

ปัจจัยที่มีอิทธิพลและแนวทางการเสริมสร้างพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม
ของพนักงานอุตสาหกรรมอาหารขนาดกลางและขนาดย่อม: การวิจัยผานวิธี



ปริญญาานิพนธ์
ของ
ปิยรัตน์ วงศ์ทองเหลือ

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์
สิงหาคม 2560

ปัจจัยที่มีอิทธิพลและแนวทางการเสริมสร้างพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม
ของพนักงานอุตสาหกรรมอาหารขนาดกลางและขนาดย่อม: การวิจัยผสนวิธี



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์

สิงหาคม 2560

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปัจจัยที่มีอิทธิพลและแนวทางการเสริมสร้างพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม
ของพนักงานอุตสาหกรรมอาหารขนาดกลางและขนาดย่อม: การวิจัยผานวิธี



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์

สิงหาคม 2560

ปิยรัตน์ วงศ์ทองเหลือ. (2560). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลและแนวทางการเสริมสร้างพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงานอุตสาหกรรมอาหารขนาดกลางและขนาดย่อม: การวิจัยผสมผสานวิธี*.
ปริญญาานิพนธ์ วท.ด. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. คณะกรรมการที่ปรึกษาปริญญาานิพนธ์: ผู้ช่วยศาสตราจารย์.
ดร.ยุทธนา ไชยจุลกุล, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจนา ภัทราวิวัฒน์.

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมาย (1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงานอุตสาหกรรมอาหารขนาดกลางและขนาดย่อม (2) เพื่อศึกษาแนวทางการเสริมสร้างพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงานอุตสาหกรรมอาหารขนาดกลางและขนาดย่อม โดยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยแบบผสมผสานวิธี แบบลำดับขั้นเชิงอธิบาย (The Explanatory Sequential Design) โดยระยะที่ 1 การวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อมที่ได้รับรางวัลนวัตกรรม SMEs (7 Innovation Awards) ได้มาจากการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) ทั้งหมด 550 คน โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างด้วยโปรแกรมลิสเรล 8.72 ผลการวิจัยพบว่า (1) แบบจำลองปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงานอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อม มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยดัชนีความกลมกลืน ได้แก่ ค่าไค-สแควร์ (χ^2) = 823.52, df = 213, $p < .01$, $\chi^2/df = 3.86$, SRMR = 0.045, RMSEA = 0.072, CFI = 0.98 และ NFI = 0.97 (2) พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ได้รับอิทธิพลโดยตรงจากความผูกพันในงาน และการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา และได้รับอิทธิพลโดยอ้อมจากการริเริ่มด้วยตนเอง ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง ผ่านความผูกพันในงาน และได้รับอิทธิพลโดยอ้อมจากบรรยากาศการทำงานเชิงนวัตกรรม และการสนับสนุนจากหัวหน้างาน ผ่านการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา โดยตัวแปรสาเหตุเหล่านี้ ร่วมกันอธิบายพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมได้ร้อยละ 54

งานวิจัยระยะที่ 2 การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยเลือกใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการสังเคราะห์ระหว่างกรณีศึกษาหลายกรณี โดยผลการวิจัยพบว่า แนวทางการเสริมสร้างการริเริ่มด้วยตนเอง ประกอบด้วย การค้นคว้าหาสิ่งใหม่ พัฒนาระบบการทำงานโดยการวิเคราะห์สถานการณ์ในระยะยาว และวางแผนอนาคตของตนเอง นำไปสู่การได้รับคำชื่นชม เกิดการรับรู้ความสามารถของตนเอง รวมถึงนำไปสู่แนวทางการเสริมสร้างพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมโดยการมองหาวิธีการใหม่ การส่งเสริมความคิดของตนเองโดยการเข้าอบรม และการสร้างพันธมิตรหรือเครือข่าย

FACTORS AFFECTING EMPLOYEES' INNOVATIVE WORK BEHAVIOR AND GUIDELINES FOR
ENHANCEMENT OF SMALL AND MEDIUM ENTERPRISES
IN FOOD INDUSTRY: MIXED METHODS



Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Doctor of Philosophy Degree in Applied Behavioral Science Research
at Srinakharinwirot University

August 2017

Piyaratana Wongtongluea. (2017). *Factors Affecting the Innovative Work Behavior of Employees and Guidelines for the Enhancement of Small and Medium Enterprises in the Food Industry: A Mixed Methods Research*. Dissertation, Ph.D. (Applied Behavioral Science Research). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor Committee: Asst. Prof. Dr. Yutthana Chaijukul, Asst. Prof. Dr. Kanchana Patrawiwat.

This objective of this research is (1) to study the factors influencing innovative work behavior for small and medium food industry employees; (2) to study the ways which enhance innovative work behavior at small and medium food industry employees by using mixed-method sequential explanatory design. The research began with data collection from employees with a total of five hundred and fifty participants selected by stratified random sampling. The statistics used for data analysis were mean, standard deviation, structural relationship analysis with LISREL program of 8.72. The results of the study revealed that (1) the factors influencing innovative work behavior among the employers of small and medium enterprises that were consistent with the empirical data. The Goodness of Fit index included chi-square (χ^2) = 823.52, df = 213, $p < .01$, $\chi^2/df = 3.86$, SRMR = 0.045, RMSEA = 0.072, CFI = 0.98 and NFI = 0.97 (2) the levels of innovative work behavior were influenced directly by work engagement, psychological empowerment influenced indirectly by personal initiatives and transformational leadership through work engagement. Innovative work behavior indirectly influences an innovative climate and supervisor support through psychological empowerment. These variables jointly describe innovative work behavior at a level of fifty four percent.

In the qualitative research phase two, the researcher chose to use data analysis by synthesizing several case studies from fifteen case studies. The findings found that ways to strengthen personal initiative consisted of searching for new things, developing work systems by analyzing the situation in the long term and planning for the future. This leads to appreciation, self-efficacy and enhancing innovative work behavior by looking for new methods. Additionally, the enhancement of self-concept by participation in training, building partnerships or networking

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์นี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี เพราะผู้วิจัยได้รับความกรุณาจากบุคคลหลายท่าน ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอย่างสูง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ยุทธนา ไชยจุลกุล ประธานควบคุมปริญญานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจนา ภัทราวิวัฒน์ ซึ่งอาจารย์ทั้ง 2 ท่าน ได้สละเวลาในการให้คำปรึกษา และคำแนะนำต่างๆ จนกระทั่งงานวิจัยได้เสร็จสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณกรรมการสอบปากเปล่า อาจารย์ ดร.ตรีทิพ บุญแย้ม และอาจารย์ ดร.นำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล ที่ได้ข้อชี้แนะให้ปริญญานิพนธ์มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น รวมถึง คณาจารย์ สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ทุกท่านที่ได้ให้ความเมตตาตามาโดยตลอด อบรมสั่งสอนให้ความรู้ผู้วิจัย จนสามารถนำมาใช้ในการทำปริญญานิพนธ์ได้ จนประสบผลสำเร็จ

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยดา สมบัติวัฒนา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร ดร.ชญญา ลีศักดิ์พ่าย ดร.ขวัญหญิง ศรีประเสริฐภาพ และอาจารย์ทัศนาทองภักดี ซึ่งได้ให้ความกรุณาตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จนทำให้เครื่องมือมีความสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณกลุ่มตัวอย่างที่ให้ความร่วมมือในการทำวิจัยครั้งนี้ และผู้ช่วยเหลือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ทำให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการวิจัย

ขอขอบพระคุณกัลยาณมิตรทุกท่านทั้งเพื่อนร่วมรุ่นปริญญาเอกการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ รุ่น 8 แบบมีวิชาเรียนทุกคน และนางสาวอนงค์นุช คุณวงษา นางสาวปิยวรรณ ทัศนากุศล ซึ่งให้ความช่วยเหลือผู้วิจัยในขั้นตอนของการวิเคราะห์ข้อมูลในบทที่ 4 สำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ และการวิจัยเชิงคุณภาพตามลำดับ

ที่สำคัญที่สุดคือบุคคลในครอบครัว โดยเฉพาะมารดา และพี่ชาย ซึ่งบุคคลทั้ง 2 ท่าน เป็นกำลังใจสำคัญ และอยู่เคียงข้างในวันที่ยังไม่ประสบความสำเร็จ จนถึงวันที่ได้ก้าวผ่าน ประสบความสำเร็จในอีกขั้นหนึ่งของชีวิตในหลักสูตรที่ข้าพเจ้ามุ่งมั่นและเลือกเรียนด้วยความตั้งใจ

ข้าพเจ้าหวังเป็นอย่างยิ่งว่า การวิจัยครั้งนี้จะนำไปสู่การใช้ประโยชน์ในเชิงพัฒนาพนักงานอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อมของประเทศไทย เพื่อให้มีศักยภาพในการแข่งขันเพิ่มมากขึ้น และหากมีข้อผิดพลาดประการใด ผู้วิจัยขออภัยมา ณ ที่นี้ด้วย

ปิยรัตน์ วงศ์ทองเหลือ

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ที่มาและความสำคัญของปัญหาการวิจัย	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย	4
ความสำคัญของการวิจัย	4
ขอบเขตของการวิจัย	5
ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
นิยามเชิงปฏิบัติการ	6
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	11
พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม	11
การเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา	23
ความผูกพันในงาน	29
การริเริ่มด้วยตนเอง	35
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	43
บรรยากาศการทำงานเชิงนวัตกรรม	56
การสนับสนุนจากหัวหน้างาน	62
การวิจัยแบบผสมวิธี	69
การศึกษาเฉพาะกรณี	77
3 วิธีดำเนินการวิจัย	85
งานวิจัยระยะที่ 1: งานวิจัยเชิงปริมาณ	85
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง	85
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	87
การเก็บรวบรวมข้อมูล	104
การจัดกระทำข้อมูล	104
การวิเคราะห์ข้อมูล	104
งานวิจัยระยะที่ 2: งานวิจัยเชิงคุณภาพ	107

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3 (ต่อ)	
กลุ่มเป้าหมาย	107
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	108
การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ	108
การตรวจสอบคุณภาพของข้อมูล	110
การเก็บรวบรวมข้อมูล	110
การจัดกระทำข้อมูล	110
การวิเคราะห์ข้อมูล	111
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	112
ผลการวิจัยเชิงปริมาณ	112
ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ	124
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	145
กระบวนการวิจัยโดยสรุป	145
สรุปผลการวิจัยระยะที่ 1: งานวิจัยเชิงปริมาณ	149
สรุปผลการวิจัยระยะที่ 2: งานวิจัยเชิงคุณภาพ	151
อภิปรายผลการวิจัย	153
ข้อเสนอแนะงานวิจัย	161
บรรณานุกรม	163
ภาคผนวก	190
ภาคผนวก ก	191
ภาคผนวก ข	209
ภาคผนวก ค	211
ภาคผนวก ง	213
ประวัติย่อผู้วิจัย	221

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างจากวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ	87
2 จำนวน ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามลักษณะทางชีวสังคมและภูมิหลัง	114
3 ความโค้ง และความเบ้ของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	116
4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกต	118
5 ค่าอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ พฤติกรรมการ	122
6 ข้อมูลของกรณีศึกษา	125
7 เปรียบเทียบค่าดัชนีความกลมกลืนของแบบจำลองพฤติกรรมการทำงานเชิง นวัตกรรมที่ผ่านการปรับแบบจำลองแล้ว	214
8 7 เปรียบเทียบค่าดัชนีความกลมกลืนของแบบจำลองภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผ่าน การปรับแบบจำลองแล้ว	215
9 เปรียบเทียบค่าดัชนีความกลมกลืนของแบบจำลองการสนับสนุนจากหัวหน้างานที่ ผ่านการปรับแบบจำลองแล้ว	216
10 เปรียบเทียบค่าดัชนีความกลมกลืนของแบบจำลองการริเริ่มของพนักงานที่ผ่านการ ปรับแบบจำลองแล้ว	217
11 เปรียบเทียบค่าดัชนีความกลมกลืนของแบบจำลองบรรยากาศการทำงานเชิง นวัตกรรมที่ผ่านการปรับแบบจำลองแล้ว	218
12 เปรียบเทียบค่าดัชนีความกลมกลืนของแบบจำลองความผูกพันในงานที่ผ่านการปรับ แบบจำลองแล้ว	219
13 เปรียบเทียบค่าดัชนีความกลมกลืนของแบบจำลองการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิง จิตวิทยาผ่านการปรับแบบจำลองแล้ว	220

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 ประเภทอุตสาหกรรมสร้างสรรค์	13
2 แสดงแบบจำลองปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม	18
3 แบบจำลองทฤษฎีการเรียนรู้ทางปัญญาสังคม	21
4 แสดงแบบจำลองของตัวแปรเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยาที่เป็นตัวแปรคั่นกลาง ของพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม	26
5 แสดงแบบจำลองของตัวแปรความผูกพันในงานที่เป็นตัวแปรคั่นกลางของพฤติกรรม การทำงานเชิงนวัตกรรม	33
6 แสดงแบบจำลองของตัวแปรการริเริ่มด้วยตนเอง ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิง นวัตกรรม โดยมีการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยาเป็นตัวแปรคั่นกลาง	39
7 แสดงแบบจำลองของตัวแปรการริเริ่มด้วยตนเอง ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิง นวัตกรรม โดยมีความผูกพันในงานเป็นตัวแปรคั่นกลาง	40
8 แสดงแบบจำลองของตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ส่งผลต่อพฤติกรรม การทำงานเชิงนวัตกรรม โดยมีการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยาเป็นตัวแปร คั่นกลาง	51
9 แสดงแบบจำลองของตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ส่งผลต่อพฤติกรรม การทำงานเชิงนวัตกรรม โดยมีความผูกพันในงานเป็นตัวแปรคั่นกลาง	51
10 แสดงแบบจำลองของตัวแปรบรรยากาศการทำงานเชิงนวัตกรรม ส่งผลต่อพฤติกรรม การทำงานเชิงนวัตกรรม โดยมีการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยาเป็นตัวแปร คั่นกลาง	59
11 แสดงแบบจำลองของตัวแปรบรรยากาศการทำงานเชิงนวัตกรรม ส่งผลต่อพฤติกรรม การทำงานเชิงนวัตกรรม โดยมีความผูกพันในงานเป็นตัวแปรคั่นกลาง	60
12 แสดงแบบจำลองของตัวแปรการสนับสนุนจากหัวหน้างาน ส่งผลต่อพฤติกรรม การทำงานเชิงนวัตกรรม โดยมีการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยาเป็นตัวแปร คั่นกลาง	66
13 แสดงแบบจำลองของตัวแปรการสนับสนุนจากหัวหน้างาน ส่งผลต่อพฤติกรรม การทำงานเชิงนวัตกรรม โดยมีความผูกพันในงานเป็นตัวแปรคั่นกลาง	66

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
14 แบบจำลองปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงาน อุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อม (ก่อนปรับ)	82
15 แบบจำลองปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงาน อุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อม	121



บทที่ 1

บทนำ

ที่มาและความสำคัญของปัญหาการวิจัย

ประเทศไทยให้ความสำคัญกับนวัตกรรม โดยมีการนำยุทธศาสตร์การบริหารจัดการนวัตกรรมมาใช้ และมีการจัดตั้งสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ ซึ่งเป็นองค์การที่ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนากระบวนการนวัตกรรมภายในประเทศ (กฤตกร จิระพานูเมศ. 2553: 1) ประกอบกับ มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 22 กันยายน 2558 เห็นชอบให้จัดตั้ง “เมืองนวัตกรรมอาหาร” (Food Innopolis) ภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โดยกรอบยุทธศาสตร์ของเมืองนวัตกรรมอาหาร เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนบริษัทอาหารในการเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์และบริการ และความสามารถในการแข่งขันด้วยนวัตกรรม (สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ, 2560: 4) สำหรับเมืองนวัตกรรมอาหารกระจายตัวอยู่ในแทบทุกภูมิภาค ได้แก่ จังหวัดปทุมธานี จังหวัดเชียงใหม่ จังหวัดขอนแก่น และจังหวัดสงขลา ซึ่งต่อมา ในปี พ.ศ.2559 รัฐบาลได้ประกาศนโยบาย “ไทยแลนด์ 4.0” โดยใช้นวัตกรรมในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ และภาคอุตสาหกรรม เน้นที่ SME 4.0 ด้วย (มหาวิทยาลัยพะเยา. 2559: 9) ดังนั้น จะเห็นได้ว่า ประเทศไทยยังคงให้ความสำคัญกับนวัตกรรมในอุตสาหกรรมอาหาร (อยู่ในกลุ่มอาหาร เกษตร และเทคโนโลยีชีวภาพ ตามนโยบายไทยแลนด์ 4.0) เนื่องจากเป็นอุตสาหกรรมที่ก่อให้เกิดการจ้างงานมากที่สุดในภาคอุตสาหกรรมการผลิต และมีความเด่นด้านนวัตกรรม โดยอุตสาหกรรมอาหารมีการประยุกต์ใช้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เพื่อพัฒนามาโดยตลอด (รพีพร รุ่งสีทอง. 2547: 7)

สำหรับนวัตกรรม เป็นการนำคำว่า “การทำงานอย่างชาญฉลาดมากยิ่งขึ้น” (working smarter) มาใช้แทนคำว่า “การทำงานให้หนักมากยิ่งขึ้น” (working harder) (นาวิณี แสงสุข, 2551: 66) โดยประเภทนวัตกรรมแบ่งเป็น 1. นวัตกรรมผลิตภัณฑ์ (Product Innovation) 2. นวัตกรรมบริการ (Service Innovation) และ 3. นวัตกรรมกระบวนการ (Process Innovation) (Smith, 2006:7) ซึ่งเป็นทิศทางสอดคล้องกับการกำหนดประเภทนวัตกรรมของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ ทั้งนี้ จะเห็นได้ว่า นวัตกรรมไม่ได้มีเพียงแค่ด้านสินค้า แต่รวมถึง ด้านการให้บริการ ด้านการจัดการ ด้านการตลาด นอกจากนี้ ยังรวมถึง กระบวนการทำงาน ซึ่งนำความใหม่และความแตกต่าง (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. 2558: 2) ซึ่งงานวิจัยนี้ ให้ความสำคัญกับการศึกษานวัตกรรมกระบวนการ ซึ่งเน้นความเป็นเลิศในการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมผลิตภัณฑ์ให้กับองค์กร และเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันทางธุรกิจ และให้ความสนใจศึกษาพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมในอุตสาหกรรม SMEs ที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศในปัจจุบันและในอนาคต

สำหรับพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม พบมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความก้าวหน้าขององค์กร บุคคล และเศรษฐกิจโดยรวม โดยเฉพาะ SMEs ที่ต้องปรับตัวต่อการแข่งขัน ต้องพยายามสร้างผลิตภัณฑ์ใหม่ออกสู่ตลาด หรือพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม เพื่อให้มีการตอบสนองและสนองคุณค่าแก่ลูกค้าได้อย่างเหมาะสม และสามารถสร้างมูลค่าเพิ่มในอุตสาหกรรมสร้างสรรค์ที่กำลังเติบโตมากขึ้น (กาญจนา สุคันธรสิริกุล. 2552: 2) องค์กรที่สามารถประสบความสำเร็จในการสร้างนวัตกรรม จะมีการพิจารณาให้การสนับสนุน และสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้เกิดขึ้น (สุภาวดี เจริญเศรษฐม. 2551: 136) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Tidd et al (2005: 73) ที่พิจารณาปัจจัยทรัพยากรทางนวัตกรรม (Innovation Resource) โดยให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ควบคู่กับทุนทางสังคม แทนทรัพยากรเงินที่เป็นปัจจัยสำคัญในอดีต ทั้งนี้ งานวิจัยของสเตบัท (Setabutr. 2012: 426) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ต่างๆ ต้องอาศัยบุคคลที่มีลักษณะการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อเป็นแหล่งกำเนิดนวัตกรรมใหม่ๆ ในการทำงาน จะเห็นได้ว่า องค์กรที่ประสบความสำเร็จในการสร้างนวัตกรรมต่างๆ ล้วนแล้วแต่มีพนักงานเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการสร้างนวัตกรรม โดยที่เป็นผลมาจากการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงาน การศึกษาพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงาน เป็นพฤติกรรมที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง สำหรับบุคลากรขององค์กรยุคใหม่ที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา (Kleysen; & Street. 2001: 284)

ระยะเวลาที่ผ่านมา งานวิจัยพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม พบส่วนใหญ่เป็นการศึกษาระดับองค์กรระดับเดียวเท่านั้น แต่การวิจัยที่ให้ความสำคัญต่อตัวแปรตามในการวัดผลระดับพนักงาน การวิจัยในลักษณะดังกล่าวนี้ ยังมีผู้ศึกษาไม่มากนัก ประกอบกับ ไม่มีงานวิจัยที่มุ่งศึกษาความสัมพันธ์กับตัวแปรเชิงจิตวิทยา อาทิ ปัจจัยด้านการเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่า (OCB) กับพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม (ศิวัณท์ ศิวพิทักษ์. 2554: 4) รวมถึง การทำวิจัยที่ผ่านมาเกี่ยวกับตัวแปรพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ส่วนใหญ่เป็นการศึกษากับประชากรในประเทศที่พัฒนาแล้ว และงานวิจัยของประเทศไทยที่สืบค้นได้จากฐานข้อมูล ThaiLis ของสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา ยังไม่พบว่า มีงานวิจัยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม โดยพบงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับนวัตกรรม และการทำงาน จำนวนเพียง 3 เรื่อง ดังนี้ 1) งานวิจัยของพัชมน อันโต (2546) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงาน ระดับในการสร้างนวัตกรรมขององค์กรกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร 2) งานวิจัยของนางพาง อัมพาส (2552) ศึกษาเรื่องการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนานวัตกรรมทางการพยาบาลในงานการพยาบาลผู้ป่วยออโรโธปิดิกส์ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และ 3) งานวิจัยของสุมาลี ลิ้มสุวรรณ (2549) ศึกษาผลกระทบของความรู้ความสามารถทางนวัตกรรม และประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กรของบริษัทในเขตภาค

ตะวันออกเฉียงเหนือ ดังนั้น จึงยังไม่พบงานวิจัยของไทย ซึ่งเป็นการศึกษาพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม และไม่พบการศึกษาพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมในเชิงพฤติกรรมศาสตร์ทั้งงานวิจัยในประเทศไทยและต่างประเทศด้วย

สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ด้วยโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของ University of Twente (2010: 44) ที่ให้ตัวแปรเชิงสาเหตุของพฤติกรรม ประกอบด้วย 1) ความแตกต่างของบุคคล ซึ่งในงานวิจัย ประกอบด้วย ตัวแปรการริเริ่มด้วยตนเอง ตัวแปรการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา และตัวแปรความผูกพันในงาน 2) การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งในงานวิจัย คือ ตัวแปรบรรยากาศการทำงานเชิงนวัตกรรม 3) การสนับสนุนให้ความช่วยเหลือ ซึ่งในงานวิจัย คือตัวแปรการสนับสนุนจากหัวหน้างาน และตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้พยายามเลือกใช้ตัวแปรใหม่ที่มีการศึกษาวิจัยในต่างประเทศ แต่ยังไม่มีการวิจัยในไทยกับพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม เช่น ตัวแปรการริเริ่มด้วยตนเอง รวมถึงตัวแปรที่ยังมีการทำวิจัยกับพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมจำนวนน้อย โดยเป็นตัวแปรที่ค่อนข้างใหม่ในทางวิชาการสำหรับบริบทในการทำวิจัย เช่น ตัวแปรการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา ซึ่งพบว่าเป็นตัวแปรสำคัญที่มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม แต่นักวิจัยส่วนใหญ่ มักใช้ตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตน (self-efficacy) ที่เป็นเพียงองค์ประกอบหนึ่งของการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา (องค์ประกอบด้านสมรรถนะ) ในการทำวิจัย รวมถึงตัวแปรความผูกพันในงานกับพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ซึ่งมีนักวิชาการเสนอว่า ให้มีการศึกษาในอนาคต มากกว่าผลลัพธ์ของกระบวนการนวัตกรรม (Carmeli; & Schaubroeck, 2007: 35)

ดังนั้น การทำวิจัยครั้งนี้ จึงเป็นความพยายามที่จะนำเสนอผลงานวิจัยในพฤติกรรมที่มีความสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจสร้างสรรค์ และที่มีนัยสำคัญต่อประเทศ ในมุมมองของกลุ่มแรงงานใหม่ในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ซึ่งเริ่มมีบทบาทสำคัญในการนำทางเศรษฐกิจ ทำให้ SMEs สามารถสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้ดีขึ้นกว่าเดิม และสามารถพัฒนาการผลิตต่อไปได้อย่างยั่งยืน เพื่อนำไปสู่การบริหารและจัดการบุคลากรในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึง เป็นแนวทางในการพัฒนาอุตสาหกรรมอาหาร ให้มีความสามารถแข่งขันในตลาดโลกอย่างมีศักยภาพเพิ่มขึ้น โดยใช้ตัวแปรใหม่ๆ ในเชิงวิชาการสำหรับงานวิจัย และคำนึงถึงบริบทของสภาพแวดล้อมทางธุรกิจของแต่ละประเทศในลักษณะที่เป็นภูมิปัญญาท้องถิ่น (local wisdom) ความแตกต่างระหว่างกลุ่มอุตสาหกรรมในประเทศและต่างประเทศ ซึ่งอาจทำให้ผลวิจัยมีความคลาดเคลื่อนได้ ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อวิชาการและเป็นแนวทางในการเสริมสร้างพัฒนาบุคลากรในองค์กร เพื่อให้พนักงานแสดงพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมเพิ่มขึ้น

โดยแบ่งการทำวิจัยเป็น 2 ระยะ ระยะที่ 1 เก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ทดสอบสมมติฐาน และการอภิปรายผลการวิจัย และนำผลการวิจัยในระยะที่ 1 ไปสู่การวิจัยระยะที่ 2 โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ประกอบด้วย การศึกษาแนวทางการ เสริมสร้างการริเริ่มด้วยตนเอง และ แนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา กับพฤติกรรม การทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงานอุตสาหกรรมอาหารและขนาดย่อม เพื่อให้งานวิจัยมีความครบถ้วน สมบูรณ์ มีคุณค่าและเป็นประโยชน์ในทางวิชาการ รวมถึง สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการพัฒนา พนักงานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงาน อุตสาหกรรม อาหารขนาดกลางและขนาดย่อม
2. เพื่อศึกษาแนวทางการเสริมสร้างพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงาน อุตสาหกรรมอาหารขนาดกลางและขนาดย่อม

ความสำคัญของการวิจัย

1. ในเชิงทฤษฎี เกิดความชัดเจนเชิงประจักษ์ในปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน เชิงนวัตกรรมในบริบทของอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อม และเป็นประโยชน์ต่องานวิจัย ข้ามวัฒนธรรม เพื่อช่วยตอบคำถามเกี่ยวกับความเป็นสากลของงานวิจัย เพื่อให้สามารถนำผลสรุปไป ใช้อ้างอิงในสถานการณ์อื่นได้ รวมถึง สามารถตรวจสอบปฏิสัมพันธ์กับวัฒนธรรมต่างๆ เพื่อทราบถึง ผลการวิจัยที่พบในวัฒนธรรมหนึ่งว่า จะนำไปใช้ในที่อื่นได้หรือไม่ และได้ในระดับไหน เช่น การ ศึกษาวิจัยเปรียบเทียบข้ามวัฒนธรรมระหว่างพนักงาน SMEs แบบประเทศไทยที่มีลักษณะเฉพาะ กับ ประเทศที่ดำเนินการส่งเสริม SMEs ต้นแบบ อย่างประเทศญี่ปุ่นว่า มีตัวแปรหรือปัจจัยเชิงเหตุใดที่ สามารถใช้ทำนายพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมได้ดี คล้ายคลึง หรือแตกต่างกันอย่างไร

2. การประยุกต์ใช้ผลที่ได้จากการวิจัยผลานวิธี สามารถเป็นแนวทางให้นักวิจัยได้ประเมิน การปฏิบัติงานของบุคลากร ด้วยแบบวัดการทำงานเชิงนวัตกรรม รวมถึง ผลการวิจัย ยังสามารถ นำไปใช้เป็นองค์ความรู้พื้นฐานที่สำคัญในการศึกษาพฤติกรรมองค์การ การพัฒนาบุคลากร และ พัฒนาการทำงานเชิงนวัตกรรมในองค์การ นอกจากนี้ ผู้บริหารสามารถนำผลการศึกษา นำไปส่งเสริม ให้พนักงานมีพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ในระดับที่สูงขึ้นได้

3. ผลการวิจัยสามารถนำไปสู่การจัดทำโปรแกรมส่งเสริมพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม โปรแกรมการริเริ่มด้วยตนเอง โปรแกรมการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา ให้กับพนักงาน

อุตสาหกรรมอาหารและอุตสาหกรรมสร้างสรรค์ประเภทอื่นๆที่เกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาศักยภาพการแข่งขันให้กับภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทยต่อไปได้ด้วย

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากร คือ พนักงานในอุตสาหกรรมอาหารขนาดกลางและขนาดย่อมที่ได้รับรางวัล “สุดยอดนวัตกรรมเซเว่น อินโนเวชั่น อวอร์ดส์” (7 Innovation Awards) จำนวน 2 ประเภทรางวัล มีจำนวนโรงงานทั้งหมด 31 โรงงาน และมีจำนวนพนักงาน 1,876 คน (ข้อมูลกรมโรงงานอุตสาหกรรม ณ เดือนพฤศจิกายน 2559)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยระยะที่ 1 (การวิจัยเชิงปริมาณ)

กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานในอุตสาหกรรมอาหารขนาดกลางและขนาดย่อมที่ได้รับรางวัล “สุดยอดนวัตกรรมเซเว่น อินโนเวชั่น อวอร์ดส์” (7 Innovation Awards) จากจำนวนโรงงานทั้งหมด 31 โรงงาน สุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานอุตสาหกรรมอาหารขนาดกลางและขนาดย่อม จำนวน 550 คน

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยระยะที่ 2 (การวิจัยเชิงคุณภาพ)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษารั้งนี้ ได้มาจากการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้เข้าร่วมงานวิจัยในระยะที่ 1 และกลุ่มตัวอย่างของการศึกษาส่วนที่ 2 แบ่งเป็น 2 กลุ่ม โดยกลุ่มที่ 1 ผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงาน โดยเป็นพนักงานดีเด่นของบริษัทที่ได้รับรางวัลนวัตกรรมดีเด่นประเภท SMEs “รางวัลสุดยอดนวัตกรรมเซเว่น อินโนเวชั่น อวอร์ดส์” (7 Innovation Awards) จำนวน 5 บริษัท บริษัทละ 2 คน รวม 10 คน และกลุ่มที่ 2 เป็นหัวหน้างานของพนักงานดีเด่น ซึ่งเป็นผู้ให้ข้อมูลในกลุ่มที่ 1 บริษัทละ 1 คน รวม 5 คน โดยรวมผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ทั้งหมด จำนวน 15 คน

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น เป็นรูปแบบสถิติที่อธิบายความสัมพันธ์เชิงสาเหตุแบบเส้นตรงระหว่างตัวแปรที่เป็นสาเหตุ หรือตัวแปรแฝงภายนอก (Exogenous Latent Variables) ตัวแปรแฝงคั่นกลาง (Intervening Latent Variables) และตัวแปรแฝงภายใน (Endogenous Latent Variables) แต่เนื่องจาก โปรแกรมลิสเรลกำหนดว่า ตัวแปรคั่นกลางและตัวแปรแฝงภายในทั้งหมด รวมเรียกว่า ตัวแปรแฝงภายใน โมเดลลิสเรลจึง

ประกอบด้วย ตัวแปรแฝงภายนอก และตัวแปรแฝงภายในเท่านั้น และในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้จัดกลุ่มตัวแปรไว้ ดังนี้

1. ตัวแปรแฝงภายนอก ได้แก่

1.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วยตัวบ่งชี้คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล

1.2 การริเริ่มด้วยตนเอง ประกอบด้วยตัวบ่งชี้คือ การเริ่มต้นด้วยตนเอง บุคลิกภาพเชิงรุก และความเพียรพยายาม

1.3 บรรยากาศการทำงานเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วยตัวบ่งชี้คือ ความปลอดภัยในการมีส่วนร่วม ความพยายามเพื่อความเป็นเลิศ การสนับสนุนการสร้างนวัตกรรม

1.4 การสนับสนุนจากหัวหน้างาน ประกอบด้วยตัวบ่งชี้คือ ด้านอารมณ์ ด้านข้อมูลข่าวสาร และด้านวัสดุอุปกรณ์

2. ตัวแปรแฝงภายใน ได้แก่

2.1 การเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา ประกอบด้วยตัวบ่งชี้คือ ด้านความหมาย ด้านสมรรถนะ ด้านการตัดสินใจด้วยตนเอง และด้านผลกระทบ

2.2 ความผูกพันในงาน ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ คือ ความขยันขันแข็งในการทำงาน ความทุ่มเทในการทำงาน และความจดจ่อในงาน

2.3 พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วยตัวบ่งชี้คือ การสร้างความคิด การส่งเสริมความคิด และการทำความคิดให้เป็นจริง

นิยามศัพท์เฉพาะ

วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม หมายถึง การแปรรูปผลิตผลการเกษตรอย่างง่ายที่มีลักษณะเป็นการอุตสาหกรรม และการผลิตที่มีลักษณะเป็นวิสาหกิจชุมชนที่มีการจ้างงานไม่เกิน 200 คน และมีมูลค่าทรัพย์สินถาวร ไม่เกิน 200 ล้านบาท

นิยามเชิงปฏิบัติการ

1. พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม หมายถึง การที่พนักงานได้กระทำด้วยความตั้งใจ เพื่อสร้างความคิดใหม่ หรือวิธีการทำงานแบบใหม่ แนะนำ และประยุกต์ใช้ในบทบาทหน้าที่ โดยมีเป้าหมายในการเพิ่มประสิทธิผลและความสำเร็จขององค์การ ซึ่งวัดได้จากพฤติกรรมย่อย 3 ด้าน ประกอบด้วย

1.1 การสร้างความคิด หมายถึง การที่พนักงานมองหาวิธีการ และเสนอแนะแนวคิด สำหรับกระบวนการทำงานรูปแบบใหม่ที่ใช้งานได้

1.2 การส่งเสริมความคิด หมายถึง การสร้างพันธมิตร โดยให้ข้อมูลที่จำเป็น และการสนับสนุนต่างๆ

1.3 การทำความคิดให้เป็นจริง หมายถึง การตรวจสอบ ปรับปรุง และการประยุกต์ใช้ ความคิดใหม่เข้ากับบทบาทหน้าที่ และกระบวนการทำงานในองค์กร

การวัดพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมครั้งนี้ วัดได้โดยใช้แบบวัดที่ผู้วิจัยได้พัฒนา ปรับปรุงมาจากแบบวัดของ DeJong; & Den Hartog (2010) ประกอบด้วยข้อความและมาตรา ประเมินค่า 6 ระดับ คือ ปฏิบัติมากที่สุด ปฏิบัติมาก ปฏิบัติค่อนข้างมาก ปฏิบัติค่อนข้างน้อย ปฏิบัติ น้อย และปฏิบัติน้อยที่สุด สำหรับข้อคำถามทางบวกผู้ที่ตอบปฏิบัติมากที่สุดจะได้ 6 คะแนน จนถึง ปฏิบัติน้อยที่สุด จะได้ 1 คะแนน สำหรับข้อคำถามทางลบ จะได้คะแนนในทางตรงกันข้ามกัน โดยผู้ที่ ได้คะแนนสูงกว่าแสดงว่าเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมมากกว่า ผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า

2. การเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา หมายถึง การเพิ่มขึ้นของแรงจูงใจภายในงานของ พนักงาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงเป้าหมายภายใน บทบาทการทำงาน และ การรับรู้ความสามารถของ ตนเอง รวมถึง การควบคุมตนเองที่เกี่ยวข้องกับงาน ซึ่งวัดจากองค์ประกอบ 3 ด้าน ประกอบด้วย

2.1 ด้านความหมาย หมายถึง การที่พนักงานรับรู้ว่ามีคุณค่า ความภาคภูมิใจ และ ความสำคัญ ซึ่งเข้ากันได้กับคุณค่าของบุคคล ความเชื่อ และพฤติกรรม

2.2 ด้านสมรรถนะ หมายถึง การที่พนักงานรับรู้ความสามารถของตนเองว่า มีความ ชำนาญและความสามารถในการทำงานได้บรรลุเป้าหมาย สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการ ทำงาน และสามารถฟันฝ่าอุปสรรคได้จนสำเร็จ

2.3 ด้านการตัดสินใจด้วยตนเอง หมายถึง การที่พนักงานรับรู้ว่าจะตนเองมีอิสระในการที่ จะเริ่มต้น สามารถตัดสินใจ และการปัญหาเกี่ยวกับวิธีการทำงานได้ด้วยตนเอง

2.4 ด้านผลกระทบ หมายถึง การที่พนักงานรับรู้ว่าจะงานที่ปฏิบัติ มีผลกระทบต่องานต่างๆ ภายในองค์กร หรือผลการดำเนินงานขององค์กร

การวัดการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยาครั้งนี้ วัดได้โดยใช้แบบวัดที่ผู้วิจัยได้พัฒนา ปรับปรุงมาจากแบบวัดของ Spreitzer (1995) ประกอบด้วยข้อความ และมาตราประเมินค่า 6 ระดับ คือ จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด สำหรับข้อคำถามทางบวกผู้ที่ตอบจริงที่สุด จะได้ 6 คะแนน จนถึงไม่จริงที่สุด จะได้ 1 คะแนน สำหรับข้อ คำถามทางลบ จะได้คะแนนในทางตรงกันข้าม กัน โดยผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่าแสดงว่าเป็นผู้ที่มีการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยามากกว่า ผู้ที่ได้ คะแนนต่ำกว่า

3. ความผูกพันในงาน หมายถึง สภาวะทางจิตใจของบุคคลในทางบวกที่มีต่องาน โดยพนักงานชอบที่จะใช้เวลาอยู่กับการทำงาน และมองว่างานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อตนเอง รู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน โดยวัดจากองค์ประกอบ 3 ด้าน ประกอบด้วย

3.1 ความขยันขันแข็งในการทำงาน หมายถึง การที่พนักงานมีพลังในการทำงานสูง ใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานให้สำเร็จ มีความเต็มใจในการใช้ความพยายามที่มีทั้งหมดในการทำงาน มีความอดทน ไม่ย่อท้อ เมื่อเผชิญกับปัญหาหรืออุปสรรค

3.2 ความทุ่มเทในการทำงาน หมายถึง การที่พนักงานมีความกระตือรือร้นในการทำงาน พยายามทำงานให้มีคุณค่า และอุทิศตนเพื่องาน

3.3 ความจดจ่อในงาน หมายถึง การที่พนักงานทำงานอย่างมีความสุข มีสมาธิจดจ่ออยู่กับการทำงาน มีความเพลิดเพลินในการทำงานจนลืมเวลา และสภาพแวดล้อมรอบตัว

การวัดความผูกพันในงานครั้งนี้ วัดได้โดยใช้แบบวัดที่ผู้วิจัยได้พัฒนาปรับปรุงมาจากแบบวัด Utrecht Work Engagement Scale: UWES ของ Schaufeli et al. (2002) ประกอบด้วยข้อความและมาตราประเมินค่า 6 ระดับ คือ จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด สำหรับข้อคำถามทางบวก ผู้ที่ตอบจริงที่สุด จะได้ 6 คะแนน จนถึงไม่จริงที่สุด จะได้ 1 คะแนน สำหรับข้อคำถามทางลบ จะได้คะแนนในทางตรงกันข้ามกัน โดยผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่าแสดงว่าเป็นผู้ที่มีความผูกพันในงานมากกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า

4. การริเริ่มด้วยตนเอง หมายถึง การที่พนักงานเลือกวิธีการดำเนินการและลงมือปฏิบัติ โดยพัฒนาเป้าหมายของตนเอง เริ่มต้นด้วยตนเอง มองการณ์ไกล ทำงานมากกว่าที่ได้รับมอบหมาย และมีความเพียรพยายามต่อการบรรลุเป้าหมายให้สำเร็จ ซึ่งวัดจากองค์ประกอบ 3 ด้าน ประกอบด้วย

4.1 การริเริ่มด้วยตนเอง หมายถึง การที่พนักงานพยายามที่จะบรรลุเป้าหมายที่ตนเองกำหนด ด้วยการมองการณ์ไกล และการทำเกินกว่าบทบาทหน้าที่ โดยไม่ต้องรอให้สั่งการ

4.2 บุคลิกภาพเชิงรุก หมายถึง การที่พนักงานแสดงความสนใจสิ่งที่เกี่ยวข้องกับงานในระยะยาว โดยไม่ต้องรอให้ถึงคราวจำเป็นที่จะต้องตอบสนองต่อสถานการณ์ กล้าที่จะทำในสิ่งที่แตกต่างด้วยวิธีการใหม่ๆ และริเริ่มเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมด้วยตนเอง

4.3 ความเพียรพยายาม หมายถึง การที่พนักงานยืนยันที่จะทำตามวิถีทางที่ตนเองกำหนดอย่างไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

การวัดการริเริ่มด้วยตนเองครั้งนี้ วัดได้โดยใช้แบบวัดที่ผู้วิจัยได้พัฒนาปรับปรุงมาจากแบบวัดของ Frese; et al. (1997) ประกอบด้วยข้อความและมาตราประเมินค่า 6 ระดับ คือ จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด สำหรับข้อคำถามทางบวกผู้ที่ตอบจริงที่สุด จะได้ 6 คะแนน จนถึง

ไม่จริงที่สุด จะได้ 1 คะแนน สำหรับข้อคำถามทางลบ จะได้คะแนนในทางตรงกันข้ามกัน โดยผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่าแสดงว่าเป็นผู้ที่มีการวัดการริเริ่มด้วยตนเองมากกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า

5. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การรับรู้พฤติกรรมของผู้บริหารที่สามารถมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติของสมาชิกในองค์กร และสามารถเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์ให้เป็นความจริง และนำไปสู่การปฏิบัติ โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ

5.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่พนักงาน เป็นที่เคารพยกย่องนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ ทำให้พนักงานต้องการปฏิบัติตามผู้นำ เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร

5.2 การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การเป็นผู้นำสื่อสารให้ทราบถึงความคาดหวังที่ผู้นำมีต่อพนักงาน ด้วยการให้ยึดมั่นต่อวิสัยทัศน์ขององค์กร แทนการทำเพื่อประโยชน์เฉพาะตน

5.3 การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง การที่ผู้นำชี้แนะให้พนักงาน เกิดการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ สร้างความท้าทายโดยฝึกให้พนักงานได้คิดทบทวนกระแสค่านิยมเดิม สนับสนุนให้ทดลองวิธีการใหม่ รวมถึงส่งเสริมให้พนักงานแสวงหาทางออก และวิธีการแก้ปัญหาการทำงานด้วยตนเองอย่างเป็นอิสระ

5.4 การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล หมายถึง การที่ผู้นำให้ความสำคัญถึงความต้องการความสำเร็จ และโอกาสก้าวหน้าของพนักงานเป็นรายบุคคล รวมถึงแสดงความเป็นที่เลื่อมใสและที่ปรึกษา ช่วยเหลือพนักงานให้พัฒนาระดับความต้องการของคนที่สูงขึ้น ส่งเสริมการเรียนรู้และความมั่นใจให้แก่พนักงาน เพื่อให้ทำงานได้อย่างประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ

การวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงครั้งนี้ วัดได้โดยใช้แบบวัดที่ผู้วิจัยได้พัฒนาปรับปรุงมาจากแบบวัดของ Koopman; & Hartog (2004) และแบบวัดของรัตติกรณ์ จงวิศาล (2543) ประกอบด้วยข้อความและมาตราประเมินค่า 6 ระดับ คือ จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด สำหรับข้อคำถามทางบวกผู้ที่ตอบจริงที่สุด จะได้ 6 คะแนน จนถึงไม่จริงที่สุด จะได้ 1 คะแนน สำหรับข้อคำถามทางลบ จะได้คะแนนในทางตรงกันข้ามกัน โดยผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่าแสดงว่าเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากกว่า ผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า

