นั้นไม่ว่าจะเป็นความผูกพันในงาน การมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การซึ่งมีความ จึงสำคัญและเป็นประโยชน์กับพนักงานธนาคารในยุคปัจจุบัน

ธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่งได้ดำเนินธุรกรรมทางการเงิน จวบจนปัจจุบันธนาคารยังสามารถยืดหยัดความสำเร็จ ด้วยความเติบโตและก้าวหน้าในด้านสินทรัพย์ เงินฝาก และการขยายเครือข่ายสาขา เป็นปัจจัยที่ยืนยันถึงความสำเร็จในการประกอบกิจการธุรกรรมทางการเงิน ได้ให้ความสำคัญและตอบสนองนโยบายการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลที่เป็นไปอย่างรวดเร็ว (Digital Disruption) โดยนวัตกรรมอาจจะเกิดขึ้นในรูปแบบของหลักการ รูปแบบวิธีการใหม่ๆ เพื่อส่งมอบสินค้าและบริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมที่จะให้บริการลูกค้าช่วยสร้างความประทับใจ ทำให้ลูกค้าได้รับประสบการณ์ที่ดีเมื่อมาใช้บริการ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่งเขตพื้นที่ภาคกลางของประเทศไทย โดยผลที่ได้รับจากการศึกษาในครั้งนี้ โดยมุ่งหวังถึงประโยชน์ในเชิงวิชาการในการสร้างกรณีศึกษา และประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับองค์การ เพื่อก่อให้เกิดการคำนึงถึงความสำคัญของพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน ที่หากสร้างและควบคุมได้ก็จะนำไปสู่การมีความรู้ไปต่อยอดแนวทางส่งเสริมบุคลากรให้การเกิดพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานและเกิดการปรับตัวในการทำงานเมื่อสถานการณ์อาจเปลี่ยนแปลงอีกในอนาคตข้างหน้าให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นในองค์การธนาคารพาณิชย์

แห่งหนึ่งเขตพื้นที่ภาคกลางของประเทศไทย ตลอดจนนำไปใช้ประกอบในการสรรหาบุคลากรเพื่อเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ โดยคาดว่าจะเป็นพนักงานที่มีพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม อันจะนำไปสู่การมีข้อได้เปรียบทางการแข่งขันสำหรับองค์การในอนาคต และสามารถนำไปเป็นแนวทางใช้เพื่อนำไปพัฒนาพนักงานธนาคารพาณิชย์ในเขตพื้นที่ภาคกลางเพื่อส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน อันจะนำไปสู่ข้อได้เปรียบทางการแข่งขันสำหรับองค์การในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาอิทธิพลของความผูกพันในงาน และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และความผูกพันในงาน ที่มีต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน

สมมติฐานในการศึกษา

1.สมมติฐานที่1: ความผูกพันในงานส่งอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

2.สมมติฐานที่2: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

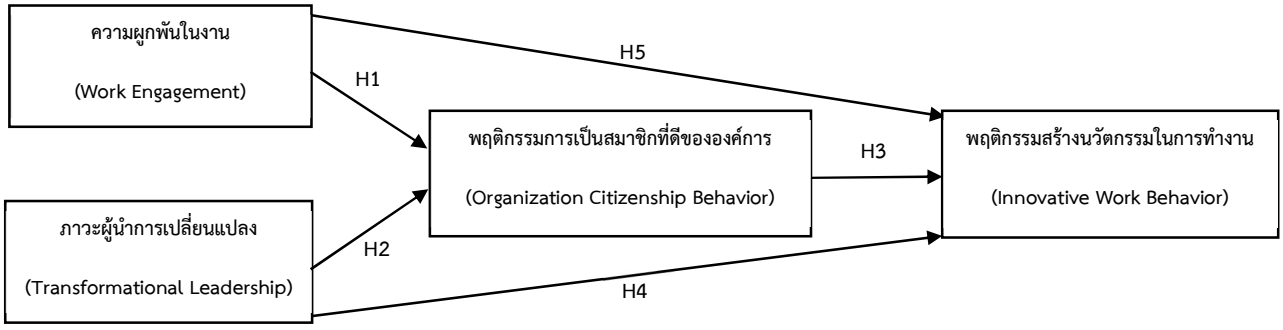
3.สมมติฐานที่3: พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การส่งอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน

4.สมมติฐานที่4: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน

5.สมมติฐานที่5: ความผูกพันในงานส่งอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และผลการวิจัยข้างต้นผู้วิจัยจึงกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยและนำไปสู่การพัฒนาสมมติฐานข้างต้น ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากร กลุ่มตัวอย่างและการเก็บรวบรวมข้อมูล