6. บรรยากาศเชิงนวัตกรรม หมายถึง ปริมาณของการรับรู้เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ของพนักงาน และมีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของพนักงานภายในองค์กร ประกอบด้วย

6.1 ความปลอดภัยในการมีส่วนร่วม หมายถึง การที่พนักงานรับรู้ว่ามีความปลอดภัยเชิงจิตวิทยา มีความมั่นคงในการทำงาน และกรณีที่พนักงานมีความคิดใหม่ที่แตกต่างจากเดิมที่เคยปฏิบัติ จะไม่ได้รับคำตำหนิหรือถูกลงโทษ

6.2 ความพยายามเพื่อความเป็นเลิศ หมายถึง การที่พนักงานรับรู้ว่ามีความตระหนักต่อการเพิ่มคุณภาพของผลการปฏิบัติงาน มีความต้องการทำงานสำเร็จในระดับสูง โดยมีการให้ข้อมูลป้อนกลับ และมีการประเมินผลความคิดและการปฏิบัติงาน การวิจารณ์ทางบวกอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มคุณภาพของผลการปฏิบัติงาน

6.3 การสนับสนุนการสร้างนวัตกรรม หมายถึง การสนับสนุนที่มีต่อความพยายามเพื่อการสร้าง การใช้ความคิด การแนะนำความคิดใหม่ และการสร้างสรรค์วิธีการทำงานรูปแบบใหม่ โดยสนับสนุนในหลายรูปแบบทั้งการจัดหาเวลา ทรัพยากร การประชุมกลุ่ม

การวัดบรรยากาศเชิงนวัตกรรม วัดได้โดยใช้แบบวัดที่ผู้วิจัยได้พัฒนาปรับปรุงมาจากแบบวัดของ Alas (2009) ประกอบด้วยข้อความและมาตราประเมินค่า 6 ระดับ คือ จริงที่สุด จริงค่อนข้างจริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด สำหรับข้อคำถามทางบวกผู้ที่ตอบจริงที่สุด จะได้ 6 คะแนน จนถึงไม่จริงที่สุด จะได้ 1 คะแนน สำหรับข้อคำถามทางลบ จะได้คะแนนในทางตรงกันข้ามกัน โดยผู้ที่ได้คะแนนมากกว่าแสดงว่ามีการรับรู้เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การมากกว่าผู้ที่ได้คะแนนน้อยกว่า

7. การสนับสนุนจากหัวหน้างาน หมายถึง การที่พนักงานรับรู้การกระทำของผู้บังคับบัญชาที่ส่งผลต่อความรู้สึก ความต้องการของพนักงาน ทำให้พนักงานเกิดการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อการทำงานเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย

7.1 การสนับสนุนด้านอารมณ์ หมายถึง การแสดงความเป็นห่วงใย การเคารพนับถือและความรัก การเอาใจใส่ ให้ความมั่นใจและการยอมรับ

7.2 การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร หมายถึง การให้ข้อมูลย้อนกลับที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน การกล่าวติชม ที่จะช่วยให้พนักงานเข้าใจในสิ่งต่างๆ จนสามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้

7.3 การสนับสนุนด้านวัสดุอุปกรณ์ หมายถึง การจัดสรรทรัพยากร เงิน วัสดุอุปกรณ์ ให้เพียงพอกับการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการทำงาน

การวัดการสนับสนุนจากหัวหน้างาน วัดได้โดยใช้แบบวัดที่ผู้วิจัยได้พัฒนาปรับปรุงมาจากแบบวัดของ Janssen (2005) ประกอบด้วยข้อความและมาตราประเมินค่า 6 ระดับ คือ จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด สำหรับข้อคำถามทางบวกผู้ที่ตอบจริงที่สุด จะได้ 6 คะแนน จนถึงไม่จริงที่สุด จะได้ 1 คะแนน สำหรับข้อคำถามทางลบ จะได้คะแนนในทางตรงกันข้ามกัน โดยผู้ที่ได้คะแนนมากกว่าแสดงว่ามีการรับรู้เกี่ยวกับการสนับสนุนจากหัวหน้างาน มากกว่าผู้ที่ได้คะแนนน้อยกว่า

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาทางพฤติกรรมศาสตร์ โดยใช้การศึกษาแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ เพื่อพัฒนาแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหาร โดยผู้วิจัยได้นำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม
2. การเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา
3. ความผูกพันในงาน
4. การริเริ่มด้วยตนเอง
5. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
6. บรรยากาศการทำงานเชิงนวัตกรรม
7. การสนับสนุนจากหัวหน้างาน
8. การวิจัยแบบผสมวิธี
9. การศึกษาเฉพาะกรณี
10. กรอบแนวคิดในการวิจัย
11. สมมติฐานการวิจัย

1. พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม: อุตสาหกรรมอาหาร

1.1 แนวคิดเศรษฐกิจสร้างสรรค์

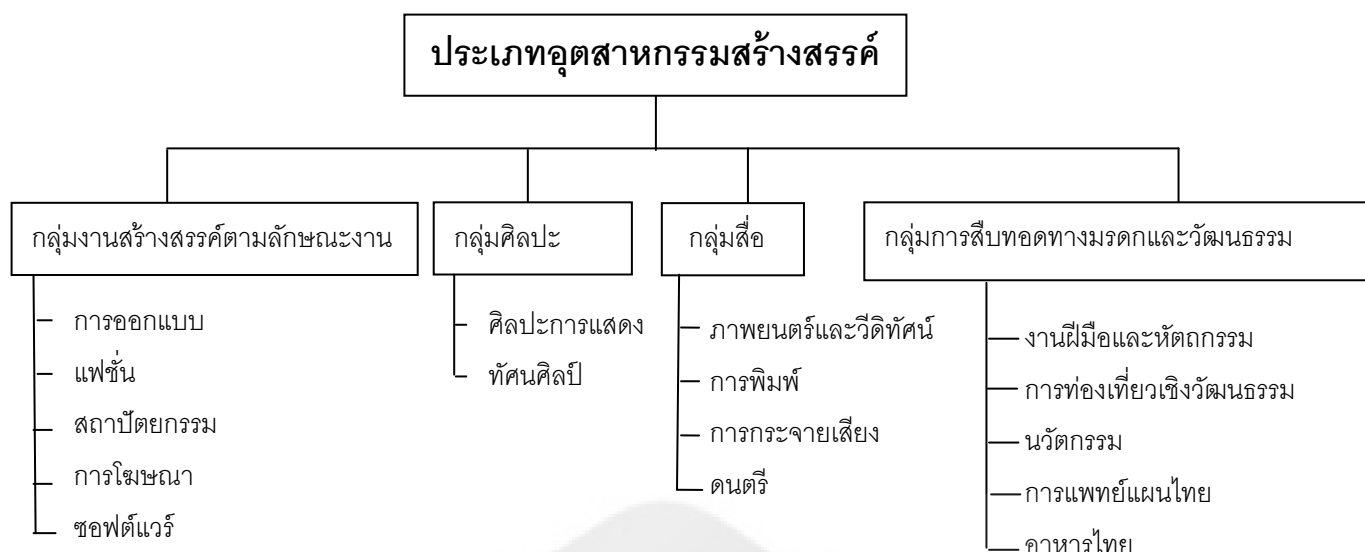
โฮวกินส์ (Howkins, 2001) กล่าวถึงสาเหตุที่เศรษฐกิจเชิงสร้างสรรค์ มีอิทธิพลต่ออุตสาหกรรมการผลิตเชิงนวัตกรรม ดังนี้

1. การเพิ่มลำดับขั้นความต้องการมนุษย์ ซึ่งเมื่อได้รับความต้องการขั้นพื้นฐานครบถ้วนแล้วมนุษย์จะเพิ่มความต้องการสูงขึ้นเรื่อยๆ และเมื่อมนุษย์ได้รับการสนองตอบความต้องการทางกายภาพแล้ว จะเริ่มมองหาความสุขทางอารมณ์ ขณะที่บางคนมองหาความพอใจทาง ปัญญา

2. การปรับตัวของตลาด เพื่อตอบสนองความต้องการของมนุษย์ที่เพิ่มสูงขึ้นเรื่อยๆ ในขณะที่อุตสาหกรรมการผลิตและอุตสาหกรรมบริการ เริ่มลดความต้องการแรงงานมนุษย์ ทำให้คนทำงานรุ่นหนุ่มสาวหันมาหาอุตสาหกรรมสร้างสรรค์มากขึ้น เนื่องจาก เป็นอุตสาหกรรมที่ใหรูปแบบวิถีชีวิตและผลตอบแทนทางเศรษฐกิจที่สูงกว่า

สำหรับประเทศไทย จุดเริ่มต้นของเศรษฐกิจสร้างสรรค์ ในปี พ.ศ. 2548 ด้วยนโยบายรัฐบาล “คุณภาพของคนที่ต้องการสำหรับสังคมฐานความรู้คือ คนที่มี Global Literacy ที่สามารถ เข้าสู่ Knowledge Based Economy” และต้องเป็นคนที่มีความพิเศษ คือ ต้องมีนวัตกรรม (Innovation) ที่สามารถแสวงหาความรู้ใหม่ๆ ได้ตลอดเวลา และจะต้องมีพลวัตในตนเองสูง เพื่อสามารถสะสมทุนทางปัญญาได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต โดยในปี พ.ศ. 2552 รัฐบาลได้ให้ความสำคัญกับแนวทางการพัฒนาประเทศในกรอบของแนวคิด “เศรษฐกิจสร้างสรรค์” โดยกำหนดเป็นวาระแห่งชาติ และมุ่งไปสู่แนวทางของเศรษฐกิจสร้างสรรค์ โดยกำหนดไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555-2559) ส่งผลต่อแนวทางการพัฒนาอุตสาหกรรมของประเทศไทย โดยภาคอุตสาหกรรมเป็นผู้ผลิตที่เชื่อมต่อระหว่างนักคิดนักประดิษฐ์ มาสู่กระบวนการผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมและเชื่อมต่อไปยังผู้บริโภค ทำให้ประชาชนเกิดการสร้างมูลค่าเพิ่ม ภายใต้แนวคิดเศรษฐกิจสร้างสรรค์อย่างเป็นระบบ (สมมาตร ชุนเศรษฐ. 2552)

อุตสาหกรรมสร้างสรรค์ของไทย ยึดตามรูปแบบของ United Nations Conference on Trade and Development (UNCTAD) โดยแบ่งประเภทอุตสาหกรรมสร้างสรรค์ออกเป็น 4 กลุ่มหลัก เพื่อประโยชน์ในการวัดขนาดทางเศรษฐกิจของอุตสาหกรรมสร้างสรรค์ของไทย และสะท้อนถึงความสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจไทย (ภาพประกอบ 1) โดยระยะเริ่มต้น เน้นให้ความสำคัญกับเจ้าของทรัพยากร “ความคิด” ขยายโอกาส และพัฒนาผู้ประกอบการให้เป็น “ผู้ประกอบการสร้างสรรค์” ซึ่งจะเป็จุดเริ่มต้นที่ดีที่สุดสำหรับการผลักดันให้ความคิดสร้างสรรค์อย่างไทย และเป็นตัวแปรขับเคลื่อนเศรษฐกิจระบบใหม่ได้อย่างเป็นรูปธรรม (ศูนย์สร้างสรรค์งานออกแบบ. 2553)



ภาพประกอบ 1 ประเภทอุตสาหกรรมสร้างสรรค์

ที่มา: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2554).

อุตสาหกรรมอาหารของไทย เป็นอุตสาหกรรมที่อยู่ในกลุ่มการสืบทอดทางมรดกและวัฒนธรรม โดยประเภทอุตสาหกรรมอาหารแบ่งเป็นโรงงานผลิตอาหารแปรรูปขั้นต้น และโรงงานผลิตอาหารแปรรูปขั้นสูง ซึ่งกระบวนการผลิตแปรรูปและบริโภคสินค้าอาหารในขั้นต้น ยังไม่ใช้กิจกรรมเชิงสร้างสรรค์ ส่วนใหญ่เป็นการผลิตและขายวัตถุดิบเป็นหลัก มีเพียงบางกิจกรรม/สาขาเท่านั้นที่มีการใช้ความคิดสร้างสรรค์หรือนวัตกรรม (ศูนย์สร้างสรรค์งานออกแบบ. 2552) ดังนั้น ในงานวิจัยนี้ จึงจะเน้นที่โรงงานผลิตอาหารแปรรูปขั้นสูงเป็นหลัก ปัจจุบันมีเพียงผู้ประกอบการ SMEs จำนวนไม่มากที่สามารถพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการ เพื่อให้เกิดมูลค่าที่เพิ่มสูงขึ้นตามแนวคิดเศรษฐกิจสร้างสรรค์ ทั้งที่มีข้อได้เปรียบมากกว่ากลุ่มผู้ประกอบการรายใหญ่ เนื่องจากสามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบการผลิตหรือรูปแบบผลิตภัณฑ์ เพื่อสนองตอบต่อความต้องการของตลาดที่เปลี่ยนอย่างรวดเร็ว รวมถึงสามารถนำภูมิปัญญาและวัฒนธรรมที่แฝงอยู่กับกลุ่มผู้ประกอบการขนาดย่อม มาต่อยอดให้กับผลิตภัณฑ์และบริการให้มีมูลค่าสูงขึ้นได้ง่าย (ยุทธศักดิ์ สุภสร. 2555)

จากการทบทวนแนวคิดเศรษฐกิจสร้างสรรค์ดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่า จุดเริ่มต้นแนวคิดเศรษฐกิจสร้างสรรค์ในประเทศไทย เน้นให้ความสำคัญกับคนที่มีลักษณะพิเศษ คือ คนที่มีนวัตกรรม (Innovation) โดยเศรษฐกิจสร้างสรรค์เป็นแนวทางในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศที่สำคัญในอนาคต ทั้งนี้ ยังพบว่า อุตสาหกรรมอาหารเป็นอุตสาหกรรมเดียวที่อยู่ในกลุ่มการสืบทอดทาง

มรดกและวัฒนธรรม โดยมีวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) มีบทบาทสำคัญ และจำนวนมากที่สุดในกลุ่มอุตสาหกรรมนี้

1.2 พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม

เวสต์ และฟาร์ (West; & Farr. 1990) กล่าวว่า พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ถูกนิยามให้เป็นการสร้างสรรค์อย่างตั้งใจ การแนะนำและการประยุกต์ใช้ความคิดใหม่ในบทบาทการทำงาน กลุ่ม หรือองค์การ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อผลการปฏิบัติงานในหน้าที่

เจนเซน (Janssen. 2000) กล่าวว่า พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม เป็นการสร้างอย่างตั้งใจ การแนะนำ และการประยุกต์ใช้ความคิดใหม่ในบทบาทการทำงานของพนักงาน กลุ่ม หรือองค์การ

ปาร์คเกอร์ วิลเลียม และเทอเนอร์ (Parker, Williams; & Turner. 2006) กล่าวว่า พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม เป็นพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก ซึ่งปัจเจกบุคคลมองหาเทคโนโลยีใหม่ๆ กระบวนการ เทคนิค รวมถึง ความคิดเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์

หยวน และวูดแมน (Yuan; & Woodman. 2010) กล่าวว่า พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม คือ การพัฒนา การยอมรับ และการดำเนินการตามความคิดใหม่ที่เกี่ยวข้องกับผลิตภัณฑ์ เทคโนโลยี และวิธีการทำงานของพนักงาน

เมสแมน และมุลเดอร์ (Messmann; & Mulder. 2011) กล่าวว่า พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม เป็นผลรวมของกิจกรรมการทำงานของพนักงาน เพื่อการพัฒนานวัตกรรม

โหยว (Yeoh. 2013) กล่าวว่า พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม เป็นการกระทำของพนักงานที่กำกับตั้งแต่การใช้ความคิดที่แปลกใหม่เกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ กระบวนการ และวิธีการที่เกี่ยวข้องกับงานตามตำแหน่งหน้าที่ แผนก หรือ องค์การ รวมถึง การใช้ และการนำไปปฏิบัติ ตัวอย่างของพฤติกรรม เช่น การแสวงหาเทคโนโลยีใหม่ แนะนำกลยุทธ์ใหม่เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย วิธีการทำงานใหม่ และสนับสนุนการจัดซื้อจัดหาทรัพยากรเพื่อใช้สร้างความคิดที่แปลกใหม่

สปีเกล (Spiegelaerede; et al.. 2012) ให้คำนิยามพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมว่าเป็นพฤติกรรมโดยรวมทั้งหมดของพนักงาน ที่กำกับตั้งแต่การสร้าง การพัฒนา การแนะนำ และ/หรือ การประยุกต์ใช้ (ภายในบทบาท กลุ่มงาน หรือ องค์การ) ซึ่งเกี่ยวกับความคิด กระบวนการ ผลิตภัณฑ์ หรือวิธีการใหม่ และตั้งใจเพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปใช้

กล่าวโดยสรุป พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม เป็นการทำงานเชิงรุก โดยเป็นการสร้างสรรค์อย่างตั้งใจ แนะนำ และประยุกต์ใช้ความคิดใหม่ เพื่อประโยชน์ต่อผลการปฏิบัติงาน ในหน้าที่ของพนักงาน

1.3 แนวคิดพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม

พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม มาจากแบบจำลองทางจิตวิทยาขององค์การนวัตกรรม และเป็นตัวแปรที่อธิบายการมีส่วนร่วมในการพัฒนานวัตกรรมของพนักงาน โดยแบ่งกระบวนการเป็น 2 ขั้นตอน ครอบคลุมขั้นตอนการสร้างสรรค์ที่เป็นการรับรู้ปัญหาและการสร้างความคิดในระดับบุคคล และขั้นตอนการดำเนินงานที่เป็นการประยุกต์ใช้ความคิดเชิงนวัตกรรม (Amabile 1988; Oldham and Cummings 1996; West 2002) นักวิจัยหลายคนเน้นศึกษาพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม โดยพิจารณาไปที่พฤติกรรมของพนักงานที่มีความรู้ในกลุ่มธุรกิจบริการอย่างหลากหลายมุมมอง (De Jong, Den Hartog; & Zoetermeer. 2003) โดยแบ่งเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

1. **ขั้นเริ่มต้น** ในขั้นนี้เป็นขั้นพื้นฐานเกี่ยวกับการสำรวจโอกาส เพื่อการสร้างความคิด โดยความคิดทั้งหมดเป็นการนำเสนอโอกาสสำหรับการปรับปรุงผลต่างๆ (Amabile, 1988) ซึ่งประกอบด้วย พฤติกรรมย่อย คือ การสำรวจโอกาส และการสร้างความคิด

1.1 การสำรวจโอกาส ในระหว่างขั้นตอนการสำรวจโอกาส กระบวนการนวัตกรรมเกิดขึ้นเมื่อมีการเริ่มต้นค้นหาโอกาสใหม่ (Krueger. 2000) ขั้นตอนนี้สำคัญ และองค์การควรให้อยู่ในงานประจำและระบบขององค์การด้วย โดยโอกาสต่างๆ สามารถกำหนดได้หลายวิธี มักเกิดขึ้นเมื่อมีความไม่ลงรอยและความไม่ต่อเนื่อง และนำไปสู่การเปี่ยงเบนของรูปแบบที่มีอยู่ หรือแม้กระทั่งการเกิดขึ้นของสัญญาณการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่มีแนวโน้มมาแทนที่ ความล้มเหลวในการตอบสนองความต้องการของลูกค้า นำไปสู่การพัฒนาวิธีการทำงานที่มีอยู่ (Mumford, Baughman, Suppinski; & Maher. 1996).

การสำรวจโอกาส เป็นขั้นตอนที่มองหาวิธีการให้บริการดียิ่งขึ้น หรือเป็นวิธีการที่พนักงานมองหาข้อแก้ไขปัญหาต่างๆ (Farr; & Ford. 1990; Kanter. 1988) การสำรวจโอกาสถูกนิยามให้เป็นการระบุโอกาสใหม่ๆ ซึ่งมักจะอยู่ในเหตุการณ์ที่ไม่ปกติ และความจริงที่ว่า พนักงานมีการติดต่อกใกล้ชิด เพื่อสร้างความสัมพันธ์ระยะยาวกับลูกค้า จะส่งผลให้พนักงานเป็นแหล่งรวมของการเกิดความคิดใหม่ๆ (Atuahene-Gima. 1996)

1.2 การสร้างความคิดในการสร้างสรรค์นวัตกรรม แหล่งที่ดีที่สุดของความคิดใหม่มาจากพนักงาน (Mumford. 2000) ทั้งนี้ Kleysen; & Street (2001) กล่าวว่า การสร้างความคิดเกิดขึ้น เมื่อพนักงานสามารถที่จะกำกับพฤติกรรมเพื่อมุ่งต่อการเกิดแนวคิด และเพื่อวัตถุประสงค์ในการปรับปรุงต่างๆ การสร้างความคิดเป็นกระบวนการทางความคิดที่เชื่อมโยงกัน ทั้งที่อยู่ในรูปของนามธรรม รูปธรรม หรือรูปภาพ ขณะเดียวกันกระบวนการการสร้างความคิดถูกกล่าวถึงในด้านของความคิดใหม่ที่ถูกสร้างขึ้น หรือ การบริการต่างๆ ที่ถูกปรับปรุงใหม่ การพัฒนาส่วนของการติดต่อกับลูกค้า หรือ การสนับสนุนทางเทคโนโลยีต่างๆ (Kanter. 1988; Van de Ven. 1988; Amabile. 1988) ซึ่งหมายถึง

ความพยายามที่จะส่งมอบบริการต่างๆ ให้ดียิ่งขึ้น ในขณะที่เพิ่มประสิทธิภาพการแก้ปัญหาต่างๆ ด้วย (Mumford. 2000)

การสร้างความคิดจะปรากฏชัดขึ้น เมื่อข้อมูลและแนวความคิดที่มีอยู่ มีการเชื่อมโยงและปรับปรุงระบบความคิดใหม่ เพื่อสามารถแก้ปัญหาหรือผลการปฏิบัติงานดีขึ้น (De Jong, Den Hartog; & Zoetermeer. 2003) ดังนั้น จึงต้องใช้ทักษะในการเชื่อมโยงและจัดระเบียบแนวความคิดในการสร้างสรรค์เพื่อให้เกิดความสำเร็จ (Mumford, Baughman; & Palmon. 1997) การเริ่มต้นกระบวนการสร้างนวัตกรรม มักเกิดขึ้นจากช่องว่างของผลปฏิบัติงานที่ได้รับการค้นพบ (เป็นการเกิดขึ้นของความแตกต่างระหว่างประสิทธิภาพที่ต้องการและที่เกิดขึ้นจริง) (Zaltman, Duncan; & Holbek. 1973) เป็นที่น่าสังเกตว่า ในขั้นเริ่มต้นซึ่งหมายถึงการสำรวจโอกาสและการสร้างความคิด อาจไม่จำเป็นต้องเรียงตามลำดับ (De Jong, Den Hartog; & Zoetermeer. 2003) รวมถึง การสำรวจการสร้างความคิด อาจตามด้วยการประเมินความเป็นไปได้ของความคิดในแง่ของความเหมาะสมเชิงเศรษฐกิจ

2. **ขั้นการดำเนินงาน** (Implementation) พฤติกรรมการทำงานในขั้นตอนนี้ เป็นที่รู้จักกันว่าเป็นพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม (De Jong, Den Hartog and Zoetermeer. 2003) โดยขั้นตอนนี้ พบว่า เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับพนักงานที่ต้องคุ้นเคยกับผลลัพธ์ของการพัฒนาความคิดและการดำเนินงาน (Mumford. 2000) การนำไปสู่ข้อสรุป (Kanter. 1988) ให้ความคิดใหม่ได้ถูกพัฒนาทดสอบ โดยขั้นการดำเนินการ ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบที่ประสานกัน คือ การส่งเสริมความคิดและความพยายามประยุกต์ใช้

2.1 **ขั้นการส่งเสริมความคิด** (Championing/Idea promotion) บ่อยครั้งที่พบว่า ในหลายกรณี ไม่ได้มาจากพนักงานกลุ่มที่มีความรู้ที่ได้รับการแต่งตั้งจากผู้ประกอบการเป็นการเฉพาะ แต่เป็นความคิดมาจากคนที่มีความมุ่งมั่นอย่างแท้จริง และเชื่อว่าความคิดของพวกเขาจะได้รับการยอมรับจากคนอื่น ๆ (De Jong, Den Hartog; & Zoetermeer. 2003) คนเหล่านี้ถูกเรียกว่า แชมป์ความคิด ซึ่งโดยทั่วไปหมายถึงคนที่ใส่ใจ พยายามที่จะพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ โดยการเอาชนะอุปสรรคขององค์การที่เป็นไปได้ทั้งหมด (Kleysen; & Street. 2001) นอกจากนี้ ยังหมายถึงคนที่ไม่มีความกลัวอย่างเป็นทางการในการทำให้องค์การสามารถก้าวไปข้างหน้าเพื่อบริการรูปแบบใหม่ (Shane. 1994) รวมถึง มีความสามารถในการชักชวนและมีอิทธิพลต่อพนักงานคนอื่น ๆ (Kanter. 1983; Kanter. 1988; Anderson; & King. 1993) ในขณะที่ ยังเห็นองค์ประกอบต่างๆ ที่จะช่วยผลักดันและเจรจาต่อรอง (Maute; & Locander. 1994; and Anderson; & King. 1993) องค์การที่ประสบความสำเร็จ มักใช้ผู้ที่เป็นแชมป์ความคิดและให้การดูแลคนเหล่านี้ เนื่องจาก บริษัทมักไม่ได้เผชิญกับสถานการณ์เดียวกันเสมอไป (Martin; & Horne. 1993) ทั้งนี้ ผู้ที่เป็นแชมป์ความคิดยังมีความ

เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมระดมทรัพยากร การจูงใจ ความท้าทาย และความเสี่ยงที่จะต้องตระหนักถึง รวมถึง มีอิทธิพลต่อการผลักดันและการเจรจาต่อรองด้วย

2.2 ขั้นการประยุกต์ใช้ เมื่อพนักงานได้ตัดสินใจที่จะพัฒนา การดำเนินงานตามความคิด โดยทดสอบและทำให้บริการใหม่อยู่ในรูปเชิงพาณิชย์ (De Jong, Den Hartog; & Zoetermeer. 2003) และเพื่อให้นวัตกรรมกลายเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการทำงานในองค์กร (Kleysen; & Street. 2001) ขั้นตอนการประยุกต์ใช้ จะมีกระบวนการในการพัฒนาบริการใหม่ๆ เช่นเดียวกับวิธีการทำงานด้วย (West; & Farr. 1989; Van der Ven. 1988) ในขณะที่ แอนเดอร์สันและคิงส์ (Anderson and King. 1993) และคานเตอร์ (Kanter. 1983) ได้รวมถึง กระบวนการปรับเปลี่ยนความคิดและความสามารถในการระบุความต้องการของลูกค้า และการให้บริการในการแข่งขันที่หลากหลาย เพื่อให้ได้บริการที่สามารถปรับแต่งได้ตรงตามความต้องการของลูกค้า และการใช้งานที่ง่ายขึ้น (De Brentani. 2001)

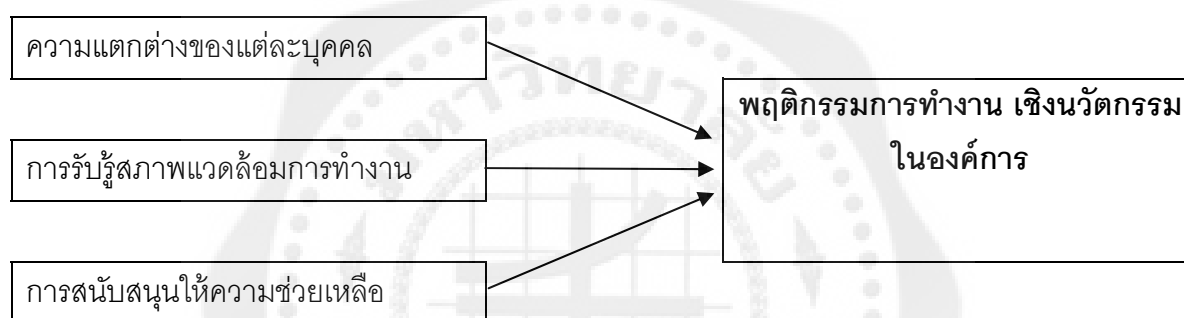
อนึ่ง พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม พบให้องค์ประกอบเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ดังนี้

- 1) การสำรวจโอกาส หมายถึง การรับรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับปัญหาและความต้องการในบริบทการทำงาน เพื่อสร้างโอกาสสำหรับการเปลี่ยนแปลงและการปรับปรุง
- 2) การระบุโอกาส เป็นการสร้างและเสนอแนะความคิด สำหรับผลิตภัณฑ์หรือกระบวนการที่มีความใหม่และใช้งานได้
- 3) การส่งเสริมความคิดเชิงนวัตกรรมที่ครอบคลุมการนำความคิดและการสร้างพันธมิตร โดยให้ข้อมูลที่จำเป็น และการสนับสนุนต่างๆ และ
- 4) การทำความคิดให้เป็นจริง เกี่ยวข้องกับการทดลองความคิดสร้างต้นแบบทางกายภาพหรือทางปัญญาเพื่อนวัตกรรมนั้น โดยตรวจสอบ ปรับปรุง และวางแผนเชิงกลยุทธ์ เพื่อบูรณาการเข้ากับการปฏิบัติงานขององค์กร (Amabile 1988; De Jong 2007; Dorenbosch, Van Engen; & Verhagen 2005; Janssen 2005; Kanter 1988; Kleysen; & Street 2001; Scott and Bruce 1994; West; & Farr. 1990) อนึ่ง จากงานวิจัยเมื่อเร็วๆ นี้ พบว่า มีการแบ่งองค์ประกอบของตัวแปรพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม โดยรวมองค์ประกอบของการสำรวจโอกาส และการระบุโอกาส เป็นองค์ประกอบที่ 1 คือ การสร้างความคิด (generation) โดยองค์ประกอบที่ 2 คือ การส่งเสริมความคิด (Promotion) และองค์ประกอบที่ 3 คือ การทำความคิดให้เป็นจริง (Realization) ตัวแปรนี้จึงมีเพียง 3 องค์ประกอบ (Rahman, Panatik; & Alias. 2014)

ปาร์คเกอร์ และเทเนอร์ (Parker, Williams; & Turner . 2006) ได้เสนอแบบจำลองปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมเชิงรุก และโดยที่พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม จัดเป็นพฤติกรรมเชิงรุก และมหาวิทยาลัยทเวน (University of Twente. 2010) ได้นำแบบจำลองดังกล่าว มาใช้สร้างแบบจำลองปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ตามแนวคิดของปาร์คเกอร์ โดยกำหนดตัวแปรเชิงสาเหตุเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้ 1) ความแตกต่างของแต่ละบุคคล โดยสะท้อนความ

แตกต่างระหว่างพนักงานในแต่ละบุคคล และ 2) การรับรู้สภาพแวดล้อมการทำงานของแต่ละบุคคล ทั้งนี้ แบบจำลองยังได้เสนอตัวแปรที่ 3 คือ ตัวแปรด้านการสนับสนุนให้ความช่วยเหลือ (supportive supervision) ดังนั้น งานวิจัยจึงจะกำหนดทั้ง 3 ตัวแปร เป็นตัวแปรเชิงสาเหตุหลักของพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม โดยตัวแปรความแตกต่างของบุคคลสำหรับในงานวิจัย คือ ตัวแปรการริเริ่มด้วยตนเอง สำหรับตัวแปรการรับรู้สภาพแวดล้อมการทำงาน คือ ตัวแปรบรรยากาศการทำงานเชิงนวัตกรรม และตัวแปรด้านการสนับสนุนให้ความช่วยเหลือ คือ ตัวแปรการสนับสนุนจากหัวหน้างาน โดยการกำหนดตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมสำหรับงานวิจัยนี้ มาจาก

แบบจำลองตามแนวคิดของปาร์คเกอร์ และเสริมด้วยตัวแปรเชิงสาเหตุอื่นๆ ที่ได้มาจากแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อแสดงถึงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมที่ใช้ในงานวิจัย



ภาพประกอบ 2 แสดงแบบจำลองปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมในองค์กรของมหาวิทยาลัยทเวน (University of Twente. 2010) ซึ่งปรับปรุงมาจากแบบจำลองของปาร์คเกอร์ (Parker, Williams; & Turner . 2006)

1.4 การวัด

การศึกษาพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม โดยส่วนใหญ่จะวัดที่ระดับบุคคล และเน้นการวัดเฉพาะการสร้างความคิด และยังพบว่า มีงานวิจัยจำนวนน้อยที่กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยโดยรวมองค์ประกอบของตัวแปรทั้งสามประการ ความคิด และการประยุกต์ใช้ ทั้งนี้ งานวิจัยส่วนใหญ่ ยังวัดพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม โดยใช้องค์ประกอบเดียว และยังพบว่า การศึกษาส่วนใหญ่มีเพียงรายงานการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (exploratory factor analysis) และค่าความน่าเชื่อถือ แต่ไม่มีการให้ข้อมูลเกี่ยวกับความเที่ยงตรงของแบบวัด (De Jong; & Den Hartog. 2008)

พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม มีการวัดขึ้นอยู่กับกิจกรรมการทำงาน (DeJong. 2007; Kleysen; & Street. 2001) ทั้งนี้ มีคณะผู้วิจัยได้ทำการศึกษางานวิจัย จำนวน 23 เรื่อง จากทั้งหมดจำนวน 26 เรื่อง พบว่า มีการวัดพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม โดยใช้แบบสอบถามแบบมาตร

ประเมินค่า ประกอบด้วย ข้อคำถามเพื่อวัดพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงาน โดยมีจำนวนข้อคำถามประมาณ 4-16 ข้อ ทั้งนี้ บางงานวิจัยยังใช้การสัมภาษณ์เชิงคุณภาพ เพื่อสร้างเครื่องมือวัดพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม (De Jong; & Den Hartog. 2007; Messmann; & Mulder. 2011; Tuominen; & Toivonen. 2011)

สำหรับแบบวัดที่โดดเด่น มี 2 ชุดคือ ของ Scott; & Bruce (1994) และของ Janssen (2000) โดยมีข้อคำถามคล้ายกัน แต่ต่างกันตรงที่การเลือกใช้ถ้อยคำสำหรับข้อคำถาม หนึ่งใน การศึกษาล่าสุดของ De Jong; & Den Hartog (2010) ได้รวมคำถามต่างๆ ที่ใช้ในแบบวัดทั้ง 2 ชุดดังกล่าว และแบบวัดอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง มาพัฒนาเป็นแบบวัด 10 ข้อคำถาม โดยมีค่าความเชื่อมั่นของแบบวัด เท่ากับ .90 และยังพบว่า เป็นแบบวัดที่เหมาะสมที่สุดสำหรับการวัดพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม (Spiegelaere; et al. 2012)

1.5 งานวิจัย

สำหรับการนำเสนอการทบทวนงานวิจัย จะนำเสนอตามหลักการประมวลเอกสาร โดยใช้หลักการสามเหลี่ยมหัวกลับ (∇) โดยการเกริ่นนำในภาพกว้าง หรือภาพรวม เพื่อให้ผู้อ่านเห็นปรากฏการณ์ หรือ ความสำคัญของตัวแปรที่ต้องการศึกษา แล้วค่อยๆ เขียนตีวงให้แคบลง โดยการเชื่อมโยงไปสู่สิ่งที่นักวิจัยต้องการศึกษา หรือ เขียนจบด้วยส่วนที่แสดงถึงความเป็นสาเหตุ (จุใจเดือน พันธุมนาวิน. 2549)

งานวิจัยเกี่ยวกับนวัตกรรม ส่วนใหญ่ ยังมุ่งเน้นศึกษาการจัดการนวัตกรรมระดับองค์กร (Krause. 2004) การสร้างนวัตกรรมขององค์กร (Dundon. 2002) รวมถึง มีการศึกษานวัตกรรมในระดับองค์กร ที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งเป็นองค์ประกอบหนึ่งในความสำเร็จของอุตสาหกรรม (Hutt et al. 2004) มีงานวิจัยจำนวนน้อยมากที่ศึกษาการจัดการนวัตกรรมในมิติของพนักงาน และมักเป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่พัฒนาจากทฤษฎีด้านการบริหารจัดการกับพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของพนักงาน (Nanda และ Singh. 2009; Josje; et al. 2010; ศิวะนันท์ ศิวพิทักษ์, นพพร ศิริวิไล; และอดิสร ณ อุบล. 2555) ทั้งนี้ งานวิจัยพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมตามแนวพฤติกรรมศาสตร์ พบในงานวิจัยของตรีทิพ และคณะ (2554) ซึ่งผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในระดับบุคคล ได้รับผลจากตัวแปรทั้งในระดับบุคคลและระดับกลุ่มงาน พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในระดับกลุ่ม ส่งผลต่อนวัตกรรมผลิตภัณฑ์ แต่ไม่พบว่า ตัวแปรในระดับกลุ่มงานใด ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในระดับกลุ่มงาน อย่างไรก็ตาม การสนับสนุนนวัตกรรมขององค์กร ส่งผลต่อบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมในกลุ่มงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สำหรับพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม นักวิจัยหลายท่านได้ตรวจสอบปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรม พบว่าการวิจัยส่วนใหญ่ทำแบบแยกส่วน และขาดความเชื่อมโยงกัน (Ramamoorthy et al., 2005; Scott; & Bruce. 1994) ตามผลการวิจัยก่อนหน้านี้ พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม เป็นตัวแปรที่ครอบคลุมเกี่ยวกับตัวบุคคลและบริบทแวดล้อม (De Jong. 2008) นักวิจัยต่างให้ความสนใจในการศึกษาความสัมพันธ์ของพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมกับภาวะผู้นำ เช่นงานวิจัยของ Basu; & Green. 1997 ตัวแปรความเป็นธรรม (Janssen 2004) และตัวแปรที่มีความสัมพันธ์อื่นๆ อีกจำนวนมาก

ทั้งนี้ การศึกษาพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม พบมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมดังกล่าวนี้ในภาครัฐด้วย โดยพบว่า การสนับสนุนจากหัวหน้า และภาวะผู้นำ เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม (Koen Nijenhuis. 2015) ในขณะที่ ไฮดา (Haida. 2015) ศึกษาตัวแปรที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมขององค์กรเอกชน และพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำตนเอง การแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำผู้ตาม การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความผูกพันในงาน ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม สำหรับงานวิจัยของ Yeoh, Sethela; & Rosli (2013) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม พบว่า บรรยากาศการทำงานเชิงนวัตกรรม และการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำ-ผู้ตาม ทูทางสังคม ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมด้วยเช่นกัน

ต่อมานงานวิจัยของ Craig (2015) และ Shibin, Wang and Liu (2016) พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา เป็นตัวแปรคั่นกลางของตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมระดับบุคคล ซึ่งเป็นพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม (พฤติกรรมในงานวิจัย) ตามแนวคิดของซุและหวาง (Hsu and Wang. 2015) และยังพบว่าเป็นตัวแปรคั่นกลางของพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมด้วย (Hsiao. 2009; Bilal, Yuosre; & Bilal. 2014; Jessica. 2015)

ทั้งนี้ พบงานวิจัยที่แสดงให้เห็นว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ไม่มีนัยสำคัญที่จะส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม (Rooney. 2014) แต่พบว่า ระยะเวลาการทำงานที่ต่างกัน ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมที่แตกต่างกัน (Schmitz et al. 2015) โดยเหตุที่ส่งผลเพราะคนที่มีประสบการณ์ทำงานมาก จะมีความคุ้นเคยกับงาน และง่ายต่อการหาวิธีการทำงานรูปแบบใหม่ รวมถึง เอาชนะความล้มเหลวต่อการทำงานเชิงนวัตกรรมได้เป็นอย่างดี (Ericson; et al. 1993)

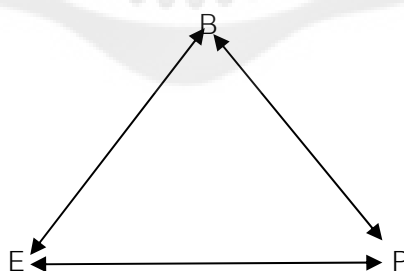
ดังนั้น จะเห็นได้ว่า นอกเหนือจากแบบจำลองของปาร์คเกอร์ และเทอเนอร์ (Parker, Williams; & Turner . 2006) นักวิจัยเลือกใช้ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย ความแตกต่างของแต่ละบุคคล การรับรู้สภาพแวดล้อมการทำงาน และตัวแปรด้านการ

สนับสนุนให้ความช่วยเหลือ นักวิจัยยังได้ศึกษาตัวแปรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน เจริญวัตรกรรม โดยเลือกใช้ตัวแปรที่หลากหลาย และพบตัวแปรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน เจริญวัตรกรรม ได้แก่ ภาวะผู้นำ บรรยากาศการทำงาน เจริญวัตรกรรม รวมถึง พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา เป็นตัวแปรคั่นกลางของพฤติกรรมการทำงาน เจริญวัตรกรรมด้วย

1.6 ทฤษฎีการเรียนรู้ทางปัญญาสังคม (Social Cognitive Theory)

ทฤษฎีที่ช่วยอธิบายพฤติกรรมการทำงาน เจริญวัตรกรรมที่นักวิจัยนิยมนำมาอภิปราย คือ ทฤษฎีการเรียนรู้ทางปัญญาสังคม (Leong; & Rasli. 2014) ซึ่งพัฒนามาจากทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Social Learning Theory) ของแบนดูรา (Bandura. 1977) โดยทฤษฎีนี้กล่าวว่า การเรียนรู้ของมนุษย์ส่วนมากเป็นการเรียนรู้โดยการสังเกต หรือการลอกเลียนแบบ เนื่องจากมนุษย์มีปฏิสัมพันธ์ (Interact) กับสิ่งแวดล้อมที่อยู่รอบตัว จึงอธิบายได้ว่า การเรียนรู้เกิดจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียน และสิ่งแวดล้อมในสังคม โดยมีอิทธิพลซึ่งกันและกัน โดยต่อมา แบนดูราได้เปลี่ยนชื่อทฤษฎีเป็น การเรียนรู้ทางปัญญาสังคม (Social Cognitive Learning Theory) เนื่องจาก พบผลการทดลองสาเหตุสำคัญในการเรียนรู้ด้วยการสังเกต คือ ผู้เรียนจะต้องเลือกสังเกตสิ่งที่ต้องการเรียนรู้โดยเฉพาะ รวมถึง ผู้เรียนจะต้องมีการเข้ารหัส (Encoding) และต้องควบคุมพฤติกรรมของตนเองได้ จึงสรุปผลการทดลองว่า การเรียนรู้โดยการสังเกต เป็นกระบวนการทางกรู้คิด (Cognitive Process) โดยแบนดูรา ได้นำเสนอแนวคิดพื้นฐานของทฤษฎีการเรียนรู้ทางปัญญาสังคมไว้ โดยสรุปได้ ดังนี้

1, การเรียนรู้ เป็นผลของปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนและสิ่งแวดล้อม โดยผู้เรียนและสิ่งแวดล้อมมีอิทธิพลต่อกันและกัน



B = พฤติกรรม (Behavior)

P = บุคคล (Person)

E = สิ่งแวดล้อม (Environment)

ภาพประกอบ 3 แบบจำลองทฤษฎีการเรียนรู้ทางปัญญาสังคม

จากแบบจำลองของปาร์คเกอร์ และเทอเนอร์ (Parker, Williams and Turner . 2006) ซึ่งประกอบด้วย ความแตกต่างของแต่ละบุคคล (P) การรับรู้สภาพแวดล้อมการทำงาน (E) และตัวแปรด้านการสนับสนุนให้ความช่วยเหลือ (E) ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม (B) จะเห็นได้ว่า แบบจำลองของปาร์คเกอร์ และเทอเนอร์ ได้นำทฤษฎีการเรียนรู้ทางปัญญาสังคม (Social Cognitive Learning Theory) มาใช้ในการกำหนดแนวคิด

2. ความแตกต่างของการเรียนรู้ (Learning) และการกระทำ (Performance) มีความสำคัญมาก และสรุปว่าพฤติกรรมของมนุษย์ แบ่งได้เป็น 3 ประเภท ดังนี้

2.1 พฤติกรรมตอบสนองที่เกิดจากการเรียนรู้ ซึ่งแสดงออกหรือกระทำอย่างสม่ำเสมอ

2.2 พฤติกรรมที่เรียนรู้ แต่ยังไม่ได้แสดงออกหรือกระทำ

2.3 พฤติกรรมที่ไม่เคยแสดงออกทางการกระทำ เพราะไม่เคยเรียนรู้จริง

3. แบบดูราไม่เชื่อว่า พฤติกรรมที่เกิดขึ้นจะอยู่คงตัวเสมอ เนื่องจาก สิ่งแวดล้อมมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ รวมถึง สิ่งแวดล้อมและพฤติกรรม ยังมีอิทธิพลซึ่งกันและกันด้วย

อย่างไรก็ตาม 3 ปัจจัยดังกล่าวข้างต้น ไม่ได้มีอิทธิพลที่เท่าเทียมกัน บางปัจจัยอาจจะมีอิทธิพลมากกว่าอีกปัจจัย และต้องอาศัยระยะเวลาที่ปัจจัยใดปัจจัยหนึ่ง มีผลต่อปัจจัยอื่น โดยปัจจัยทั้ง 3 สามารถสรุปได้เป็นคู่ความสัมพันธ์ ดังต่อไปนี้

1. ความสัมพันธ์ระหว่าง P-B แสดงให้เห็นถึงปฏิสัมพันธ์ระหว่างความคิด ความรู้สึก และการกระทำ ความคาดหวัง ความเชื่อ การรับรู้ตนเองเกี่ยวกับเป้าหมาย ความตั้งใจ ซึ่งปัจจัยดังกล่าว กำหนดลักษณะและทิศทางของพฤติกรรม สิ่งที่บุคคลเชื่อ และรู้สึก รวมถึง กำหนดว่าบุคคลจะแสดงพฤติกรรมเช่นใด ในขณะเดียวกัน การกระทำของบุคคลจะกำหนดลักษณะการคิด ลักษณะทางร่างกาย ระบบการเรียนรู้ระบบประสาท และการตอบสนองทางอารมณ์ ซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมเช่นกัน

2. ความสัมพันธ์ระหว่าง E-P แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมและบุคคลความคาดหวัง ความเชื่อ อารมณ์ และความสามารถทางปัญญาของบุคคลนั้น จะพัฒนาและเปลี่ยนแปลงตามอิทธิพลทางสังคมที่เขาดำรงอยู่

3. ความสัมพันธ์ของ B-E แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรม และสภาพแวดล้อม โดยพฤติกรรมเปลี่ยนเงื่อนไขสภาพแวดล้อม ในขณะเดียวกัน เงื่อนไขของสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไปนั้น ทำให้พฤติกรรมถูกเปลี่ยนไปด้วย เนื่องจาก พฤติกรรมและสภาพแวดล้อมมีอิทธิพลซึ่งกันและกัน

ผู้วิจัยจะได้นำทฤษฎีการเรียนรู้ทางปัญญาสังคม เป็นทฤษฎีหลักสำหรับการอภิปรายผลการวิจัยทั้งในระยะที่ 1 งานวิจัยเชิงปริมาณสำหรับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงานอุตสาหกรรมอาหารขนาดกลางและขนาดย่อม และงานวิจัยในระยะที่ 2 ซึ่งเป็น

งานวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อใช้ในการอธิบายผลการศึกษารวม 2 เรื่อง คือ กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา และกระบวนการสร้างความผูกพันในงานกับพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม

2. การเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา (Psychological Empowerment)

2.1 ความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา

โทมัสและเวลเฮาส์ (Thomas; & Velthouse. 1990) ให้ความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยาว่า เป็นการเพิ่มแรงจูงใจภายในสำหรับการทำงาน และบทบาทการทำงานของบุคคล

สไปเซอร์ (Spreitzer. 1995) ได้ให้ความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยาไว้ว่า เป็นแรงจูงใจภายในตนเองที่เกี่ยวข้องกับงาน ซึ่งส่งผลกระทบต่อบทบาทการทำงานของบุคคล ในเชิงรุก มากกว่าเชิงรับ

ลิเดน และอาราด (Liden; & Arad. 1996) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา เป็นกระบวนการรู้คิด แรงจูงใจภายในงาน การควบคุมตามการรับรู้ และการใช้จิตวิทยา

มินอน (Menon, S.T. 1999) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา ถูกนิยาม จากมุมมองของพนักงานในแต่ละบุคคล ซึ่งเกี่ยวข้องกับการควบคุมตามการรับรู้ การรับรู้เกี่ยวกับสมรรถนะ และความเชื่อมโยงเป้าหมายส่วนตนกับวัตถุประสงค์ขององค์การ

กล่าวโดยสรุป การเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา เป็นการเพิ่มแรงจูงใจภายในตนเอง ซึ่งจะส่งผลให้กล้าตัดสินใจด้วยตนเองเมื่อเผชิญปัญหา มีการทำงานเชิงรุก และเชื่อมโยงเป้าหมายส่วนตนกับวัตถุประสงค์ขององค์การ

2.2 แนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา

การเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) ได้ถูกนำมาใช้เป็นแนวทางในการทำวิจัยใน 5 สาขา คือ การศึกษาด้านองค์การ ด้านจิตวิทยา ด้านที่เกี่ยวข้องกับจิตวิทยา ด้านศาสนา และด้านสังคมวิทยา โดยพัฒนามาจากทฤษฎีโครงสร้างอำนาจในองค์การ (Theory of Structural Power in Organization) ของคานเตอร์ (Kanter. 1977) ซึ่งได้เสนอโครงสร้างปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดพฤติกรรมเจตคติ และประสิทธิผลของพนักงานว่าประกอบด้วยอำนาจ และโอกาส โดยอำนาจในที่นี้ แสดงให้เห็นจากความสามารถที่จะได้รับการสนับสนุน การได้รับข้อมูลข่าวสาร การได้รับทรัพยากร และความสามารถที่จะปรับเปลี่ยนปัจจัยต่างๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ด้านโอกาส ได้แก่ การคาดหวังความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การมีโอกาสได้เพิ่มพูนทักษะและความสามารถ และการได้รับรางวัลและการยอมรับ

ซิมเมอร์แมน และแรพพอร์ต (Zimmermann; & Rappaport. 1988) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) เป็นตัวแปรที่ประกอบด้วยคุณลักษณะที่สำคัญ คือ ความเข้มแข็งของปัจเจกบุคคล ศักยภาพ ระบบช่วยเหลือที่มีอยู่ในธรรมชาติ และบุคลิกภาพเชิงรุก โดยมี

1. Psychological Empowerment คือ การแสดงออกระดับบุคคล โดยมีองค์ประกอบที่สำคัญคือ ความเชื่อในศักยภาพของตนเอง การยกย่องตนเอง การรับรู้สาเหตุและปัจจัยที่สำคัญ ซึ่งจุดเน้นอยู่ที่การเสริมสร้างพลังอำนาจด้วยตัวเอง และการวัดพิจารณาที่ความเชื่ออำนาจภายในตน (Locus of Control)

2. Community Empowerment คือ ความเชื่อในความสามารถของตนเองและสังคม การรับรู้ศักยภาพและความต้องการที่จะควบคุมคนในองค์กรและในสังคม ที่จะจัดการให้เกิดความเสมอภาค และการกระจายทรัพยากรที่ส่งผลดีต่อสังคม

แนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยาของโทมัสและเวลเฮาส์ (Thomas; & Velthouse. 1990) และ (Spreitzer. 1995) นำเสนอว่า บุคคลที่มีพฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสมเมื่อได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา จะส่งผลให้บุคคลนั้น รู้จักคุณค่าของตนเอง เพิ่มสมรรถนะของตน เกิดความพึงพอใจในงาน และเพิ่มแรงจูงใจภายในที่เกี่ยวข้องกับงาน และพบว่า การรับรู้พลังอำนาจเชิงจิตวิทยา เป็นการกระตุ้นให้บุคคลมีแรงจูงใจภายในตนมากขึ้น (Spreitzer. 1996; Chan; & Lam. 2011) ทั้งนี้ พนักงานที่มีการรับรู้พลังอำนาจเชิงจิตวิทยาในระดับสูง จะมีผลการปฏิบัติงานที่สูง และนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมในระดับที่สูงขึ้นได้ (Bowen; & Lawler. 1992; Shalley; et al.. 2004; Ghani; et al.. 2009).

อนึ่ง บุคคลที่ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงจิตวิทยาแล้ว จะเชื่อว่าตนเองมีอิสระ ด้วยความรู้สึกว่า ถูกกดดันน้อยกว่าคนอื่นที่ต้องปฏิบัติตามวิธีการหรือกฎในการทำงาน ยิ่งไปกว่านั้น ปัจเจกบุคคลที่ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา จะรับรู้ถึงความสามารถของตนเอง พวกเขาจึงมีคาดหวังความสำเร็จสูงและมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในงาน (ชรินทร์ยา ป้อมไย. 2554) รวมถึง ยอมรับกับการเปลี่ยนแปลงและกล้าที่จะต่อสู้แข่งขันกับสิ่งใหม่ๆ (Spreitzer; & Quinn. 2001) และเมื่อพนักงานรับรู้ว่าการทำงานของเขามีความหมาย และมีความสำคัญ จะใช้ความพยายามมากขึ้น ในการทำความเข้าใจปัญหาที่เกิดขึ้นจากมุมมองที่แตกต่าง และนำแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย เพื่อระบุนการแก้ปัญหา (Gilson; & Shalley . 2004) ความรู้สึกนี้ส่งเสริมให้พนักงาน ก้าวข้ามรูปแบบความคิดที่มีอยู่ พนักงานมีความมั่นใจในการดำเนินการ และตัดสินใจได้ด้วยตนเอง ในการแก้ปัญหาที่อาจต้องเผชิญ และใช้ความพยายามมากขึ้นเพื่อให้งานสำเร็จ (Deci; & Ryan. 1991; Spreitzer. 1995) นอกจากนี้ พนักงานยังยินดีที่จะกล้าเสี่ยง เพื่อสร้างความคิดใหม่มากขึ้น (Amabile. 1996) ทำให้มีความมั่นใจมากขึ้นในการทำงาน สามารถเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ และความสามารถในการ

แก้ปัญหา (Kelley et al. . 1996) ซึ่งส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมได้เป็นอย่างดี

การเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา เป็นแรงจูงใจภายในที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยมี 4 องค์ประกอบที่สะท้อนบทบาทการทำงานของบุคคล ได้แก่ ความหมาย (meaning) สมรรถนะ (competence) การตัดสินใจด้วยตนเอง (self-determination) และผลกระทบ (impact) (Thomas; & Velthouse. 1990) ความหมาย หมายถึง ความต้องการบทบาทการทำงาน ซึ่งเข้ากันได้กับคุณค่าส่วนบุคคล ความเชื่อและพฤติกรรม เมื่องานมีคุณค่าและมีความสำคัญ พนักงานจะมีความรู้สึกถึงความสำคัญนั้น (Hackman; & Oldham. 1980) สมรรถนะ เป็นการรับรู้ความสามารถของตนเอง และความเชื่อของพนักงานที่รู้ว่าตนเองมีความสามารถที่จะประสบความสำเร็จในงานที่ได้รับมอบหมาย (Bandura, 1989) การตัดสินใจด้วยตนเอง หมายถึง การเป็นอิสระที่จะเริ่มต้น และควบคุมกระบวนการและพฤติกรรม เช่น การตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ทำ (Deci EL., Connell J.P., Ryan RM.. 1989) ผลกระทบ หมายถึง ระดับที่พนักงานสามารถมีอิทธิพลต่อกลยุทธ์การบริหาร หรือ ผลการดำเนินงาน (Ashforth . 1989)

ต่อมาสไปร์ทเซอร์ (Spreitzer. 1995) เสนอการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยาที่มี 4 องค์ประกอบ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ด้านความหมาย (Meaning) คือการที่บุคคลรับรู้ว่างานมีคุณค่า เป็นงานที่มีความหมาย ความสำคัญ เมื่อทำงานนั้นแล้ว มีความรู้สึกภาคภูมิใจ ช่วยให้พัฒนาความสามารถในการทำงานของตน ซึ่งการรับรู้ของแต่ละคนนั้น แตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับความต้องการตามบทบาทงาน ความเชื่อ ค่านิยม และพฤติกรรมของแต่ละบุคคล ดังนั้น ด้านความหมายจะพิจารณาจากความสอดคล้องกันระหว่างความต้องการด้านบทบาทในการทำงานของบุคคล กับความเชื่อ ค่านิยม และพฤติกรรมของแต่ละบุคคลนั้น

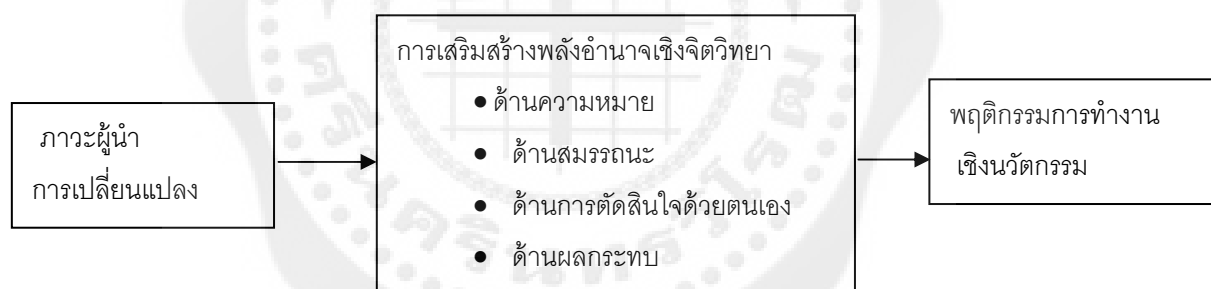
2. ด้านสมรรถนะ (Competence) หรือการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-efficacy) คือความเชื่อของบุคคลว่า มีความชำนาญและความสามารถในการทำงานได้บรรลุเป้าหมาย สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานได้ สามารถทำงานฟันฝ่าอุปสรรคในงานได้จนสำเร็จด้วยทักษะและความชำนาญที่เฉพาะเจาะจงในการทำงาน

3. ด้านการตัดสินใจด้วยตนเอง (Self-determination) คือ การรับรู้ที่ตนเองมีอิสระในทางเลือก และสามารถควบคุมการกระทำสิ่งต่างๆ ในการสร้างสรรค์ และการทำงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งรวมถึง การตัดสินใจและการแก้ปัญหาเกี่ยวกับวิธีการทำงานได้ด้วยตนเอง

4. ด้านผลกระทบ (Impact) คือ การรับรู้ว่าจะงานของบุคคลหรือสิ่งที่บุคคลทำ มีผลกระทบต่อ งานต่างๆ ภายในองค์การทั้งในเชิงกลยุทธ์ การจัดการ และการปฏิบัติงาน ภายใต้บริบทงานใด งาน หนึ่งที่เฉพาะเจาะจง

การเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญควบคู่ไปกับภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง และส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน โดยการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา จะ มุ่งเน้นในด้านความสามารถแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในงานอย่างไม่คาดคิด การได้รับโอกาสมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจ การให้อิสระ เพื่อให้ผู้ตามปรารถนาที่จะทำงานเพื่องาน ซึ่งพนักงานที่ได้รับการ เสริมสร้างพลังอำนาจ จะสามารถหารางวัลที่เป็นแรงจูงใจจากงานที่ตนทำ (Conger and Kanungo. 1998)

เซาว์ (Hsiao. 2009) ได้เสนอแบบจำลองที่แสดงให้เห็นว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจเชิง จิตวิทยา เป็นตัวแปรคั่นกลางของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ซึ่งตรงกับแบบจำลองที่อาฟซา บาดี และซาสี (Afsar, Badir and Saeed. 2014) และเป็นการยืนยัน แบบจำลองของเซาว์ว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา เป็นตัวแปรคั่นกลางของภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลง กับพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ดังแสดงตามภาพประกอบ 4



ภาพประกอบ 4 แสดงแบบจำลองของตัวแปรเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยาที่เป็นตัวแปรคั่นกลาง ของพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม (Hsiao. 2009; Arefin, Arif ; & Raquib. 2015)

เมื่อพิจารณาจากแนวคิดตามแบบจำลองข้างต้น จะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ส่งผลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา (Sun et al. 2012) โดยการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิง จิตวิทยา มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม (Rahman, Panatik; & Alias. 2014) ทั้งนี้ การเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา ยังเป็นตัวแปรสำคัญที่คั่นกลางภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงาน โดยการสร้างแรงบันดาลใจของผู้นำ เพื่อกระตุ้น ศักยภาพและความสามารถที่มีอยู่ในตัวผู้ตาม ส่งผลให้พนักงานมีแรงจูงใจภายในที่เกี่ยวข้องกับงาน ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา โดยรับรู้ว่าจะตนเองมีอิสระในทางเลือก และสามารถควบคุม

การกระทำสิ่งต่างๆ ในการสร้างสรรค์ รวมถึง รับรู้ว่ามีคุณค่า สามารถทำงานฝ่าอุปสรรคในงาน
ได้จนสำเร็จ สามารถทำงานเพื่อพัฒนานวัตกรรมให้กับองค์กรได้

2.3 การวัด

สไปร์ทเซอร์ (Spreitzer. 1995) ได้สร้างและพัฒนามาตรวัดการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา ภายใต้บริบทของการทำงานเป็นคนแรก โดยมีการระบุโครงสร้างและความหมายในแต่ละด้านไว้อย่างชัดเจน โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านความหมาย (Meaning) 2) ด้านสมรรถนะ (Competence) 3) ด้านการตัดสินใจด้วยตนเอง (Self-determination) และ 4) ด้านผลกระทบ (Impact) โดยแบบวัดเป็นมาตรประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) มีเกณฑ์ในการประเมินค่าเป็น 7 ระดับ โดยมีค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดเท่ากับ .88 และข้อคำถามเน้นที่ประสบการณ์ส่วนบุคคลมากกว่าที่จะเน้นไปที่คำบรรยายด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทั้งนี้ มาตรวัดในด้านความหมายได้พัฒนามาจากมาตรวัดสถานภาพทางจิตวิทยาในเรื่องความสำคัญของงานของแฮคแมนและโอล์ดแฮม (Hackman; & Oldham. 1980) และไทมอน (Tymon. 1988) ด้านสมรรถนะ พัฒนามาจากมาตรวัดการรับรู้ความสามารถภายในตนเองของโจนส์ (Jones. 1986) ด้านการตัดสินใจด้วยตนเอง พัฒนามาจากมาตรวัดเรื่องการมีอิสระในการควบคุมด้วยตนเองของ แฮคแมนและโอล์ดแฮม (Hackman; & Oldham. 1985) และสุดท้าย ด้านผลกระทบ ได้พัฒนามาจากมาตรวัดในเรื่องการช่วยเหลือตนเองไม่ได้ (Helplessness) ของแอสฟอर्थ (Ashforth. 1989)

2.4 งานวิจัย

การวิจัยที่ผ่านมาเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา ส่วนมากเป็นการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยาและผลลัพธ์ รวมถึง การวิจัยที่แสดงความสัมพันธ์ของการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยากับตัวแปรต่างๆ ดังงานวิจัยของ ลานาและชอง (Lana; & Chong. 2014) พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยามีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และยังมีงานวิจัยที่บ่งชี้ว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยามีความสัมพันธ์ทางบวกกับบรรยากาศการสร้างนวัตกรรม (Mesut; et al.. 2015) ต่อมาพบงานวิจัยที่แสดงว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยามีความสัมพันธ์กับนวัตกรรมในการบริการ (Huijun; & Wei. 2010) และมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม (Sabita M., Mohammad S.; & Shazia S.. 2015; Abdullatif, Johari; & Adman. 2016) โดยการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา (การรับรู้ความสามารถของตนเอง) มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม (Thurlings; et al. 2015)

พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม เป็นแนวคิดที่ค่อนข้างใหม่ ดังนั้นงานวิจัยต่างๆ จึงมักพัฒนาข้อสมมติฐานในลักษณะหาตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ (Spiegelaere. 2014) และใช้การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-efficacy) ซึ่งเป็นองค์ประกอบหนึ่งของตัวแปรการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบุคคลกับการสนับสนุนด้านสภาพแวดล้อมที่องค์การสร้างขึ้น (Vogt; & Murrell. 1990) ซึ่งการวิจัยในระยะต่อมา สไปร์ทเซอร์ (Spreitzer. 1995) พบการเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นตัวทำนายสำคัญของพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรม และมีนักวิจัย พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา (ด้านความหมาย สมรรถนะ และการตัดสินใจด้วยตนเอง) มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม (ด้านการสร้างความคิด การส่งเสริมความคิด และการทำความคิดให้เป็นจริง) (Rahman, Panatik; & Alias. 2014)

สำหรับการเป็นตัวแปรคั่นกลางของตัวแปรการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา พบเป็นตัวแปรคั่นกลางของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและเจตคติต่องาน (Lan; & Chong. 2014) ต่อมา พบเป็นตัวแปรคั่นกลางของพฤติกรรมเชิงบวกหลายด้าน เช่น งานวิจัยของอาลาฟิน อารีฟ และ ราควิบ (Arefin, Arif; & Raquib. 2015: 1) พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยาเป็นตัวแปรคั่นกลางของพฤติกรรมที่เป็นบทบาทพิเศษ และยังพบเป็นตัวแปรคั่นกลางของพฤติกรรมเชิงรุก (Raub; & Robert. 2010: 1743) นอกจากนี้ ยังพบว่า เป็นตัวแปรคั่นกลางของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมด้วย (Pieterse; et al. 2010; Lei; & Zhou. 2011; Craig. 2015)

อนึ่ง งานวิจัยที่แสดงถึงตัวแปรคั่นกลางการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยากับพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม พบยังมีจำนวนน้อย โดยนักวิจัยหลายท่าน พบว่างานวิจัยในสาขาที่เกี่ยวกับนวัตกรรม โดยเฉพาะในส่วนของการอธิบายกระบวนการเชิงจิตวิทยาที่เป็นตัวแปรคั่นกลาง และการอธิบายว่าทำไมและอย่างไรที่ความแตกต่างของบุคคล/ปัจจัยเชิงบริบท ส่งผลต่อพฤติกรรมในเชิงนวัตกรรม ซึ่งยังไม่มีข้อพิสูจน์ที่ชัดเจน และไม่ค่อยได้รับการพัฒนาในส่วนนี้ (West; & Farr. 1989; Yuan; & Woodman. 2010; Shalley, Zhou; & Oldham. 2004)

จากการประมวลงานวิจัยข้างต้น จะเห็นได้ว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา เป็นตัวแปรสำคัญที่มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม แต่การเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา ยังเป็นตัวแปรที่พบน้อยในงานวิจัยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม โดยนักวิจัยส่วนใหญ่ จะใช้ตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตน (self-efficacy) ซึ่งเป็นองค์ประกอบหนึ่งของการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา (องค์ประกอบด้านสมรรถนะ) เป็นตัวแปรคั่นกลางของพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ผู้วิจัยจึงสนใจเลือกใช้ตัวแปรการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยาในงานวิจัย ซึ่งถือได้ว่าเป็นตัวแปรที่ค่อนข้างใหม่ในทางวิชาการสำหรับพฤติกรรมในงานวิจัย คือ พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม โดยบริบทนี้ยังมีงานวิจัยรองรับจำนวนไม่มาก จึงจะเกิดคุณค่าและ

เป็นประโยชน์ในทางวิชาการต่อไป โดยผู้วิจัยได้เลือกใช้แนวคิดตามแบบจำลองของเซาว์ (Hsiao. 2009) ที่แสดงให้เห็นว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา เป็นตัวแปรคั่นกลางของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ดังนั้น ผู้วิจัยจึงคาดว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา เป็นตัวแปรคั่นกลางของพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม และเลือกใช้แบบวัดของสไปร์ทเชอร์ (Spreitzer. 1995) โดยมีค่าความเชื่อมั่นของแบบวัด เท่ากับ .88 มาปรับใช้ในการสร้างแบบวัดของงานวิจัย

3. ความผูกพันในงาน (Work Engagement)

3.1 ความหมายของความผูกพันในงาน

เมซี และชไนเดอร์ (Macey; & Schneider. 2008) กล่าวว่า ความผูกพันในงาน เป็นอารมณ์ทางบวกของพนักงานที่มีต่องานของตนเอง รู้สึกว่างานมีความหมาย สามารถบริหารจัดการงานที่อยู่ในความรับผิดชอบได้ และมีความหวังเกี่ยวกับงานในอนาคตของตน

ชูเฟลิ และเบคเกอร์ (Schaufeli; & Bakker. 2010) ให้ความหมายของความผูกพันในงานว่า คือสภาวะทางจิตใจในด้านอารมณ์และความคิดในเชิงบวกที่มีต่องาน ซึ่งมีความคงทน ไม่เปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา โดยไม่ได้เกิดขึ้นเฉพาะกับวัตถุ สถานการณ์ ตัวบุคคล หรือพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่งเท่านั้น โดยบุคคลที่มีความผูกพันในงาน จะเป็นคนที่มีความขยันขันแข็งในการทำงาน มีความพยายามไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มีความกระตือรือร้นอยู่เสมอ โดยมองว่างานเป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถ มีความภาคภูมิใจ และมีแรงบันดาลใจในการทำงาน และรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน มีสมาธิจดจ่ออยู่กับการทำงาน จนรู้สึกว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว

ภรรคพร เล็กขาว (2551) ได้ให้ความหมายของความผูกพันในงานไว้ว่า เป็นสภาวะทางจิตใจของบุคคลในทางบวกที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยบุคคลชอบที่จะใช้เวลาอยู่กับการทำงานและมองว่างานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญสำหรับตนเอง ซึ่งบุคคลที่มีความผูกพันในงาน จะต้องมีความประพฤติที่แสดงให้เห็นถึงความผูกพันในงานด้วย โดยเป็นบุคคลที่มีความขยัน กระตือรือร้น และทุ่มเทในการทำงานเสมอ

โดยสรุป ความผูกพันในงาน เป็นสภาวะทางจิตใจของบุคคลในเชิงบวกที่มีต่องาน ทำให้มีความขยันขันแข็งในการทำงาน มีสมาธิจดจ่ออยู่กับการทำงาน ทุ่มเทในการทำงานจนสามารถสร้างสรรค์สิ่งใหม่ได้

3.2 แนวคิดความผูกพันในงาน

แนวคิดความผูกพันในงาน มาจากความสนใจในแวดวงธุรกิจที่ต้องการศึกษาความผูกพันของบุคลากร (Employee Engagement) ซึ่งส่งผลให้เกิดความผูกพันของลูกค้าต่อบริษัท (Customer

Engagement) ทำให้บริษัทมีกำไรเพิ่มสูงขึ้น สามารถเจริญเติบโตได้อย่างยั่งยืน (Buckingham and Coffman. 1999) ซึ่งในปัจจุบันมีการใช้คำว่า ความผูกพันของบุคลากร สลับกับ ความผูกพันในงาน (Work Engagement) แต่ในแวดวงวิชาการจะใช้คำว่า “ความผูกพันในงาน” เพราะมีความเฉพาะเจาะจงกว่า โดยเป็นการวิจัยความสัมพันธ์ของบุคลากรกับงานของเขา ซึ่งต่างจากความผูกพันของบุคลากร ซึ่งเป็นการวิจัยความสัมพันธ์ของบุคลากรกับองค์กร (Schaufeli; & Bakker. 2010)

ความผูกพันในงาน เป็นคุณลักษณะทางจิตใจที่องค์การต่างๆ แสวงหา มีความลึกซึ้งมากกว่าความผูกพันต่อองค์กร และเหนือกว่าความภักดีทั่วไป (Basic loyalty) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ควรพัฒนาคนและระบบไปพร้อมๆ กัน โดยการพัฒนาคอนนั้น ควรให้ความสำคัญทั้งการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และความผูกพันในงาน จึงจะทำให้บุคลากรเกิดเป็นทรัพยากรที่มีค่าต่อองค์กร (จิรประภา อัครบวร. 2549) ทั้งนี้ ความผูกพันในงาน ยังทำให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้ มีพฤติกรรมการทำงานนอกเหนือจากหน้าที่ของตน มีพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร (Schaufeli and Bakker. 2003) ดังนั้น หากพนักงานมีความรัก ความผูกพันในงาน จะพร้อมทุ่มเทแรงกายและแรงใจ อุทิศตนทำงาน รู้สึกมีความสุขที่ได้ทำงาน มีความท้าทายกับงานที่ทำใน แต่ละวัน และพร้อมที่จะนำพรสวรรค์ และพรแสวงที่มีอยู่มาใช้ในงานอย่างเต็มที่ พร้อมที่จะเรียนรู้และหาวิธีการใหม่ๆ ในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอยู่เสมอ (เกศรา รักชาติ. 2549)

สำหรับแนวคิดความผูกพันในงาน นักวิชาการได้ให้ความสนใจในการศึกษาและนำเสนอแนวคิด โดยแบ่งเป็น 3 กลุ่มหลัก ดังนี้

กลุ่มที่ 1: แนวคิดความผูกพันในงานในมิติของบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในฐานะเป็นสมาชิกขององค์กร

นักวิชาการกลุ่มนี้ มุ่งอธิบายความผูกพันในงานว่า เป็นกลไกที่เกิดจากการคิด และการให้ความสนใจไปที่บทบาทการทำงาน (Role) โดยนักวิชาการท่านแรกที่น่าเสนอแนวคิดคือ คาน (Kahn. 1990) โดยเสนอว่า ความผูกพันในงานเป็นความเชื่อมโยง และควบคุมตัวตนของสมาชิกในองค์กรเข้ากับบทบาทหน้าที่รับผิดชอบ การที่บุคลากรต้องการทำงานตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากองค์กร และผูกติดอยู่กับงาน โดยมีพลังในการทำงานทั้งทางร่างกาย ความคิด และอารมณ์ ใช้ความพยายามอย่างยิ่งในงานของตน เป็นเพราะตระหนักถึงตัวตนที่เกี่ยวข้องกับงาน ชอบที่จะทำงานนั้นๆ ไม่ว่าจะต้องทำคนเดียวหรือทำร่วมกับผู้อื่น ชอบในการใช้ความคิด มีการเตรียมพร้อมและตื่นตัวอยู่เสมอ รวมถึง พยายามทำความเข้าใจความรู้สึกของบุคคลที่เกี่ยวข้องในการทำงาน ทั้งด้านความคิด ความเชื่อ และค่านิยม (Kahn. 1992)

ต่อมาโรธบาร์ด (Rothbard. 2001) ได้นำแนวคิดของคาน มาพัฒนาและนำเสนอเป็น 2 มิติ คือ 1) ด้านความใส่ใจ เป็นการรับรู้ และการใช้ระยะเวลาคำนวณเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่รับผิดชอบ และ 2) การมีใจจดจ่อ เป็นความสนใจในบทบาทของตนอย่างจริงจัง

สำหรับนักวิชาการกลุ่มนี้ให้ความสำคัญกับกระบวนการทางสังคมที่เกิดขึ้นภายในองค์การ และมองว่าความผูกพันในงานของสมาชิกในองค์การ เกิดจากการที่บุคคลมีความเชื่อ บรรทัดฐาน และ ค่านิยมที่สอดคล้องกับงานและองค์การ ซึ่งส่งผลต่อความรู้สึกและเจตคติต่องานของบุคลากร (Allen; & Meyer. 1993)

กลุ่มที่ 2: แนวคิดความผูกพันในงานในมิติของลักษณะที่ตรงข้ามกับความเหนื่อยล้า

จากงานของมาสลาช ลีเตอร์ และคณะ (Maslach; & Leiter. 1997; Maslach; et al.. 2001) เสนอว่าความผูกพันเป็นลักษณะของการมีพลังงาน การมีส่วนร่วมและความมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นแนวคิดเชิงบวกที่ตรงข้ามอย่างสิ้นเชิงกับความเหนื่อยล้าที่ประกอบด้วย 3 ลักษณะสำคัญได้แก่ ความรู้สึกอ่อนล้า (Exhaustion) ความรู้สึกไม่ไว้วางใจต่องานและบุคคลที่เกี่ยวข้อง (Cynicism) และ ความรู้สึกไร้ประสิทธิภาพ (Inefficacy) กล่าวคือ บุคลากรที่มีความผูกพันในงาน จะมีพลังในการทำงาน อยากที่จะทำงาน ชอบมีส่วนร่วมกับการงาน และบุคคลที่เกี่ยวข้องงาน รวมทั้งรู้สึกว่าตนเองมีความ สามารถที่จะทำงานให้สำเร็จได้ แต่ในกรณีของความเหนื่อยล้า การมีพลังงานจะถูกแปรเปลี่ยนไปเป็นความอ่อนล้า การมีส่วนร่วมกลายเป็นไม่ไว้วางใจต่องานและบุคคลที่เกี่ยวข้องและความมีประสิทธิภาพ เปลี่ยนเป็นความรู้สึกไร้ประสิทธิภาพ โดยจากคำอธิบายนี้ ความผูกพันจะถูกประเมินจากรูปแบบ คะแนนที่ตรงข้ามกับลักษณะทั้ง 3 ของความเหนื่อยล้า ตามแบบวัดความเหนื่อยล้าในงานที่ชื่อว่า Maslach Burnout Inventory (MBI) (Maslach, Jackson; & Leiter. 1996)

กลุ่มที่ 3: แนวคิดความผูกพันในงานในมิติของสภาวะจิตทางบวกที่มีต่องาน

นักวิชาการในกลุ่มนี้ เสนอว่า ความผูกพันในงาน เป็นสภาวะทางจิตในเชิงบวกที่เกี่ยวข้องกับการงาน (Vechio, 1995) ซึ่งสภาวะนี้ เกิดจากการรู้สึก (Affective) และการคิด (Cognitive) ในเชิงบวกที่มีต่องาน และแสดงออกมาเป็นพฤติกรรม (Behavior) โดยเกี่ยวข้องกับเงื่อนไขต่างๆ ขององค์การ เช่น ความหมายของงานที่รับผิดชอบ ความสำคัญ ประสิทธิภาพของผู้บริหาร รวมถึง สัมพันธภาพภายใน องค์การ ที่ส่งผลต่อความรู้สึก เจตคติของพนักงาน และนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมการทำงานต่างๆ (Ivancovich; & Matterson. 1999) นักวิชาการที่สำคัญในกลุ่มนี้ได้แก่ ชูเฟลิและเบคเคอร์ (Schaufeli; & Bakker. 2004) ซึ่งนำเสนอว่า ความผูกพันในงานไม่ใช่สภาวะที่เกิดขึ้นเพียงชั่วคราว แล้วหายไป แต่เป็นสภาวะที่มีความคงทน ไม่เปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา และเกี่ยวข้องกับความรู้สึก การคิดที่มีต่อเหตุการณ์ หรือสิ่งของ พนักงานที่มีความผูกพันในงาน จะมีความขยันขันแข็ง ไม่ย่อท้อ ต่ออุปสรรค (Vigor) มีความกระตือรือร้น พุ่งเทอุทิศตนให้กับงาน (Dedication) และมีจิตใจจดจ่อใน

งาน ที่ทำ (Absorption) สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จตามเป้าหมาย มีความสามารถในการติดต่อประสานงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความเชื่อมั่นว่า ตนเองสามารถจัดการกับงานที่รับผิดชอบได้ดี (Schaufeli, Salanova; et al.. 2002; Schaufeli; & Bakker. 2004; Schaufeli; et al.. 2006; Schaufeli; et al.. 2008)

3.3 องค์ประกอบของความผูกพันในงาน

ชูเฟลิ และเบคเกอร์ (Schaufeli; & Bakker. 2004) ได้เสนอว่าองค์ประกอบของความผูกพันในงาน แบ่งออกได้เป็น 3 ด้านคือ

1. ความขยันขันแข็งในการทำงาน (Vigor) หมายถึง การที่พนักงานมีพลังในการทำงานสูง ขยันหมั่นเพียร มีจิตใจที่เข้มแข็งขณะทำงาน และมีความเต็มใจในการใช้ความพยายามที่มีทั้งหมดในการทำงาน มีความอดทน ไม่ย่อท้อ เมื่อเผชิญกับความยากลำบากต่างๆ ในการทำงาน

2. ความทุ่มเทในการทำงาน (Dedication) หมายถึง การที่พนักงานตระหนักรู้ว่า งานที่ตนเองทำ มีความสำคัญและท้าทาย เป็นความภาคภูมิใจ แรงบันดาลใจในการทำงาน จึงมีความกระตือรือร้นในการทำงาน พยายามทำงานให้มีความหมาย และอุทิศตนเพื่องาน

3. ความจดจ่อในงาน (Absorption) หมายถึง การที่พนักงานมีความตั้งใจกับการทำงานอย่างสูง มีใจจดจ่อกับงานของตนเอง มีความสุขอยู่กับงาน จนทำให้รู้สึกว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว และรู้สึกว่างานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต เป็นเรื่องยากที่จะแยกตนเองออกมาจากงานที่ทำได้

ทั้งนี้ งานวิจัยส่วนใหญ่ที่ศึกษาความผูกพันในงาน จะนำแนวคิดองค์ประกอบ 3 ด้านของชูเฟลิและเบคเกอร์ (Schaufeli; & Bakker. 2004) มาใช้ในงานวิจัย

สำหรับเมย์ และคณะ (May et al.. 2004) ได้เสนอองค์ประกอบของความผูกพันในงาน ที่ต่างออกไป ซึ่งประกอบด้วย 3 มิติ ดังนี้

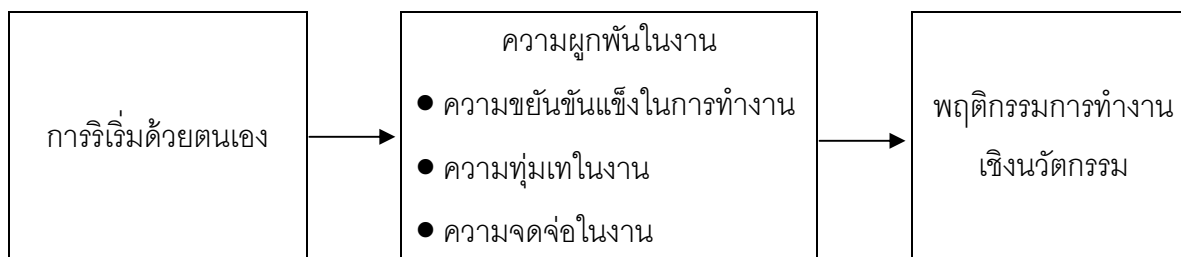
1. มิติทางด้านร่างกาย (Physical Component) เป็นกำลังความสามารถในการทำงาน การทุ่มเทแรงกายอย่างเต็มศักยภาพ เพื่อให้งานที่รับผิดชอบประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

2. มิติทางด้านอารมณ์ (Emotional Component) เป็นอารมณ์และความรู้สึกที่มีในการทำงาน บุคคลจะแสดงความรู้สึกสนใจ และใส่ใจกับการทำงาน เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพ

3. มิติทางด้านการรู้คิด (Cognitive Component) เป็นความคิดและเจตคติของบุคคลที่มีต่องานที่ตนเองทำ โดยจะมุ่งมั่นอยู่กับงานที่ทำอย่างมา จนลืมนึกถึงเรื่องอื่นๆ

ความผูกพันในงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน เพื่อทำงานขององค์การให้บรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ (Porter; et al. 1974) โซเรีย (Soria. 2008) ได้เสนอ

แบบจำลองที่แสดงให้เห็นว่า ความผูกพันในงานเป็นตัวแปรคั่นกลางของการริเริ่มด้วยตนเอง และ พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ดังแสดงตามภาพประกอบ 5



ภาพประกอบ 5 แสดงแบบจำลองของตัวแปรความผูกพันในงานที่เป็นตัวแปรคั่นกลางของพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม

3.4 การวัด

ในระยะแรก การวัดความผูกพันในงาน ได้ใช้แบบวัดความเหนื่อยหน่ายในงาน โดยพิจารณาว่าความผูกพันในงานเป็นสภาวะทางจิตที่ตรงกันข้ามกับความเหนื่อยหน่ายในงานทุกมิติ จึงสามารถวัดความผูกพันในงานได้ โดยบุคคลที่มีระดับความเหนื่อยหน่ายในงานสูง แสดงว่ามีความผูกพันในงานต่ำ ในทางกลับกันบุคคลที่มีความเหนื่อยหน่ายในงานต่ำ แสดงว่าเป็นผู้ที่มีความผูกพันในงานสูง โดยแบบวัดที่ได้รับความนิยมได้แก่ แบบวัดความเหนื่อยหน่ายในงานของมาสลาซ Maslach Burnout Inventory: MBI (Maslach; & Leiter. 1997) แบบสอบวัดความเหนื่อยหน่ายในงานของโอดenburg (Oldenburg Burnout Inventory: OLB (Bekker; & Demerrouiti. 2008) โดยระยะต่อมา พบไม่ได้รับความนิยมในการนำมาใช้ทำวิจัย เนื่องจากมีการวิจัยพบว่า มิติต่างๆ ของความเหนื่อยหน่ายในงานกับความผูกพันในงาน มีความสัมพันธ์กันน้อยมาก (Xanthopoulou; et.al.. 2007) รวมถึง มีนักวิจัยได้ตั้งข้อสังเกตถึงการใช้แบบวัดชุดเดียวกันในการวัด 2 ตัวแปร ซึ่งตรงข้ามกันทั้งความเหนื่อยหน่ายในงานและความผูกพันในงาน ทำให้เกิดข้อสงสัยในเรื่องความแตกต่างของผลลัพธ์ที่ได้ในทางบวกและลบ ซึ่งเป็นภาวะที่มีความอิสระต่อกัน (Schaufeli; & Bakker. 2004) ตัวอย่างเช่น พนักงานที่ไม่เกิดความรู้สึกเหนื่อยหน่ายในงาน เนื่องจากพนักงานมีปริมาณงานน้อย ไม่ต้องรับผิดชอบในงาน ไม่ได้หมายความว่ามีความผูกพันในงานสูง เพราะคนที่ไม่เกิดความรู้สึกเหนื่อยหน่ายในงาน ไม่จำเป็นต้องมีความผูกพันในงานเสมอไป อนึ่ง นักวิจัยได้เสนอว่า การวัดความผูกพันในงานควรมีเครื่องมือวัดโดยเฉพาะ เพื่อให้มีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (ภรรคพร เล็กขาว. 2551)

งานวิจัยส่วนใหญ่มักใช้แบบวัดผูกพันในงานของยูเทรชท์ (Utrecht Work Engagement Scale: UWES) ซึ่งเป็นเครื่องมือวัดความผูกพันในงานตามแนวคิดของชูเฟลิและคณะ (Schaufeli;

et al. 2002) และเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการรายงานตนเอง (self-report) ประกอบด้วยคำถามจำนวน 17 ข้อ วัดความผูกพันในงาน 3 ด้าน คือ ความขยันขันแข็งในการทำงาน ความทุ่มเทในการทำงาน และความจดจ่อใส่ใจในงานที่ทำ ต่อมาในปี 2006 ชูเฟลิและคณะ (Schaufeli; et al. 2006) ได้พัฒนาแบบวัด 9 ข้อคำถาม โดยพัฒนามาจากแบบวัดในปี 2002 และเป็นแบบวัดที่ได้รับการยืนยันเรื่องความเที่ยงตรงด้วยการวิจัยข้ามวัฒนธรรม มีการแปลภาษาต่างๆ ถึง 21 ภาษา และมีการเก็บข้อมูลจากพนักงานมากกว่า 60,000 คน นำมาใช้ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงบวกในองค์กร (Bakker; & Schaufeli. 2010) โดยมีค่าความเชื่อมั่นของแบบวัด เท่ากับ .81