ประชากรของการวิจัย คือ พนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่งเขตพื้นที่ภาคกลางของประเทศไทยโดยศึกษาจากประชากร ได้แก่ พนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่งเขตพื้นที่ภาคกลางของประเทศไทยจำนวน 15 จังหวัด ซึ่งเป็นการจัดพื้นที่ในการบริหารภายในองค์การ ประกอบไปด้วยจังหวัดกำแพงเพชร จังหวัดนครสวรรค์ จังหวัดอุทัยธานี จังหวัดชัยนาท จังหวัดสุพรรณบุรี จังหวัดสิงห์บุรี จังหวัดพระนครศรีอยุทธยา จังหวัดอ่างทอง จังหวัดนครปฐม จังหวัดกาญจนบุรี จังหวัดราชบุรี จังหวัดสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรสงคราม จังหวัดเพชรบุรีและจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำนวนทั้งสิ้น 400 คน เป็นวิจัยเชิงปริมาณ เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามผ่านระบบออนไลน์ (Online Survey) สร้างแบบสอบถามใน Google Form และดำเนินการส่ง URL ของแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างฝ่ายแอพพลิเคชั่นสื่อสังคมออนไลน์

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ใช้แบบสอบถามที่ปรับปรุงมาจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามสามารถแบ่งได้เป็น 6 ขั้นตอน ดังนี้ 1) คำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล เป็นคำถามปลายปิดแบบตรวจรายการ (Checklist) ประกอบด้วยข้อคำาถามจำนวน 6 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาทำงานในองค์การ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 2) คำถามเกี่ยวกับความผูกพันในงาน (Work Engagement) มีจำนวน 9 ข้อคำถาม โดยแปลแบบวัดมาจาก ดร.ธรรมรัตน์ จังศิริวัฒนา (2564) 3) คำถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) มีจำนวน 12 ข้อคำถาม โดยแปลแบบวัดมาจาก ปุณณวิช แก้วล้อม (2560) 4) คำถามเกี่ยวกับ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (Organization Citizenship Behavior: OCB) มีจำนวน 8 ข้อคำถาม โดยแปลแบบวัดมาจาก ณิชา คงสืบ (2558) 5) คำถามเกี่ยวกับ พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน (Innovation Work Behavior: IWB) มีจำนวน 7 ข้อคำถาม โดยแปลแบบวัดมาจาก ธนกฤต แซ่โค้ว (2558) 6) คำถามปลายเปิดสำหรับ

ความเห็นเพิ่มเติมในการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน สำหรับแบบสอบถามในส่วนที่ 2 – 5 ผู้วิจัยใช้ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตรวัดประมาณค่าตามแบบของลิเคิร์ท (Likert Rating Scale) 5 ระดับ

ผู้วิจัยได้หาค่าความเที่ยงตรง (Validity) ของแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาของแบบวัด (Content Validity) โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญในคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร ซึ่งมีความรู้ความสามารถในหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตนี้ จำนวน 3 ท่าน เป็นผู้ตรวจสอบและพิจารณาประเมินผล พร้อมทั้งให้คำแนะนำที่เหมาะสม โดยประเมินว่าข้อคำถามแต่ละข้อในแบบวัดสามารถวัดได้ตรงกับเนื้อหา และผู้วิจัยได้หาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่าของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยค่าที่เหมาะสมควรมีค่าตั้งแต่ 0.7 ขึ้นไป (Cronbach, 1951) โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่งเขตพื้นที่ภาคกลางของประเทศไทย จำนวน 30 คน โดยผู้วิจัยได้ใช้วิธีการของครอนบาร์ค (Cronbach's Alpha Coefficient) เพื่อหาสัมประสิทธิ์แอลฟา ซึ่งค่า α จะมีค่าเท่ากับ 0.05 และกำหนดระดับนัยสำคัญที่ 0.5 หรือความเชื่อมั่นทางสถิติที่ 95% หากค่าที่ได้จากการทดสอบสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด คือ 0.7 สามารถนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลได้ มีค่า.911 (Cronbach, 1951)

การวิเคราะห์องค์ประกอบยืนยัน *(*Confirmatory Factor Analysis : CFA) เพื่อยืนยัน องค์ประกอบของตัววัดกับโมเดลหรือทฤษฎี (Byrne, 2010) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ พบว่า ตัวแบบวัดของการศึกษาวิจัยนี้มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์แสดงผลดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบยืนยัน

ดัชนีความสอดคล้อง	เกณฑ์การพิจารณา	ก่อนปรับโมเดล	หลังปรับโมเดล
CMIN/DF	น้อยกว่า 5	5.360	1.435
RMR	เข้าใกล้ 0	0.019	0.010
GFI	มากกว่า 0.9	0.717	0.942
AGFI	มากกว่า 0.9	0.666	0.905
CFI	มากกว่า 0.9	0.852	0.989
RMSEA	เข้าใกล้ 0	0.105	0.033

จากนั้นดำเนินการทดสอบความสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรด้วยการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ แบบเพียร์สัน *(*Pearson Correlation Analysis) ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา พบว่าความสันพันธ์ระหว่างตัวแปรมีค่า 0.650 – 0.862 ซึ่งแสดงให้เห็นว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำและระดับสูง *(Hinkle et al., 1998)* ซึ่งไม่เกิดปัญหา Multicollinearity แสดงว่าตัวแปรทั้งหมดไม่มีความสัมพันธ์กันมากเกินไป *(Colboaca and Jantichi, 2006)* แสดงผลดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันของตัวแปรสังเกตได้

ตัวแปร	1	2	3	4
ความผูกพันในงาน	1			
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	0.788**	1		
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี	0.699**	0.700**	1	
พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน	0.650**	0.677**	0.862**	1

ผลการวิจัย

การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่งเขตพื้นที่ภาคกลางของประเทศไทย สรุปได้ดังนี้

1.ข้อมูลทั่วไป

พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 247 คน คิดเป็นร้อยละ 61.75 ช่วงอายุส่วนใหญ่อายุ 31-40 ปี จำนวน 274 คน คิดเป็นร้อยละ 68.50 สถานะภาพ โสด จำนวน 293 คน คิดเป็นร้อยละ 73.25 ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับ ปริญญาตรี จำนวน 294 คน คิดเป็นร้อยละ 73.50 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน อยู่ระหว่าง 5-15 ปี จำนวน 313 คน คิดเป็นร้อยละ 78.25 และส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 25,000 – 35,000 บาท จำนวน 183 คน คิดเป็นร้อยละ 45.75

จากระดับความคิดเห็นของค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันในงาน (Work Engagement) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในเกี่ยวกับความผูกพันในงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.51 – 4.72 ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.63 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในงาน อยู่ในระดับมากที่สุด

จากระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.59 – 4.80 โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.65 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมากที่สุด

จากระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (Organization Citizenship Behavior) มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.67 – 4.89 โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.75 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีอยู่ในระดับมากที่สุด

จากระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน (Innovation Work Behavior) มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.65 – 4.89 โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.76 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด

ตารางที่ 3 แสดงการวิเคราะห์อิทธิพลของความผูกพันในงาน, ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ที่มีผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน (N = 400)

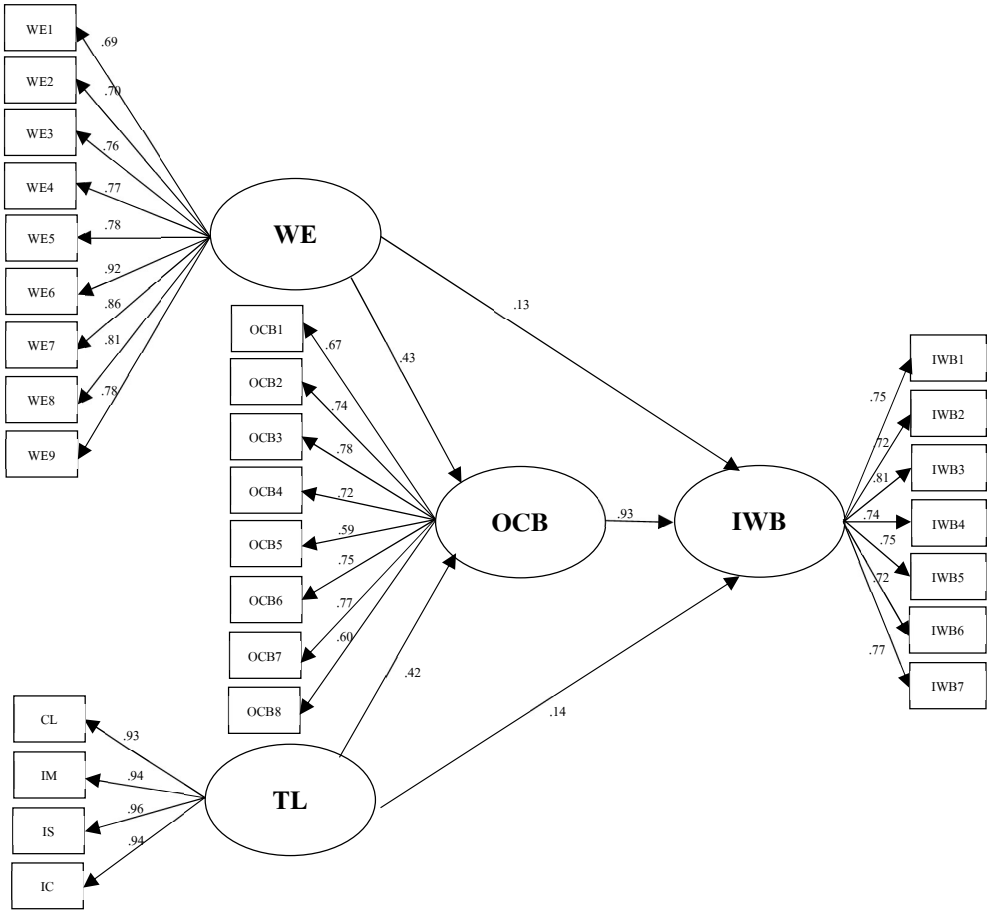
เส้นทาง	[a]Beta (ß)	[b]S.E.	[c]C.R.	[D]p-value	ผลการทดสอบ
WE ----> OCB	0.260	0.041	6.311	0.00	เป็นไปตาม H1
TL ----> OCB	0.273	0.037	6.427	0.00	เป็นไปตาม H2
OCB ----> IWB	0.885	0.089	9.917	0.00	เป็นไปตาม H3
TL ----> IWB	0.078	0.031	2.543	0.011	เป็นไปตาม H4
WE ----> IWB	0.068	0.033	2.126	0.000	เป็นไปตาม H5