3.5 งานวิจัย

การวิจัยที่ผ่านมาเกี่ยวกับความผูกพันในงาน พบว่า พนักงานที่มีความผูกพันในงาน จะรู้สึกพอใจในงาน (Saks. 2006) มีความผูกพันต่อองค์กร (Hakanen; et al.. 2006) เป็นผู้ริเริ่ม และมีพฤติกรรมเชิงรุก (Sonentag. 2003; Schaufeli; & Salanova. 2008) และความคิดสร้างสรรค์ (Hahtala; & Parzefall. 2007; Bakker; et al.. 2006; Konstantellou. 2001; ณัฐวดี ตั้งธงชัยวิริยะ. 2554) ทำให้พนักงานเกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ (Hahtala; & Parzefall. 2007) ความผูกพันในงานพบว่า มีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์กร (เจนนารา สิทธิเหรียญชัย. 2541; สิมภา จันทรหอมกุล. 2552; สุภาพร เหมือนละม้าย. 2555; สุนีพร เปรมศรี. 2557) มีความสัมพันธ์กับการเสริมสร้างพลังอำนาจ (สกลนารี เวทยะเวทิน. 2554) การเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา (ชรินทร์ยา ป้อมไย. 2554) รวมถึง ความผูกพันในงานมีความสัมพันธ์กับการริเริ่มด้วยตนเอง (ลลิตา เดชเป้า. 2554; จารุวรรณ ยอดระสัง. 2554) ทั้งนี้ ยังพบว่า ความผูกพันในงานมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน (นวลพรรณ ชื่นประโยชน์. 2554; อริยนันท์ วงศ์ชื่น. 2555)

สำหรับการสร้างบรรยากาศองค์กร ให้บุคคลในองค์กรมีความพึงพอใจในงาน จะส่งผลต่อลักษณะของบุคคลที่มีความผูกพันในงาน ทำให้มีการรับรู้คุณค่าของงาน มีความสุขกับการทำงาน ประสบความสำเร็จในงานที่ทำ (Ivancevich; & Matteson, 1990; Lodahl; & Kejner. 1965) ความผูกพันในงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานเพื่อพัฒนานวัตกรรมในองค์กร และยังพบว่าความผูกพันในงานและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามสถานการณ์

สำหรับการเป็นตัวแปรคั่นกลาง พบว่า ความผูกพันในงานเป็นตัวแปรคั่นกลางของพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรม (Lin and Lee. 2013; Byun; et al.. 2015; Ke; & Chen. 2015; Spiegelax Here; et al.. 2015) เป็นตัวแปรคั่นกลางของพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม กับการริเริ่มด้วยตนเอง (Soria. 2008) เช่นเดียวกับงานวิจัยของสแตนและคณะ (Stan; et al.. 2014) ที่พบว่าความผูกพัน ในงานเป็นตัวแปรคั่นกลางของพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม นอกจากนี้ ยังมีงานวิจัยที่พบว่า ความ

ผูกพันในงานเป็นตัวแปรที่มีบทบาทสำคัญและเป็นตัวแปรคั่นกลางของความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานและพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมด้วย (Mushtaq. 2015)

จากการประมวลงานวิจัยข้างต้น จะเห็นได้ว่า ความผูกพันในงานเป็นตัวแปรสำคัญที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม โดยผู้วิจัยได้เลือกใช้แนวคิดตามแบบจำลองของ โซเรีย (Soria. 2008) ที่แสดงให้เห็นว่า ความผูกพันในงานเป็นตัวแปรคั่นกลางของการริเริ่มด้วยตนเอง และพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ดังนั้น ผู้วิจัยจึงคาดว่าความผูกพันในงาน เป็นตัวแปรคั่นกลางของพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม และเลือกใช้แบบวัดของยูเทรชท์ (Utrecht Work Engagement Scale: UWES) ซึ่งเป็นเครื่องมือวัดความผูกพันในงานตามแนวคิดของชูเฟลิและคณะ (Schaufeli; et al. 2002) โดยมีค่าความเชื่อมั่นของแบบวัด เท่ากับ .81 มาปรับใช้ในการสร้างแบบวัดของงานวิจัย

4. การริเริ่มด้วยตนเอง (Personal Initiative)

4.1 ความหมายของการริเริ่มด้วยตนเอง

เฟรเซอร์ และคณะ (Frese; & Fay. 1997) ให้ความหมายของการริเริ่มด้วยตนเองว่า เป็นกลุ่มของพฤติกรรมที่เน้นการทำงานเชิงรุก การเริ่มต้นด้วยตนเอง และการมองการณ์ไกล ทำงานได้มากกว่าที่ได้รับมอบหมาย

เฟรเซอร์และคณะ (Frese; & Fay. 2000) ให้ความหมายของการริเริ่มด้วยตนเองว่า หมายถึงพฤติกรรมในการทำงาน ซึ่งเริ่มต้นด้วยตนเอง โดยมีเจตนาที่จะพัฒนาเป้าหมายของตนเอง โดยไม่มีแรงกดดันจากภายนอก

เวสทาล (Vestal. 2009) กล่าวว่า การริเริ่มด้วยตนเอง คือ ความสามารถในการเลือกวิธีการดำเนินการและลงมือปฏิบัติ โดยเป็นความมุ่งมั่นที่ใช้ในการจูงใจบุคคลให้ทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จ หรือเป็นความสามารถในการรับความเสี่ยงส่วนบุคคลในการเห็นโอกาส และลงมือดำเนินการกับสิ่งต่างๆ ที่แวดล้อมอยู่รอบตัว เพื่อให้สิ่งนั้นดีขึ้น

โอลี (Only; et al.. 2006) กล่าวว่า การริเริ่มด้วยตนเอง เป็นรูปแบบเฉพาะของพฤติกรรมเชิงรุกของพนักงานที่ทำงานมุ่งเน้นไปที่การริเริ่มด้วยตนเอง บุคลิกภาพเชิงรุก และความเพียรพยายามต่อการบรรลุเป้าหมาย

โดยสรุป การริเริ่มด้วยตนเอง เป็นกลุ่มของพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบเฉพาะของพฤติกรรมเชิงรุกและการทำงานของพนักงาน โดยมีบุคลิกภาพเชิงรุก การกำหนดเป้าหมายของตนเอง และความเพียรพยายามต่อการบรรลุเป้าหมายให้สำเร็จ

4.2 แนวคิดการริเริ่มด้วยตนเอง

การริเริ่มด้วยตนเอง เป็นแนวคิดที่มีการศึกษาตั้งแต่ปี 1997 โดยไมเคิล เฟรเซอร์ นักจิตวิทยาอุตสาหกรรมชาวเยอรมัน ซึ่งพัฒนามาจากการศึกษาวิจัยระยะยาว 5 ปี เปรียบเทียบข้ามวัฒนธรรมระหว่างกลุ่มตัวอย่างจากเมือง Mainz ฝรั่งเศส เยอรมันตะวันตก และจากเมือง Dresden ฝรั่งเศส เยอรมันตะวันออก ซึ่งในขณะนั้นมีการรวมประเทศเยอรมันตะวันตกและเยอรมันตะวันออก ผู้บริหารองค์กรจากเยอรมันตะวันตกที่เข้าไปบริหาร พบว่า พนักงานฝรั่งเศส เยอรมันตะวันออกมีพฤติกรรมการทำงานตามคำสั่งอย่างเคร่งครัดและมีความริเริ่มน้อยกว่าพนักงานจากเยอรมันตะวันตก โดยเป็นผล มาจากที่รัฐเป็นเจ้าของกิจการ พนักงานไม่ต้องแข่งขันในการหางาน และคงทำงานอยู่ในบริษัท และงานเดิมๆ ไปตลอดชีวิต ซึ่งการแข่งขันทางธุรกิจ พนักงานจำเป็นต้องปรับวิธีคิด และวิธีการทำงานให้เป็นการทำงานเชิงรุก และต้องใช้ความคิดริเริ่มด้วยตนเองมากขึ้น เฟรเซอร์ และคณะ จึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการริเริ่มด้วยตนเอง และต้องการพัฒนามาตรวัดของการริเริ่มด้วยตนเอง และศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของการริเริ่มด้วยตนเองระหว่างบุคลากรชาวเยอรมันตะวันออก และเยอรมันตะวันตก (Frese; et al.. 1996; Frese; & Fay. 1997; Frese; & Fay. 2001)

ตามแนวทางการศึกษาของเฟรเซอร์นั้น การริเริ่มด้วยตนเอง ช่วยให้จัดการกับงานที่ยาก ได้ อย่างคล่องแคล่ว มีความใกล้เคียงกับแนวคิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยเป็นการ ลงมือทำนอกเหนือจากงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อประสิทธิผลขององค์กร (Organ, 1988) รวมถึงเกี่ยวข้องกับนวัตกรรม ความเป็นผู้ประกอบการ ผลการปฏิบัติงาน แรงจูงใจภายใน และการกำกับตนเอง (Frese and Fay. 2001) ทั้งนี้ การริเริ่มด้วยตนเอง จะต้องเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานและประเด็นต่างๆ ในองค์กรโดยเฉพาะ (Frese, Garst; & Fay. 2007) และต่างจากความรู้สึกเป็นเจ้าของกิจการ (intrapreneurship) ความเป็นผู้ประกอบการ (entreneurship) และพฤติกรรมการทำงานโดยทั่วไป (Frese; et al.. 2003)

การริเริ่มด้วยตนเองมีความเชื่อมโยงกับประสิทธิผลขององค์กรและบุคคล (Frese; et al.. 1996, 1997; Frese; & Fay. 2001) โดยบุคลากรในองค์กร ที่มีการริเริ่มด้วยตนเองสูง ให้ความสำคัญกับนวัตกรรม จะช่วยผลักดันพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ให้กลายเป็นผลผลิตได้ (Rank Pace; & Frese. 2004) ดังนั้น หลายองค์กรจึงให้ความสำคัญกับการริเริ่มด้วยตนเอง (พฤติกรรมระดับบุคคล) มากยิ่งขึ้น เพราะช่วยส่งผลให้องค์กรต่างๆ เกิดการพัฒนา และสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพการแข่งขันในโลกยุคปัจจุบันได้เป็นอย่างดี (Ilgen; & Pulakos. 1999)

เฟรเซอร์ อธิบายการริเริ่มด้วยตนเอง โดยใช้ทฤษฎีการกระทำ (action theory) ซึ่งมีจุดเน้นคือ บุคคลจะมีการตั้งเป้าหมาย โดยเป้าหมายเป็นตัวชี้แนะแนวทางการกระทำ (Miller, Galanter; & Pribram. 1960) และใช้เป็นตัวกำหนดการวางแผนในการกระทำใดๆ อย่างชัดเจน โดยการวางแผน

เกิดขึ้นได้ แม้ขณะที่ลงมือปฏิบัติงาน สำหรับการพัฒนาเป้าหมายด้วยการมองการณ์ไกล ทำเกินกว่าบทบาทหน้าที่ ดำเนินการตามเป้าหมายโดยไม่ย่อท้อระหว่างการดำเนินการ จะช่วยให้บุคคลพัฒนาพฤติกรรมการเริ่มต้นกระทำด้วยตนเอง ซึ่งเป็นการกระทำเชิงรุก และสะท้อนถึงการริเริ่มด้วยตนเอง โดยการริเริ่มด้วยตนเองจะต้องเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานและประเด็นต่างๆ ในองค์การโดยเฉพาะ (Frese, Garst; & Fay. 2007)

สำหรับองค์ประกอบของการริเริ่มด้วยตนเอง เฟรเซอร์ และเฟย์ (Frese; & Fay. 2001) ได้แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. การริเริ่มด้วยตนเอง (Self-starting) คือ เป็นความพยายามที่จะบรรลุเป้าหมายที่กำหนดขึ้นมาเอง โดยปราศจากแรงกดดันภายนอก ข้อเรียกร้องตามบทบาทหน้าที่ คำสั่ง หรือคำแนะนำ บุคคลลงมือทำบางสิ่งบางอย่าง โดยไม่ต้องรอคำสั่งการ โดยไม่ต้องระบุไว้ในคำบรรยายลักษณะงานอย่างชัดเจน จึงเป็นความพยายามที่จะบรรลุเป้าหมายที่กำหนดขึ้นมาเอง ซึ่งแตกต่างกับเป้าหมายที่ได้รับมอบหมาย และนำไปสู่ความต้องการเอาชนะอุปสรรค เช่น พนักงานที่ทำงานกับเครื่องจักรในสายการผลิตที่พยายามป้องกันเครื่องจักรหยุดทำงาน หรือ เรียนรู้วิธีการซ่อมเครื่องจักรด้วยตนเอง โดยไม่ได้ระบุไว้ในภาระงาน เป็นการแสดงให้เห็นถึงการไตร่ตรองต่อทั้งปัญหาเฉพาะหน้าและผลการปฏิบัติงานในอนาคต (Frese, Steward; & Hanover. 1987) และเป็นการมองการณ์ไกล ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญของการริเริ่มด้วยตนเองในการที่จะเอาชนะปัญหา จัดการกับอุปสรรค และคิดหาวิธีการต่างๆ สำหรับทางเลือกในการทำงาน ช่วยให้พนักงานทำงานเชิงรุก แทนที่จะรอจนกระทั่งปัญหาเกิดขึ้น อีกครั้ง ทั้งนี้ การพัฒนาเป้าหมายขึ้นมาด้วยการมองการณ์ไกลและการทำเกินกว่าบทบาทหน้าที่ จะช่วยให้บุคคลพัฒนาพฤติกรรมการเริ่มต้นกระทำด้วยตนเอง และสะท้อนถึงการริเริ่มด้วยตนเอง

2. บุคลิกภาพเชิงรุก (Proactivity) คือ การมุ่งให้ความสนใจในระยะยาวที่เกี่ยวข้องกับงาน และการพิจารณาถึงสิ่งที่จะเกิดขึ้น (ข้อเรียกร้องใหม่ ปัญหาใหม่ๆ หรือปัญหาที่เกิดขึ้นซ้ำเดิม และโอกาสต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นได้) โดยไม่ต้องรอให้ถึงคราวจำเป็นที่จะต้องตอบสนองต่อสถานการณ์ จึงจะตัดสินใจดำเนินการ โดยบุคคลมีระยะเวลาในการทำงานที่ยาวนานพอ จะพิจารณาถึงโอกาสที่คาดการณ์ไว้ล่วงหน้า พร้อมทั้งเตรียมตัวที่จะจัดการกับปัญหา หรือคว้าโอกาสนั้น มาใช้ให้เกิดประโยชน์ และลงมือทำในเชิงรุก ตัวอย่างเช่น เลขาธิการในคณะหนึ่งของมหาวิทยาลัย มีหน้าที่ในการจองบัตรโดยสารเครื่องบินให้กับผู้บริหารผ่านตัวแทนจำหน่ายประจำที่ใช้บริการมานาน แต่ไม่ได้รับบริการที่ดี เหมาะสมกับราคาที่ต้องจ่าย จึงได้พยายามหาข้อมูลทางอินเทอร์เน็ตเกี่ยวกับตัวแทนจำหน่ายบัตรโดยสารอื่นๆ โดยเปรียบเทียบราคา ส่วนลด และเสียงตอบรับจากผู้เคยใช้บริการ จนมีข้อมูลมากพอที่จะนำเสนอตัวแทนอื่นที่ราคาถูกกว่า และคุณภาพการบริการที่ดีกว่าเดิม ซึ่งจาก

ตัวอย่างข้างต้น แสดงให้เห็นว่า เลขานุการได้คาดการณ์ว่า จะต้องดูแลเรื่องการเดินทางอีกในอนาคต จึงใช้การริเริ่มด้วยตนเอง เพื่อให้สามารถนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมภายนอก

3. ความเพียรพยายาม (Persistence, overcoming barriers) คือ การยืนยันที่จะทำตามวิถีทางที่ตนเองพิจารณาแล้ว อย่างไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค ซึ่งเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งในการให้ความคิดริเริ่มประสบผลสำเร็จ เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งอาจจะเรียกได้ว่าเป็นลักษณะของการยืนกรานในเชิงสร้างสรรค์ที่เป็นประโยชน์ต่องาน เนื่องจาก ความริเริ่มที่ประสบผลสำเร็จ กระบวนการขั้นตอน หรือเนื้องาน มักจะต้องมีการเพิ่ม หรือแก้ไขปรับเปลี่ยนบางสิ่งบางอย่าง ซึ่งอุปสรรคมากมายมักเกิดขึ้นในช่วงแรกของการเปลี่ยนแปลงนี้ โดยมีความเสี่ยงต่อความล้มเหลวอยู่เสมอ ตัวอย่างเช่น ผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลง อาจไม่ชอบการปรับเปลี่ยนเข้ากับสิ่งใหม่ เพราะต้องถูกบังคับให้ละทิ้งแนวทางการทำงานเดิมที่เคยปฏิบัติ ดังนั้น จึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับบุคคลที่แสดงการริเริ่มด้วยตนเองที่จะต้องแสดงความมานะพยายามในการเอาชนะอุปสรรคปัญหา แรงต่อต้านจากคน รอบข้าง รวมถึง การแสดงความมานะพยายามต่อหัวหน้า ซึ่งอาจไม่ชอบให้ลูกน้องทำเกินกว่าขอบเขตงานของตนเองด้วย

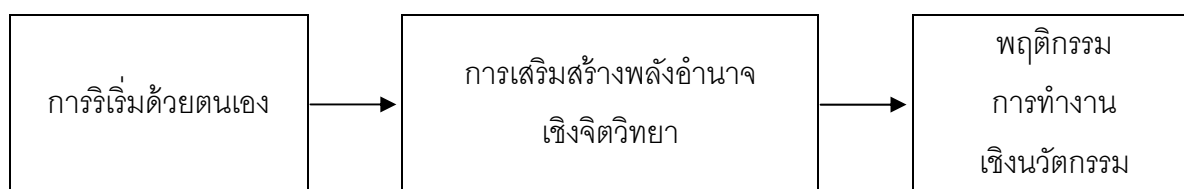
องค์ประกอบทั้ง 3 ของการริเริ่มด้วยตนเอง จะมีความเชื่อมโยงกัน โดยบุคลิกภาพเชิงรุก เชื่อมโยงกับการพัฒนาเป้าหมายที่กำหนดขึ้นมาด้วยตนเอง ใช้แนวทางการทำงานเชิงรุกที่มองไปยังอนาคตข้างหน้า โดยอาจจะใช้วิธีการทำงานใหม่ๆ เพื่อขยายขอบเขตการทำงานของตนเองออกไปให้มากกว่างานที่ได้รับมอบหมาย สำหรับเป้าหมายที่พัฒนาขึ้นเอง มีความเกี่ยวข้องกับการมานะพยายามที่จะเอาชนะอุปสรรคที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงในงาน โดยการเอาชนะอุปสรรค ทำให้เกิดเป้าหมายที่กำหนดขึ้นมามากขึ้นอีกด้วย สำหรับทางออกที่แตกต่างจากการทำงานปกติด้วยวิธีใหม่ๆ พนักงานอาจต้องเผชิญกับปัญหาการขัดแย้งในเชิงความคิด และกรอบการทำงานกับหัวหน้างานบ้าง จึงจำเป็นที่จะต้องไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค และอดทนต่อการไม่เห็นด้วยจากหัวหน้างานในช่วงแรกๆ ของการลงมือปฏิบัติงาน จึงมักต้องอาศัยพฤติกรรมเริ่มต้นด้วยตนเองนี้ด้วย และท้ายสุด บุคคลที่มีพฤติกรรมเริ่มต้นด้วยตนเอง จะต้องมองไปที่ประเด็นปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้ในอนาคตด้วย ยังมีบุคลิกภาพเชิงรุกในระดับสูง ก็ยิ่งส่งผลให้มีพฤติกรรมเริ่มต้นด้วยตนเองมาก เนื่องจากบุคคลต้องการ ที่จะใช้ประโยชน์จากโอกาสในอนาคตที่คนอื่นยังมองไม่เห็น และมีแนวโน้มที่ลักษณะทั้ง 3 องค์ ประกอบของการริเริ่มด้วยตนเอง จะเกิดขึ้นพร้อมกันด้วย (Frese; & Fay. 2001)

สำหรับองค์ประกอบย่อยของการริเริ่มด้วยตนเอง จะแบ่งออกถึงองค์ประกอบย่อยดังต่อไปนี้ด้วย 1) เป้าหมาย (Goal) ที่ถูกกำหนดจากงานที่จำเป็น (Hacker, 1998; Hackman. 1970) 2) การรวบรวมสารสนเทศและการทำนาย (Information collection and prognosis) ซึ่งเป็นลำดับของการกระทำ (Dorner; & Schaub. 1994) เช่น พนักงานต้องการปรับปรุงภาพในเว็บของบริษัท ซึ่งไม่ใช่อยู่

ในงานประจำของตน เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการเพิ่มโอกาสทางการตลาดให้กับบริษัท (เป้าหมาย) ดังนั้น พนักงานจึงตรวจสอบหลายเว็บไซต์ เพื่อหาเว็บไซต์ที่ดีที่สุดและเหมาะสมกับการนำมาใช้ปรับปรุงเว็บของบริษัท (รวบรวมสารสนเทศ) ซึ่งการกำหนดเป้าหมายบางอย่าง ต้องมีการทำนายเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลง และที่มีลักษณะเป็นพลวัตรด้วย (Dorner. 1996) และ 3) การวางแผน (Plans) ซึ่งเป็นการเชื่อมระหว่างความคิดและการกระทำ และเพื่อบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย (Miller, Galanter; & Pribram. 1960) โดยบุคคลที่เริ่มด้วยตนเอง จะแสดงให้เห็นถึงแผน ที่ตรงกันข้ามกับขั้นตอนมาตรฐานที่ใช้ และมีแผนปฏิบัติการที่ชัดเจน และ 4) การตรวจสอบและข้อเสนอแนะ โดยพัฒนารายการตรวจสอบด้วยตนเองและรับฟังความเห็นจากเพื่อนร่วมงาน ซึ่งจากตัวอย่างคือ พนักงานจะใช้ข้อเสนอแนะที่ได้มาจากการรับฟังความเห็นของเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับ เว็บไซต์ที่ทำการปรับปรุง และตรวจสอบตามรายการที่ต้องปรับปรุง เพื่อให้แน่ใจว่ากำลังดำเนินไป ในทิศทางที่ถูกต้อง

การริเริ่มด้วยตนเองของพนักงาน เป็นการแสดงออกซึ่งความสามารถในการเริ่มต้นกระทำ สิ่งต่างๆ ด้วยตนเอง มีความเพียรพยายาม เพื่อให้สามารถทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ (Fay; & Frese. 2000) โดยมักลงมือปฏิบัติงานด้วยตนเอง มากกว่าร้องขอให้ผู้อื่นเข้ามาช่วย และพบว่ามีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน (Glaser. 2013)

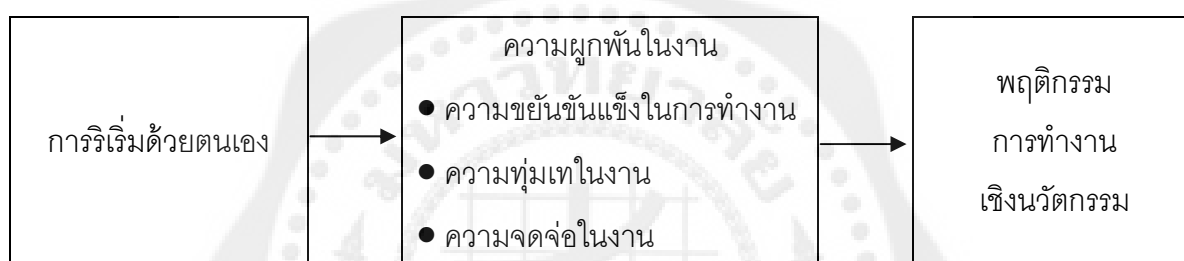
สเปียร์ และเฟเซอร์ (Speier; & Frese. 1997) ได้เสนอแบบจำลองที่แสดงให้เห็นว่า การริเริ่มด้วยตนเอง ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน โดยมีการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยาเป็นตัวแปรคั่นกลาง ดังแสดงตามภาพประกอบ 6 ซึ่งสอดคล้องกับแบบจำลองของลี (Li et al.. 2016) ที่แสดงให้เห็นว่า การริเริ่มด้วยตนเอง (บุคลิกภาพเชิงรุก) ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม โดยผ่านการเสริมสร้างพลังอำนาจ (การรับรู้ความสามารถของตนเอง) ที่เป็นตัวแปรคั่นกลาง และเป็นการยืนยันแบบจำลองของสเปียร์ และเฟเซอร์ด้วยว่า การริเริ่มด้วยตนเองส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน โดยผ่านตัวแปรคั่นกลางการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา



ภาพประกอบ 6 แสดงแบบจำลองของตัวแปรการริเริ่มด้วยตนเอง ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม โดยมีการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยาเป็นตัวแปรคั่นกลาง

จะเห็นได้ว่า การริเริ่มด้วยตนเอง ส่งผลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา (Sun; et al., 2011) และการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม (Rahman, Panatik; & Alias, 2014) ทั้งนี้ การเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา ยังเป็นตัวแปรสำคัญที่คั่นกลางการริเริ่มด้วยตนเองกับพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงาน โดยการริเริ่มด้วยตนเอง ช่วยผลักดันพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ให้กลายเป็นผลผลิต หรือผลงานในเชิงนวัตกรรม โดยการลงมือทำนอกเหนือจากงานที่ได้รับมอบหมาย

สำหรับการริเริ่มด้วยตนเอง กับความผูกพันในงาน โซเรีย (Soria, 2008) ได้เสนอแบบจำลองที่แสดงให้เห็นว่า ความผูกพันในงานเป็นตัวแปรคั่นกลางของการริเริ่มด้วยตนเอง กับพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ดังแสดงตามภาพประกอบ 7



ภาพประกอบ 7 แสดงแบบจำลองของตัวแปรการริเริ่มด้วยตนเอง ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม โดยมีความผูกพันในงาน เป็นตัวแปรคั่นกลาง

จะเห็นได้ว่า การริเริ่มด้วยตนเอง มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในงาน โดยความขยันขันแข็ง (Vigor) ซึ่งเป็นองค์ประกอบหนึ่งของความผูกพันในงาน โดยชิโรม (Shirom, 2010) กล่าวว่า ความขยันขันแข็ง คือความรู้สึกเฉพาะบุคคลเกี่ยวกับความแข็งแรงทางด้านร่างกาย (Physical Strength) การมีพลังทางอารมณ์ (Emotional Energy) เช่น ความกระฉับกระเฉง กระตือรือร้น และการนึกคิด

ด้วยความสดชื่น กระปรี้กระเปร่า คล่องแคล่ว กระฉับกระเฉง (Cognitive Liveliness) ซึ่งกลุ่มของลักษณะทั้ง 3 ประการนี้ เป็นประสบการณ์และความรู้สึกที่บุคคลมีต่องานของเขา ซึ่งการเติมไปด้วยพลังงานในการทำงานนี้เอง ที่เป็นส่วนสำคัญต่อการริเริ่มด้วยตนเอง เนื่องจากผู้ที่มีการริเริ่มด้วยตนเองสูงนั้น มักจะเสนอตนเองเพื่อรับทำงานที่ท้าทาย งานที่อยู่นอกเหนือบทบาทหน้าที่ หรือเป็นงานใหม่ที่ไม่เคยทำมาก่อน พนักงานจะต้องอาศัยพลังงานและแรงกระตุ้นจากภายในมากมายในการอดทน ฝ่าฟันอุปสรรค โดยเฉพาะในช่วงแรกเริ่มของการทำงานชิ้นนั้นๆ เนื่องจากเป็นงานใหม่ เป็นสิ่งใหม่ ซึ่งบ่อยครั้งที่อาจจะไม่มีระบบสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน หรือแม้กระทั่งหัวหน้างาน แต่พนักงาน

จะพยายามทุ่มเทเพื่อการบรรลุเป้าหมาย ซึ่งหมายถึงประสิทธิผลต่อองค์กรเองด้วย (ลลิตา เดชเป้า. 2554)

4.3 การวัด

ในระยะแรก เฟรเซอร์และคณะ (Frese; et.al.. 1997) พิจารณาการริเริ่มด้วยตนเองเป็นพฤติกรรมตามสถานการณ์ จึงไม่เห็นด้วยที่จะใช้แบบวัด ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นการวัดคุณลักษณะ (trait) แต่เพียงอย่างเดียว จึงใช้ทั้งการสัมภาษณ์เชิงสถานการณ์และแบบวัด เพื่อวัดตัวแปรต่างๆ ดังนี้ 1) การริเริ่มในการทำงานโดยทั่วไป (General work initiative) ซึ่งวัดด้วยข้อคำถามการริเริ่มในการทำงานในอดีต เช่น การให้พิจารณาถึงข้อเสนอแนะข้อแก้ไข ซึ่งไม่ใช่อยู่ในบทบาทการทำงานที่ได้รับมอบหมาย ในระยะ 2 ปี ที่ผ่านมา (Frese et al.. 1997) 2) การริเริ่มในด้านการศึกษาต่อ (Education initiative) โดยวัดความต่อเนื่องของการทำงานกับการศึกษา 3) การพยายามเอาชนะอุปสรรคหรือปัญหา (Overcoming barrier) ซึ่งวัดความเพียรพยายามในการบรรลุเป้าหมาย 4) วัดการทำงานเชิงรุก (Active Approach) และ 5) การประเมินผลของผู้สัมภาษณ์ (Interviewer evaluation) เพื่อกำหนดเป็นมาตรฐานประเมินค่า 5 ระดับ เกี่ยวกับความคล่องแคล่ว ความคิดริเริ่ม การมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและแผน โดยใช้วัดตัวแปรการริเริ่มด้วยตนเองนี้ ร่วมกับแบบวัดการควบคุมในการทำงาน (Control at work) แบบวัดความยุ่งยากซับซ้อนของงาน (Complexity of work) แบบวัดการรับรู้ในความสามารถของตนเอง (Self-efficacy) และแบบวัดการปฏิเสธการควบคุม (Control Rejection) ซึ่งต่อมาได้มีการพัฒนาแบบวัด โดยแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ ด้านการริเริ่มรายงานด้วยตนเอง (Self-report initiative) และด้านการทำงานเชิงรับ (Passive) โดยแบบวัดดังกล่าว ได้ถูกนำไปใช้ในการศึกษาอื่นๆ เช่น การศึกษาความสามารถในการจ้างงานและการริเริ่มด้วยตนเองกับความพึงพอใจในงานของพนักงานในสเปน (Gamboa et al.. 2009) ซึ่งนำแบบวัดการริเริ่มด้วยตนเองไปแปลจากภาษาอังกฤษเป็นภาษาสเปน โดยมีค่าความเชื่อมั่นของแบบวัด .70

สำหรับแบบวัดที่มีการนำไปใช้ในงานวิจัย พบการใช้แบบวัดการใช้วิจารณญาณตามสถานการณ์ (Situational Judgment Test on Personal Initiative: SJT-PT) ของเบินดาวและเฟรเซอร์ (Bledow; & Frese. 2005) ประกอบด้วยข้อคำถาม 12 ข้อ และคำตอบเป็นแบบเลือกตอบ 2 ทาง คือ เลือกพฤติกรรมที่มีแนวโน้มจะกระทำมากที่สุด และเลือกพฤติกรรมที่มีแนวโน้มจะกระทำน้อยที่สุด ค่าคะแนนรวมแบ่งออกเป็น 5 ค่า -2 -1 0 1 และ 2 โดยมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .70 ซึ่งต่อมา ได้มีการพัฒนาแบบวัดโดยนักวิจัยชาวเยอรมัน เป็นแบบมาตรฐานประเมินรวมค่า 6 ระดับแล้ว โดยมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .73 (Frese; et al.. 1997)

4.4 งานวิจัย

จากผลงานวิจัยพบว่า การริเริ่มด้วยตนเอง มีส่วนในการทำให้เกิดประสิทธิภาพขององค์การ (Borman; & Motowidlo. 1993; Hunt; et al. 1994; Katz. 1964; Motowidlo; & Scottor. 1994; Organ. 1988) ความสำเร็จในงาน (Frese; & Zapf. 1994) การริเริ่มด้วยตนเอง นำไปสู่ความคิดใหม่ ๆ ในการผลิตและการบริการที่ดีขึ้น มีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น และมีการนำนวัตกรรม ไปใช้ (Baer; & Frese. 2003) ฮานาเคน เพอร์โฮนีมี และแทเนอร์ (Hanaken, Perhoniemi; & Tanner. 2008) ได้ ทำการศึกษาระยะยาวในกลุ่มสมาคมผู้ประกอบการธุรกิจทันตกรรมในฟินแลนด์ พบว่า การริเริ่มด้วยตนเอง ส่งผลทำให้เกิดบรรยากาศที่มุ่งเน้นการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของฟิชเชอร์ (Fischer; et al, 2014) ที่พบว่า การริเริ่มด้วยตนเอง ทำให้เกิดบรรยากาศขององค์การ และนวัตกรรมใน วิชาศึกษานาดกลางและขนาดย่อม

คนที่มีการริเริ่มด้วยตนเอง จะแสดงพฤติกรรมเชิงรุก เพื่อเอาชนะอุปสรรคและมุ่งสู่เป้าหมาย (Frese, Kring, Soose; & Zemple. 1996) โดยบุคคลที่มีบุคลิกภาพเชิงรุก มักมีการริเริ่มด้วยตนเอง อย่างชัดเจน (Frese, Kring, Soose; & Zempel. 1996; Crant. 2000; Parker. 2000; Sonnentag. 2003; Ohly Sonnentag; & Pluntke. 2006) มีงานวิจัยที่พบว่า การริเริ่มด้วยตนเอง (บุคลิกภาพเชิงรุก) ส่งผลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา (Luth. 2012; Choi; & Lee. 2014) และพบว่า บุคลิกภาพเชิงรุกเป็นตัวแปรเชิงสาเหตุของการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Tierney and Farmer. 2002. 2011) และพบว่า การริเริ่มด้วยตนเอง (บุคลิกภาพเชิงรุก) มีความสัมพันธ์กับการทำงานเชิง นวัตกรรม (Thurling; et al. 2015)

การริเริ่มด้วยตนเอง พบว่า พฤติกรรมการริเริ่มด้วยตนเอง นำไปสู่การเพิ่มขึ้นของความผูกพัน ในงาน และความผูกพันในงานมีผลต่อการเพิ่มระดับแหล่งสนองตอบจากงาน เป็นความสัมพันธ์ที่ ส่งเสริมซึ่งกันและกัน และยังพบว่า การริเริ่มด้วยตนเองส่งผลให้เกิดการรับรู้พฤติกรรมและบรรยากาศ ที่มุ่งเน้นการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ของกลุ่ม (Hakanen, Perhoniemi; & Toppinen-Tanner. 2008)

สำหรับงานวิจัยที่แสดงความสัมพันธ์การริเริ่มด้วยตนเองกับตัวแปรต่างๆ พบความสัมพันธ์ กับความพึงพอใจในงาน (Gamboa, Gracia, Ripoll, Peiro 2009) คุณลักษณะงาน (Biennewies; et al. 2012) ความสำเร็จในอาชีพ (Seibert, Crant; & Kraimer. 1999; Cho, Kwag; & Ko. 2007) ภาวะผู้นำ (Daniel. 2011; Decker, Gils; & Eckloff. 2015; Xue. 2009) ภาวะผู้นำและนวัตกรรม (Daniel. 2011) ความคิดสร้างสรรค์ (Rosensweig. 1989; Herrmann, Daniel; & Jorg. 2014; Biennewies; & Gromer. 2012) การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Morrison; & Phelps. 1999; Lantz. 2008) การริเริ่มด้วยตนเอง ยังมีความสัมพันธ์กับทั้งความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม และการรับรู้ ความสามารถของตนเอง (Gardner; et al.. 2008) ทั้งนี้ การริเริ่มด้วยตนเอง ยังส่งผลกับการ

ปฏิบัติงานของบุคคล (Crant. 1995; Frese; et al. 1997; Fay; & Frese. 1998) พฤติกรรมนวัตกรรมระดับบุคคล หรือพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม (Miron, Erez; & Naveh. 2004; Ohly, Sonnentag; & Pluntke. 2006) รวมถึง พบว่า การริเริ่มด้วยตนเอง มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในงานและพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม (Hakanen; et al.. 2008)

สำหรับความสัมพันธ์ทางอ้อมของตัวแปรการริเริ่มด้วยตนเองกับพฤติกรรมต่างๆ พบงานวิจัยของแลนซ์ (Lantz. 2008) พบว่า การริเริ่มด้วยตนเอง ส่งผลต่อการออกแบบงาน ผ่านการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา (องค์ประกอบด้านสมรรถนะ: การรับรู้ความสามารถของตนเอง) ส่วนงานวิจัยของวิทเทเกอร์ (Whitaker; & Westerman. 2013; Whitaker. 2014) พบว่า การริเริ่มด้วยตนเองส่งผลต่อการคุณค่าขององค์กร ผ่านการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา ต่อมา งานวิจัยของลี (Li; et al.. 2016) แสดงให้เห็นว่า การริเริ่มด้วยตนเอง ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ผ่านการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา รวมถึง การริเริ่มด้วยตนเอง ยังส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ผ่านความผูกพันในงาน (Soria. 2008)

จากการทบทวนวรรณกรรมการริเริ่มด้วยตนเอง แสดงให้เห็นว่า การริเริ่มด้วยตนเอง ส่งผลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา (Luth. 2012; Choi; & Lee. 2014) และส่งผลต่อความผูกพันในงาน (Soria. 2008) รวมถึง ส่งผลต่อตัวแปรตามของงานวิจัย คือพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม (Miron, Erez; & Naveh. 2004; Ohly, Sonnentag; & Pluntke. 2006) ผู้วิจัยได้เลือกใช้แนวคิดตามแบบจำลองของลี (Li et al.. 2016) ที่แสดงให้เห็นว่า การริเริ่มด้วยตนเองส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม โดยผ่านตัวแปรคั่นกลางการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา และเลือกใช้แนวคิดตามแบบจำลองของโซเรีย (Soria. 2008) ที่แสดงให้เห็นว่า ความผูกพันในงานเป็นตัวแปรคั่นกลางของการริเริ่มด้วยตนเอง ดังนั้น ผู้วิจัยจึงคาดว่า การริเริ่มด้วยตนเองส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม โดยผ่านตัวแปรคั่นกลางการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา และตัวแปรคั่นกลางความผูกพันในงาน โดยเลือกใช้แบบวัดการริเริ่มด้วยตนเองของเฟรเซอร์ และคณะ (Frese; & et al.. 1997) ซึ่งเป็นเจ้าของแนวคิดการริเริ่มด้วยตนเอง และได้มีการพัฒนาแบบวัดเป็นแบบ มาตราประเมินรวมค่า 6 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .73 มาปรับใช้ในการสร้างแบบวัดของงานวิจัย

5. ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership)

5.1 ความหมายของทฤษฎีการเปลี่ยนแปลง

เบส (Bass. 1985) กล่าวว่า ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้นำที่ทำให้ผู้ตามอยู่เหนือความสนใจในตนเอง ผ่านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างแรงบันดาลใจ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยผู้นำจะยกระดับบุคลิกภาพและอุดมการณ์ของผู้ตามที่เกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์

การบรรลุ สัจการแห่งตน (Self-Actualization) สุขภาวะของสังคมและองค์การ รวมถึง ช่วยกระตุ้น ความหมายในชีวิตการทำงานของผู้ตามให้สูงขึ้น โดยอาจชี้แนะหรือเข้าไปมีส่วนร่วมพัฒนาความต้องการทางศีลธรรมให้สูงขึ้น

มุนชินสกี (Munshinsky. 2006) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวข้องกับอิทธิพลของผู้นำที่มีต่อผู้ตาม โดยผลกระทบของอิทธิพลนั้น เป็นการให้อำนาจแก่ผู้ตามกลายมาเป็นผู้นำในการพัฒนาองค์การ และเป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติและสมมติฐานของสมาชิกในองค์การ ตลอดจน สร้างความผูกพันในการเปลี่ยนแปลงวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ขององค์การ

วิชัย อุตสาหจิต (2554) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง คุณสมบัติ หรือ ลักษณะของผู้นำที่สามารถแปลงวิสัยทัศน์ให้เป็นความจริงนำไปสู่การปฏิบัติ สามารถทำให้นุคนสนใจและยินดีปฏิบัติตามสิ่งที่เสนอ โดยผู้นำจะทำงานที่ท้าทายและเป็นผู้กำหนดกลยุทธ์ นำไปสู่กระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์ขององค์การ

กล่าวโดยสรุป ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตาม โดยพัฒนาความสามารถของผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น กระตุ้นให้เกิดการตระหนักรู้ในการกิจและวิสัยทัศน์ขององค์การ สามารถทำให้ผู้ตามสนใจและยินดีปฏิบัติตามได้

5.2 แนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership Theory)

แนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พัฒนามาจากทฤษฎีภาวะผู้นำ โดยการศึกษาได้พัฒนา มาเป็นลำดับ ดังนี้ (Yukl. 1994)

1. ศึกษาคุณลักษณะผู้นำ (Trait Approach) การศึกษาคุณลักษณะผู้นำ เป็นระยะแรกของ การศึกษาภาวะผู้นำ โดยศึกษาคุณลักษณะจากทฤษฎีบุรุษผู้ยิ่งใหญ่ (Great Man Theories) ซึ่งนัก ทฤษฎีได้พยายามค้นหาลักษณะสากลของผู้นำที่มีประสิทธิผล และแยกผู้นำออกจากผู้ตาม โดยเชื่อว่า ผู้นำเหล่านี้มีคุณสมบัติการเป็นผู้นำมาตั้งแต่กำเนิด และยังสามารถศึกษาวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) พบว่า ผู้นำต่างจาก ผู้ตามตรงที่มีทักษะในการติดต่อระหว่างบุคคล ทักษะทางเทคนิค ทักษะการจัดการ และทักษะทางสติปัญญา แม้การศึกษาคุณลักษณะผู้นำ ทำให้มีความรู้เกี่ยวกับ ภาวะผู้นำกว้างขึ้น แต่จากการศึกษาคุณลักษณะผู้นำ ยังไม่สามารถค้นหาคุณลักษณะที่จะรับประกัน ถึงความสำเร็จของผู้นำได้ เนื่องจากไม่มีการศึกษาคุณลักษณะผู้นำที่จะส่งผลต่อความสำเร็จในระยะ ยาว รวมถึง ไม่ได้พิจารณาองค์ ประกอบด้านสิ่งแวดล้อมและสถานการณ์ (Reanhardt. 1993) ดังนั้น การวิจัยในระยะต่อมา จึงได้พัฒนาไปสู่การค้นหาคุณลักษณะผู้นำที่สัมพันธ์กับพฤติกรรม สถานการณ์ และประสิทธิภาพ

2. ศึกษาพฤติกรรมผู้นำ (Behavioral Approach) การศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำ โดยการสังเกต สัมภาษณ์ และใช้แบบสอบถาม นำโดยการศึกษาของมหาวิทยาลัยโอไฮโอ เพื่อค้นหาพฤติกรรมภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ จากการ ศึกษาพบว่า มีพฤติกรรมผู้นำ 2 ชนิด คือ ผู้นำมุ่งงาน (Initiating Structure) ซึ่งเป็นผู้นำที่กำหนดโครงสร้าง เพื่อการปฏิบัติงานขององค์การให้ประสบความสำเร็จ และชี้นำกลุ่มทำงานไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์การ และผู้นำมุ่งสัมพันธ์ (Consideration Structure) ซึ่งเป็นผู้นำที่ปฏิบัติต่อผู้ตามด้วยท่าทีที่เป็นมิตร ให้การสนับสนุน แสดงความเอาใจใส่ และแสวงหาเพื่อให้ผู้ตามได้รับความผาสุกเช่น การรับฟัง การให้คำปรึกษา และปฏิบัติต่อผู้ตามทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน การวิจัยระยะนี้ ได้แสดงให้เห็นว่า ความพึงพอใจของผู้ตามนั้น ขึ้นอยู่กับการเน้นความสัมพันธ์มากกว่าเน้นงาน (Bernald. 1995) อย่างไรก็ตาม ผู้นำที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดคือ ผู้นำที่สามารถใช้ทั้งพฤติกรรมเน้นงานและพฤติกรรมเน้นความสัมพันธ์