R^2_{OCB}= 0.545 และ R^2_{IWB}= 0.*742*

จากตารางที่3 แสดงการวิเคราะห์อิทธิพลความผูกพันในงานและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถอธิบายความผันแปรของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ได้คิดเป็นร้อยละ 54 (R^2_{OCB}= 0.545) และค่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี สามารถอธิบายความผันแปรของพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานได้คิดเป็นร้อยละ 74 (R^2_{IWB}= 0.*742*)

2. ผลการทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์สมการโครงสร้าง

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ความสอดคล้องของโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลความคิดเห็นจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 ชุด โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model) โดยวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพล (Path analysis) เพื่อใช้อธิบายสมมติฐานของงานวิจัย อธิบายถึงความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ สามารถแสดงรายละเอียดได้ดังภาพที่ 2 ดังนี้



ภาพที่ 2 ผลการวิเคราะห์โมเดลด้วยโมเดลสมการโครงสร้าง

หมายเหตุ: ***p-value < 0.001

อภิปรายผลการวิจัย

จากการสรุปผลการวิจัยการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่งเขตพื้นที่ภาคกลางของประเทศไทย สามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

1.ระดับความคิดเห็นของตัวแปรในการศึกษา จากวัตถุประสงค์งานวิจัยข้อที่ 1 เพื่อศึกษาอิทธิพลของความผูกพันในงาน และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ สามารถอภิปรายผลการศึกษาได้ดังต่อไปนี้

ด้านความผูกพันในงาน จากการศึกษาพบว่าพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่งเขตพื้นที่ภาคกลางของประเทศไทย มีระดับความคิดเห็นซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.63 อยู่ในระดับมากที่สุด พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ผู้ตอบแบบสอบถามรู้สึกอยากที่จะไปทำงาน มีความสุขมากในขณะที่ทำงาน และรู้สึกว่างานเป็นสิ่งที่สามารถสร้างแรงจูงใจในชีวิตได้ได้ ความผูกพันในงานได้ที่รับการมองเห็นคุณค่าจากผู้บริหารของธนาคารอยู่เสมอ จะ

ก่อให้เกิดการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Ariani (2013) ที่ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันของพนักงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและพฤติกรรมต่อต้านการทำงาน ผลการวิจัยระบุว่าความผูกพันในงานได้ที่รับการมองเห็นคุณค่าจากผู้บริหารของธนาคารอยู่เสมอ การเข้าใจพนักงานคิดและรู้สึกอย่างไรเกี่ยวกับงานของพวกเขา ตลอดจนสิ่งที่พนักงานเต็มใจอุทิศให้กับธนาคาร จะก่อให้เกิดการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การ และลดพฤติกรรมต่อต้านการทำงานได้

ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จากการศึกษาพบว่ามีระดับความคิดเห็นซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.65 อยู่ในระดับมากที่สุด พบว่าพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่งเขตพื้นที่ภาคกลางของประเทศไทย ทั้งทางด้านการสร้างบารมี , ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล , ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ เป็นพฤติกกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ Purwanto, Purba, Bernarto, & Sijabat, (2021) ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลในเชิงบวกและมีนัยสำคัญในการเป็นสมาชิกที่ดีองค์การ จากผู้จัดการ 220 ราย ที่ดูแลแผนกจัดการห่วงโซ่อุปทานของบริษัทแห่งหนึ่งในประเทศอินโดนีเซีย หากผู้บริหารธนาคารให้ความสำคัญกับพนักงาน เปิดโอกาสให้พนักงานได้ร่วมแสดงความคิดเห็น ให้ความไว้วางใจหาแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกัน ส่งเสริมและกระตุ้นให้พนักงานได้พัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่ ไม่ว่าจะเป็นการส่งเสริมโดยการส่งฝึกอบรมและเกิดการเรียนรู้งานใหม่ๆ สิ่งเหล่านี้ก่อให้เกิดการได้เปรียบต่อธุรกิจธนาคารด้านบุคคลากร

ด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ จากการศึกษาพบว่ามีระดับความคิดเห็นซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.75 อยู่ในระดับมากที่สุด พบว่า พนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่งเขตพื้นที่ภาคกลางของประเทศไทย มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยมักให้ความช่วยเหลืออำนวยความสะดวกแก่ เพื่อนร่วมงาน หัวหน้า หรือลูกน้อง ทำให้เกิดความร่วมมือกันได้ในหลายๆฝ่ายงาน ผสานความร่วมมือกันภายในธนาคารเพื่อให้ธนาคารประสบความสำเร็จและได้เปรียบคู่แข่งขัน การให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมที่ธนาคารจัดขึ้นโดยไม่ต้องร้องขอ การที่พนักงานธนาคารมีพฤติกรรมการเป็นสามาชิกที่ดีขององค์การ พฤติกรรมเหล่านี้จะเสริมสร้างความแข็งแกร่งขององค์การ ไม่ว่าจะเป็นภาพลักษณ์ที่ดีของธนาคาร การจงรักภักดีต่อธนาคาร ลดการลาออกของพนักงาน เป็นการสนับสนุนพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานได้ ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธมยันตี ประยูรพันธ์ (2561) ที่พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม จากการศึกษารวบรวมข้อมูลของผู้ปฏิบัติงานวิสาหกิจขนาดย่อมและกลางในจังหวัดภาคใต้ จำนวน 103 แห่ง ด้วยโมเดลสมการโครงสร้าง

ด้านพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน จากการศึกษาพบว่ามีระดับความคิดเห็นซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.76 อยู่ในระดับมากที่สุด พบว่า พนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่งเขตพื้นที่ภาคกลางของประเทศไทย ให้ความสนใจในสิ่งใหม่ๆ ศึกษาเรียนรู้หาสิ่งใหม่ๆ และพร้อมที่จะปรับตัวเองเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Hui Li (2019) ว่าอิทธิพลที่มีต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมการทำงานของพนักงานอย่างยั่งยืนในธนาคารสร้างความได้เปรียบให้กับธนาคารเป็นอย่างมาก ไม่ว่า

การเป็นผู้นำธุรกิจด้านผลิตภัณฑ์ทางการเงิน ผู้นำการให้บริการทางการเงินธนาคารดิจิทัลที่มีความปลอดภัยอันดับหนึ่ง ซึ่งผลวิจัยพบว่าการมีความผูกพันในงานและการมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการทำงานจึงส่งผลดีต่อพฤติกรรมการทำงานที่สร้างสรรค์นวัตกรรมจากพนักงานในธนาคารได้

2. การอภิปรายผลของการทดสอบสมมติฐาน ผู้วิจัยได้แบ่งการอภิปรายออกเป็น 5 หัวข้อหลัก ตามข้อสมมติฐานที่ได้กำหนดไว้ในตอนแรกของการวิจัย โดยจะอภิปรายถึงสาเหตุของการเกิดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ผลที่ได้จากการที่ตัวแปรมีความสัมพันธ์กัน เป็นต้น สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ความผูกพันในงานส่งอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า ความผูกพันในงานส่งอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (β) เท่ากับ 0.260 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1 สามารถอธิบายได้ว่า เนื่องจากพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่งเขตพื้นที่ภาคกลางของประเทศไทย มีความผูกพันในงานโดยรู้สึกอยากที่จะไปทำงานเมื่อตื่นมาในตอนเช้าและในขณะทำงานรู้สึกมีความสุข คิดว่างานที่ทำเป็นสิ่งที่สามารถสร้างแรงจูงใจได้ หากพนักงานในธนาคารรู้สึกมีความสุข ความภูมิใจและสามารถทำงานด้วยความกระตือรือร้น ย่อมทำให้พนักงานเกิดมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Purwanto, Purba, Bernarto, & Sijabat, (2021) ได้ศึกษาเรื่องอิทธิพลของความพึงพอใจในงาน ผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความผูกพันองค์การและพฤติกรรมสมาชิกที่ดีในองค์การในขณะที่งานวิจัยในประเทศไทย แสดงผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างมีนัยสำคัญ เช่นเดียวกันกับงานวิจัยโดยบุญส่ง สุประดิษฐ์ (2562) เรื่องความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยต่อผลการทำนโดยใช้สถิติวิเคราะห์เส้นทาง ของผู้ที่ทำงานในสถาบันสถานศึกษารัฐ พบว่า ความผูกพันในงานจะมีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยผลการวิจัยสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในสถาบันการศึกษาสังกัดสถาบันของรัฐ ซึ่งผลจากการทดสอบของผู้วิจัย พบว่า หากพนักงานในองค์การมีความผูกพันในงานเชิงบวกและมีอิทธิพลพฤติกกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้วย

สมมติฐานที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ จากการทดสอบสมมติฐานพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (β) เท่ากับ 0.273 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 2 หากพนักงานในระดับผู้บริหาร มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่ว่าจะเป็นด้านการสร้างบารมีจากการที่ผู้นำให้เกียรติผู้ร่วมงานอยู่ สนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาศักยภาพ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา เปิดโอกาสให้พนักงานได้ร่วมวิเคราะห์สาเหตุ เสนอแนวทางแก้ไขปัญหา สร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ จะส่งผลให้พนักงานเกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉัตรฤทัย อินทุโศภน และ พิพัฒน์ นนทนาธรณ์ (2559) ซึ่งพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านจิตสาธารณะมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อปัจจัยด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี

องค์การ แบบมีนัยสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับ Agus Purwanto (2021) จากการศึกษาบทบาทของผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับองค์การพฤติกรรมพลเมืองต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน SMEs โดยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลโดยตรงต่อพฤติกรรมการเป็นการเป็นสมาชิกที่ดี

สมมติฐานที่ 3 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีส่งอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีส่งอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (β) เท่ากับ 0.885 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 3 สามารถอธิบายได้ว่า พนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่งเขตพื้นที่ภาคกลางของประเทศไทย มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีมักให้ความช่วยเหลืออำนวยความสะดวกแก่เพื่อนร่วมงานส่งอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Khan, Ismail, Hussain, & Alghazali, (2020) จากการศึกษาและเก็บข้อมูลจากสถานศึกษาในประเทศปากีสถาน พบว่า ภาวะผู้นำจะส่งผลกระทบต่อการแสดงของผู้ตามเกี่ยวกับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่ามีผลกระทบในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญของรูปแบบความเป็นผู้นำที่มีต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมการทำงาน หากพนักงานในธนาคาร ส่วนงานต่างๆ ให้การช่วยเหลือกันภายในธนาคาร ได้รับการสนับสนุนที่ดีจากผู้บริหารจะมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ในด้านการสร้างสรรค์แนวคิดวิธีการใหม่ๆ เพื่อแข่งขันกับคู่แข่งธุรกิจการเงิน และส่งมอบสินค้าและบริการให้กับลูกค้า สามารถตอบสนองความต้องการให้ลูกค้าได้ตรงตามความต้องการ ซึ่งผลจากการทดสอบของผู้วิจัย พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีส่งอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน

สมมติฐานที่ 4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ส่งอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (β) เท่ากับ 0.078 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 4 สามารถอธิบายได้ว่า เมื่อผู้บริหารสามารถแสดงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างบารมี ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ พนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่งเขตพื้นที่ภาคกลางของประเทศไทย จะมีพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน ขึ้นอยู่กับการแสดงศักยภาพของภาวะผู้นำในด้านต่างๆ ที่สามารถให้แนวทาง กระตุ้นให้พนักงานเกิดความอยากที่จะปรับตนเอง เกิดการอยากเรียนรู้ และหาวิธีการทำงานใหม่ๆ ที่ทำให้ตนเองได้เปรียบและธนาคารได้ประโยชน์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สาธิต สุวรรณโสภาและวงศ์ธีรา สุวรรณิน(2564) ที่กล่าวถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกชน ด้านการกระตุ้นภูมิปัญญา และด้านการสร้างแรงบันดาลใจที่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05ต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม ของผู้ปฏิบัติงานบริษัทแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร และยังสอดคล้องกับ Bilal Afsar (2019) ได้ศึกษาเรื่องบทบาทแรงจูงใจการเรียนรู้ความซับซ้อนของงานและนวัตกรรมความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมในการทำงานที่เป็นนวัตกรรมใหม่ ผลของการศึกษา

สรุปได้ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่นวัตกรรมพฤติกรรมการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ส่งอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน

สมมติฐานที่ 5 ความผูกพันในงานส่งอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า ความผูกพันในงานส่งอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (β) เท่ากับ 0.068 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 5 สามารถอธิบายได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย โดยมีช่วงอายุส่วนใหญ่อยู่ที่อายุ 31 – 40 ปี ซึ่งมีสถานะภาพ โสด ร้อยละ 73.25 ส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี โดยมีประสบการณ์ทำงานในธนาคารแห่งนี้ส่วนใหญ่ 5–15 ปี คิดเป็นร้อยละ 78.25 เมื่อพนักงานในธนาคารมีความสุขมากในขณะที่ทำงาน มีความภูมิใจและมีแรงจูงใจจากงานที่ทำ เกิดเป็นความผูกพันในงาน เมื่อเกิดความผูกพันในงาน เกิดการกระตุ้นทำให้พนักงานรู้สึกที่อยากทำงานให้เกิดความคิด วิธีการใหม่ที่ทำให้งานเกิดผลลัพธ์ที่ดีและแปลกใหม่ ทำให้ส่งเสริมพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประฏิพัฒน์ แย้มชุติเกิดมณี(2564) ที่สรุปผลได้ว่าความผูกพันในงานมีความสัมพันธ์ต่อนวัตกรรมพฤติกรรมการทำงาน อีกทั้งยังเผยให้เห็นว่าทั้งความผูกพันในการทำงานและความไว้วางใจระหว่างบุคคลมีผลกระทบต่อความสามารถของพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานที่เป็นนวัตกรรมใหม่ได้ จากการศึกษาอิทธิพลความผูกพันต่องานที่ส่งผลกระทบเชิงบวกต่อนวัตกรรมในที่ทำงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร โดยที่ Francesco Montani (2019) ที่ทำการวิจัยโดยเก็บข้อมูลจากพนักงานบริษัทต่างๆ ในแคนาดาและสหรัฐอเมริกา พบว่าความผูกพันในงานเป็นตัวกลางความสัมพันธ์ระหว่างภาระงานและพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานอีกทั้งสามารถพัฒนาของพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน ผ่านความผูกพันในงานที่เพิ่มขึ้นด้วยเช่นกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