เบอร์นาร์ด (Bernald. 1995) ได้ทำการวิจัย และพบว่า การศึกษาทั้งคุณลักษณะผู้นำ และพฤติกรรมผู้นำ ยังไม่มีรูปแบบภาวะผู้นำใดที่เหมาะสมกับทุกสถานการณ์ ผู้นำควรเลือกรูปแบบที่สามารถตอบสนองความต้องการของกลุ่ม บรรลุเป้าหมายขององค์การ และตอบสนองความต้องการของผู้ตามด้วย ดังนั้น การใช้รูปแบบภาวะผู้นำแบบใด จึงขึ้นกับผู้นำ ผู้ตาม และ สถานการณ์

3. ศึกษาผู้นำตามสถานการณ์ (Situational Approach) ข้อตกลงเบื้องต้นของทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ คือ ในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน ต้องการรูปแบบภาวะผู้นำแตกต่างกันไป วูม (Vroom. 1960) ได้อธิบายไว้ว่า รูปแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด จะอธิบายโดยผู้ตาม ดังนั้น ผู้นำจึงต้องปรับรูปแบบภาวะผู้นำให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่ตนเองจัดการ นักทฤษฎีซึ่งศึกษาผู้นำตามสถานการณ์ เช่น ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ของ ฟิเดเลอร์ (Fiedler's Contingency of Leadership) อธิบายว่า สถานการณ์ขึ้นกับ 3 องค์ประกอบ คือ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม โครงสร้างของงาน และอำนาจตามตำแหน่งของผู้นำ โดยหากว่าผู้นำมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา โครงสร้างของงานชัดเจนและมีอำนาจ ผู้นำก็สามารถควบคุมสถานการณ์ได้ อย่างไรก็ตาม ถึงแม้ว่าผู้นำสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการนำให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ก็ไม่แน่ใจว่าจะกระทำได้เสมอไป เพราะขึ้นกับลักษณะส่วนตัว (Trait) และความสามารถในการวิเคราะห์สถานการณ์ ดังนั้น จึงยังไม่ได้ให้แนวทางที่เหมาะสมแก่ผู้นำในการวิเคราะห์กิจกรรมและปัญหาที่กำลังเผชิญ

สำหรับการศึกษาทฤษฎีภาวะผู้นำทั้ง 3 ยุค ยังคงมองว่าผู้นำมีหน้าที่นำและผู้ตามมีหน้าที่ตาม โดยผู้นำมุ่งให้ผู้ตามปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของผู้นำหรือขององค์กร (Bass. 1985) แต่การเป็นผู้นำจะต้องให้ความสำคัญกับคนและกระบวนการทำงาน สร้างให้แต่ละบุคคลเกิดความตระหนักในคุณค่าของตนเอง และส่งเสริมให้น้ำศักยภาพของแต่ละบุคคลมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร (วิมล จันทรแก้ว. 2555) เบิร์น (Burn. 1978) อธิบายไว้ว่า การศึกษาที่

มุ่งเน้นเฉพาะผู้นำและผู้ตาม เป็นการศึกษาที่ล้มเหลวที่จะทำความเข้าใจสาระสำคัญของภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้องกับยุคปัจจุบัน จึงได้เสนอทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับสถานการณ์ปัจจุบันและแก้ไขภาวะวิกฤติเกี่ยวกับภาวะผู้นำ โดยยุคนี้ ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ แบส (Bass) ในปี ค.ศ. 1985 และของเบอร์น (Burns) ในปี ค.ศ. 1987 ได้รับการยอมรับว่า เป็นทฤษฎีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และมีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสนับสนุนมากมาย รวมถึง มีการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำ ตามทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของแบสด้วย ซึ่งในตอนเริ่มต้นของทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของแบส ได้นำเสนอภาวะผู้นำเป็น 2 แบบคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) และภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) ซึ่งมีลักษณะเป็นพลวัตร (Dynamic) ที่มีความต่อเนื่องกัน โดยผู้นำจะใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาความต้องการของผู้ตามให้สูงขึ้น ต่อเนื่องจากภาวะผู้นำแลกเปลี่ยน ซึ่งเป็นการแลกเปลี่ยนสิ่งที่ต้องการระหว่างกันเพื่อให้ผู้ตามปฏิบัติตาม ภาวะผู้นำทั้งสองประเภทนี้ ผู้นำคนเดียวกันอาจใช้ในประสบการณ์ที่แตกต่างกัน และในเวลาที่แตกต่างกัน อย่างไรก็ตาม แบส กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน สามารถส่งผลในการปรับปรุงประสิทธิภาพในขั้นต่ำกว่า ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ช่วยเพิ่มและปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานในขั้นที่สูงกว่า

แบร์เคอร์ (Barker. 1992) ได้อธิบายไว้ในทำนองเดียวกันว่า ทฤษฎีภาวะผู้นำที่ผ่านมา ยังไม่ได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับคนอื่น ๆ และไม่ได้กล่าวถึงค่านิยมของคน และไม่ได้ช่วยอธิบายว่า ทำไมบางองค์การประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง ในขณะที่องค์การอื่นไม่ได้เป็นเช่นนั้น นอกจากนี้ แบร์เคอร์ยังได้อธิบายว่า อนาคตความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามเปลี่ยนไป ผู้นำต้องทำงานเคียงบ่าเคียงไหล่กับผู้ตาม และต้องเป็นผู้นำที่แสดงออกถึงความเชื่อพื้นฐานในคน ยอมรับในความเชี่ยวชาญ ให้ความไว้วางใจและใช้อำนาจร่วมกัน ทฤษฎีที่เหมาะสมจะนำมาประยุกต์ใช้ใน ยุคข้อมูลข่าวสารและการตอบสนองต่ออนาคต ช่วยสร้างความพึงพอใจและส่งเสริมสมรรถนะในการผลิตของพนักงาน คือ ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำที่สามารถผลักดันกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับนวัตกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาได้คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเช่นกัน (Burns. 1978; Bass. 1985; 1990)

การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เบิร์น (Burns. 1978) เป็นบุคคลแรกที่ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำรูปแบบนี้ (Achua; & Lussier. 2010) โดยได้วินิจฉัยภาวะผู้นำไว้ 2 รูปแบบ คือ

1. ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transactional leadership) หมายถึง รูปแบบภาวะผู้นำ ซึ่งมีความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม โดยอยู่บนพื้นฐานของการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน

โดยใช้กระบวนการต่อรอง เช่น ทำงานเพื่อแลกเปลี่ยนกับเงินเดือน ซึ่งเป้าหมายของผู้นำและผู้ตาม ไม่ได้เป็นเป้าหมายร่วมกัน และไม่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) หมายถึง ผู้นำที่ตระหนักถึงความต้องการของผู้ตาม ค้นหาแรงจูงใจของผู้ตาม พยายามให้ผู้ตามได้รับการตอบสนองความต้องการที่สูงขึ้น และหาทางที่จะพัฒนาให้ผู้ตามได้รับการพัฒนาจนบรรลุศักยภาพของตนอย่างเต็มที่ ซึ่งผลของผู้นำการเปลี่ยนแปลงคือ การเปลี่ยนแปลงผู้ตาม ไปเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และเปลี่ยนแปลงผู้นำการเปลี่ยนแปลง ให้เป็นผู้นำจริยธรรม

หลังจากที่ได้มีการศึกษาทฤษฎีและมีการวิจัยเกี่ยวกับทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นระยะเวลาหนึ่ง ได้มีการพัฒนาทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นโมเดลภาวะผู้นำแบบเต็มรูปแบบ (Model of the Full Range of Leadership) ในปี ค.ศ. 1985 โดย แบล (Bass, 1985) ได้เสนอทฤษฎีภาวะผู้นำที่มีรายละเอียดมากขึ้น โดยอาศัยพื้นฐานจากแนวคิดของเบริน เพื่ออธิบายกระบวนการเปลี่ยนแปลงในองค์การ และได้ชี้ให้เห็นความแตกต่างระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแบบภาวะผู้นำบารมี (Charismatic leadership) และภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional leadership) โดยมุ่งเน้นใน 3 ประเด็น คือ 1) ทำให้ผู้ตามนึกถึงความต้องการ มีความสำนึกในความสำคัญและคุณค่าของจุดมุ่งหมาย และวิธีที่จะทำให้บรรลุจุดมุ่งหมาย 2) ให้คำนึงถึงผลประโยชน์ของทีม องค์การ และนโยบายมากกว่าผลประโยชน์ของตนเอง และ 3) ยกระดับความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow หรือทำให้ผู้ตามเกิดความจำเป็นและความต้องการสูงขึ้น โดยโมเดลนี้ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบพฤติกรรม (4 I's) ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรมของภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน รวมถึง ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย (Laissez-faire Leadership) หรือพฤติกรรมความไม่มีภาวะผู้นำ (Nonleadership Behavior) (Bass; &Avolio. 1994)

ในอีก 9 ปีถัดมา แบลและอวอลิโอ (Bass and Avolio. 1994) ได้ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงใหม่ และได้สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็น 4 องค์ประกอบ ให้ชื่อย่อว่า “4I's” (Four I's) ดังนี้

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence or Charisma Leadership: II or CL) ซึ่งหมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้ตาม เป็นที่เคารพยกย่องนับถือศรัทธาไว้วางใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงาน โดยผู้ตามมีความพยายามที่จะประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้นำและต้องการเลียนแบบผู้นำของเขา สิ่งที่ผู้นำต้องปฏิบัติเพื่อบรรลุถึงคุณลักษณะนี้คือ ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดคุณลักษณะไปยังผู้ตามได้ และผู้นำจะต้องมีความสม่ำเสมอมากกว่าการเอาอารมณ์เป็นที่ตั้ง สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤต เป็นผู้ที่ไว้ใจได้ว่าทำในสิ่งที่ถูกต้อง อีกทั้งจะต้องเป็นผู้ที่มีศีลธรรมและจริยธรรมสูง หลีกเลี่ยงการใช้อำนาจเพื่อ

ผลประโยชน์ส่วนตน แต่จะประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวมและกลุ่ม นอกจากนี้ ผู้นำจะแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด มีสมรรถภาพ ความตั้งใจ ความเชื่อมั่นในตนเอง มีความแน่วแน่ในอุดมการณ์ โดยผู้นำจะส่งเสริมความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดี และความมั่นใจ กับผู้ตาม ทำให้ผู้ตามมีความเป็นหนึ่งเดียวกับผู้นำ โดยอาศัยวิสัยทัศน์และการมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน เพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

2. การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation: IM) หมายถึง การที่ผู้นำจะประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจภายในให้เกิดความหมาย และ ทำทลายในเรื่องงานของผู้ตาม ผู้นำกระตุ้นจิตวิญญาณของทีมงานให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกอย่างกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดเชิงบวก ผู้นำจะแสดงการอุทิศตน หรือความผูกพัน ต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้นำจะแสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ด้วยวิธีการนี้ทำให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตน สนใจประโยชน์ร่วมกัน เพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กร นำไปสู่การพัฒนาความผูกพันของผู้ตามต่อเป้าหมายระยะยาว การสร้างแรงบันดาลใจนี้ เกิดขึ้นผ่านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และ การกระตุ้นทางปัญญาควบคู่ไปด้วย โดยการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล สามารถช่วยให้ผู้ตามรู้สึกว่าคุณค่าและกระตุ้นให้พวกเขาสามารถจัดการกับปัญหาที่ต้องเผชิญ ส่วนการกระตุ้นทางปัญญา ช่วยให้ผู้ตามจัดการกับอุปสรรคและเสริมสร้างความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

3. การกระตุ้นทางปัญญาหรือส่งเสริมให้พนักงานมีความคิดริเริ่ม (Intellectual Stimulation: IS) หมายถึง การที่ผู้นำกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา เพื่อหาข้อสรุปที่ดีกว่าเดิม และเพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ รวมถึง นวัตกรรม โดยผู้นำมีการคิดและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความ คิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการตั้งสมมติฐานที่ชัดเจน เปลี่ยนวิธีการมองปัญหาและเผชิญกับสถานการณ์เดิมๆ ด้วยวิถีทางแนวใหม่ มีการจูงใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มที่เหมาะสมในการพิจารณาคำตอบของปัญหา ให้กำลังใจผู้ตามในความพยายามหาวิธีแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ กระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดและเหตุผล ตลอดจน ไม่วิพากษ์วิจารณ์ความคิดของผู้ตาม แม้ว่าสิ่งนั้นจะแตกต่างไปจากความคิดของผู้นำ ทั้งนี้ ผู้นำต้องทำให้ผู้ตามรู้สึกว่ ปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทายและเป็นโอกาสดีที่จะได้แก้ปัญหาร่วมกัน โดยผู้นำจะสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ตามรู้ว่า ปัญหาทุกอย่างมีทางแก้ไข โดยผู้นำจะพิสูจน์ให้เห็นว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้จากความร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหาของทุกคน นอกจากนี้ ผู้ตามจะได้รับการกระตุ้นให้ตั้งคำถามต่อค่านิยมของตนเอง ความเชื่อประเพณี เพื่อเป็นการกระตุ้นทางปัญญา ซึ่งจะเป็นส่วนสำคัญที่ช่วยพัฒนาความสามารถของผู้ตามในการสร้างความตระหนักรู้ เข้าใจ และแก้ไขปัญหได้ด้วยตนเอง

4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หรือการมอบหมายงานที่ท้าทายให้แก่พนักงาน (Individualized Consideration: IC) หมายถึง การที่ผู้นำมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำที่ให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล ทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะทำหน้าที่เหมือนโค้ช (Coach) และเป็นที่ปรึกษา (Advisor) ของผู้ตามแต่ละคน เพื่อการพัฒนา โดยผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคล ก่อให้เกิดสัมฤทธิ์ผล และการเติบโตของแต่ละบุคคล ซึ่งผู้นำสามารถพัฒนาศักยภาพของผู้ตามให้สูงขึ้นด้วย นอกจากนี้ ผู้นำจะมีการปฏิบัติต่อผู้ตาม โดยการมอบหมายงานที่ท้าทายให้แก่ผู้ตาม เปิดโอกาสให้ผู้ตามเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ รวมถึง สร้างบรรยากาศสนับสนุน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการ เช่น ผู้ตามบางคนเหมาะสมกับการได้รับกำลังใจ บางคนเหมาะสมกับการได้รับอำนาจการตัดสินใจด้วยตนเอง เป็นต้น โดยผู้นำต้องส่งเสริมการสื่อสารสองทาง มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นการส่วนตัว เพื่อความเข้าใจและลดช่องว่างระหว่างผู้นำและผู้ตาม นอกจากนี้ ผู้นำจะมีการฟังอย่างมีประสิทธิภาพ มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา เป็นการแสดงถึงการยอมรับและเข้าใจปัญหาของบุคคล แสดงถึงการเป็น ที่ปรึกษาที่ดี มีความเอาใจใส่อารมณ์ ความรู้สึก เพื่อทำให้เกิดความไว้วางใจระหว่างผู้นำและผู้ตาม

ทั้งนี้ การศึกษาล่าสุดของอะโวลิโอ แบส และจุง (Avolio, Bass; & Jung. 1999) ได้ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงซ้ำอีก โดยได้ศึกษากับกลุ่มผู้ปฏิบัติงานในประเทศสหรัฐอเมริกาที่มีความแตกต่างกันมากจำนวน 14 กลุ่ม ประกอบด้วยบริษัทธุรกิจ ทหาร สถาบันการศึกษา และโรงพยาบาล รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 3,786 คน โดยทำการสัมภาษณ์ถึงลักษณะของผู้นำที่พวกเขาชอบรับ แล้วนำมาพัฒนาเครื่องมือประเมินภาวะผู้นำตามการรับรู้ของผู้ตามขึ้นมาใหม่ ร่วมกับการปรับข้อคำถามจากแบบสอบถาม MLQ (Multifactor Leadership Questionnaire) ที่ถูกพัฒนาขึ้นตามแนวคิดของแบส (Bass. 1985) โดยการวิจัยครั้งนี้ พบว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เหลือเพียง 3 องค์ประกอบ โดยรวมองค์ประกอบของการสร้างบารมีและการสร้างแรงบันดาลใจ เป็นองค์ประกอบเดียวกัน เนื่องจากทั้ง 2 องค์ประกอบมีความสัมพันธ์กัน แล้วนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบใน 8 รูปแบบ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์สูงกับ 3 องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้ (Avolio, Bass; & Jung. 1999)

1. ภาวะผู้นำบารมีในการสร้างแรงบันดาลใจ (Charismatic-inspiration leadership) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะแสดงออกด้วยการเป็นแม่แบบที่เข้มแข็งให้ผู้ตามได้เห็น จนเกิดการรับรู้ในพฤติกรรมของผู้นำ และทำให้เกิดการลอกเลียนแบบพฤติกรรม นอกจากนี้ ยังมีการประพฤติปฏิบัติที่มีมาตรฐานทางศีลธรรมและจริยธรรมสูง ทำให้ได้รับความศรัทธา การยอมรับนับถืออย่างสูงจากผู้ตาม และแม้ว่าผู้ตามจะเกิดความชื่นชมและศรัทธาแล้วก็ตาม แต่ยังไม่เกิดแรงจูงใจที่สูงพอที่จะเปลี่ยนความยึดติดผลประโยชน์ของตนไปเป็นการเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม ดังนั้น ผู้นำจะต้องแสดงออกด้วย

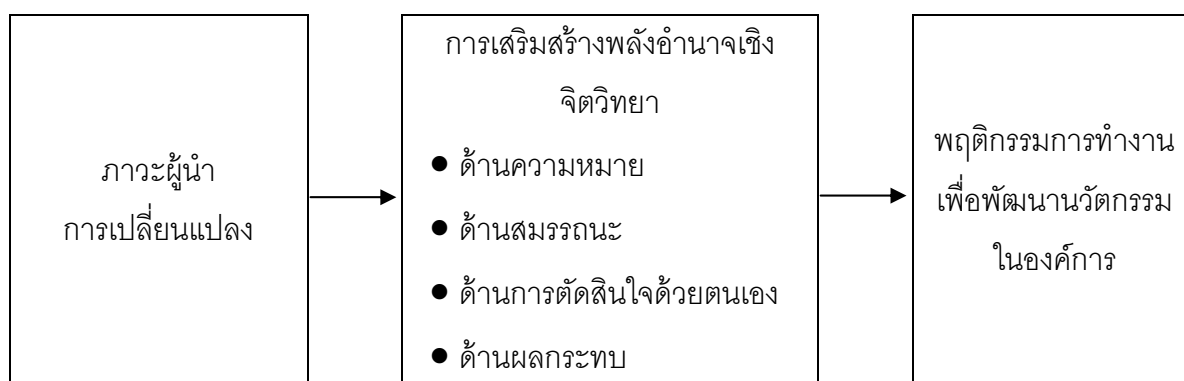
การสื่อสารให้ผู้ตามทราบถึงความคาดหวังที่ผู้นำมีต่อผู้ตาม ด้วยการสร้างแรงบันดาลใจ ให้ยึดมั่นและร่วมสานฝันต่อวิสัยทัศน์ขององค์การ แทนการทำเพื่อประโยชน์เฉพาะตน

2. การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual-stimulation) เป็นพฤติกรรมของผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่แสดงออกด้วยการกระตุ้นให้เกิดการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ด้วยวิธีการฝึกคิดทวน กระแสความเชื่อและค่านิยมเดิม สร้างความท้าทายให้เกิดแก่ผู้ตาม มองปัญหาเป็นโอกาส และให้การสนับสนุนหาก ผู้ตามต้องการทดลองวิธีการใหม่ๆ หรือต้องการริเริ่มสร้างสรรค์งานใหม่ๆ ให้กับองค์การ ส่งเสริมให้ ผู้ตามแสวงหาทางออก และวิธีการแก้ปัญหาต่างๆ ด้วยตนเอง เปิดโอกาสให้ผู้ตามได้แสดงความสามารถเต็มที่ รวมถึง กระตุ้นให้ทุกคนทำงานอย่างเป็นอิสระภายใต้ขอบเขตของงานที่ตนมีความรู้ความชำนาญ

3. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized consideration) เป็นพฤติกรรมของผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ให้ความสำคัญในการใส่ใจถึงความต้องการความสำเร็จ และโอกาสก้าวหน้าของผู้ตามเป็นรายบุคคล ยอมรับความแตกต่างของแต่ละบุคคล ซึ่งบางคนอาจต้องการดูแลใกล้ชิด ในขณะที่บางคนมีความรับผิดชอบอยู่แล้ว จะให้อิสระในการทำงาน เป็นต้น ผู้นำจะแสดงความเป็นพี่เลี้ยงและที่ปรึกษา ให้คำแนะนำในการช่วยเหลือผู้ตามให้พัฒนาระดับความต้องการของตน สู่ระดับที่สูงขึ้น สร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี ส่งเสริมการเรียนรู้และความมั่นใจให้แก่ผู้ตาม เพื่อให้ทำงานได้อย่างประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ

เนื่องจากภาวะผู้นำสามารถเปลี่ยนสภาพผู้ตาม โดยการทำให้ตระหนักในคุณค่าและความสำคัญของงานมากขึ้น (Bass, 1985) ดังนั้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จึงพบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานด้วย (อนงคินาถ ยุวพันธ์, 2555)

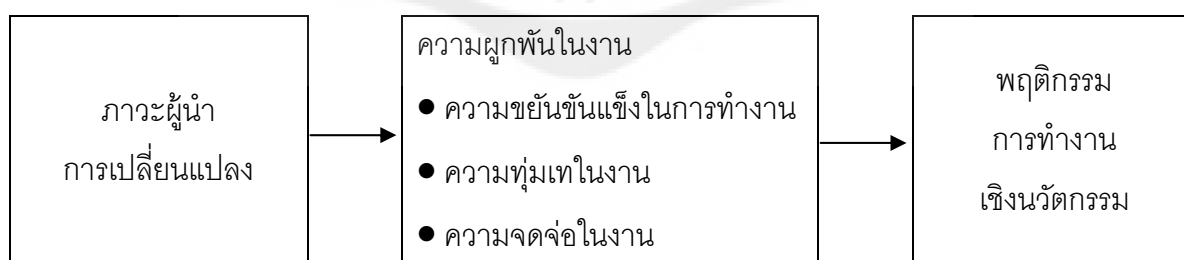
เครค (Craig, 2015) ได้เสนอแบบจำลองที่แสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม โดยผ่านการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา ซึ่งตรงกับแบบจำลองของ ฮาเวิน (Hsiao-Chen Tseng, 2009) จึงเป็นการยืนยันแบบจำลองของว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม โดยผ่านตัวแปรคั่นกลาง คือการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา ดังแสดงตามภาพประกอบ 8



ภาพประกอบ 8 แสดงแบบจำลองของตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม โดยมีการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยาเป็นตัวแปรคั่นกลาง

จะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ส่งผลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยาที่เป็นตัวแปรคั่นกลาง ดังที่พบในงานวิจัยของซันและคณะ (Sun et al., 2011) และพบว่า ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของพนักงาน (Shin; & Zhou, 2003) โดยผู้นำที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถส่งเสริมการทำงานเชิงนวัตกรรม โดยกระตุ้นให้ผู้ตามทำมากกว่าที่พวกเขาคาดการณไว้ Bass (1985)

สำหรับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความผูกพันในงาน ตามแนวคิดของ รัชชีทและลอคฮี (Rasheed; & Lodhi, 2015) ซึ่งได้เสนอแบบจำลองที่แสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม โดยผ่านตัวแปรความผูกพันในงานที่เป็น ตัวแปรคั่นกลาง ดังแสดงตามภาพประกอบ 9



ภาพประกอบ 9 แสดงแบบจำลองของตัวแปรภาวะผู้นำ ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม โดยมีตัวแปรความผูกพันในงาน เป็นตัวแปรคั่นกลาง

จากแบบจำลองข้างต้นจะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำส่งผลต่อความผูกพันในงานที่เป็นตัวแปรคั่นกลาง และพบว่า ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงาน (Lee, 2008) ด้วย โดย

ผู้นำที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จะสามารถส่งเสริมการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงาน และทำให้พนักงานมีผูกพันในงาน โดยมีความทุ่มเทและขยันขันแข็งในการทำงาน

5.3 การวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

การวัดภาวะผู้นำ มีหลายรูปแบบ ดังต่อไปนี้

1. การสังเกต คือ การเฝ้ามองดูสิ่งใดสิ่งหนึ่งอย่างมีจุดหมาย ซึ่งเป็นสิ่งยากลำบากที่จะสังเกตได้ตลอดเวลา จึงจำเป็นต้องวางแผนสังเกตเป็นบางเวลา ผู้สังเกตต้องมีการรับรู้ที่ดี มีความแม่นยำ จดจำสิ่งที่สังเกตได้อย่างดี เพื่อความแน่ใจในการวิจัย ควรต้องใช้ผู้สังเกตอย่างน้อย 2 คน เพื่อนำผลการสังเกตมาทดสอบความสอดคล้องกัน การวัดโดยวิธีนี้จะสามารถทำได้ดี ถ้าพฤติกรรมที่แสดงออกมาเป็นจริง โดยหากไม่แสดงพฤติกรรม ก็ไม่สามารถวัดได้ บางกรณีการสังเกตพฤติกรรมท่าทาง ก็เป็นสิ่งจำเป็น หากสามารถนิยามพฤติกรรมท่าทางได้อย่างชัดเจนเพียงพอที่จะสังเกต จะเป็นประโยชน์ต่อผู้สังเกตอย่างมาก และสามารถที่จะวัดพฤติกรรมที่ได้ตรงกับความเป็นจริงมากกว่าเครื่องมืออื่นๆ

2. การสัมภาษณ์ เป็นการพูดจากับคนใดคนหนึ่งอย่างมีจุดหมาย ผู้ที่สัมภาษณ์ต้องมีหลักจิตวิทยาในการพูด การถาม เพื่อให้ได้พฤติกรรมหรือลักษณะนิสัยที่ต้องการทราบ การสัมภาษณ์ต้องสร้างความเป็นกันเอง จึงจะได้ข้อมูลที่แท้จริง ควรสร้างคำถามที่สามารถกระตุ้นให้ผู้ถูกสัมภาษณ์แสดงการตอบพฤติกรรมที่ต้องการนั้น การสัมภาษณ์ควรเป็นการสัมภาษณ์แบบมาตรฐานที่มีการวางแผนที่ดี มีจุดมุ่งหมาย คำถามมีคุณภาพ ความเชื่อมั่น และความเที่ยงตรงสูง

3. การรายงานตนเอง (Self-report) เป็นการแสดงการตอบออกมาด้วยตนเอง เพื่อแสดงถึงความรู้สึนึกคิด โดยจะต้องมีตัวเราเป็นข้อคำถาม สถานการณ์ทั้งภาพและภาษา เครื่องมือวัดนี้มีชื่อเรียกได้หลายอย่าง เช่น แบบทดสอบ แบบสำรวจ แบบสอบถาม หรือมาตรวัด ฯลฯ

สำหรับการวัดลักษณะความเป็นผู้นำที่มีหลายรูปแบบ ในงานวิจัยนี้ เลือกใช้การให้รายงานตนเอง โดยมีหลักในการพิจารณาเกี่ยวกับการสร้างเครื่องมือดังนี้ (ล้วน สายยศ; และอังคณา สายยศ. 2543)

1. สร้างโดยยึดทฤษฎีเป็นฐาน (Rational-Theoretical Approaches) วิธีนี้เริ่มจากการนิยามลักษณะความเป็นผู้นำให้ชัดเจน ตามทฤษฎีใดทฤษฎีหนึ่งที่ยึดถือ หรือเป็นแนวคิดที่เกิดจากการสังเคราะห์ของตนเองก็ได้ และเมื่อนิยามลักษณะความเป็นผู้นำที่จะวัดชัดเจนแล้ว จะสามารถเขียนแบบทดสอบหรือหาตัวเราตามที่นิยามไว้ โดยอาจจะสร้างเป็นแบบข้อความ สถานการณ์หรือรูปภาพ ทั้งนี้แล้วแต่ผู้สร้างแบบทดสอบพิจารณาเห็นว่าแบบไหนเหมาะสม

2. สร้างโดยยึดเกณฑ์จำแนกสิ่งที่มีรู้ได้ (Empirical Approach) วิธีนี้เป็นลักษณะเดียวกันกับวิธี external, group-contrast, criterion group, criterion-validated หรือ criterion-keyed การสร้าง

แบบทดสอบโดยวิธีนี้ ก่อนอื่นต้องใช้หลักการในวิธีที่ 1 ก่อนว่า จะวัดอะไรของทฤษฎี หรือความเชื่อใด รวมถึง รูปแบบจะเป็นลักษณะไหน เมื่อได้เป็นข้อสอบหรือตัวเร้าเป็นข้อๆ แล้ว หลักการสำคัญของวิธีนี้ คือ คำถามที่วัดต้องจำแนกสิ่งนั้นได้จริง จึงจำเป็นต้องหาเกณฑ์เพื่อให้สามารถอธิบายได้ว่า ข้อนี้ถ้าคนทำได้คะแนนสูงจะวัดบุคลิกด้านนั้นได้ ถ้าคนทำคะแนนได้ต่ำ จะวัดบุคลิกภาพด้านนั้นไม่ได้ หรือบางกรณีบางข้อเป็นการตอบใช่-ไม่ใช่ จริง-เท็จ ถูก-ผิด การที่คนตอบใช่ หรือจริง หรือถูก ก็จะต้องจำแนกได้แน่ชัดว่า เป็นคนละกลุ่มกับคนที่ตอบ ไม่ใช่ หรือเท็จ หรือผิดอย่างแน่นอน

เกณฑ์ที่นิยมใช้พิจารณาจึงเป็นเกณฑ์ที่รู้แน่ชัด (Known group) เช่น กลุ่มโรคประสาทกับกลุ่มปกติ กลุ่มที่ตื่นเต้นกับกลุ่มที่เฉื่อยชา กลุ่มที่พูดจริงกับกลุ่มที่พูดเท็จ กลุ่มที่ซื่อสัตย์กับกลุ่มที่ทุจริต กลุ่มที่แสดงออกกับกลุ่มที่เก็บตัว ฯลฯ ถ้าหาเกณฑ์ว่าข้อนั้น จำแนกของกลุ่มได้ดี ก็จะเป็นวิธีการสร้างแบบนี้ได้

3. สร้างโดยยึดการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor-Analytic Approach) วิธีนี้บางทีเรียกว่า แบบสร้างความคงเส้นคงวภายใน (Internal Consistency Approach) ในการสร้างแรกเริ่มก็ต้องสร้างนิยามของบุคลิกภาพ นั่นก็คือ ต้องสร้างข้อความวัดพฤติกรรม หรือ ลักษณะนิสัยที่วัดบุคลิกภาพด้านนั้น การสร้างข้อความหรือข้อคำถามหลายๆ ข้อที่คิดว่า วัดสิ่งที่เราต้องการวัดนั้นจะเชื่อได้อย่างไร ถ้าข้อความนั้นจับกลุ่มกันมีความสัมพันธ์กันเป็นกลุ่มๆ ก็แสดงว่าแต่ละกลุ่มวัดแต่ละอย่าง การวิเคราะห์องค์ประกอบจะชี้ให้เห็นว่ามีข้อใดบ้าง วัดองค์ประกอบเดียวกัน เช่น เราสร้างข้อความวัดจิตตหฤประการตามแนวพระพุทธเจ้า การเขียนข้อความตามจริงแต่ละอย่าง จะวัดจิตตนั้นจริงหรือไม่ ถ้าดีจริงๆ ข้อความที่เขียนวัดจิตตหนึ่งๆ นั้น ต้องมีองค์ประกอบเดียว ถ้าวิเคราะห์รวมทั้งหมดก็ควรจะได้ 6 องค์ประกอบ จึงจะวัดสิ่งที่เราต้องการวัดได้ การสร้างโดยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบ จะช่วยชี้ให้เห็นความเที่ยงตรงของข้อสอบแต่ละข้อดียิ่งขึ้น

สำหรับการสร้างแบบวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในงานวิจัยนี้ จะได้นำการรายงานตนเอง (Self-report) มาใช้ โดยนำหลักในการพิจารณาเกี่ยวกับการสร้างเครื่องมือโดยยึดทฤษฎี เป็นฐาน (Rational-Theoretical Approaches) เพื่อนิยามลักษณะความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามทฤษฎี โดยใช้แบบวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของรตติกรณ จงวิศาล (2543) ซึ่งพัฒนามาจากแบบวัดภาวะผู้นำของประเสริฐ สมพงษ์ธรรม (2538) ซึ่งแปลมาจากแบบวัดภาวะผู้นำพหุองค์ประกอบฉบับ 5X สำหรับผู้ประเมิน (Multifactor Leadership Questionnaire From 5X-Rater: MLQ) ของแบส และอวลิโอ (Bass; & Avolio. 1991) เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 อันดับ โดยวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีจำนวน 47 ข้อ ประกอบด้วย การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ จำนวน 18 ข้อ การสร้างแรงบันดาลใจ จำนวน 10 ข้อ การกระตุ้นทางปัญญา จำนวน 10 ข้อ และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล จำนวน 9 ข้อ โดยแบบวัดภาวะการเปลี่ยนแปลงนี้มี 2 ชุด ชุดที่ 1 สำหรับ

ผู้ร่วมงานประเมินภาวะผู้นำของผู้ดำเนินชีวิต และชุดที่ 2 สำหรับผู้ดำเนินชีวิตประเมินภาวะผู้นำของตนเอง โดยเนื้อหาของแบบวัดเหมือนกัน แตกต่างกันเฉพาะสรรพนามที่ใช้ในแต่ละข้อความ เพื่อให้มีความเหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่าง และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ .94 และใช้แบบวัดของคอปมันและฮาทอก (Koopman; & Hartog. 2004) ซึ่งเป็นแบบวัดที่ใช้วัดความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม โดยแบบวัดเป็นแบบมาตราประเมินค่า 5 ระดับ จำนวน 10 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดทั้งฉบับ เท่ากับ .93

5.4 งานวิจัย

งานวิจัยที่แสดงความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับพฤติกรรมต่างๆ มีดังนี้ ชิน และซวู (Shin; & Zhou. 2003) พบความสัมพันธ์ทางบวกของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของพนักงาน ต่อมา พบบงานวิจัยที่แสดงว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา (Allameh; et al. 2012) และพบบงานวิจัยของพีเทิร์ส และคณะ (Pieterse; et al. 2010) ที่แสดงว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรม เมื่อการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยาสูง รวมถึง พบบงานวิจัยของจุงและคณะ (Jung; et al.. 2003) ที่แสดงว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศการทำงานเชิงนวัตกรรม ซึ่งเป็นตัวแปรสำคัญของงานวิจัยนี้

อนึ่ง พบบงานวิจัยที่บ่งชี้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมต่างๆ ดังงานวิจัยของฮุยมินและจินเจียง (Hui min; & Jing Jiang. 2013) ซึ่งพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน นอกจากนี้ ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง ยังส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน โดยผ่านการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยาที่เป็นตัวแปรคั่นกลาง (Sun; et al.. 2011) สำหรับงานวิจัยของ ลี (Lee. 2008) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อการสร้างนวัตกรรม และยังพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นปัจจัยที่ทำนายพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของบุคคล หรือ พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม รวมถึง งานวิจัยของแรส (Riaz. 2012) ยังพบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็น ตัวแปรที่ทำนายพฤติกรรมในงานวิจัยนี้ คือ พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมได้ดีที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับรูปแบบภาวะผู้นำอื่น โดยพบผลการวิจัยในแนวทางเดียวกับนักวิจัยหลายท่าน ดังเช่นงานวิจัยของ Hater; & Bass. 1988; Basu; & Green. 1997; Oke, Munshi; & Walumbwa. 2009; Jung, Chow; & Wu. 2003; Elkins; & Keller. 2003; Reuvers, van Engen, Vinkenbunrg; & Wilson-Evered. 2008; Oke, Munshi; & Walumbwa. 2009; และ Turunc; et al. 2010)

สำหรับความสัมพันธ์ทางอ้อมของตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับพฤติกรรมต่างๆ พบงานวิจัยของ อะโวลีโอ บรูซ และคณะ (Avolio, Bruce; et al. 2004) ซึ่งพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ผ่านการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา ส่วนงานวิจัยของบาร์รอซ โซ และคณะ (Barroso; et al. 2008) พบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ส่งผลต่อเจตคติของพนักงาน ผ่านการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา ทั้งนี้ ยังพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ผ่านการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยาด้วย (Dust; Resick; & Mawritz. 2014) นอกจากนี้ ยังพบการวิจัยที่แสดงว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม (พฤติกรรมในงานวิจัย) ผ่านการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยาด้วย (Hsiao-Chen Tseng. 2009; Craig. 2015)

จากการทบทวนวรรณกรรมของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ส่งผลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา (Allameh; et al. 2012) ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร (Avolio, Bruce; et al. 2004) และส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงาน (Riaz. 2012) ผู้วิจัยได้เลือกใช้แนวคิดตามแบบจำลองของอัฟซาร์ และ บาร์ดี (Afsar; & Badir. 2014) ที่แสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ผ่านการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา และแนวคิดตามแบบจำลองของ ราชีห์ และ ลอดฮี ((Rasheed; & Lodhi. 2015) ที่ได้เสนอแบบจำลองของภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม โดยผ่านตัวแปรคั่นกลางความผูกพันในงาน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงคาดว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม โดยผ่านตัวแปรคั่นกลางการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา และผ่านตัวแปรคั่นกลางความผูกพันในงาน โดยผู้วิจัยได้เลือกใช้แบบวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของคอปมันและฮาร์ทอก (Koopman; & Hartog. 2004) ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดอยู่ในระดับสูง และแบบวัดของรัตติกรณ์ จงวิศาล (2543) ซึ่งวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยให้พนักงานประเมินภาวะผู้นำของตนเอง รวม 4 องค์ประกอบ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา และ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยมีค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ .94 เพื่อนำมาปรับใช้ในการสร้างแบบวัดของงานวิจัยต่อไป

6. บรรยากาศการทำงานเชิงนวัตกรรม (Innovative Climate)

6.1 ความหมาย

ไคลน์และซอรา (Klein; & Sorra. 1996) ให้ความหมายของบรรยากาศการทำงานเชิงนวัตกรรม ว่าหมายถึง การรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับการได้รับรางวัล ได้รับการสนับสนุนจากองค์การที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของพนักงาน

บาริาดวา และคณะ (Bharadwaj; & Menon. 2002) กล่าวว่า บรรยากาศการทำงานเชิงนวัตกรรม เป็นวิธีการที่องค์การส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมเกี่ยวกับการสร้างนวัตกรรม ผ่านวิธีการอย่างเป็นทางการ เครื่องมือ และทรัพยากรต่างๆ

เทสลัค และคณะ (Tesluk; et al. 1997) กล่าวว่า บรรยากาศการทำงานเชิงนวัตกรรม เป็นนโยบาย และการปฏิบัติที่เกิดขึ้นจริง รวมถึง ขั้นตอนการทำงานที่เกี่ยวข้องกับความรู้ของบุคคล วัตถุประสงค์ที่ชัดเจน เพื่อพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ ความคิดสร้างสรรค์ บริการ และวิธีการต่างๆ รวมถึง เพื่อให้บรรลุนวัตกรรม

กล่าวโดยสรุป บรรยากาศการทำงานเชิงนวัตกรรมเป็นการรับรู้ของพนักงานถึงวิธีการที่องค์การส่งเสริมโดยใช้วิธีการ เครื่องมือ และทรัพยากรต่างๆ เพื่อให้พนักงานแสดงพฤติกรรมเกี่ยวกับการทำงานเชิงนวัตกรรม

6.2 แนวคิดบรรยากาศการทำงานเชิงนวัตกรรม

การศึกษาเรื่องบรรยากาศการทำงานเชิงนวัตกรรม พัฒนามาจากการศึกษาบรรยากาศองค์การ ซึ่งเริ่มต้นโดยลิทวิน ในปี ค.ศ.1930 เป็นการเชื่อมโยงสภาพแวดล้อมและพฤติกรรมของบุคคลเข้าด้วยกัน (Litwin. 1968) บรรยากาศองค์การเป็นพื้นฐานในการอธิบายสภาพการณ์ต่างๆ และเป็นแหล่งผลักดันพฤติกรรมต่างๆ ของบุคคลในองค์การ โดยเป็นผลมาจากนโยบาย และพฤติกรรมของสมาชิกภายในองค์การ (Dubrin,1991) รวมถึง เป็นภาพสะท้อนลักษณะขององค์การ ซึ่งช่วยให้เราสามารถเข้าใจองค์การในสภาพที่เป็นอยู่จริง โดยบรรยากาศที่แตกต่างกัน ย่อมมีอิทธิพลต่อการสร้างความพึงพอใจ และพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การที่แตกต่างกัน และเมื่อตัวแปรหนึ่งขององค์การมีการเปลี่ยนแปลง ไม่ว่าจะเป็นตัวแปรในพฤติกรรม โครงสร้างหรือกระบวนการ บรรยากาศองค์การก็จะถูกกระทบโดยการเปลี่ยนแปลงนั้นไปด้วย โดยอาจส่งผลทางบวกหรือทางลบ และมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน รวมถึงระดับพฤติกรรมในการทำงานของพนักงาน ประสิทธิภาพ และวัฒนธรรมองค์การด้วย (Litwin; & Stringer. 1968)

สเตอร์เรียร์และพอร์เตอร์ (Steers; & Porter. 1979) ได้กล่าวถึงความสำคัญของบรรยากาศองค์การว่า เป็นตัวแปรสำคัญที่ใช้ในการวิเคราะห์พฤติกรรมการทำงานของบุคคล ซึ่งจะไม่ถูกต้อง

สมบูรณ์ หากไม่พิจารณาถึงสภาพแวดล้อมในองค์กร (Internal Environment) เนื่องจาก มีส่วนกำหนดเจตคติและพฤติกรรมการทำงานด้วย ทั้งนี้ อมาโบล์ สก็อต และบรูซ (Amabile. 1988; Scott; & Bruce. 1994) ยังกล่าวว่า บรรยากาศขององค์กรในรูปแบบของการสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมขององค์กร เป็นการส่งมอบคุณค่าขององค์กรและบรรทัดฐานเพื่อให้ได้รับภาพตามที่คาดหวัง ลดความเสี่ยง และสามารถเชื่อมโยงพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมได้ (Farr; & Ford. 1990; Yuan; & Woodman. 2010)

การทำวิจัยในช่วงระยะหลัง เริ่มมีการวัดตัวแปรบรรยากาศขององค์กรที่มีความชัดเจน และระบุเป็นรูปแบบเฉพาะที่ส่งผลโดยตรงต่อพฤติกรรมมากขึ้น เช่น บรรยากาศการทำงานเชิงนวัตกรรม และเมื่อนักวิชาการได้ศึกษาเรื่องบรรยากาศขององค์กรมาหลายทศวรรษ เริ่มมีแนวคิดที่แสดงให้เห็นว่า การที่พนักงานจะมีพฤติกรรมเกี่ยวกับการสร้างนวัตกรรมมากน้อยแค่ไหน ขึ้นอยู่กับบรรยากาศที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม ซึ่งมี 8 มิติดังนี้ คือ (Roderic. 2007)

1. มิติอิสระภาพด้านความคิด (Free expression of Ideas) เป็นบรรยากาศการทำงานที่ให้เกียรติพนักงาน เชื่อใจ และยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน แม้ว่าบางครั้งความคิดเห็นนั้น อาจจะไม่ดีเยี่ยมเสมอไป แต่ผู้บริหารต้องแสดงให้เห็นพนักงานเชื่อว่า สนใจรับฟังความคิดของพวกเขาจริงๆ