การศึกษาในครั้งนี้ ให้ความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานพนักงานของธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่งในเขตภาคกลางของประเทศไทย ซึ่งผลจากการศึกษาจะเป็นประโยชน์ทางการบริหารจัดการภายในองค์การ ดังต่อไปนี้

1.1 ผลของการศึกษานี้จะเป็นแนวทางให้กับองค์การสามารถนำข้อมูลที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงาน กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน อันจะนำไปสู่แนวคิดสร้างสรรค์เป็นประโยชน์แก่องค์การและเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในอนาคต

1.2 จากผลการศึกษาครั้งนี้ แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยด้านความผูกพันในงาน ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ดังนั้นธนาคารควรเน้นให้ความสำคัญในการพัฒนาความสัมพันธ์อันดีระหว่างองค์การและพนักงานให้มากขึ้น อาจจะเป็นการจัดกิจกรรมสร้างความสามัคคี ทำความดีให้กับสังคม ที่พนักงานภายในธนาคารได้

ร่วมมือร่วมใจทำด้วยกัน จนพนักงานเกิดความร่วมมือและเกิดความเข้ากันได้กับธนาคาร หากพนักงานเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน จะส่งผลต่อพฤติกรรมอื่น ๆ ตามมา เช่น พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น ตลอดจนพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานได้

3. จากผลการศึกษาครั้งนี้ แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำด้านการเปลี่ยนแปลง ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ดังนั้นองค์การควรเริ่มต้นให้ความสำคัญตั้งแต่ระดับผู้นำเพื่อสร้างต้นแบบ แรงบันดาลใจ และต้นแบบให้แค่ผู้ตาม โดยส่งเสริมให้ผู้นำสร้างนโยบาย วิสัยทัศน์ที่จะกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหา และวิธีการแนวคิดใหม่ๆ ในการทำงานได้ ที่ทำให้ธนาคารสามารถสร้างความได้เปรียบจากคู่แข่งทางธุรกิจการเงินการธนาคาร

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อให้เข้าถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง เขตพื้นที่ภาคกลางของประเทศไทยอย่างแท้จริง และสามารถนำไปต่อยอดให้เกิดประโยชน์สูงสุด ประเด็นสำหรับการศึกษาวิจัยในครั้งต่อไป ผู้วิจัยมีความเห็นดังนี้

2.1 เนื่องจากงานวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ ดังนั้น ควรจะมีการศึกษาหรือวิจัยในเชิงคุณภาพเพื่อเป็นข้อมูลที่ใช้ในการสนับสนุนเพิ่มเติมให้ข้อมูลมีความน่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้น และสามารถนำไปสู่แนวคิดสร้างสรรค์ประโยชน์ให้แก่ธนาคารและเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในอนาคต

2.2 ควรขยายขอบข่ายของกลุ่มตัวอย่าง โดยเลือกกลุ่มประชากรที่อยู่นอกเหนือจากพื้นที่ภาคกลางของประเทศไทย เพื่อทดสอบว่าหากเป็นกลุ่มประชากรภาคอื่น มีพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานอย่างไร

2.3 ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่คาดว่าจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานที่นอกเหนือความผูกพันในการทำงาน และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

เอกสารอ้างอิง

ฉัตรฤทัย อินทุโศภน และ พิพัฒน์ นนทนาธรณ์.(2559).**อิทธิพลของภาวะผู้นำทางยุทธศาสตร์และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์การของนายทหารชั้นประทวนสังกัดหน่วยบัญชาการป้องกันภัยทางอากาศกองทัพบกในเขตกรุงเทพมหานคร.วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหา**.บัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจ, กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ณิชา คงสืบ.(2558).**แรงจูงใจในการทำงานวัฒนธรรมองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีมกรณีศึกษา:บริษัทลิสซิ่งแห่งหนึ่งเขตกรุงเทพมหานคร**.ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

ธนกฤต แซ่โค้ว.(2558).**ปัจจัยด้านองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการปฏิบัติงานเพื่อ รองรับเศรษฐกิจอาเซียน ของกลุ่มอุตสาหกรรมแปรรูป เนื้อสัตว์ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล**. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

ธมยันตี ประยูรพันธ์.(2561).**การทดสอบโมเดลสมการโครงสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงานองค์กรวิสาหกิจ ขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดชายแดนใต้**.คณะวิทยาการจัดการ, สงขลา: มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์.

ธรรมรัตน์ จังศิริวัฒนา.(2564). อิทธิพลของการสื่อสารที่โปร่งใสภายในองค์การต่อความผูกพันในงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานในระหว่างการจัดการภาวะวิกฤติ:บทบาทปัจจัยแทรกของความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับองค์การ. **วารสารวิชาการบริหารธุรกิจ**,10(2), 132-147.