2. มิติอิสระภาพด้านการแสดงความคิดเห็น (Free expression of Concerns) โดยการแสดงความคิดเห็นของพนักงาน ไม่จำเป็นต้องเป็นการนำเสนอความคิดใหม่ๆ เสมอไป แต่เมื่อพนักงานสังเกตเห็นการดำเนินงาน หรือเหตุการณ์ความเป็นไปในบริษัทที่ดูผิดปกติ ไม่ถูกต้อง พนักงานพึงมีอิสระในการทักท้วงวิจารณ์เหตุการณ์ หรือ การปฏิบัตินั้นๆ ซึ่งเป็นเรื่องสำคัญไม่น้อยไปกว่าการมีความคิดใหม่ๆ เพราะถ้าพนักงานสังเกตเห็นสิ่งผิดปกติแล้ว ไม่แจ้งให้องค์กรทราบ สถานการณ์ดังกล่าว อาจกลายเป็นปัญหาที่ส่งผลเสียต่อองค์กรได้

3. มิติอิสระภาพด้านการซักถาม (Freedom to Question) เป็นมิติที่ต่อเนื่องจากมิติอิสระภาพด้านการแสดงความคิดเห็น โดยพนักงานพึงมีความอิสระในการถามคำถามผู้บริหารได้ทุกระดับ เมื่อพนักงานไม่เข้าใจเรื่องงาน หรือสงสัยในความเป็นไปขององค์กร และความผิดปกติทั้งหลาย พนักงานมีสิทธิตั้งคำถาม เพื่อให้ได้คำตอบ เนื่องจาก ธุรกิจต้องมีการแข่งขันกัน และมีการเปลี่ยนแปลง เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา ผู้บริหารย่อมไม่สามารถรู้ทุกอย่าง หรือติดตามข่าวคราวทันสถานการณ์ใน ทุกเรื่อง จึงต้องอาศัยพนักงานทุกคนช่วยดูแล

4. มิติการมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย (Participation in Defining Goals) เปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการกำหนดเป้าหมายการทำงานร่วมกัน หากผู้บริหารเป็นผู้มีสิทธิฝ่ายเดียวในการตั้งเป้าหมาย อาจเป็นเป้าหมายที่ไม่เหมาะสม เช่น ยากเกินไป หรือง่ายเกินไปก็เป็นไปได้ การสนับสนุนให้พนักงานได้ร่วมตั้งเป้าหมายจะแสดงให้เห็นพนักงานเห็นว่าผู้นำ ให้

เกียรติและยอมรับพนักงาน รวมถึง ทำให้พนักงานรู้สึกเป็นเจ้าของงาน แทนที่จะเป็นผู้รับคำสั่ง หรือ ผู้ปฏิบัติเท่านั้น

5. มิติความพึงพอใจในงาน (Intrinsic Satisfaction from the Work Itself) มิตินี้เป็นเรื่องของลักษณะงานที่พนักงานพอใจ เป็นการจ้างงานให้เหมาะกับคน และเมื่อพนักงานมีความสุข สนุกกับงาน ผู้บริหารจะไม่ต้องเข้มงวดกับการปฏิบัติงานของพนักงาน

6. มิติอิสรภาพในการสร้างนวัตกรรม (Innovation- Freedom to try new concepts and approaches) พนักงานได้รับโอกาสที่จะทดลองในกรอบความคิดหรือวิธีใหม่ๆ โดยหากพนักงานมีความคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารควรรับฟัง และมีอิสระที่จะทำงานด้วยวิธีใหม่ๆ เพราะอาจจะดีกว่าวิธี เดิมที่เคยปฏิบัติมา

7. มิติสภาพแวดล้อมที่คุกคาม (Environmental Threat) เช่น ภัยธรรมชาติ เหตุการณ์วุ่นวายทางการเมือง ภาวะวิกฤติเศรษฐกิจ เป็นต้น ซึ่งไม่สามารถควบคุมได้ แต่มีวิธีสร้างกำลังใจแก่พนักงาน ไม่ให้วิตกกังวลจนเกินไปได้

8. มิติการคุกคามที่มีวัตถุประสงค์จำเพาะ (Purposive Threats) ในขณะที่สภาพที่คุกคามเป็นเหตุวิกฤตที่เกิดขึ้น และมีผลกระทบต่อสาธารณะชนโดยทั่วไป แต่ภัยคุกคามที่มีวัตถุประสงค์จำเพาะนี้ จะเป็นภัยคุกคามที่มุ่งเฉพาะกลุ่มหรือตัวบุคคลเท่านั้น เช่น การตั้งกีดกั้นให้รางวัลหรือลงโทษพนักงานที่ทำงานได้ หรือไม่ได้ตามเป้า ซึ่งหากมองทางด้านบวก คือการจูงใจพนักงานให้ทำงานได้ตามเป้าหมาย และได้รับรางวัล แต่หากมองทางด้านลบ อาจเป็นการกดดันคุกคามพนักงาน ถ้าเป้าหมายนั้นสูงเกินไป และยากที่จะบรรลุได้ ซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกถูกบีบให้ทำงานมากกว่าจะเป็นการจูงใจ

ในปีเดียวกัน เดอจอง (De Jong. 2007) ได้วัดบรรยากาศการทำงานเชิงนวัตกรรม ด้วยตัวบ่งชี้เพียง 3 มิติ ดังนี้

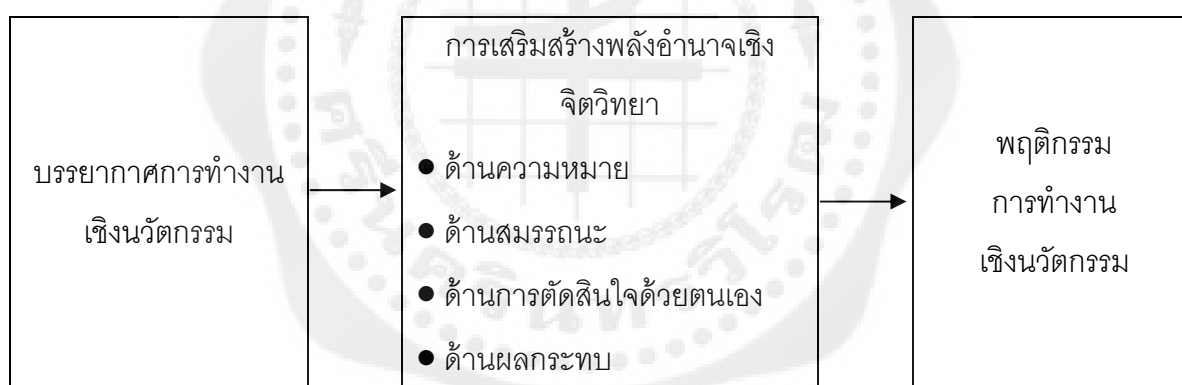
1. ความปลอดภัยในการมีส่วนร่วม (Participative Safety) พนักงานควรมีความรู้สึกรู้สึกที่ปลอดภัยเชิงจิตวิทยา ไม่เป็นภัยคุกคามในการปฏิบัติงาน พนักงานไม่ควรได้รับคำตำหนิหรือถูกลงโทษในกรณีที่พนักงานมีความคิดใหม่ๆ หรือกระทำการสิ่งใดที่ผิดไปบ้างจากสิ่งที่เคยปฏิบัติ

2. ความพยายามเพื่อความเป็นเลิศ (Striving for Excellence) ทำให้มีความตระหนักต่อการเพิ่มคุณภาพของผลการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นความพยายามของพนักงานในองค์การเกี่ยวกับความเป็นเลิศของการปฏิบัติงาน โดยได้รับการประเมิน การปรับปรุง และการวิจารณ์ทางบวกอย่างต่อเนื่อง ภายใต้บรรยากาศของการสร้างนวัตกรรม มีการให้ข้อมูลป้อนกลับ การควบคุมตรวจสอบซึ่งกันและกัน รวมถึง มีการประเมินผลความคิดและการปฏิบัติงาน

3. การสนับสนุนการสร้างนวัตกรรม (Support for Innovation) คือ การสนับสนุนที่มีต่อความพยายามที่จะแนะนำความคิดใหม่ๆ และวิธีการต่างๆ ที่ได้รับการปรับปรุงพัฒนามาใช้ในการทำงาน (West; & Farr. 1990) การสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมมีหลายรูปแบบ เช่น การสนับสนุนด้านวาจาภายในและภายนอกกลุ่ม เช่น การประชุมกลุ่ม เป็นต้น การร่วมมือในกลุ่มและการร่วมมือระหว่างบุคคลในการสร้างและการใช้ความคิดใหม่ๆ การจัดหาเวลาและทรัพยากรของสมาชิกในกลุ่มเพื่อการสร้างและการใช้ความคิด เป็นต้น

การที่พนักงานจะมีพฤติกรรมการทำงานมากน้อยแค่ไหน ขึ้นอยู่กับบรรยากาศการทำงานเชิงนวัตกรรม โดยสภาพแวดล้อมเหล่านี้ ทำให้พนักงานเกิดการรับรู้ และเป็นแรงกดดันที่ทำให้พนักงานแสดงพฤติกรรมการทำงานออกมา (Mumford; et.al. 2002) ดังนั้น จะเห็นได้ว่า บรรยากาศการทำงานเชิงนวัตกรรมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานอย่างชัดเจน

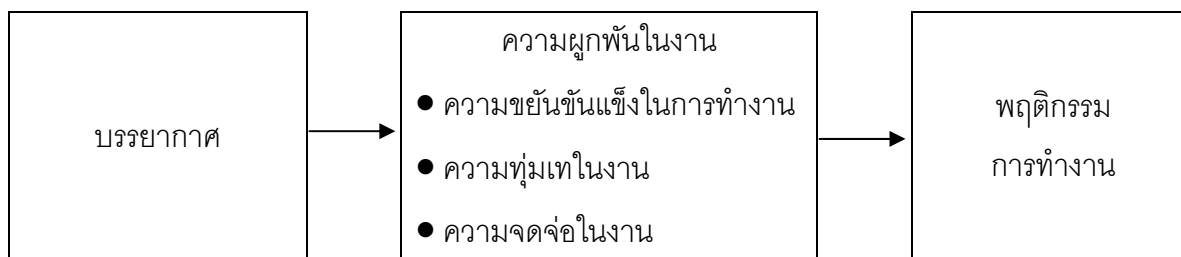
ฮาว และ ลีฮอง (Hao; & Lirong. 2004) ได้เสนอแบบจำลองที่แสดงให้เห็นว่า บรรยากาศการทำงานเชิงนวัตกรรม มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ผ่านการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา ดังแสดงตามภาพประกอบ 10



ภาพประกอบ 10 แสดงแบบจำลองของตัวแปรบรรยากาศการทำงานเชิงนวัตกรรม ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม โดยมีการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา เป็นตัวแปรคั่นกลาง

สำหรับบรรยากาศการทำงานเชิงนวัตกรรมพบว่า มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม (Unsworth; & Parker. 2003; Chien Yu, Tsai-Fang Yu; & Chin-Cheh Yu. 2013) แต่อย่างไรก็ตาม เมื่อผู้วิจัยได้ค้นคว้าหาแนวคิดที่มีการนำเสนอแบบจำลองของตัวแปรคั่นกลาง ความผูกพันในงาน ไม่พบบรรยากาศเฉพาะที่ใช้ในงานวิจัย คือ บรรยากาศเชิงนวัตกรรม เนื่องจากบรรยากาศประเภทนี้ ยังมีงานวิจัยรองรับน้อย แต่อย่างไรก็ตาม พบแนวคิดของ ไอดริส และดอลลาร์ด (Idris; & Dollard. 2011) ที่ได้เสนอแบบจำลอง ซึ่งแสดงให้เห็นว่า บรรยากาศการทำงานเชิงนวัตกรรม

ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน โดยผ่านตัวแปรความผูกพันในงานที่เป็นตัวแปรคั่นกลาง ดังแสดงตามภาพประกอบ 11



ภาพประกอบ 11 แสดงแบบจำลองของตัวแปรบรรยากาศเชิงนวัตกรรม ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม โดยมีตัวแปรความผูกพันในงาน เป็นตัวแปรคั่นกลาง

6.3 การวัด

ในระยะแรก อะมาไบล์ และไกสกีวีก (Amabile; & Gyskiewicz. 1989) ได้พัฒนาแบบวัดสภาวะแวดล้อมที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ในองค์กร เพื่อประเมินสภาวะแวดล้อมในการทำงานที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ ต่อมา อีควอลล์ (Ekvall. 1996) ได้สร้างเครื่องมือวัดบรรยากาศเชิงความคิดสร้างสรรค์ และบรรยากาศเชิงนวัตกรรม โดยใช้ชื่อแบบสอบถามบรรยากาศสร้างสรรค์ (Creative Climate Questionnaire (CCQ) โดยพัฒนามาจากโปรแกรมงานวิจัยเพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมในองค์กรของประเทศสวีเดน ในปี 1980 แบบสอบถามมีจำนวน 50 ข้อ โดย ต่อมา อีควอลล์และคณะ (Ekvall et al.. 1983) ได้พัฒนาแบบวัดบรรยากาศเชิงนวัตกรรมขึ้นมาโดยเฉพาะ มีข้อคำถาม จำนวน 14 ข้อ และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบวัด เท่ากับ .70 ซึ่งต่อมา

อะลาส (Alas. 2009) ได้นำแบบวัดของอีควอลล์และคณะ มาใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบวัดบรรยากาศเชิงนวัตกรรมของงานวิจัย โดยมีข้อคำถาม จำนวน 14 ข้อเช่นกัน และพบว่ามีค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดคงเดิม เท่ากับ .70 ต่อมา สก็อตและบรูซ (Scott and Bruce. 1994) ได้สร้างแบบวัดบรรยากาศเชิงนวัตกรรม โดยมีข้อคำถาม จำนวน 5 ข้อ และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบวัด เท่ากับ .72 และ แซคแนค (Sagnak. 2015) ได้สร้างแบบวัดบรรยากาศเชิงนวัตกรรม โดยมีข้อคำถาม จำนวน 6 ข้อ พบค่าความเชื่อมั่นของแบบวัด เท่ากับ .78

6.4 งานวิจัย

อะมาไบล์ ไอซัคเซน และ คานเตอร์ (Amabile. 1988; Isaksen. 1987; Kanter. 1988) พบว่า ตัวแปรบรรยากาศส่งผลต่อนวัตกรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยอื่นๆ ที่พบผลวิจัยเช่นเดียวกัน

(Abbey; & Dickson. 1983; Paolillo; & Brown. 1978; Siegel; & Kaemmerer. 1978) ต่อมา มัมฟอร์ด สก็อต กาดดิส และสแตนจ์ (Mumford, Scott, Gaddis, & Strange. 2002; Unsworth; & Parker. 2003) พบว่า บรรยาการองค์การมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม สำหรับงานวิจัยที่เป็นองค์ความรู้เกี่ยวกับบรรยาการกับพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ยังมีจำนวนน้อย (Amabile and Gryskiewicz. 1989) โดยส่วนหนึ่งอาจเป็นผลมาจากที่นักวิชาการหลายท่าน ให้ความสนใจศึกษาบรรยาการองค์การรูปแบบเฉพาะที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ดังเช่น บรรยาการการทำงานเชิงนวัตกรรม โดยพบว่า บรรยาการองค์การรูปแบบนี้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการดำเนินงานขององค์การ และพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม (Unsworth; & Parker. 2003; Chien Yu, Tsai-Fang Yu, and Chin-Cheh Yu. 2013) รวมถึง พบผลวิจัยที่แสดงว่า บรรยาการการทำงานเชิงนวัตกรรมมีอิทธิพลทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม (Patterson, et al.. 2005; De Jong; & De Hartog. 2005; Shiau Hauang. 2010)

อนึ่ง งานวิจัยจำนวนมากพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ใช้การเสริมสร้างพลังอำนาจแก่ผู้ตาม (Jung and Sosik. 2002) และผู้ตามสร้างบรรยาการการทำงานเชิงนวัตกรรม (Jung et al.. 2003) รวมถึง บรรยาการการทำงานเชิงนวัตกรรม ยังส่งผลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา (Lee; & Tan. 2012) แต่อย่างไรก็ตาม ยังไม่มีงานวิจัยที่ตรวจสอบการเป็นตัวแปรคั่นกลางของการเสริมสร้างพลังอำนาจกับบรรยาการการทำงานเชิงนวัตกรรมในลักษณะที่สัมพันธ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และความคิดสร้างสรรค์ของผู้ตาม (Gumusluoglu; & Ilsev. 2007) ดังนั้น ชัคแนคและคณะ (Sagnak; et al.. 2015) จึงได้ทำการวิจัยในเรื่องนี้ และพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อบรรยาการการทำงานเชิงนวัตกรรม ผ่านการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าว สนับสนุนความสัมพันธ์ของตัวแปรภายนอกของงานวิจัยนี้ ที่ส่งผ่านตัวแปรคั่นกลางการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยาด้วย

สำหรับความสัมพันธ์ทางอ้อมของตัวแปรบรรยาการองค์การ หรือบรรยาการการทำงานเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลกับพฤติกรรมต่างๆ พบงานวิจัยที่แสดงว่าบรรยาการองค์การ ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน โดยผ่านการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา (Carless. 2004; Saif; & Saleh. 2013; Blumberg, Kent; & Hare. 2011; Ritter, Venkatraman; & Schlauch. 2014) ต่อมา พบบรรยาการองค์การ ภาวะผู้นำ ส่งผลต่อการปฏิบัติงานในเชิงความคิดสร้างสรรค์ โดยส่งผ่านตัวแปรการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยาด้วยเช่นกัน (Wei, Yuan; & Di. 2010) และยังพบว่า บรรยาการองค์การ (แบบเสริมสร้างพลังอำนาจ) มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคคล และความ พึงพอใจในงานผ่านตัวแปรการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยาด้วย (Farida. 2011) ทั้งนี้ ซามูเอลและคณะ ยังพบว่า บรรยาการองค์การ (แบบเสริมสร้างพลังอำนาจ) ส่งผลต่อระบบการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์สูง ผ่านตัว

แปรคั่นกลางการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา (Samuel et al., 2012) และยังพบงานวิจัยที่แสดงว่าบรรยากาศการทำงานเชิงนวัตกรรม มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ผ่านการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยาด้วย (Hao; & Lirong, 2004)

จากการทบทวนวรรณกรรมบรรยากาศการทำงานเชิงนวัตกรรม แสดงให้เห็นว่า บรรยากาศการทำงานเชิงนวัตกรรม ส่งผลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา (Lee; & Tan, 2012) และพบว่า บรรยากาศการทำงานเชิงนวัตกรรมมีอิทธิพลทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม (Patterson; et al., 2005; De Jong; & De Hartog, 2005; Shiau Hauang, 2010) โดยผู้วิจัยได้นำแนวคิดตามแบบจำลองของฮาวและลีลอง (Hao; & Lirong, 2004) มาปรับใช้ในงานวิจัย โดยบรรยากาศการทำงานเชิงนวัตกรรมส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ผ่านการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา ดังนั้นผู้วิจัยจึงคาดว่า บรรยากาศการทำงานเชิงนวัตกรรมส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ผ่านตัวแปรคั่นกลางการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา โดยผู้วิจัยได้เลือกใช้แบบวัดบรรยากาศการทำงานเชิงนวัตกรรมของอะลาส (Alas, 2009) เพื่อนำมาปรับใช้ในการสร้างแบบวัดของงานวิจัย เนื่องจาก เป็นแบบวัดที่พัฒนามาจากแบบวัดของอีควอลล์และคณะ (Ekvall et al., 1983) จำนวน 14 ข้อ และพบว่า ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดคงเดิม เท่ากับแบบวัดต้นแบบ ที่นำมาพัฒนา โดยมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .70

7. การสนับสนุนจากหัวหน้างาน (Supervisor Support)

7.1 ความหมาย

ซาราซัน และคณะ (Sarason; et al. 1983) ให้ความหมายของการสนับสนุนจากหัวหน้างาน ว่าเป็นการยอมรับ การไว้วางใจ มองเห็นคุณค่า การยกย่องชมเชย การให้กำลังใจเพื่อเป็นแรงเสริมในการปฏิบัติงาน โดยให้การสนับสนุนทั้งทางด้านอารมณ์ ด้านจิตใจ

โอล์ดแฮม และคัมมิงส์ (Oldham; & Cummings, 1996) กล่าวว่า การสนับสนุนจากหัวหน้างาน เป็นการกระทำของผู้บังคับบัญชา ซึ่งส่งผลต่อความรู้สึกและความต้องการของพนักงาน โดยการให้ข้อมูลป้อนกลับ ส่งเสริมให้พนักงานมีการพัฒนาทักษะ สามารถกำกับตนเอง และมีความริเริ่มด้วยตนเองในการปฏิบัติงาน

เฮ้าส์ (House, 1971) กล่าวว่า การสนับสนุนจากหัวหน้างาน เป็นความเกี่ยวข้องกับอารมณ์เชิงสังคมของหัวหน้างาน เป็นการสร้างบรรยากาศเชิงจิตวิทยาที่สนับสนุนการทำงาน ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ความเป็นมิตร และความช่วยเหลือ

ไรต์ ไอเซนเบิร์ก และอาเมลี (Rhodes, Eisenberger; & Armeil. 2002) กล่าวว่า การสนับสนุนจากหัวหน้างาน คือ การที่หัวหน้างานให้คุณค่าต่อการทำงานและความห่วงใยในเรื่องต่างๆ ต่อพนักงาน ซึ่งเป็นองค์ประกอบหลักที่ทำให้พนักงานเกิดการเรียนรู้ และรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

ดุจเดือน พันธุมนาวิน (2543) ได้รวบรวมสรุปนิยามปฏิบัติการของพฤติกรรมกรรมการสนับสนุนทางสังคม ว่าหมายถึง ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลสองคนในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง โดยผู้ที่ให้การสนับสนุนทางสังคม จะให้การสนับสนุนได้ 3 ด้าน คือ 1) การสนับสนุนทางด้านอารมณ์ (Emotional support) เช่น การแสดงความห่วงใย เห็นใจ แสดงความรัก การยอมรับ เป็นต้น 2) การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร (Informational support) เช่น การให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ข้อมูลย้อนกลับ การให้รางวัล-ลงโทษ การกล่าวติชม เป็นต้น และ 3) การสนับสนุนด้านวัสดุอุปกรณ์ รวมทั้งทรัพยากร งบประมาณ และแรงงาน (Material support) เช่น บริการ เงิน สิ่งของ เครื่องมือที่จำเป็น เป็นต้น ทั้งนี้ เพื่อจุดประสงค์ของการเพิ่มแรงจูงใจ ผลการปฏิบัติงาน หรือ ประสิทธิภาพในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งของผู้ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมนั้น

เมวิกา รุ่งฉัตร (2556) การสนับสนุนของหัวหน้างาน หมายถึง พฤติกรรมของหัวหน้างาน ที่ทำความเข้าใจปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ความช่วยเหลือ พัฒนาอาชีพ มีความเป็นมิตร รับฟังความคิดเห็นและให้ความเป็นอิสระในการทำงาน

กล่าวโดยสรุป การสนับสนุนจากหัวหน้างาน คือ การกระทำของผู้บังคับบัญชาที่แสดงการยอมรับ ให้กำลังใจ และให้การสนับสนุนพนักงานในด้านต่างๆ เพื่อให้พนักงานมีการพัฒนาทักษะ และมีความริเริ่มด้วยตนเองในการปฏิบัติงาน

7.2 แนวคิดการสนับสนุนจากหัวหน้างาน

ในปี 1975 ชรีเชมและสตอดจิกิล (Shriesheim; & Stodgigill. 1975) ได้สร้างทฤษฎีที่ปรากฏอยู่ในหนังสือจิตวิทยาบุคคล โดยนำเสนอว่า การสนับสนุนจากหัวหน้างาน ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน และนำไปสู่ความพึงพอใจในงาน โดยมีสมมติฐานว่าพนักงานที่เชื่อว่าหัวหน้า ให้การสนับสนุน จะมุ่งมั่นทำงานเพื่อองค์กรมากกว่า (พนักงานมีความผูกพันมากกว่า) ผู้ที่ไม่ได้รับรู้ ว่าหัวหน้าเป็นเช่นนั้น (Johnston, Futrell; & Black. 1990)

ต่อมา นักวิชาการพบว่า การสนับสนุนจากหัวหน้างาน ทำให้บุคคลที่รับรู้ความสามารถของตนเองเพิ่มขึ้น (Karatepe; & Olugbade. 2009) อาเมิล (Ameil. 2002) โดยได้อธิบายการสนับสนุนจากหัวหน้างานว่า พนักงานจะสร้างการรับรู้จากการสนับสนุนของหัวหน้างาน โดยพิจารณาจากระดับที่หัวหน้างานให้คุณค่าการทำงานและความห่วงใยในเรื่องต่าง เนื่องจาก พนักงานมองว่า หัวหน้างานเป็นเสมือนตัวแทนขององค์กรที่มีหน้าที่รับผิดชอบการทำงาน และประเมินการทำงานของพนักงาน

ทั้งนี้ พนักงานจะมีการเชื่อมโยงการสนับสนุนจากหัวหน้ากับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรมของพนักงาน เพราะหัวหน้างานเปรียบเหมือนตัวแทนขององค์กร เป็นผู้รับผิดชอบโดยตรงต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน (Smith et al., 1983) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของแบคเคอร์ และเดอเมอรอติ (Bakker; & Demerouti, 2008) ที่กล่าวว่าพนักงานจะมีความผูกพันในงานมากยิ่งขึ้น ถ้ามีทรัพยากรในการทำงานที่ดี ซึ่งคือการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า และลักษณะงานที่มีความเป็นอิสระ ผลที่ตามมาคือ การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

สำหรับ การกระทำเพื่อสนองตอบความต้องการของบุคคลทั้งร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคมขั้นพื้นฐาน รวมถึง เพื่อส่งเสริมพัฒนาการและให้เกิดความผาสุกของชีวิต จะต้องมีการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า ซึ่งบทบาทสำคัญของการสนับสนุนทางสังคมที่คูโตะนา (Cutrona, 1996) ได้กล่าวไว้มี 5 ประการ ดังนี้ 1) ให้การสนับสนุนทางอารมณ์ (Emotional support) คือ การแสดงออกที่ทำให้บุคคลรู้สึกว่า เขาได้รับการดูแลความรู้สึกปลอดภัยและความสบายใจ 2) ให้การสนับสนุนทางสังคม (Social integration or Network Support) คือ การแสดงออกที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกว่า เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มสังคม มีสัมพันธภาพที่ดี 3) ให้การสนับสนุนด้านการยอมรับนับถือ (Esteem support) คือ การแสดงออกที่ทำให้บุคคลเชื่อถือว่า ตัวเขายังมีความสามารถ มีทักษะที่จะเผชิญกับเหตุการณ์ต่างๆ ได้ 4) ให้การสนับสนุนด้านวัตถุ (Tangible aid) คือ การให้ความช่วยเหลือด้านวัตถุ สิ่งของ เครื่องใช้ เงินทอง ความช่วยเหลือด้านร่างกาย และ 5) ให้การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร (Informational support) คือ การให้คำแนะนำ ชี้แนะ เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาที่เขาเผชิญอยู่

แนวคิดการสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้างาน เป็นการสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน การให้ข้อมูลป้อนกลับในการปรับปรุงงาน รวมถึง การให้คำปรึกษาแก่ลูกน้องเมื่อลูกน้องพบปัญหาในการทำงาน ซึ่งผู้ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า มักจะเป็นผู้ที่มียุติกรรมการทำงานที่ดี อีกทั้ง ยังเป็นแรงเสริมในการปฏิบัติงาน ทั้งทางด้านอารมณ์และจิตใจ (ดุจเดือน พันธุมนาวิน, 2550)

ทิลเดน (Tilden, 1985: 199) แบ่งการสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้างาน ออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. การสนับสนุนด้านอารมณ์ (Emotional support) หมายถึง ความผูกพัน ความอบอุ่นใจ และความรู้สึกเชื่อมั่นและไว้วางใจ
2. การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร (Information support) เป็นการให้คำแนะนำในการแก้ไขปัญหา หรือการให้ข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับพฤติกรรมและการกระทำของบุคคล
3. การสนับสนุนด้านสิ่งของ (Tangible support) เป็นการให้ความช่วยเหลือในด้านสิ่งของ เงินทอง หรือบริการ

ต่อมา จากอบสัน (Jacobson. 1986) กล่าวว่า การสนับสนุนจากหัวหน้างาน แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. การสนับสนุนทางสังคมด้านอารมณ์ (Emotional Support) หมายถึง เป็นพฤติกรรมที่ทำให้บุคคลรู้สึกสบายใจ เชื่อว่า ตนเองได้รับการยกย่อง เคารพนับถือและความรัก รวมทั้ง อาจได้รับการเอาใจใส่ และให้ความมั่นใจ

2. การสนับสนุนทางสังคมด้านสติปัญญา (Cognitive Support) หมายถึง การให้ข้อมูลข่าวสาร คำแนะนำ ที่ช่วยให้บุคคลได้เข้าใจในสิ่งต่างๆ จนสามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงในชีวิตได้

3. การสนับสนุนด้านสิ่งของ (Material Support) หมายถึง การช่วยเหลือด้วยสิ่งของและบริการต่างๆ ที่ช่วยแก้ไขปัญหของพนักงานได้

นันทิยา สีมพันธ์ (2555) แบ่งการสนับสนุนจากหัวหน้างาน ออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. การสนับสนุนทางด้านอารมณ์ เช่น ให้กำลังใจในการทำงาน การยอมรับความคิดเห็นหรือการกระทำของลูกน้อง แสดงความเห็นอกเห็นใจลูกน้องเมื่อทำงานหนัก หรือพบปัญหาในการทำงาน เป็นต้น

2. การสนับสนุนทางด้านข้อมูลข่าวสาร เช่น ให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการทำงานแก่ลูกน้อง ให้ข้อมูลย้อนกลับในการปรับปรุงการทำงานของลูกน้อง สอนงานแก่ลูกน้อง ให้คำปรึกษาเมื่อลูกน้องพบปัญหาในการทำงาน เป็นต้น

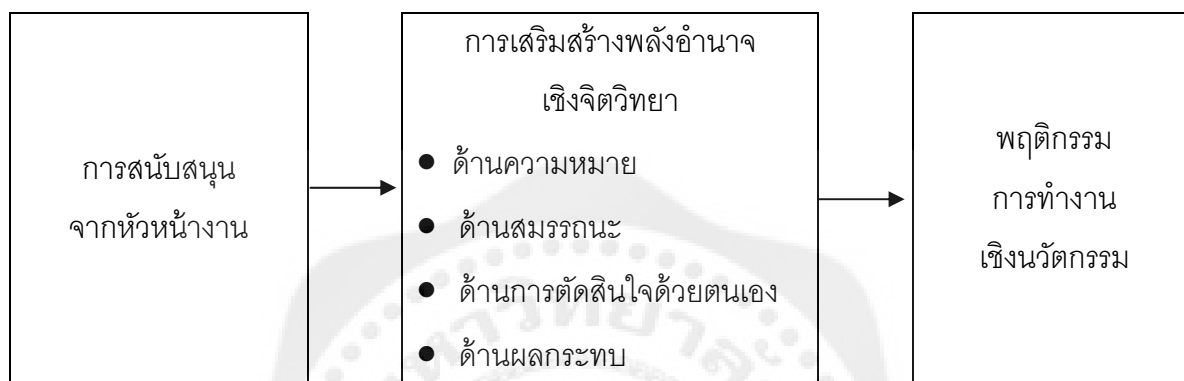
3. การสนับสนุนด้านวัสดุอุปกรณ์รวมทั้ง ทรัพยากร งบประมาณ และแรงงาน เช่น จัดหา งบประมาณให้เพียงพอกับการทำงาน ช่วยลูกน้องในการทำงาน จัดหาวัสดุอุปกรณ์ ครุภัณฑ์ หรือเครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นและเอื้ออำนวยความสะดวกในการทำงานของลูกน้อง เป็นต้น ทั้งนี้ เพื่อเป็นการเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน เพิ่มคุณภาพชีวิต เพื่อผลการปฏิบัติงาน หรือเพิ่มประสิทธิผลในการทำงานของลูกน้อง

สำหรับงานวิจัยนี้ ได้เลือกใช้องค์ประกอบของการสนับสนุนจากหัวหน้างาน ตามแนวคิดของทิลเดน (Tilden. 1985) ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ประกอบด้วย การสนับสนุนทางสังคมด้านอารมณ์ การสนับสนุนทางสังคมด้านข้อมูลข่าวสาร และการสนับสนุนด้านสิ่งของมาใช้ในงานวิจัย

สำหรับการสนับสนุนจากหัวหน้างานที่ส่งผลต่อการทำงาน พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน จะปรับความสัมพันธ์ในบริบทความตั้งใจของพนักงานในการทำงานเชิงนวัตกรรม เมื่อพนักงานรับรู้หัวหน้าของเขาตอบสนองต่อนวัตกรรมที่พนักงานคิด ให้การสนับสนุน แสดงออกซึ่งการเคารพในความคิดนั้น ย่อมกระตุ้นให้มีการพัฒนาและทำให้ความคิดใหม่ให้เป็นจริง (Janssen. 2005) ช่วยให้พฤติกรรมที่เป็นการฝึกหัดของพนักงาน ได้รับการนำไปใช้ จนเป็นทักษะการเรียนรู้ในงาน

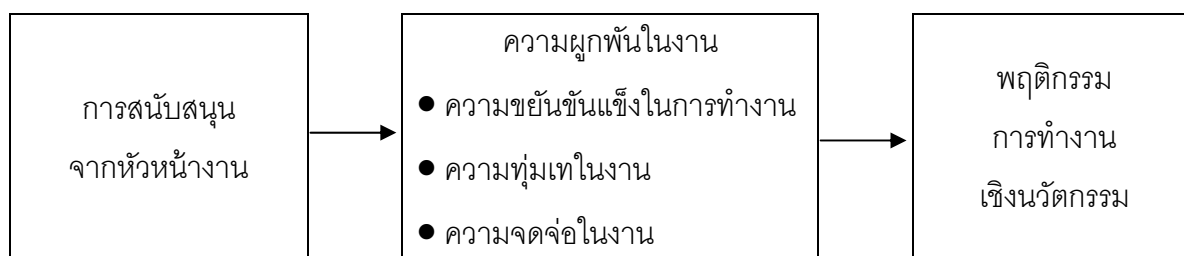
(Russ-Eft. 2002) ช่วยปรับปรุงผลการปฏิบัติงานของพนักงาน (Garavaglia. 1993; Karatepe; et al.. 2006) และช่วยให้พนักงานได้ใช้ทักษะการเรียนรู้ใหม่ๆ ในงาน (Clarke. 2002)

ซิงค์ (Singh. 2016) ได้เสนอแบบจำลองที่แสดงให้เห็นว่า การสนับสนุนจากหัวหน้างาน ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม โดยผ่านการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา ดังแสดงตามภาพประกอบ 12



ภาพประกอบ 12 แสดงแบบจำลองของตัวแปรการสนับสนุนจากหัวหน้างาน ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม โดยมีการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยาเป็นตัวแปรคั่นกลาง

จะเห็นได้ว่า การสนับสนุนจากหัวหน้างาน ส่งผลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยาที่เป็นตัวแปรคั่นกลาง ดังที่พบในงานวิจัยของโจเซ (Jose. 2015) และพบว่า ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงาน (Yuan; & Woodman. 2010; Anderson; et al. 2014; Chen, Li; & Leung. 2016) นอกจากนี้ คามาดี และชาวเบิร์ค (Carmeli; & Schaubroeck. 2007) ได้เสนอแบบจำลองที่แสดงให้เห็นว่า การสนับสนุนจากหัวหน้างาน ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม โดยผ่านความผูกพันในงาน ดังแสดงตามภาพประกอบ 13



ภาพประกอบ 13 แสดงแบบจำลองของตัวแปรการสนับสนุนจากหัวหน้างาน ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม โดยมีความผูกพันในงาน เป็นตัวแปรคั่นกลาง

จะเห็นได้ว่า การสนับสนุนจากหัวหน้างาน ส่งผลต่อความผูกพันในงานที่เป็นตัวแปรคั่นกลาง ดังที่พบในงานวิจัยของนิซูล่า และงานวิจัยของไซลัน เซลิก และอัมแฮนด์ (Nisula. 2013; Ceylan, Celik; & Emhan. 2015) และพบว่า ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงาน (Tierney. 2009; Anderson; et al.. 2014) โดยพนักงานที่รับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้า มักรู้สึกผูกพันที่จะต้องตอบสนองต่อความชื่นชอบและความเมตตาของหัวหน้า โดยให้ความช่วยเหลือหัวหน้า เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด (Eisenberger; et al.. 2002) ทั้งนี้ การสนับสนุนจากหัวหน้างาน นำไปสู่การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน ซึ่งหมายความว่า พนักงานที่รับรู้ถึงความยุติธรรมในการจูงใจของหัวหน้างาน เพื่อความพยายามในการทำงานของพนักงาน จะตอบสนองต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงานมากขึ้นด้วย (Tierney, Farmer; & Graen. 1999)

7.3 การวัดการสนับสนุนจากหัวหน้างาน

นักวิชาการได้วัดการสนับสนุนจากหัวหน้างาน โดยการสร้างและพัฒนาแบบวัด โดยเริ่มจากแบบวัดของ คาแพลน และคณะ (Caplan; et al. 1975) โดยวัดการสนับสนุนด้านอารมณ์ และการสนับสนุนด้านเครื่องมือ โดยมีข้อคำถาม จำนวน 10 ข้อ และเป็นแบบมาตรประเมินค่า 5 ระดับ โดยมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .91 ต่อมา คาราเซค (Karasek. 1985) ได้สร้างแบบวัดการสนับสนุนจากหัวหน้างาน โดยมีข้อคำถามจำนวน 22 ข้อ เป็นแบบมาตรประเมินค่า 5 ระดับ โดยมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .89 ซึ่งต่อมา บารุชเฟลด์แมนและคณะ (Baruch-Feldman; et al. 2002) ได้นำแบบวัดของคาราเซคมาปรับปรุง เป็นแบบมาตรประเมินค่า 5 ระดับ โดยมีข้อคำถามจำนวน 10 ข้อ และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .87 ต่อมา ซาวเดอร์ เชฟพาร์ด ไนท์ และรอต (Saunders, Sheppard, Knight; & Roth. 1992) ได้สร้างแบบวัดเป็นแบบมาตรประเมินค่า 7 ระดับ โดยมีข้อคำถามจำนวน 9 ข้อ และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .95 ซึ่งต่อมา แจนเซน (Janssen. 2005) ได้นำแบบวัดของซาวเดอร์ เชฟพาร์ด ไนท์ และรอต มาพัฒนา โดยมีข้อคำถาม จำนวน 7 ข้อ และเป็นแบบมาตรประเมินค่า 7 ระดับ และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .95 ต่อมาไอเซนเบอร์เกอร์และคณะ (Eisenberger; et al.. 2002) ได้สร้างแบบวัดการสนับสนุนจากหัวหน้างาน โดยมีข้อคำถาม จำนวน 8 ข้อ เป็นแบบมาตรประเมินค่า 5 ระดับ โดยมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .83 สำหรับแบบวัดของเคียนโต (Kianto. 2008) ได้ใช้ชุดแบบวัดของ ORCI ซึ่งมีข้อคำถาม จำนวน 5 ข้อ และเป็นแบบมาตรประเมินค่า 7 ระดับ โดยมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .88 ทั้งนี้ แบบวัดการสนับสนุนจากหัวหน้างานที่พบในงานวิจัยของไทย เช่น แบบวัดของชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2558) เป็นแบบประเมินค่า 5 ระดับ โดยปรับปรุงตามแนวคิดของ Eisenberger; et al.. 2002) จำนวน 3 ข้อ โดยมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .82 และแบบวัดของกัลยา สว่างคง (2559) มีข้อคำถาม 10 ข้อ เป็นแบบมาตรประเมินค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .91

7.4 งานวิจัย

นักวิชาการได้ทำวิจัยหาความสัมพันธ์การสนับสนุนจากหัวหน้างานกับตัวแปรต่างๆ เช่น งานวิจัยของ บัลเลนไธน์และนัน (Ballentine; & Nunns. 1998) พบว่า ผู้ที่ได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างานมาก จะเป็นผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานมาก และการสนับสนุนของหัวหน้างาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน (Bond, Thompson, Galinsky; & Prottas. 2002; Greenberger, Goldberg, Hamill, O'Neill; & Payne. 1989; Shinn, Wong, Simko; & Ortiz-Torres, 1989; Thomas; & Ganster. 1995) รวมถึง การสนับสนุนจากหัวหน้างาน มีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานขององค์กร (Goussinsky. 2013; Swanberg; et al. 2011; Maung; & Chemsripong. 2014; Vera; et al.. 2016; Ahmed. 2016) ความผูกพันต่อองค์กร (Latif; & Gulzar. 2012; Nasuridin; & Mohd. 2013; Latif; & Sher. 2012) ความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน (Amabile; & Grysiewicz. 1989) โดยช่วยให้พนักงานแสดงความริเริ่มในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (Lubart. 2001; Zenasni, Besancon; & Lubart. 2008) นอกจากนี้ ยังพบงานวิจัยของบาลเลนไธน์และนัน (Ballentine; & Nunns. 1998) ที่พบความสัมพันธ์ของการสนับสนุนจากหัวหน้างาน กับการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-efficacy) นอกจากนี้ ยังพบว่า การสนับสนุนของหัวหน้างาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และบรรยากาศในการทำงาน (Lin et al.. 2015) รวมถึง พบการสนับสนุนของหัวหน้างาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมของงานวิจัย คือพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม (Scott; & Bruce. 1994; Oldham; & Cumming. 1996; Janssen. 2005; Amabile; & Mueller. 2009; Tierney. 2009; Yuan; & Woodman. 2010; Anderson; et al.. 2014; Chen, Li; & Leung. 2016)

สำหรับการสนับสนุนของหัวหน้างาน พบว่า มีอิทธิพลต่อการให้ความร่วมมือในการทำงานของพนักงาน ดังงานวิจัยของ เมวิกา รุ่งฉัตร และมานพ ชูนิล (2556) และพบว่า การสนับสนุนของหัวหน้างาน มีอิทธิพลต่อความสามารถในการทำงาน (Sugimura; & Theriault. 2010) และพบว่า การสนับสนุนของหัวหน้างาน เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันในงาน (Yragui. 2008) โดยส่งผลให้เพิ่มระดับความผูกพันในงาน และส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมด้วย (Carmeli; & Schaubroeck. 2007)

อนึ่ง พบหลักฐานงานวิจัยที่แสดงว่า การสนับสนุนจากหัวหน้างาน เป็นปัจจัยเชิงสาเหตุของความผูกพันในงาน (Burns. 2016; Poulsen et al. 2016) นอกจากนี้ การสนับสนุนจากหัวหน้างาน ยังเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ผ่านเงื่อนไขทางจิต (การเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา) ซึ่งเป็นเงื่อนไขที่ส่งผลต่อความผูกพันในงาน และนำไปสู่การทำงานเชิงนวัตกรรม (Kahn. 1990)

สำหรับความสัมพันธ์ทางอ้อมของตัวแปรการสนับสนุนจากหัวหน้างานกับพฤติกรรมต่างๆ พบงานวิจัยของ ลิว (Liu. 2010) ซึ่งพบว่า การสนับสนุนจากหัวหน้างาน ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรม ผ่านการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา ส่วนงานวิจัยของดะเวเยอร์ (Dwyer. 2014) พบว่า การสนับสนุนจากหัวหน้างานส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ ผ่านการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา ต่อมา งานวิจัยของซิงค์ (Singh. 2016) แสดงให้เห็นว่า การสนับสนุนจากหัวหน้างาน ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ผ่านการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา

จากการทบทวนวรรณกรรมการสนับสนุนจากหัวหน้างาน แสดงให้เห็นว่า การสนับสนุนจากหัวหน้างาน ส่งผลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา (Burns. 2016; Poulsen; et al. 2016) และส่งผลต่อตัวแปรตามของงานวิจัย คือพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ผู้วิจัยได้เลือกใช้แนวคิดตามแบบจำลองของซิงค์ (Singh. 2016) ที่แสดงให้เห็นว่า การสนับสนุนจากหัวหน้างานส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม โดยผ่านตัวแปรคั่นกลางการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา และแบบจำลองของคาร์มาลีและชาวเบิร์ต (Carmeli; & Schaubroeck. 2007) ที่แสดงให้เห็นว่า การสนับสนุนจากหัวหน้างานส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม โดยผ่านตัวแปรคั่นกลางความผูกพันในงาน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงคาดว่า การสนับสนุนจากหัวหน้างานส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม โดยผ่านตัวแปรคั่นกลางการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยาและความผูกพันในงาน โดยเลือกใช้แบบวัดของแจนเซน (Janssen. 2005) ซึ่งมีการพัฒนาแบบวัดเป็นแบบมาตรประเมินรวมค่า 7 ระดับ มีข้อคำถามจำนวน 7 ข้อ และมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .95 ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นสูงกว่าแบบวัดอื่น มาปรับใช้ในการสร้างแบบวัดของงานวิจัย

8. การวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method)

จากรากฐานเชิงปรัชญาที่ต่างกันของสองสำนักความคิด คือ ปฏิฐานนิยม กับ ปราบกฏการณ์นิยม ทำให้เกิดการวิจัยสองแขนง คือการวิจัยเชิงปริมาณกับการวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งมีวิธีคิดและวิธีการแตกต่างกัน ท่ามกลางกระแสการโต้แย้งทางความคิดระหว่างนักวิจัยสองแขนง (Greene, Caracelli; & Graham. 1989) ในช่วงปลายปี ค.ศ. 1950 การวิจัยทางจิตวิทยาเน้นใช้วิธีเชิงคุณภาพมาก่อนเป็นส่วนใหญ่ จนถึงหลังปี ค.ศ. 1960 วิธีการวัดเชิงปริมาณมีความก้าวหน้ามากขึ้น จึงเป็นที่นิยมมากจนถึงปัจจุบัน และนับแต่นั้นมา วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ และวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ จึงปรากฏควบคู่กัน โดยในระยะหลัง มีแนวโน้มที่ชัดเจนขึ้นในการยอมรับข้อดี-ข้อจำกัดของแต่ละแนวทาง และเริ่มกล่าวถึงการผสมวิธีการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพอย่างเป็นรูปธรรมมากขึ้น ดังเช่น การวิจัยเชิงประเมิน (Evaluation Research) ซึ่งเน้นความสำคัญของการได้ข้อมูลหลายด้านที่มีความครอบคลุมเพื่อใช้ในการตัดสินใจ (Creswell. 1994)

8.1 วิธีวิทยาของการวิจัยผลงานวิธี (Methodology)

การวิจัยผลงานวิธี เป็นแบบของการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวิธีวิทยา (Methodology) ได้แก่ ข้อตกลงทางปรัชญาที่เป็นตัวกำหนดทิศทางของการเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล และวิธีการ (Method) ซึ่งมุ่งเน้นกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล ดังนั้น การวิจัยผลงานวิธี จึงเป็นแบบของการวิจัยที่ก่อให้เกิดความเข้าใจต่อปัญหาการวิจัยได้ดีกว่าการใช้วิธีวิทยา และวิธีการวิจัยอย่างใดอย่างหนึ่ง (Creswell; & Plano Clark. 2007)

แม้ว่าปัจจุบัน จะมีแนวโน้มที่ดีขึ้นสำหรับการใช้กลยุทธ์การวิจัยผลงานวิธี แต่การใช้แนวทางร่วมกันนี้ ยังคงเป็นประเด็นโต้แย้งในระหว่างกลุ่มนักวิจัย โดยที่คลาสเวล (Creswell, 1994) ได้แบ่งนักวิจัยออกเป็น 3 กลุ่ม

1. กลุ่มยึดระเบียบวิธี (Purists) ได้แก่ กลุ่มนักวิจัยซึ่งเห็นว่ากระบวนทัศน์ (Paradigm) กับวิธีการ (Methods) ไม่ควรใช้ร่วมกัน จึงยืนยันว่ากลุ่มปฏิฐานนิยมก็ควรใช้วิธีการเชิงปริมาณ และกลุ่มปรากฏการณ์นิยมก็ควรใช้วิธีการเชิงคุณภาพ

2. กลุ่มนักสถานการณ์ (Situationists) เป็นกลุ่มที่เห็นว่าในบางสถานการณ์ อาจใช้วิธีการเชิงปริมาณและวิธีการเชิงคุณภาพร่วมกันได้ แต่จะต้องไม่ใช่การวิจัยผลงานวิธีในเชิงรากฐานแนวคิดหรือกระบวนทัศน์ เพื่อให้การวิจัยมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

3. กลุ่มนักปฏิบัติ (Pragmatists) เป็นกลุ่มที่เห็นว่า การวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพเป็นเหมือนทางสองแพร่ง ซึ่งไม่ควรเป็นเช่นนั้น เพราะในการวิจัยหนึ่งๆ สามารถผสมผสานแนวทางทั้งกระบวนทัศน์และวิธีการ เพื่อใช้ข้อดีของแต่ละแนวทาง ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่องานวิจัยนั้นๆ

การวิจัยผลงานวิธี อยู่ภายใต้กระบวนทัศน์ปฏิบัตินิยม (Pragmatism) (Johnson. 2010) โดยกระบวนทัศน์นี้ มุ่งเน้นการแสวงหาความรู้ความจริงที่สามารถนำไปใช้ปฏิบัติได้ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ เกิดผลดีต่อการดำรงชีวิต โดยสามารถพิจารณาได้ 7 มิติ ดังนี้ (Teddlie; & Tashakkori. 2009)

1. ภาววิทยา หรือธรรมชาติของความจริง (Ontology) นักปฏิบัตินิยมเห็นด้วยกับนักปฏิฐานนิยมในเรื่องการดำรงอยู่ของความจริงที่เป็นอิสระจากจิตใจมนุษย์ ไม่ผันแปรไปตามการรับรู้ของบุคคล

2. ญาณวิทยา หรือ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้แสวงหาความรู้กับสิ่งที่ถูกรู้ (Epistemology) นักปฏิบัตินิยมเห็นว่า มีความต่อเนื่องระหว่างความเป็นวัตถุวิสัย (Objectivity) กับ ภาววิสัย (Subjectivity) มากกว่าการแบ่งออกเป็น 2 ขั้วอย่างชัดเจน โดยบางช่วงของการวิจัย นักวิจัยกับผู้ถูกวิจัย อาจต้องมีปฏิสัมพันธ์กันสูง เพื่อตอบคำถามการวิจัยที่กำหนดไว้อย่างซับซ้อน แต่ในบางช่วง อาจไม่ต้องการปฏิสัมพันธ์ใดๆ เช่น ช่วงการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

3. วิธีการที่ใช้ในการแสวงหาความรู้ความจริง (Method) นักปฏิบัตินิยมเชื่อว่า วิธีการเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพต่างมีประโยชน์ โดยการตัดสินใจเลือกวิธีการใด ขึ้นอยู่กับการตอบคำถามวิจัยในแต่ละข้อ และวัฏจักรของการวิจัยว่า อยู่ในช่วงของการให้เหตุผลแบบนิรนัย (Deductive) หรือว่า อุปนัย (Inductive)

4. บทบาทของค่านิยมในการวิจัย (Axiology) นักปฏิบัตินิยมเชื่อว่า ค่านิยมมีบทบาทสำคัญอย่างมากต่อการตัดสินใจเลือกหัวข้อวิจัย การกำหนดหน่วยวิเคราะห์ และตัวแปรที่ตอบสนองต่อความสนใจที่นักวิจัยคาดหวัง จึงมีผลต่อการดำเนินการวิจัยและสรุปผลการวิจัย

5. ความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย (Causality) นักปฏิบัตินิยมเชื่อว่า ความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลของปรากฏการณ์ทางสังคม เกิดขึ้นไม่คงที่ และเป็นการยากที่จะพิสูจน์ทดสอบได้ ดังนั้น จึงเป็นไปได้ยากที่จะอธิบายความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลโดยลำพัง แต่ควรเชื่อมโยงกับระบบค่านิยมและความเป็นจริงที่อยู่ใกล้ชิดนักวิจัย

6. ตรรกะ (Logic) นักปฏิบัตินิยม เชื่อว่า ไม่ช่วงใดก็ช่วงหนึ่งของการวิจัย ต้องตกอยู่ในวัฏจักรของการนิรนัยและการอุปนัย เพื่อตอบคำถามการวิจัยที่กำหนดไว้

7. सामัญการ (Generalization) นักปฏิบัตินิยมให้ความสำคัญกับความเที่ยงตรงภายนอก (External Validity) ที่ทำให้ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้ในวงกว้างได้ โดยคำนึงถึงองค์ความรู้หรือคำอธิบายสำหรับสถานการณ์ที่เฉพาะเจาะจงในรูปของสมมติฐานเชิงปฏิบัติการ ซึ่งทำให้สามารถถ่ายโอนผลการศึกษาลงไปยังบริบทอื่นๆ ภายใต้งื่อนไขที่กำหนด

8.2 การออกแบบงานวิจัยผสมผสานวิธี

การออกแบบวิจัยผสมผสานวิธี อยู่ที่ขั้นตอนการกำหนดความคิดรวบยอด โดยเริ่มต้นจากการตั้งคำถามการวิจัยเชิงคุณภาพที่ขึ้นต้นว่า “ทำไม” (Why) ที่มีต่อคำถามเชิงปริมาณในเรื่องเดียวกัน ซึ่งจะส่งผลต่อการใช้ระเบียบวิธีวิจัยมากกว่าหนึ่งวิธีการ หรือ เป็นการเคลื่อนย้ายระเบียบวิธี (Methodological Shift) หรือ การทำซ้ำ (Iteration) ทั้งนี้ คลาสเวลและฟาโน คลาก (Creswell; & Plano Clark, 2011: 69-104) ได้นำเสนอการออกแบบวิจัยแบบผสมผสานวิธีไว้ 6 รูปแบบ ดังนี้

1. การออกแบบวิจัยแบบคู่ขนานเข้าหากัน (The Convergent Parallel Design)

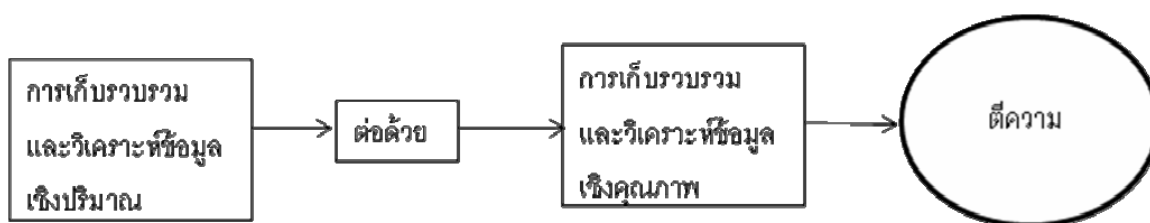
การออกแบบการวิจัยนี้ มีพื้นฐานมาจากระบวนทัศน์ของการวิจัยภายใต้แนวคิดทฤษฎีปฏิบัตินิยม ซึ่งเดิมเรียกรวมการออกแบบวิจัยแบบใช้สามเส้า (Triangulation Design) โดยเหตุที่ต้องเปลี่ยนชื่อ เพื่อป้องกันการสับสนกับการวิเคราะห์แบบสามเส้าของการวิจัยเชิงคุณภาพ การออกแบบการวิจัยรูปแบบนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อยืนยันความถูกต้องและความสอดคล้องกันของผลการวิจัยรวมถึง เปรียบเทียบความเหมือนและความแตกต่างระหว่างผลการวิจัยเชิงปริมาณและผลการวิจัยเชิง

คุณภาพในเรื่องเดียวกัน ทั้งนี้ก็วิจัยมีความเชื่อว่า การให้ความสำคัญเท่ากันในการเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ สามารถนำไปสู่ความเข้าใจต่อปัญหาการวิจัยได้เป็นอย่างดี ดังนั้น ผู้วิจัยจึงให้ความสำคัญกับการวิจัยเชิงปริมาณ และการวิจัยเชิงคุณภาพอย่างเท่าเทียมกัน โดยดำเนินการไปพร้อมๆ กัน แต่เป็นอิสระจากกัน จนกว่าจะวิเคราะห์ข้อมูลแต่ละวิธีการเสร็จสิ้นแล้วจึงนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลของทั้ง 2 วิธีการมาผสมผสานในขั้นตอนของการตีความผลการวิจัย



2. การออกแบบวิจัยแบบลำดับขั้นเชิงอธิบาย (The Explanatory Sequential Design)

การออกแบบการวิจัย มีพื้นฐานมาจากการผสมผสานกระบวนการทัศน์ของการวิจัยภายใต้แนวคิดหลังปฏิฐานนิยม (Postpositivism) และแนวคิดสรรค์สร้างนิยม (Constructivism) โดยเป็นการวิจัย 2 ช่วงเวลาที่เริ่มต้นจากการเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ เพื่อตอบคำถามการวิจัยที่กำหนดไว้ และนำผลการวิจัยในช่วงแรก ไปสู่การออกแบบวิจัยในช่วงที่ 2 คือ การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์เชิงคุณภาพ เพื่อตีความและช่วยสนับสนุนการอภิปรายผลการวิจัยเชิงปริมาณ ทั้งนี้ การออกแบบวิจัยแบบนี้ จะเป็นประโยชน์อย่างมาก เมื่อนักวิจัยต้องการศึกษาแนวโน้มหรือความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในเชิงปริมาณ โดยมีการนำข้อมูลเชิงคุณภาพมาอธิบายเพิ่มเติม ผลของข้อมูลเชิงปริมาณ



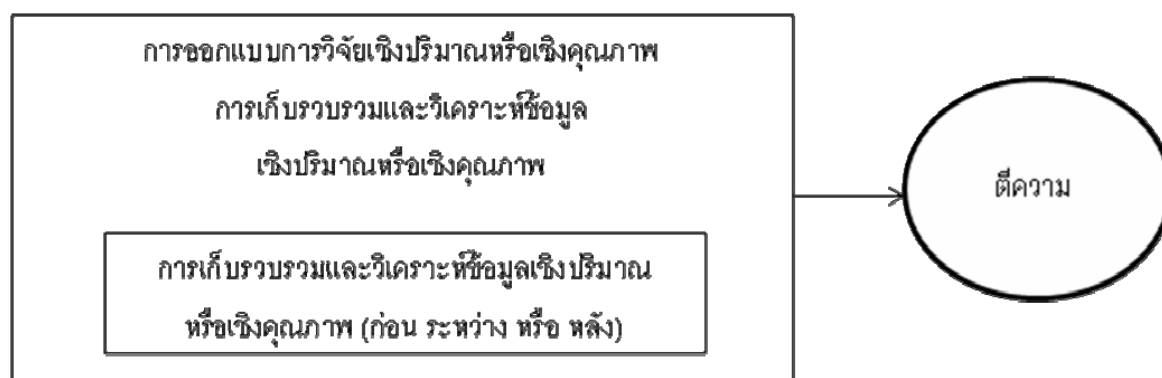
3. การออกแบบวิจัยแบบลำดับขั้นเชิงสำรวจ (The Exploratory Sequential Design)

การออกแบบการวิจัย มีพื้นฐานมาจากการผสมผสานกระบวนการขั้นตอนของการวิจัยภายใต้แนวคิดสรรค์สร้างนิยมและแนวคิดหลังปฏิฐานนิยม โดยการวิจัยรูปแบบนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินหรือทดสอบผลการวิจัยเชิงคุณภาพว่า สามารถอ้างอิงไปยังกลุ่มตัวอย่างหรือประชากรทั้งหมดได้เพียงใด โดยเหตุผลสำคัญของการใช้แบบวิจัยนี้ เนื่องจาก นักวิจัยยังไม่สามารถระบุตัวแปรและกรอบแนวคิดทฤษฎีในการวิจัย หรือ ยังไม่มีเครื่องมือสำหรับวัดตัวแปร โดยการออกแบบการวิจัย แบ่งเป็น 2 ช่วง เริ่มต้นโดยการเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ เพื่อตอบคำถามการวิจัย ที่กำหนดไว้ และนำผลการวิจัยในช่วงแรก ไปสู่การออกแบบวิจัยในช่วงที่ 2 คือ การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ เพื่อทดสอบความเป็นสามัญการของข้อค้นพบ แล้วจึงตีความผลการวิจัยเชิงปริมาณที่มาจากการวิจัยเชิงคุณภาพ



4. การออกแบบวิจัยโดยการเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยให้ความสำคัญกับรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งเป็นหลัก (The Embedded Design)

การออกแบบการวิจัย มีพื้นฐานมาจากการผสมผสานกระบวนการขั้นตอนของการวิจัยภายใต้แนวคิดหลังปฏิฐานนิยม โดยการวิจัยรูปแบบนี้ นักวิจัยจะดำเนินการวิจัยโดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณหรือวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ รูปแบบใดรูปแบบหนึ่งเป็นหลัก และเพิ่มรูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณหรือการวิจัยเชิงคุณภาพเข้าไปในขั้นตอนก่อน ระหว่าง หรือ หลังการวิจัย โดยนักวิจัย คาดการณ์ว่า การตอบคำถามวิจัยการแต่ละข้อ จะต้องใช้ข้อมูลที่ต่างประเภทกัน ทำให้การออกแบบวิจัยโดยการเก็บรวบรวมข้อมูลเพียงรูปแบบเดียวไม่เพียงพอ และ เพื่อให้งานวิจัยเกิดความครบถ้วนสมบูรณ์ยิ่งขึ้น



5. การออกแบบวิจัยแบบเน้นการปฏิรูป (The Transformative Design)

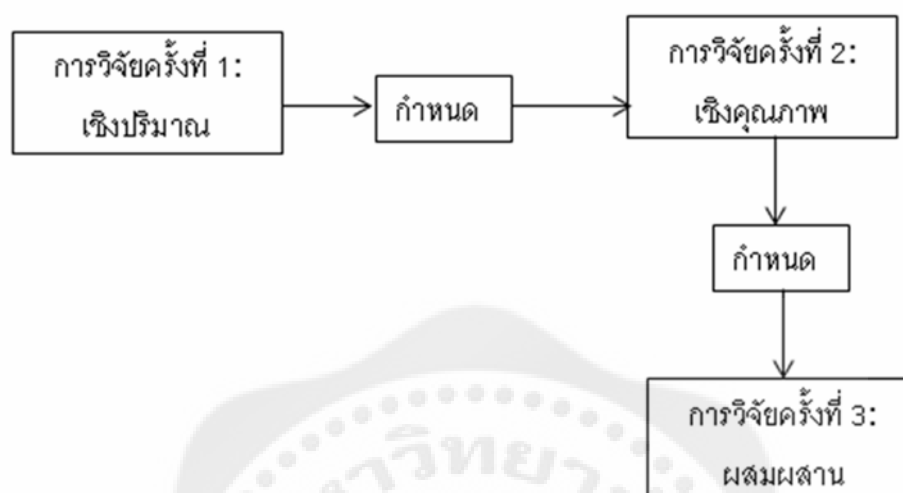
การออกแบบการวิจัย มีพื้นฐานมาจากกระบวนทัศน์ของการวิจัยภายใต้โลกทัศน์ของการมีส่วนร่วม (Participatory Worldview) ซึ่งเกิดจากความสนใจทางการเมืองที่มุ่งพัฒนาสังคมของกลุ่มคนชายขอบ หรือผู้ด้อยโอกาสต่างๆ ในสังคม (Marginalized Groups) โดยวัตถุประสงค์ของการทำวิจัยรูปแบบนี้ เป็นในเชิงอุดมการณ์มากกว่าในเชิงระเบียบวิธีการวิจัย เนื่องจาก นักวิจัยต้องการสร้างความยุติธรรมให้เกิดขึ้นในสังคม และแสดงให้เห็นถึงความไม่สมดุลของอำนาจที่เป็นอยู่ ดังนั้น เมื่อนักวิจัยต้องดำเนินการวิจัยร่วมกับกลุ่มดังกล่าว นักวิจัยจึงอาศัยกรอบทฤษฎีที่ยึดถือ เป็นตัวตัดสินใจว่าจะดำเนินการวิจัยวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ หรือวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพก่อน และจะผสมผสานกันอย่างไร เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงสภาพความเป็นอยู่ให้ดีขึ้นกว่าเดิม



6. การออกแบบวิจัยแบบหลายขั้นตอน (The Multiphase Design)

การออกแบบการวิจัยนี้มีพื้นฐานมาจากกระบวนทัศน์ของการวิจัยภายใต้แนวคิดที่หลากหลาย ทั้งแนวคิดปฏิบัตินิยม แนวคิดหลังปฏิฐานนิยม และแนวคิดสรรค์สร้างนิยม โดยแบบการวิจัยนี้นักวิจัยได้เชื่อมโยงการออกแบบวิจัยแบบคู่ขนานเข้าหากัน และวิธีการวิจัย 2 ช่วงเวลา ซึ่งแบบการวิจัยแบบผสมผสานวิธีการ จะออกมาในรูปแบบใด ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในโครงการ ทั้งนี้ โครงการประเมินผลขนาดใหญ่ที่ต้องดำเนินการระยะเวลายาวนานปี และมีขั้นตอนต่างๆ นับตั้งแต่การประเมินความจำเป็น การศึกษาความเป็นไปได้ของโครงการ การพัฒนาโครงการ และการประเมินผล

โครงการ จะมีคำถามวิจัยที่กำหนดขึ้นเป็นจำนวนมาก จึงมีความจำเป็นที่จะต้องใช้การออกแบบวิจัยในลักษณะนี้



8.3 วัตถุประสงค์ของการใช้การวิจัยผสมผสานวิธี

กรีน ซาลาเซลลี และเกรแฮม (Green, Caracelli and Graham. 1989) ได้ทำการสังเคราะห์งานวิจัยเชิงปริมาณทางการศึกษา จำนวน 57 เรื่องที่วิจัยในช่วงปี ค.ศ. 1980-1988 พบงานวิจัย ใช้วิธีการวิจัยผสมผสานวิธีทั้งสิ้น โดยมีวัตถุประสงค์ของการใช้วิธีการวิจัยผสมผสานวิธี ดังนี้ 1) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของข้อมูล ซึ่งเป็นการใช้เทคนิคสามเส้า ตามความหมายดั้งเดิม 2) เพื่อศึกษาแง่มุมต่างๆ ให้ได้ข้อมูลเสริมกันในภาพรวม 3) เพื่อขยายขอบเขตความกว้างและความลึกของงานวิจัย 4) เพื่อใช้ข้อมูลงานวิจัยอย่างต่อเนื่องเป็นลำดับ และ 5) เพื่อค้นหาความขัดแย้งของข้อค้นพบที่อาจมีและประเด็นใหม่ที่น่าสนใจ ที่ผู้วิจัยไม่คาดคิดมาก่อน ทั้งนี้ การวิจัยผสมผสานวิธียังเหมาะสมกับสถานการณ์ในการวิจัย ดังนี้ 1) เมื่อต้องการทำการวิจัยเชิงประเมิน เพื่อศึกษาผลกระทบของวิธีการหรือโครงการใด เพื่อนำไปใช้เป็นปัจจัยสำคัญในการตัดสินใจของผู้บริหาร หรือผู้ที่เกี่ยวข้องในโครงการสำคัญ ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยข้อมูลจากหลายแหล่ง และหลากหลายแง่มุมเพื่อให้ได้ข้อมูลที่เที่ยงตรง 2) เมื่อต้องการทำวิจัยในประเด็นหรือสถานการณ์ที่ซับซ้อน ซึ่งการมองจากจุดเดียว จะทำให้สรุปได้เพียงส่วนหนึ่งของประเด็นหรือสถานการณ์ อันอาจจะทำให้นักวิจัยตีความคลาดเคลื่อนได้ กรณีนี้ จะเห็นได้ชัดในการวิจัยเชิงทดลองในห้องเรียนที่มักจะมีการเปรียบเทียบ treatment โดยมีการวัดผลก่อนและหลังการทดลอง โดยหากใช้การศึกษาหลายวิธี เช่น การสังเกตพฤติกรรม การสัมภาษณ์พูดคุยกับผู้เรียน การศึกษาภูมิหลังของผู้เรียน เป็นต้น ก็จะทำให้นักวิจัยอธิบายได้ชัดเจนว่า ทำไม treatment ใด จึงได้ผลหรือไม่ได้ผล โดยมีข้อมูลจริงสนับสนุน 3) เมื่อต้องการหาคำตอบในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ที่เป็น

ประเด็นโต้แย้งในสังคม หรือในวงการวิชาชีพ ซึ่งผลการวิจัย อาจจะใช้เป็นข้อบ่งชี้ หรือนำไปสู่ข้อยุติในประเด็นความขัดแย้งนั้นๆ ได้ โดยหากใช้แนวการวิจัยผสานวิธีโดยใช้มุมมองของนักวิจัย และ สาขาความรู้ที่หลากหลาย และเก็บข้อมูลหลากหลายประเภทหลายระดับ จะช่วยตอบคำถามได้อย่างครอบคลุมมากขึ้น ทั้งในเชิงนิเวศวิทยา เศรษฐกิจ และสังคม เป็นต้น และ 4) เมื่อผู้วิจัยไม่แน่ใจว่า การอิงวิธีการเดียวจะได้ข้อมูลที่แท้จริง เนื่องจาก ผู้ให้ข้อมูลอาจปิดบัง หรือให้คำตอบผิวเผิน ในกรณีเช่นนี้ มักพบในการวิจัยเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกของผู้ให้ข้อมูล โดยหากใช้วิธีการวิจัยผสานวิธี ศึกษาทั้งจากการสำรวจ และการสังเกตเฉพาะกรณีในสถานการณ์จริง จะช่วยเสริมและยืนยันข้อมูล ให้สมบูรณ์มากขึ้น

8.4 ประโยชน์ของการวิจัยผสานวิธี

การวิจัยผสานวิธีช่วยแก้ข้อจำกัดของการวิจัยด้วยวิธีการเดียวใน 2 ประเด็น 1) เรื่อง อคติ (Bias) โดยการวิจัยผสานวิธี ช่วยเสริมความมั่นใจให้แก่ นักวิจัย คล้ายการทำวิจัยซ้ำ (Replication Research) ที่ใช้ในการวิจัยเชิงทดลอง แต่ในกรณีนี้ จะเป็นการนำข้อมูลมาเสริมหรือยืนยันซึ่งกัน และกันในการวิจัยคราวเดียว โดยเดนซิน (Denzin, 1970) ได้ชี้ให้เห็นคุณค่าของวิธีการ Triangulation ว่า ช่วยให้นักวิจัยขจัดอคติภายใน (Intrinsic Bias) ของการสรุปผลการวิจัยที่อาจเกิดขึ้นจากการใช้วิธีการเดียว ผู้วิจัย/เก็บข้อมูลคนเดียว หรือการใช้มุมมองจากรากฐาน แนวคิดทฤษฎีเดียว และ 2) ช่วยขจัดความยึดมั่นในวิธีการของผู้วิจัย เนื่องจาก นักวิจัยจำนวนไม่น้อย ยึดติดกับวิธีการวิจัยของตนอย่างเหนียวแน่นและปฏิเสธการวิจัยอื่นๆ โดยอาจเป็นเพราะความคุ้นเคย หรือประสบการณ์ที่ได้รับการฝึกฝนมา จนบางครั้งพบว่า นักวิจัยใช้เครื่องมือ วิธีการเก็บข้อมูลตามความเคยชินหรือตามความสะดวก มากกว่าเลือกใช้อย่างเหมาะสมตามเกณฑ์ที่ควรเป็น เช่น การใช้เครื่องมือวัดเจตคติที่มีใช้กันอย่างแพร่หลายในปัจจุบัน โดยหากผู้ใช้ไม่ระมัดระวังอย่างรอบคอบในเรื่องข้อจำกัดเชิงวัฒนธรรม (Culture-Bound) หรือข้อจำกัดในเชิงกาลเวลา (Time-Bound) อาจทำให้ผลการวิจัยมีความเที่ยงตรงลดลง

สำหรับงานวิจัยนี้ ได้เลือกใช้การออกแบบวิจัยโดยการเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยใช้การออกแบบวิจัยแบบลำดับขั้นเชิงอธิบาย (The Explanatory Sequential Design) ตามแนวทางของคลาสเวลและคลาค (Creswell; & Clark, 2011) โดยเป็นการวิจัย 2 ช่วงเวลาที่เริ่มต้นจากการเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ และนำไปสู่การออกแบบวิจัยในช่วงที่ 2 คือ การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์เชิงคุณภาพ เพื่อตีความและช่วยสนับสนุนการอภิปรายผลการวิจัยเชิงปริมาณ

9. การศึกษาเฉพาะกรณี (Case Study)

วิธีการศึกษาเฉพาะกรณี เป็นวิธีการวิจัยที่ออกแบบมาเพื่อศึกษา กรณีที่มีขอบเขตชัดเจน โดยความหมายของขอบเขตที่ชัดเจน คือกรณีที่น่ามาศึกษานั้น มีความสมบูรณ์ในตัวเอง ทั้งในแง่ของเนื้อหา เวลา และสถานที่หรือบริบท (Creswell. 1998) สำหรับ สเตค (Stake. 2000) กล่าวว่า การศึกษาเฉพาะกรณี ไม่ใช่วิธีการ เนื่องจากวิธีการที่ใช้นั้น ไม่ได้ต่างจากการวิจัยเชิงคุณภาพแบบอื่น แต่เป็นเรื่องของสิ่งที่จะถูกศึกษาหรือตัว case มากกว่า โดยอาศัยความสนใจในกรณีใดกรณีหนึ่ง เป็นหลัก และสิ่งที่ถูกศึกษา (case) ต้องมีลักษณะเจาะจง มีขอบเขตที่กำหนดได้ชัดเจน มีความสมบูรณ์ในตัวเอง ทั้งนี้ หัวใจสำคัญของการศึกษาเฉพาะกรณี อยู่ที่การศึกษาให้ได้ทั้งในแนวกว้างและแนวลึกของกรณีที่เลือกมาศึกษานั้นๆ ในทางปฏิบัติ คือ ใช้ข้อมูลหลายชนิด จากหลายแหล่ง ด้วยวิธีการหลายแบบในงานวิจัยเรื่องเดียวกัน (ชาย โพธิ์สิตา. 2552)

สเตค (Stake. 2000) จำแนกกรณีที่นักวิจัยเลือกมาศึกษาออกเป็น 3 ประเภท โดยใช้ความสนใจของนักวิจัย หรือจุดมุ่งหมายในการศึกษาเป็นเกณฑ์ ดังนี้

1. นักวิจัยเลือกศึกษากรณินั้น เพราะความสนใจอยากรู้ อยากทำความเข้าใจ อยากเปิดเผยรายละเอียดของกรณินั้น เป็นกรณีศึกษาเพื่อสนองความอยากรู้ในสิ่งนั้นเป็นหลัก แต่เป็นกรณี ที่น่ารู้ และสมบูรณ์ในตัวเอง เรียกว่า intrinsic cases

2. นักวิจัยเลือกกรณีมาศึกษา โดยเป็นตัวอย่าง หรือเป็นตัวแทนของกรณีอื่นๆ และนักวิจัยต้องการใช้กรณินั้น เพื่อสนับสนุนข้อสรุปหรือข้อโต้แย้งอย่างใดอย่างหนึ่ง เรียกว่า instrumental cases

3. นักวิจัยเลือกที่จะศึกษา instrumental cases หลายๆ กรณี เพื่อใช้สนับสนุนเรื่องเดียวกัน และเพื่อให้มีความชัดเจน รวมถึง เพื่อความมั่นใจในข้อสรุปที่ได้ เรียกว่า collective cases

แพทอน (Patton. 1990) กล่าวว่า กรณีที่ผู้วิจัยจะเลือกศึกษา ต้องเป็นกรณีที่สามารทำให้ข้อมูลได้มาก เป็นกรณีที่มีให้ผู้วิจัยเรียนรู้ได้มาก (information-rich cases) จนถึงขั้นที่ว่า แม้กรณีเดียวที่เลือกมาศึกษา ก็สามารถทำให้นักวิจัยทราบเกี่ยวกับกรณีอื่นๆ ที่ไม่ได้ถูกเลือกมาศึกษา ซึ่งเรียกว่าเป็น typical cases คือ กรณีที่เป็นแบบฉบับให้นักวิจัยเข้าใจเรื่องของคนกลุ่มนั้น หรือเรื่องประเภทนั้น ได้อย่างดี

9.1 รูปแบบการวิจัยแบบศึกษาเฉพาะกรณี

การวิจัยแบบกรณีศึกษา สามารถศึกษาได้ 3 รูปแบบ และอาจใช้ทั้งรูปแบบเชิงพรรณนาและเชิงวิเคราะห์เพื่อมุ่งหาคำอธิบายในเวลาเดียวกันได้ (Yin, 1993) โดยทั้ง 3 รูปแบบ ประกอบด้วย

1. ศึกษาเชิงพรรณนา (descriptive) เป็นกรณีศึกษาที่มุ่งแสดงรายละเอียด พร้อมทั้งบริบทอย่างสมบูรณ์ของปรากฏการณ์ที่เลือกมาศึกษา โดยไม่เน้นการวิเคราะห์

2. ศึกษาแบบมุ่งการค้นหา (exploratory) เป็นกรณีศึกษาที่รู้จักและใช้กันแพร่หลาย เป็นลักษณะการวิจัยนำร่อง เพื่อนิยามมโนทัศน์ที่ยังไม่ชัดเจน หรือเพื่อสร้างสมมติฐานสำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ โดยวิธีการในลักษณะนี้ จะช่วยให้นักวิจัยมั่นใจว่าการวิจัยที่ตามมา สามารถจับประเด็นและตั้งคำถามได้อย่างถูกต้อง โดยข้อค้นพบของกรณีศึกษารูปแบบนี้ เป็นข้อค้นพบชั่วคราว เพื่อบอกการวิเคราะห์เจาะลึกมาเย็นย่น หรือปรับปรุง หลังจากได้ศึกษาในรายละเอียดแล้ว

3. ศึกษาแบบมุ่งหาคำอธิบาย (explanatory) กรณีศึกษาเชิงคุณภาพแบบนี้ มีประโยชน์สำหรับหาคำอธิบายให้กับข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษาเชิงปริมาณ ซึ่งข้อมูลเชิงปริมาณเอง ไม่สามารถให้คำอธิบายที่น่าพอใจได้ โดยไม่ได้มุ่งที่จะเปิดเผยหรือทำความเข้าใจปรากฏการณ์เพียงอย่างเดียว แต่เพื่อหาคำอธิบายที่อาจจะมียุ่ แต่ยังไม่เป็นที่พอใจ หรือ คำอธิบายที่ยังไม่เคยมีมาก่อน

สำหรับแนวคิดของ สเตค (Stake, 1995) วิธีดำเนินการวิจัยของการศึกษาเฉพาะกรณีส่วนใหญ่ จะคล้ายกับการวิจัยเชิงชาติพันธุ์วรรณา ดังนี้

1. การเลือกกรณีสำหรับการวิจัย ต้องเป็นกรณีที่มีขอบเขตชัดเจน สมบูรณ์ในตัวเอง ทั้งในแง่เนื้อหา เวลา และสถานที่ ใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง แต่ครอบคลุมเกี่ยวกับประเด็นที่ต้องการศึกษา สำหรับการศึกษที่ใช้หลายกรณี นักวิจัยอาจสร้างวิธีการเลือกตัวอย่างที่ค่อนข้างเป็นระบบขึ้นมาใช้เป็นการเฉพาะ มีการเลือกกรณีตัวอย่าง เพื่อให้ได้ลักษณะครอบคลุมประชากรที่หลากหลาย และเพื่อให้ผลการศึกษาไม่น่าหนักในการอธิบาย

2. รวบรวมข้อมูลที่หลากหลายเกี่ยวกับกรณีศึกษา ใช้เทคนิคหลายแบบในการรวบรวมข้อมูล เนื่องจาก จุดเด่นของกรณีศึกษาอยู่ที่การให้ภาพที่ชัดเจน และสมบูรณ์ของสิ่งที่ศึกษา จึงควรต้องได้ข้อมูลเชิงบริบทอย่างเพียงพอ ดังนั้น จึงอาจรวบรวมข้อมูลโดยการสังเกต สัมภาษณ์ ค้นหาจากเอกสาร หรือจากสื่อทัศนูปกรณ์อื่นๆ เช่นเดียวกับในการวิจัยเชิงคุณภาพทั่วไปด้วย

3. พรณนารายละเอียดของสิ่งที่ศึกษา โดยจำเป็นต้องพรณนารณีที่ศึกษาอย่างละเอียด เพื่อให้เห็นภาพอย่างชัดเจน และนำเสนอเรื่องราวของกรณีศึกษาอย่างมีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน ไม่ใช่เพียงแต่พรณนาหรือการเล่าเรื่อง โดยปราศจากจุดมุ่งหมาย

4. วิเคราะห์และตีความข้อมูล ใช้หลักและวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพทุกรูปแบบ (รวมทั้งแบบกรณีศึกษา) โดยวิธีการวิเคราะห์ที่ใช้จะต้องเหมาะสมกับลักษณะข้อมูล และต้องคำนึงถึงจุดมุ่งหมาย คำถามและวัตถุประสงค์ในการศึกษา รวมถึง บริบทของกรณี ที่ศึกษาด้วยเสมอ

9.2 การออกแบบการศึกษาเฉพาะกรณีเชิงคุณภาพ

การออกแบบการศึกษา เป็นการดำเนินงานในขั้นตอนเบื้องต้นก่อนทำการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีจุดมุ่งหมายสำคัญเพื่อจัดแผนปฏิบัติการอย่างคร่าวๆ สำหรับเป็นแนวทางในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยทั่วไปกิจกรรมในขั้นตอนนี้ ประกอบด้วย (กมลวรรณ คารมปราชญ์. 2553)

1. การกำหนดประเด็นคำถามการวิจัย การกำหนดประเด็นคำถามหลักของการวิจัย ไม่ควรมีมากเกินไป เพราะจะทำให้การสืบค้นหาคำตอบของคำถามการวิจัยแต่ละข้อ มีระดับความลุ่มลึกลดลง และอาจทำให้ยากต่อการมองเห็นความเชื่อมโยงระหว่างข้อมูลหลักฐานต่างๆ สำหรับใช้ตอบประเด็นคำถามการวิจัย รวมทั้งยากต่อการบูรณาการกับผลการศึกษาวิจัย

2. การกำหนดขอบเขต การเลือกกรณี และการเลือกตัวอย่าง การกำหนดขอบเขต อาจพิจารณาเงื่อนไขของสถานที่ (setting) และเงื่อนไขของเวลา (time) สำหรับการเลือกกรณีตัวอย่าง ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์และประเด็นคำถามการวิจัยของผู้วิจัยเป็นหลัก กรณีที่นักวิจัยจะเลือก ต้องเป็นกรณีที่สามารทำให้ข้อมูลได้มาก (information rich cases) กล่าวคือ ต้องเป็นกรณีที่ให้นักวิจัยเรียนรู้ได้มากเกี่ยวกับกับกรณีอื่นๆ ที่คล้ายกัน (ซึ่งไม่ได้ถูกเลือกมาศึกษา) มีการเลือกแบบเจาะจง เพื่อให้ได้กรณีที่เหมาะสมกับความต้องการและจุดมุ่งหมายของการศึกษา ความเหมาะสมของกรณีนี้ไม่ใช่เหมาะสมในแง่ความสะดวกสบายสำหรับนักวิจัย แต่เหมาะสมในแง่ที่เป็นกรณีที่สามารทำให้ข้อมูลได้มากและครอบคลุม

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูล ควรใช้เทคนิคหลายแบบ เนื่องจากจุดเด่นของกรณีศึกษาอยู่ที่การให้ภาพที่ชัดเจนและสมบูรณ์ของสิ่งที่ศึกษา ข้อมูลที่หลากหลายจึงเป็นสิ่งที่จำเป็น นักวิจัยอาจรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ประวัติชีวิต การสังเกตการณ์แบบมีส่วนร่วม การสัมภาษณ์เจาะลึก ค้นคว้าและทบทวนจากเอกสาร หรือจากสื่อทัศนูปกรณ์อื่นๆ และร่องรอยหลักฐานต่างๆ เช่นเดียวกับการวิจัยเชิงคุณภาพทั่วไป ข้อมูลอาจเป็นทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ และควรจะต้องเป็นข้อมูลที่ให้บริบทอย่างเพียงพอ ประหยัดเวลา ค่าใช้จ่าย และได้ข้อมูลหลักฐานที่มีความถูกต้อง เชื่อถือได้ ตรงตามจุดมุ่งหมาย และสอดคล้องกับประเด็นคำถามของการวิจัย ทั้งนี้ การตรวจสอบความถูกต้องเชื่อถือได้ (Trustworthy) ควรเริ่มต้นดำเนินการในระหว่างทำการเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล เช่น วิธีการเชื่อมโยงแบบสามเส้าด้วยการอาศัยแหล่งข้อมูลหลักฐานหลายแหล่ง ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลหลายวิธี เพื่อเชื่อมโยงและพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อมูลหลักฐานเหล่านั้นว่า มีความสมเหตุสมผล และนำไปสู่ผลสรุปตรงกันหรือไม่ เพียงใด

4. การวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิจัยรายกรณี หลักหรือแนวทางในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย 3 แนวทาง (Yin. 2003)

4.1 การฟังพาทฤษฎีในการอภิปรายแนวทางนี้ เป็นวิธีที่นิยมมากที่สุด เนื่องจาก ส่วนใหญ่แล้ว การวิจัยต่างๆ มักเริ่มต้นจากความต้องการที่จะทดสอบข้อเสนองานของทฤษฎี เห็นได้จากวัตถุประสงค์และการออกแบบการวิจัย จะเป็นไปโดยสอดคล้องกับข้อเสนอของทฤษฎีที่ผู้วิจัยสนใจ ทำให้คำถามการวิจัย การทบทวนวรรณกรรม และการตั้งสมมติฐานเป็นไปตามที่ทฤษฎีได้เสนอไว้

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยอาศัยการอธิบายที่ขัดแย้งกันกับทฤษฎีที่กำลังศึกษา วิธีการนี้เป็นวิธีที่มีความสัมพันธ์กับวิธีที่หนึ่ง กล่าวคือ ในข้อเสนอใดของทฤษฎีใด ทฤษฎีหนึ่งย่อมมีคำอธิบายที่อยู่ตรงข้ามหรือขัดแย้งกันเสมอ เช่น มีข้อเสนอของทฤษฎีหนึ่งกล่าวว่า X สัมพันธ์กับ Y ดังนั้น การอธิบายที่ขัดแย้งกับข้อเสนอของทฤษฎีก็คือ X ไม่มีความสัมพันธ์กับ Y นั่นเอง

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการพัฒนาคำอธิบายกรณีศึกษา วิธีการนี้มีผู้นิยมใช้น้อยที่สุด มักถูกนำมาใช้ เมื่อไม่สามารถใช้วิธีการวิเคราะห์สองวิธีข้างต้นนั้นได้แล้ว

สำหรับเทคนิคที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย

1. การเทียบเคียงรูปแบบ (pattern-matching) เป็นวิธีการนำข้อค้นพบจากการวิจัย ไปเทียบเคียงว่า มีความคล้ายคลึงกับสิ่งที่ได้คาดการณ์ไว้หรือไม่ ถ้าหากข้อค้นพบ มีความคล้ายคลึงกับสิ่งที่ได้คาดการณ์ไว้ (ที่อาจมาจากทฤษฎีหรือการอธิบายที่ขัดแย้งกับทฤษฎี) ก็จะทำให้เกิดความมั่นใจในการทดสอบทฤษฎี