บุญส่ง สุประดิษฐ, บุญเรียง ขจรศิลป์และธนีนาฏ ณ สุนทร.(2562). การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลสังกัด สถาบันการศึกษาของรัฐ. **วารสารวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี**,35(1), 199-213.

ประฏิพัฒน์ แย้มชุติเกิดมณี, และ วิชิต อู่อ้น.(2564). กรอบแนวคิดอิทธิพลของการจัดการองค์ความรู้ต่อการสร้างนวัตกรรมในองค์กรและความพึงพอใจในงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร.**วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์**,15(3),153-164.

ปุณณวิช แก้วล้อม.(2560). **อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อความผูกพันและการคงอยู่ของพนักงานบริษัทผลิตบรรจุภัณฑ์โลหะในจังหวัด สมุทรปราการ**. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต,กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

วรัญญา ศิลาหม่อม, ขวัญฤดี พรชัยทิวัตถ์.(2564).**พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงาน ธนาคารพาณิชย์ ในจังหวัด ขอนแก่น**.หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาการจัดการ, ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สาธิต สุวรรณโสภาและวงศ์ธีรา สุวรรณิน.(2564).**ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานบริษัทลิสซิ่งในเขตกรุงเทพมหานคร**. หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Afsar, B., Masood, M., & Umrani, W. A. (2019). The role of job crafting and knowledge sharing on the effect of transformational leadership on innovative work behavior. **Personnel Review**, 48(5), 1186-1208.

Ariani, D. W. (2013). The relationship between employee engagement, organizational citizenship behavior, and counterproductive work behavior. **International Journal of Business Administration**, 4(2), 46.

Asbari, M., Hidayat, D. D., & Purwanto, A. (2021). Managing employee performance: From leadership to readiness for change. **International Journal of Social and Management Studies**, 2(1), 74-85.

Byrne, B. M., & Van de Vijver, F. J. (2010). Testing for measurement and structural equivalence in large-scale cross-cultural studies: Addressing the issue of nonequivalence. **International journal of testing**, 10(2), 107-132.

Chompukum, P. (2008). The Effect of Internal Career Orientations on Organizational Commitment. **Chulalongkorn Business Review**, 30(1-2), 23-40.

Chumkesornkulkit, P., & Wichian, S. N. (2018). Innovative work Behavior: Concept, Antecedents and Challenges. **Journal of Behavioral Science for Development**, 10(1).

Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. **psychometrika**, 16(3), 297-334.

Dima, A. M., Begu, L., Vasilescu, M. D., & Maassen, M. A. (2018). The relationship between the knowledge economy and global competitiveness in the European Union. **Sustainability**, 10(6), 1706.

Gerasymchuk, V. H., & Sakalosh, T. V. (2007). Competitiveness and knowledge-based economy: information and communication technology impact evaluation. **Business: theory and practice**, 8(4), 195-203.

Hair Jr, J. F., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). **Multivariate Data Analysis: A Global Perspective (7th ed.).** New Jersey: Pearson Prentice Hall.

Khan, M. A., Ismail, F. B., Hussain, A., & Alghazali, B. (2020). The interplay of leadership styles, innovative work behavior, organizational culture, and organizational citizenship behavior. **Sage Open**, 10(1), 1-16.

Li, H., Sajjad, N., Wang, Q., Muhammad Ali, A., Khaqan, Z., & Amina, S. (2019). Influence of transformational leadership on employees' innovative work behavior in sustainable organizations: Test of mediation and moderation processes. **Sustainability**, 11(6), 1594.

Odoardi, C., Battistelli, A., Montani, F., & Peiró, J. M. (2019). Affective commitment, participative leadership, and employee innovation: A multilevel investigation. **Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones**, 35(2), 103-113.

Purwanto, A., Purba, J. T., Bernarto, I., & Sijabat, R. (2021). Effect of Management Innovation, Transformational Leadership, and Knowledge Sharing on Market Performance of Indonesian Consumer Goods Company. **Journal of Applied Management (JAM)**,19(2),424-434.

Purwanto, A., Purba, J. T., Bernarto, I., & Sijabat, R. (2021). Effect of transformational leadership, job satisfaction, and organizational commitments on organizational citizenship behavior. **Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis**, 9, 61-69.

Thongsri, N., & Chang, A. K. H. (2019). Interactions among factors influencing product innovation and innovation behaviour: Market orientation, managerial ties, and government support. **Sustainability**, 11(10), 2793.

Yamane, Taro. (1970). **Statistics an Introductory Analysis** 2nd ed. Tokyo: John Weather Hill.

สมาคมนักวิชาการและนักวิจัยเชิงพื้นที่เพื่อพัฒนาท้องถิ่น
Association of Area-based Academics and Researchers of Local Development

202/1 หมู่ที่ 4 ตำบลดู่ทุ่ง อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร 35000
https://so07.tci-thaijo.org/index.php/rtnb/index