2. การสร้างคำอธิบาย (explanation building) เป็นวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลของกรณีศึกษา วิธีการนี้เป็นส่วนหนึ่งของวิธีการเทียบเคียงรูปแบบแต่มีความยากมากกว่า ส่วนใหญ่นำไปใช้กับงานวิจัยเชิงบรรยาย โดยการอธิบายกรณีศึกษา ซึ่งมีเป้าหมายเพื่อการพัฒนาแนวคิดไปสู่การวิจัยขั้นต่อไปมากกว่าการสรุปสิ่งที่ได้ศึกษา

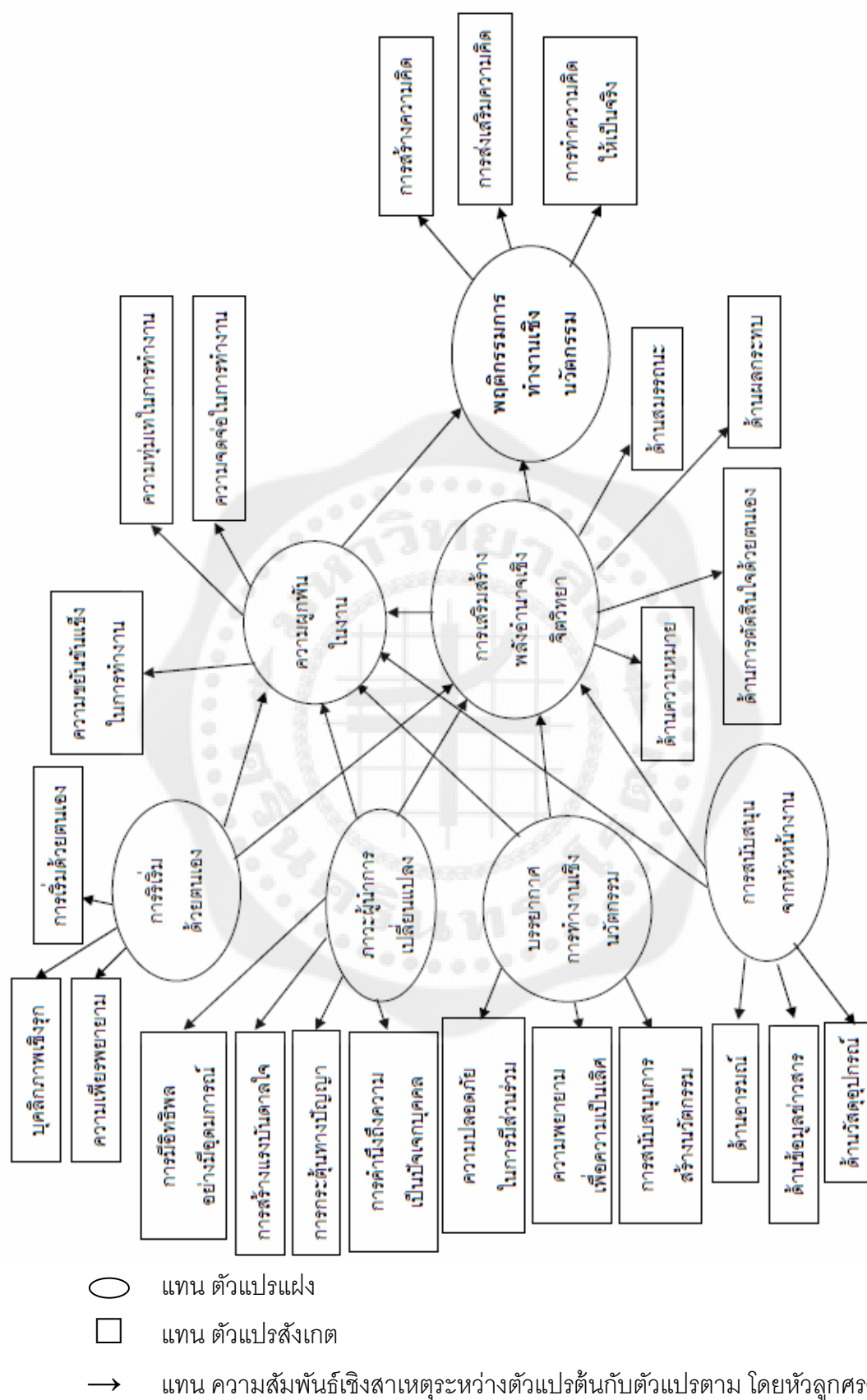
3. การวิเคราะห์ตามลำดับเวลา (time-series analysis) เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับผลกระทบหรือพัฒนาการของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือหลายสิ่งที่เกิดการเปลี่ยนแปลงในช่วง เวลาหนึ่ง รวมถึงการวิเคราะห์ข้อมูลในลักษณะที่แสดงถึงการปรับเปลี่ยนของสิ่งต่างๆ ซ้ำมช่วงเวลา

4. การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยแบบเชิงตรรกะ (program logic models) เป็นการวิเคราะห์ข้อมูล ที่นำมาใช้กับการประเมินกรณีศึกษา โดยตัวแบบเชิงตรรกะเป็นเหตุการณ์ที่ค้นพบจากการศึกษาว่าจะเกิดเหตุการณ์ที่เป็นสาเหตุ และเหตุการณ์ที่เป็นผลเข้าไปซ้ำมาจากหลายกรณีศึกษา กล่าวคือ ถ้ามีสิ่งกระตุ้นหนึ่งเกิดขึ้น (intervention) สิ่งกระตุ้นนั้นจะไปทำให้เกิดผลสะท้อนทันที (immediate outcomes) และทำให้เกิดผลขั้นกลาง (intermediate outcomes) และทำให้เกิดผลสุดท้าย (Ultimate outcomes) ซึ่งสถานการณ์เหล่านี้ จะเกิดขึ้นกับกรณีศึกษาหลายกรณีเหมือนกัน การวิเคราะห์ด้วยตัวแบบเชิงตรรกะมีหลายระดับ ประกอบด้วย ตัวแบบเชิงตรรกะระดับบุคคล ตัวแบบเชิงตรรกะระดับ

องค์การหรือหน่วยงาน ตัวแบบเชิงตรรกะระดับโครงการ โดยการนำตัวแบบเชิงตรรกะไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล จะต้องสอดคล้องกับหน่วยงานการวิเคราะห์ของงานวิจัยนั้นๆ

5. การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการสังเคราะห์ระหว่างกรณีศึกษาหลายกรณี วิธีการนี้ จะใช้ได้กับการวิจัยรายการกรณีศึกษาที่ออกแบบให้มีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกรณีศึกษามากกว่าหนึ่งกรณีศึกษา ข้อมูลที่วิเคราะห์แล้วมาเทียบเคียงกรอบแนวคิดเดียวกัน และได้ข้อสรุปว่าเรื่องที่ต้องการศึกษานั้น มีความสอดคล้องต้องกันในแต่ละกรณีศึกษาหรือไม่ การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการสังเคราะห์จากหลายกรณีศึกษา จะทำให้ได้ข้อสรุปที่มีความซับซ้อนและนำไป ใช้ได้กว้างกว่าการใช้กรณีศึกษาเพียงกรณีเดียว

สำหรับในส่วนนี้ เป็นการประมวลเอกสาร เพื่อเป็นพื้นฐานในการกำหนดตัวแปรและสมมติฐานในการวิจัยตามแนวพฤติกรรมศาสตร์ โดยมุ่งศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลด้านบุคคลหรือจิตลักษณะเดิมที่เป็นตัวบ่งชี้ หรือทำนายว่าจะเกิดพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม (ตัวแปรการริเริ่มด้วยตนเอง) ปัจจัยด้านลักษณะสถานการณ์หรือสิ่งแวดล้อม (ตัวแปรบรรยากาศการทำงานเชิงนวัตกรรม ตัวแปรการสนับสนุนจากหัวหน้างาน และตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง) รวมถึง ปัจจัยด้านจิตลักษณะตามสถานการณ์ (ตัวแปรการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา ตัวแปรความผูกพันในงาน) ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมที่เป็นตัวแปรตามของงานวิจัย คือ พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม โดยผู้วิจัยได้เลือกใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed-methods research) แบบลำดับขั้นเชิงอธิบาย (The Explanatory Sequential Design) ตามแนวคิดของเครสเวลล์ และพลาโน คลาก (Creswell; & Plano Clark. 2011: 69-104) ซึ่งผู้วิจัยได้แบ่งการวิจัยออกเป็น 2 ระยะ ระยะที่ 1 เป็นการเริ่มต้นจากวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อหาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม และนำตัวแปรที่มีค่าอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมสูงสุด นำไปสู่การอธิบายผลการวิจัยในระยะที่ 2 ซึ่งเป็นวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่ออธิบายปรากฏการณ์ในบริบทของงานวิจัย และนำไปสู่แนวทางการเสริมสร้างพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมให้กับพนักงานและองค์กรที่สนใจ ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดทฤษฎีหลัก เพื่ออธิบายพฤติกรรมในงานวิจัย ประกอบด้วย 1) ทฤษฎีการเรียนรู้ทางปัญญาสังคม (Social Cognitive Theory) เพื่ออธิบายพฤติกรรม โดยแสดงให้เห็นถึงปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (ความคิด ความรู้สึก ความคาดหวัง ความเชื่อ การรับรู้ตนเองเกี่ยวกับเป้าหมาย ความตั้งใจ) ที่สัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมและพฤติกรรม 2) แนวคิดพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม 3) แนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา 4) แนวคิดความผูกพันในงาน 5) แนวคิดการริเริ่มด้วยตนเอง 6) แนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 7) แนวคิดบรรยากาศการทำงานเชิงนวัตกรรม และ 8) แนวคิดการสนับสนุนจากหัวหน้างาน เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดตัวแปรตามแบบจำลองของงานวิจัย ดังภาพประกอบ 14



ภาพประกอบ 14 แบบจำลองปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม

จากภาพประกอบ เป็นการแสดงแบบจำลองสมมติฐานของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม โดยสมมติฐานนี้เกิดขึ้นจากกรอบแนวคิดที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและแนวคิดต่างๆ ที่ใช้ในงานวิจัย โดยผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

1. แบบจำลองสมมติฐานที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีสมมติฐานย่อยตามเส้นทางอิทธิพลของตัวแปรต่างๆ ดังนี้

- 1.1 ความผูกพันในงาน มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม
- 1.2 การเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม
- 1.3 การเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ผ่านความผูกพันในงาน
- 1.4 การริเริ่มด้วยตนเองมีอิทธิพลทางตรงต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา
- 1.5 การริเริ่มด้วยตนเองมีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อความผูกพันในงาน ผ่านการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา
- 1.6 การริเริ่มด้วยตนเองมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมได้ 3 เส้นทาง โดยเส้นทางที่ 1 ผ่านการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา เส้นทางที่ 2 ผ่านความผูกพันในงาน และเส้นทางที่ 3 ผ่านการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา และความผูกพันในงาน
- 1.7 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีอิทธิพลทางตรงต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา และความผูกพันในงาน
- 1.8 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา ผ่านความผูกพันในงาน
- 1.9 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมได้ 3 เส้นทาง โดยเส้นทางที่ 1 ผ่านการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา เส้นทางที่ 2 ผ่านความผูกพันในงาน และเส้นทางที่ 3 ผ่านการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา และความผูกพันในงาน
- 1.10 บรรยากาศการทำงานเชิงนวัตกรรมมีอิทธิพลทางตรงต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา
- 1.11 บรรยากาศการทำงานเชิงนวัตกรรมมีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา ผ่านความผูกพันในงาน
- 1.12 บรรยากาศการทำงานเชิงนวัตกรรม มีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมได้ 3 เส้นทาง โดยเส้นทางที่ 1 ผ่านการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา เส้นทางที่ 2 ผ่าน

ความผูกพันในงาน และเส้นทางที่ 3 ผ่านการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา และความผูกพันในงาน

1.13 การสนับสนุนจากหัวหน้างานมีอิทธิพลทางตรงต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา

1.14 การสนับสนุนจากหัวหน้างานมีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา ผ่านความผูกพันในงาน

1.15 การสนับสนุนจากหัวหน้างานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมได้ 3 เส้นทาง โดยเส้นทางที่ 1 ผ่านการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา เส้นทางที่ 2 ผ่านความผูกพันในงาน และเส้นทางที่ 3 ผ่านการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา และความผูกพันในงาน



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน เชิงนวัตกรรม และศึกษาแนวทางการเสริมสร้างพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงาน อุตสาหกรรมอาหารขนาดกลางและขนาดย่อม ซึ่งมีขั้นตอนในการดำเนินการศึกษาวิจัย ดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดกระทำข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูล

เนื่องจาก การทบทวนทฤษฎี/แนวคิด และงานวิจัยต่างๆ ช่วยอธิบายความสัมพันธ์ของโมเดล ต่างๆ ในการอธิบายปรากฏการณ์สังคม และเป็นประโยชน์ต่อการตั้งสมมติฐานงานวิจัย เมื่อ ผู้วิจัยต้องการนำไปตรวจสอบหรืออธิบายในบริบทย่อยที่ต้องการศึกษา โดยเฉพาะบริบท SMEs ของ ไทย ดังนั้น งานวิจัยนี้จึงจะใช้วิธีการวิจัยแบบผสมวิธี เริ่มงานวิจัยเชิงปริมาณในระยะที่ 1 โดยให้กลุ่ม ตัวอย่างตอบแบบสอบถามเพื่อวัดตัวแปรตามทฤษฎี และนำคำตอบที่ได้มาวิเคราะห์หาปัจจัยที่มี อิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม และดำเนินการวิจัยในระยะที่ 2 งานวิจัยเชิงคุณภาพ โดยมีรายละเอียดดังนี้

งานวิจัยระยะที่ 1: งานวิจัยเชิงปริมาณ

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานในอุตสาหกรรมอาหารขนาดกลางและขนาด ย่อมที่ได้รับรางวัล “สุดยอดนวัตกรรมเซเว่น อินโนเวชั่น อวอร์ดส์” (7 Innovation Awards) ซึ่งเป็น รางวัลที่มอบให้เฉพาะกับวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่มี โดยการพิจารณามอบรางวัลนี้ เป็น ความร่วมมือกันของ 10 องค์กรระดับประเทศ ได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการนโยบายวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรมแห่งชาติ (สวทน.), สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (สวทช.) , สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (สวทช.), สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (สนช.) , สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (ส.อ.ท.) , ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย, สำนักงาน

ปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, สมาคมบ่มเพาะธุรกิจและอุทยานวิทยา- ศาสตร์ไทย (Thai-BISPA) , หอการค้าไทยและสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย, สมาคมธนาคารไทย และสำนักส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (สสว.) ซึ่งแบ่งเป็น 2 ประเภทรางวัล 1) รางวัลนวัตกรรมประเภทที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อเศรษฐกิจ (จำนวน 21 โรงงาน) และ 2) รางวัลนวัตกรรมประเภทที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อเศรษฐกิจ (จำนวน 10 โรงงาน) รวมจำนวนโรงงานทั้งหมด 31 โรงงาน จำนวนพนักงาน 1,876 คน (ข้อมูลกรมโรงงานอุตสาหกรรม ณ เดือนพฤศจิกายน 2559)

1.2 การสุ่มตัวอย่าง

เนื่องจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พิจารณาถึงเรื่องการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างเชิงสาเหตุแบบมีตัวแปรแฝง (Causal Structural Models with Latent Variable) ซึ่งต้องกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างให้เหมาะสมกับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้กลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่มากพอ และเพื่อทำให้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้มีความมั่นใจในการทดสอบ ทำให้การประมาณค่าพารามิเตอร์ของประชากรมีความคงเส้นคงวา แม้ว่าการแจกแจงตัวแปร จะไม่เป็นโค้งปกติหลายตัวแปรก็ตาม (Multivariate normal distribution) (Bollen. 1989) โดยที่แฮร์และคณะ (Hair; et al. 2006) แนะนำขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมไว้ที่ 150-400 หน่วย และ ชูแมคเกอร์และโลแมกซ์ (Schumacker; & Lomax. 1996) แนะนำการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เกณฑ์ความเพียงพอในการวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้าง กล่าวคือ การวิเคราะห์ข้อมูลที่ควรมีขนาดกลุ่มตัวอย่างอย่างน้อย 10-20 คนต่อตัวแปรสังเกต 1 ตัวแปร รวมถึง แฮร์และคณะ (Hair et al.. 2010: 102) ได้กล่าวไว้ว่า การกำหนดกลุ่มตัวอย่างในระดับบุคคลสำหรับการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง ควรมีขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 10-20 เท่าของตัวแปรสังเกต ซึ่งงานวิจัยนี้มีตัวแปรสังเกตจำนวน 23 ตัวแปร ดังนั้น จึงควรมีขนาดตัวอย่าง ($20 \times 23 = 460$) และควรกำหนดขนาดตัวอย่างอย่างน้อย จำนวน 460 ตัวอย่าง

การได้มาของกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified sampling) โดยใช้ประเภทรางวัลเป็นชั้นภูมิ คือ จำนวน 2 ประเภทรางวัล คือ รางวัลนวัตกรรมประเภทที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อเศรษฐกิจ และรางวัลนวัตกรรมประเภทที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสังคม หน่วยในการสุ่ม คือ โรงงานที่ได้รับรางวัล โดยสุ่มมาร้อยละ 50 ของจำนวนโรงงานทั้งหมดในแต่ละประเภทรางวัล ในขั้นนี้ได้โรงงาน 15 แห่ง โดยแต่ละโรงงาน มีฝ่ายการผลิต (รวมฝ่ายจัดซื้อ) และฝ่ายการตลาด (รวมฝ่ายวิจัยและพัฒนา) ใช้เป็นหน่วยในการสุ่ม และด้วยจำนวนโรงงาน 15 แห่ง แต่ละ 2 ฝ่าย รวม 30 ฝ่าย และ

โดยที่พนักงานของฝ่ายผลิตที่มากกว่าฝ่ายการตลาด จึงสุ่มฝ่ายผลิตและฝ่ายการตลาดในอัตราส่วนประมาณ 3 ต่อ 1

ตาราง 1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างจากวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ

ประชากร	ประเภทรางวัล		รวม	เก็บได้จริง
	นวัตกรรมที่	นวัตกรรมที่		
	เป็นประโยชน์	เป็นประโยชน์		
	เศรษฐกิจ	สังคม		
	(21 แห่ง)	(10 แห่ง)		
1. โรงงาน (แห่ง)	10	5	15	14
2. แผนก (ฝ่าย)	20	10	30	28
3. พนักงาน (คน)	495	165	660	550

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลครั้งนี้ เป็นเครื่องมือวัดที่พัฒนามาจากแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับตัวแปรที่ศึกษา โดยผู้วิจัยจะได้นำมาปรับข้อความและมีการสร้างข้อคำถามขึ้นใหม่ ทั้งนี้ เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทและกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา โดยผู้วิจัยแบ่งแบบวัดออกเป็น 8 ส่วน ได้แก่

- ส่วนที่ 1 แบบวัดลักษณะทางชีวสังคมของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ส่วนที่ 2 แบบวัดตามพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม
- ส่วนที่ 3 แบบวัดการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา
- ส่วนที่ 4 แบบวัดความผูกพันในงาน
- ส่วนที่ 5 แบบวัดการริเริ่มด้วยตนเอง
- ส่วนที่ 6 แบบวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
- ส่วนที่ 7 แบบวัดบรรยากาศการทำงานเชิงนวัตกรรม
- ส่วนที่ 8 แบบวัดการสนับสนุนจากหัวหน้างาน

โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบวัดลักษณะทางชีวสังคมของผู้ตอบแบบสอบถาม

แบบวัดลักษณะทางชีวสังคมของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบให้เลือกคำตอบลงในช่องว่าง ได้แก่ เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่ง และ ระดับการศึกษา

ตัวอย่าง

คำชี้แจง กรุณาเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หรือเติมข้อความลงในช่องว่างตามความเป็นจริง

1. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง
2. ประสบการณ์ในการทำงาน ปี เดือน
3. ตำแหน่ง
4. วุฒิการศึกษาสูงสุด
 - ☐ปริญญาตรี สาขา
 - ☐ปริญญาโท สาขา
 - ☐ปริญญาเอก สาขา
 - ☐อื่นๆ (โปรดระบุ)

ส่วนที่ 2 แบบวัดพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม

การวัดพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบวัดที่ผู้วิจัยพัฒนาปรับปรุงมาจากแบบวัดของ De Jong; & Den Hartog (2010) โดยแบ่งเป็น 3 ด้าน คือ 1)การสร้างความคิด หมายถึง การที่พนักงานมองหาวิธีการ และเสนอแนะแนวคิดสำหรับกระบวนการทำงานรูปแบบใหม่ที่ใช้งานได้ 2) การส่งเสริมความคิด หมายถึง การสร้างพันธมิตร โดยให้ข้อมูลที่จำเป็น และการสนับสนุนต่างๆ และ 3) การทำความคิดให้เป็นจริง หมายถึง การตรวจสอบ ปรับปรุง และการประยุกต์ใช้ความคิดใหม่เข้ากับบทบาทหน้าที่ และกระบวนการทำงานในองค์กร ประกอบด้วยข้อความและมาตราประเมินค่า 6 ระดับ คือ ปฏิบัติมากที่สุด ปฏิบัติมาก ปฏิบัติค่อนข้างมาก ปฏิบัติค่อนข้างน้อย ปฏิบติน้อย และปฏิบติน้อยที่สุด สำหรับข้อคำถามทางบวกผู้ที่ตอบปฏิบัติมากที่สุดจะได้ 6 คะแนน จนถึงปฏิบติน้อยที่สุด จะได้ 1 คะแนน สำหรับข้อคำถามทางลบ จะได้คะแนนในทางตรงกันข้ามกัน โดยผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่าแสดงว่าเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมมากกว่า ผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า

การหาคุณภาพของแบบวัดพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม

แบบวัดพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม มีขั้นตอนการหาคุณภาพของแบบวัดดังนี้ การตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา โดยผู้เชี่ยวชาญ พบว่า ค่าความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่สอดคล้องกันระหว่างข้อคำถาม และนิยามปฏิบัติการของตัวแปรในการวิจัย (Item – objective congruence index: IOC) ผลการวิเคราะห์ค่า IOC จากข้อคำถามทั้ง 11 ข้อ พบว่า ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60 ถึง 1.00 หลังจากนั้นนำไปทดลองใช้เพื่อตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ พบแบบวัดทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ .849 แสดงว่าแบบวัดที่พัฒนาขึ้นมีคุณภาพด้านความสอดคล้องภายในอยู่ในระดับที่ยอมรับได้ ผลการวิเคราะห์คุณภาพแบบวัดด้านการสร้างความคิดมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.742 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.407-0.714 ด้านการส่งเสริมความคิดมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.642 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.337-0.541 ด้านการทำความเข้าใจเป็นจริงมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.795 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.617 – 0.877 หลังจากนั้นนำไปเก็บข้อมูลจริง แบบวัดทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .905 เมื่อพิจารณาแบบวัดแต่ละองค์ประกอบ พบว่า ด้านการสร้างความคิดมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.863 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.696-0.715 ด้านการส่งเสริมความคิดมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.829 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.632-0.734 ด้านการทำความเข้าใจเป็นจริงมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.844 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.656 – 0.778 และทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมยังไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้พิจารณาตัดข้อคำถามที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) น้อย รวมทั้งข้อความที่มีความซ้ำซ้อนออก โดยทำการตัดข้อคำถามจนแบบจำลองมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยค่าดัชนีความกลมกลืนได้แก่ $\chi^2 = 129.68$, $df = 32$, $p < .01$, $RMSEA = 0.075$, $GFI = 0.92$, $CFI = 0.99$ ด้านการสร้างความคิดมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.77 – 0.80 ด้านการส่งเสริมความคิดมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.69-0.85 และด้านการทำความเข้าใจเป็นจริงมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.76-0.85 และมีค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรแฝง $CR = 0.967$ และ $AVE = 0.526$ แสดงว่าข้อความมีความสัมพันธ์เฉพาะกับองค์ประกอบนั้น

ตัวอย่าง

ด้านการสร้างความคิด

0) ข้าพเจ้าได้วิเคราะห์งานที่ตนเองรับผิดชอบ เพื่อค้นหาวิธีการทำงานรูปแบบใหม่

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

00) ข้าพเจ้าหาโอกาสแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการทำงานแบบใหม่อยู่เสมอ

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

ด้านการส่งเสริมความคิด

0) ข้าพเจ้าทำให้เพื่อนร่วมงานเห็นความสำคัญของวิธีการแก้ไขปัญหาการทำงานแบบใหม่

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

00) ข้าพเจ้ามักจะให้ข้อมูลที่จำเป็นกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อพัฒนางานให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

ด้านการทำความคิดให้เป็นจริง

0) ข้าพเจ้ามีการปรับปรุงความคิดใหม่ก่อนนำไปใช้

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

00) ข้าพเจ้ามีการประยุกต์ใช้ความคิดใหม่ๆ ในบทบาทหน้าที่ของข้าพเจ้าและกระบวนการทำงาน

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

ส่วนที่ 2 แบบวัดการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา

การวัดการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พัฒนาปรับปรุงมาจากแบบวัดของ Spreitzer (1995) ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ 1) ด้านความหมาย หมายถึง การที่พนักงานรับรู้ว่ามีคุณค่า ความภาคภูมิใจ และความสำคัญ ซึ่งเข้ากันได้กับคุณค่าของบุคคล ความเชื่อ และพฤติกรรม 2) ด้านสมรรถนะ หมายถึง การที่พนักงานรับรู้ความสามารถของตนเองว่า มีความชำนาญและความสามารถในการทำงานได้บรรลุเป้าหมาย สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงาน และสามารถฟันฝ่าอุปสรรคได้จนสำเร็จ 3) ด้านการตัดสินใจด้วยตนเอง หมายถึง การที่พนักงานรับรู้ว่าคุณภาพในการที่จะเริ่มต้น สามารถตัดสินใจ และการปัญหาเกี่ยวกับวิธีการทำงานได้ด้วยตนเอง 4) ด้านผลกระทบ หมายถึง การที่พนักงานรับรู้ถึงงานที่ปฏิบัติ มีผลกระทบต่องานต่างๆ ภายในองค์การ หรือผลการดำเนินงานขององค์การ ประกอบด้วยข้อความและมาตราประเมินค่า 6 ระดับ คือ จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด สำหรับข้อคำถามทางบวกผู้ที่ตอบจริงที่สุด จะได้ 6 คะแนน จนถึงไม่จริงที่สุด จะได้ 1 คะแนน สำหรับข้อคำถามทางลบ จะได้คะแนนในทางตรงกันข้ามกัน โดยผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่าแสดงว่าเป็นผู้ที่มีการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยามากกว่า ผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า

การหาคุณภาพของแบบวัดการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา

แบบวัดการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา มีขั้นตอนการหาคุณภาพของแบบวัดดังนี้ การตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา โดยผู้เชี่ยวชาญ พบว่า ค่าความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่สอดคล้องกันระหว่างข้อคำถาม และนิยามปฏิบัติการของตัวแปรในการวิจัย (Item – objective congruence index: IOC) ผลการวิเคราะห์ค่า IOC จากข้อคำถามทั้ง 14 ข้อ พบว่า ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60 ถึง 1.00 หลังจากนั้นนำไปทดลองใช้เพื่อตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ พบแบบวัดทั้งหมดมีค่าความเชื่อมั่น(Reliability) เท่ากับ .842 แสดงว่าแบบวัดที่พัฒนาขึ้นมีคุณภาพด้านความสอดคล้องภายในอยู่ในระดับที่ยอมรับได้ ผลการวิเคราะห์คุณภาพแบบวัดด้านความหมายมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.647 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.352 – 0.514 ด้านสมรรถนะมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.615 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.410 – 0.454 ด้านการตัดสินใจด้วยตนเองมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.615 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.410 – 0.454 และด้านผลกระทบมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.806 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.547 – 0.718 หลังจากนั้นนำไปเก็บข้อมูลจริง แบบวัดทั้งหมดมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .887 โดยเมื่อพิจารณาแบบวัดแต่ละองค์ประกอบ พบว่า ด้านความหมายมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.798 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.516 – 0.651 ด้านสมรรถนะมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.761 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่

ด้านการตัดสินใจด้วยตนเอง

0) ข้าพเจ้ามีโอกาสสร้างสรรค์ผลงานด้วยวิธีการของตนเองได้อย่างเต็มที่

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

00) ข้าพเจ้าสามารถตัดสินใจเลือกวิธีการในการทำงานด้วยตนเอง

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบวัดความผูกพันในงาน

การวัดความผูกพันในงานครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พัฒนาปรับปรุงมาจากแบบวัด Utrecht Work Engagement Scale: UWES ของ Schaufeli; et al. (2002) ประกอบด้วยองค์ประกอบ คือ 1) ความขยันขันแข็งในการทำงาน หมายถึง การที่พนักงานมีพลังในการทำงานสูง ใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานให้สำเร็จ มีความเต็มใจในการใช้ความพยายามที่มีทั้งหมดในการทำงาน มีความอดทนไม่ย่อท้อ เมื่อเผชิญกับปัญหาหรืออุปสรรค 2) ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน หมายถึง การที่พนักงานมีความกระตือรือร้นในการทำงาน พยายามทำงานให้มีคุณค่า และอุทิศตนเพื่องาน และ 3) ความจดจ่อในงาน หมายถึง การที่พนักงานทำงานอย่างมีความสุข มีสมาธิจดจ่ออยู่กับการทำงาน มีความเพลิดเพลินในการทำงานจนลืมเวลา และสภาพแวดล้อมรอบตัว ประกอบด้วยข้อความและมาตราประเมินค่า 6 ระดับ คือ จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด สำหรับข้อคำถามทางบวก ผู้ที่ตอบจริงที่สุด จะได้ 6 คะแนน จนถึงไม่จริงที่สุด จะได้ 1 คะแนน สำหรับข้อคำถามทางลบ จะได้คะแนนในทางตรงกันข้ามกัน โดยผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่าแสดงว่าเป็นผู้ที่มีความผูกพันในงานมากกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า

การหาคุณภาพของแบบวัดความผูกพันในงาน

แบบวัดความผูกพันในงาน มีขั้นตอนการหาคุณภาพของแบบวัดดังนี้ การตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา โดยผู้เชี่ยวชาญ พบว่า ค่าความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่สอดคล้องกันระหว่างข้อคำถาม และนิยามปฏิบัติการของตัวแปรในการวิจัย (Item – objective congruence index: IOC) ผลการวิเคราะห์ค่า IOC จากข้อคำถามทั้ง 11 ข้อ พบว่า ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60 ถึง 1.00 หลังจากนั้นนำไปทดลองใช้เพื่อตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ พบแบบวัดทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่น(Reliability) เท่ากับ .829 แสดงว่าแบบวัดที่พัฒนาขึ้นมีคุณภาพด้านความสอดคล้องภายในอยู่ในระดับที่ยอมรับได้ ผลการวิเคราะห์คุณภาพแบบวัดด้านความขยันขันแข็งในการทำงานมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.722 มี

ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.447 – 0.678 ด้านความทุ่มเทในการทำงานมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.862 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.613 – 0.812 ด้านความจดจ่อในงานมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.849 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.409 – 0.784 หลังจากนั้นนำไปเก็บข้อมูลจริง แบบวัดทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .899 โดยเมื่อพิจารณาแบบวัดแต่ละองค์ประกอบ พบว่าด้านความขยันขันแข็งในการทำงานมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.877 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.661 – 0.768 ด้านความทุ่มเทในการทำงานมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.759 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.504 – 0.650 ด้านความจดจ่อในงานมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.782 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.571 – 0.626 และทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดความผูกพันในงานยังไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้พิจารณาตัดข้อคำถามที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) น้อย รวมทั้งข้อคำถามที่มีความซ้ำซ้อนออก โดยทำการตัดข้อคำถามจนแบบจำลองมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยค่าดัชนีความกลมกลืนได้แก่ $\chi^2 = 172.77$, $df = 41$, $p < .01$, $RMSEA = 0.077$, $GFI = 0.95$, $CFI = 0.98$ ด้านความขยันขันแข็งในการทำงาน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.73 – 0.84 ด้านความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.64 – 0.82 และด้านความจดจ่อในงานมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.61 – 0.78 และมีค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรแฝง $CR = 0.969$ และ $AVE = 0.512$ แสดงว่าข้อคำถามมีความสัมพันธ์เฉพาะกับองค์ประกอบนั้น

ตัวอย่าง

ด้านความขยันขันแข็งในการทำงาน

0) ข้าพเจ้าพยายามทำงานให้สำเร็จ แม้ต้องพบปัญหาหรืออุปสรรค

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

00) ข้าพเจ้าเต็มใจที่จะทำงานหนัก เพื่อให้ผลงานออกมาดี

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

ด้านความทุ่มเทในการทำงาน

0) ข้าพเจ้ามีความกระตือรือร้นในการทำงานเสมอ

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

00) ข้าพเจ้ายอมที่จะใช้เวลาช่วงพักเที่ยง เพื่ออยู่ทำงานให้เสร็จ

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
------------	------	--------------	-----------------	---------	---------------

ด้านความจดจ่อในงาน

0) ข้าพเจ้ามีสมาธิในการทำงานเป็นอย่างมาก

.....

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

00) เวลาที่ข้าพเจ้าทำงาน ข้าพเจ้ารู้สึกว่าการผ่านไปอย่างรวดเร็ว

.....

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

ส่วนที่ 4 แบบวัดการริเริ่มด้วยตนเอง

การวัดการริเริ่มด้วยตนเองครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พัฒนาปรับปรุงมาจากแบบวัดของ Frese; et al. (1997) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ 1) การริเริ่มด้วยตนเอง หมายถึง การที่พนักงานพยายามที่จะบรรลุเป้าหมายที่ตนเองกำหนด ด้วยกรรมองการณเ์ไกล และการทำเกินกว่าบทบาทหน้าที่ โดยไม่ต้องรอให้สั่งการ 2) บุคลิกภาพเชิงรุก หมายถึง การที่พนักงานมุ่งให้ความสนใจสิ่งที่เกี่ยวข้องกับงานในระยะยาว โดยไม่ต้องรอให้ถึงคราวจำเป็นที่จะต้องตอบสนองต่อสถานการณ์ ถ้าทีจะทำในสิ่งที่แตกต่างด้วยวิธีการใหม่ๆ และริเริ่มเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมด้วยตนเอง เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมภายนอก และ 3) ความเพียรพยายาม หมายถึง การที่พนักงานยืนยันที่จะทำตามวิถีทางที่ตนเองกำหนดอย่างไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ประกอบด้วยข้อความและมาตราประเมินค่า 6 ระดับ คือ จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด สำหรับข้อคำถามทางบวกผู้ที่ตอบจริงที่สุด จะได้ 6 คะแนน จนถึงไม่จริงที่สุด จะได้ 1 คะแนน สำหรับข้อคำถามทางลบ จะได้คะแนนในทางตรงกันข้ามกัน โดยผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่าแสดงว่าเป็นผู้ที่มีการวัดการริเริ่มด้วยตนเองมากกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า

การหาคุณภาพของแบบวัดการริเริ่มด้วยตนเอง

แบบวัดการริเริ่มด้วยตนเอง มีขั้นตอนการหาคุณภาพของแบบวัดดังนี้ การตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา โดยผู้เชี่ยวชาญ พบว่า ค่าความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่สอดคล้องกันระหว่างข้อคำถาม และนิยามปฏิบัติการของตัวแปรในการวิจัย (Item – objective congruence index: IOC) ผล

การวิเคราะห์ค่า IOC จากข้อคำถามทั้ง 11 ข้อ พบว่า ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60 ถึง 1.00 หลังจากนั้นนำไปทดลองใช้เพื่อตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ พบแบบวัดทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่น(Reliability) เท่ากับ .843 แสดงว่าแบบวัดที่พัฒนาขึ้นมีคุณภาพด้านความสอดคล้องภายในอยู่ในระดับที่ยอมรับได้ ผลการวิเคราะห์คุณภาพแบบวัดด้านการเริ่มต้นด้วยตนเองมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.689 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.426 – 0.603 ด้านบุคลิกภาพเชิงรุกมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.728 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.470 – 0.578 ด้านความเพียรพยายามมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.697 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.371 – 0.607 หลังจากนั้นนำไปเก็บข้อมูลจริง แบบวัดทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .903 โดยเมื่อพิจารณาแบบวัดแต่ละองค์ประกอบ พบว่าด้านการเริ่มต้นด้วยตนเองมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.810 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.566 – 0.747 ด้านบุคลิกภาพเชิงรุกมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.854 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.641 – 0.754 ด้านความเพียรพยายามมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.852 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.662 – 0.767 และทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดการเริ่มต้นด้วยตนเองยังไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้พิจารณาตัดข้อคำถามที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) น้อย รวมทั้งข้อคำถามที่มีความซ้ำซ้อนออก โดยทำการตัดข้อคำถามจนแบบจำลองมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยค่าดัชนีความกลมกลืนได้แก่ $\chi^2 = 125.42$, $df = 31$, $p < .01$, $RMSEA = 0.074$, $GFI = 0.96$, $CFI = 0.99$ ด้านการเริ่มต้นด้วยตนเอง มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.65 – 0.75 ด้านบุคลิกภาพเชิงรุกมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.69 – 0.82 และด้านความเพียรพยายามมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.78 – 0.86 และมีค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรแฝง $CR = 0.957$ และ $AVE = 0.491$ แสดงว่าข้อมูลมีความสัมพันธ์เฉพาะกับองค์ประกอบนั้น

ตัวอย่าง

ด้านการเริ่มต้นด้วยตนเอง

0) ข้าพเจ้ามีการวางแผนและกำหนดเป้าหมายด้วยตนเอง เมื่อรู้ว่าจะไรกำลังเกิดขึ้นในอนาคต

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

00) ข้าพเจ้ามีความคิดริเริ่มงานด้วยตนเองได้ โดยไม่ต้องรอคำสั่ง

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

ด้านบุคลิกภาพเชิงรุก

0) ข้าพเจ้ากล้าทำในสิ่งที่ผู้อื่น เห็นว่าไม่มีทางเป็นไปได้

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

00) ข้าพเจ้ามักมองหาวิธีการจัดการสิ่งต่างๆ ด้วยวิธีการใหม่ๆ

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

ด้านความเพียรพยายาม

0) ข้าพเจ้าพยายามทำงานที่ได้รับมาให้สำเร็จ แม้ว่าจะมีอุปสรรคก็ตาม

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

00) เมื่อข้าพเจ้าลงมือทำงานแล้ว ข้าพเจ้าจะทำงานอย่างอดทนจนสำเร็จ

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

ส่วนที่ 5 แบบวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

แบบวัดนี้เป็นการประเมินผู้บังคับบัญชาโดยตรงของท่าน การวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พัฒนาปรับปรุงมาจากแบบวัดของ Koopman; & Hartog (2004) และแบบวัดของรัตติกรณ์ จงวิศาล (2543) ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่พนักงาน เป็นที่เคารพยกย่องนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ ทำให้พนักงานต้องการปฏิบัติตามผู้นำ เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การเป็นผู้นำสื่อสารให้ทราบถึงความคาดหวังที่ผู้นำมีต่อพนักงาน ด้วยการให้ยึดมั่นต่อวิสัยทัศน์ขององค์การ แทนการทำเพื่อประโยชน์เฉพาะตน 3) การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง การที่ผู้นำชี้แนะให้พนักงาน เกิดการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ สร้างความท้าทายโดยฝึกให้พนักงานได้คิด ทบทวนกระแสด้านนิยมเดิม สนับสนุนให้ทดลองวิธีการใหม่ รวมถึงส่งเสริมให้พนักงานแสวงหาทางออก และวิธีการแก้ปัญหาการทำงานด้วยตนเองอย่างเป็นอิสระ และ 4) การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล หมายถึง การที่ผู้นำให้ความสำคัญถึงความต้องการความสำเร็จ และโอกาสก้าวหน้าของพนักงานเป็นรายบุคคล รวมถึงแสดงความเป็นพี่เลี้ยงและที่ปรึกษา ช่วยเหลือพนักงานให้พัฒนาระดับความต้องการของตนที่

สูงขึ้น ส่งเสริมการเรียนรู้และความมั่นใจให้แก่พนักงาน เพื่อให้ทำงานได้อย่างประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วยข้อความและมาตราประเมินค่า 6 ระดับ คือ จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด สำหรับข้อคำถามทางบวกผู้ที่ตอบจริงที่สุด จะได้ 6 คะแนน จนถึงไม่จริงที่สุด จะได้ 1 คะแนน สำหรับข้อคำถามทางลบ จะได้คะแนนในทางตรงกันข้ามกัน โดยผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่าแสดงว่า เป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากกว่า ผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า

การหาคุณภาพของแบบวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

แบบวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีขั้นตอนการหาคุณภาพของแบบวัดดังนี้ การตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา โดยผู้เชี่ยวชาญ พบว่า ค่าความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่สอดคล้องกันระหว่างข้อคำถาม และนิยามปฏิบัติการของตัวแปรในการวิจัย (Item – objective congruence index: IOC) ผลการวิเคราะห์ค่า IOC จากข้อคำถามทั้ง 18 ข้อ พบว่า ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60 ถึง 1.00 หลังจากนั้นนำไปทดลองใช้เพื่อตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ พบแบบวัด ทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ .852 แสดงว่าแบบวัดที่พัฒนาขึ้นมีคุณภาพด้านความสอดคล้องภายในอยู่ในระดับที่ยอมรับได้ ผลการวิเคราะห์คุณภาพแบบวัดด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.756 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.374 – 0.646 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.572 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.363 – 0.452 ด้านการกระตุ้นทางปัญญามีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.617 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.342 – 0.638 และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.664 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.322 – 0.476 หลังจากนั้นนำไปเก็บข้อมูลจริง แบบวัดทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .955 โดยเมื่อพิจารณาแบบวัดแต่ละองค์ประกอบ พบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.913 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.758 - 0.854 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.917 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.728 – 0.860 ด้านการกระตุ้นทางปัญญามีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.914 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.773 – 0.818 และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.893 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.689 – 0.809 และทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยังไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้พิจารณาดัดข้อคำถามที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) น้อย รวมทั้งข้อความที่มีความซ้ำซ้อนออก โดยทำการตัดข้อคำถามจนแบบจำลองมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยค่าดัชนีความกลมกลืน ได้แก่ $\chi^2 = 395.47$, $df = 97$, $p < .01$, $RMSEA = 0.075$, $GFI = 0.92$, $CFI = 0.99$ ด้านความหมายมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.80 – 0.89 ด้านสมรรถนะมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง

0.88 – 0.92 ด้านการตัดสินใจด้วยตนเองมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.83 – 0.87 และด้านผลกระทบมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.78 – 0.87 และมีค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรแฝง CR = 0.983 และ AVE = 0.728 แสดงว่าข้อความมีความสัมพันธ์เฉพาะกับองค์ประกอบนั้น

ตัวอย่าง

ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

0) ผู้บริหารประพฤติตนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความศรัทธา และไว้วางใจ

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

00) ผู้บริหารมีความเสียสละประโยชน์ส่วนตน เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

0) ผู้บริหารมีการสื่อสารถึงวิสัยทัศน์ และความคาดหวังที่สำคัญให้กับพนักงาน

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

00) ผู้บริหารจูงใจให้พนักงานปฏิบัติงาน โดยยึดมั่นวิสัยทัศน์ขององค์การ

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

ด้านการกระตุ้นทางปัญญา

0) ผู้บริหารสนับสนุนให้พนักงานตั้งคำถาม เพื่อนำไปสู่การทบทวนค่านิยมเดิม และเกิดการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

00) ผู้บริหารสร้างความท้าทาย โดยฝึกให้พนักงานคิดและทดลองวิธีการใหม่ เพื่อแก้ปัญหาการทำงาน
ของตนเองอย่างเป็นอิสระ

.....

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

ส่วนที่ 6 แบบวัดบรรยากาศการทำงานเชิงนวัตกรรม

การวัดบรรยากาศเชิงนวัตกรรม วัดได้โดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยผู้วิจัยได้พัฒนาปรับปรุงมาจากแบบวัดของ Alas (2009) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ 1) ความปลอดภัยในการมีส่วนร่วม หมายถึง การที่พนักงานรับรู้ว่ามีความปลอดภัยเชิงจิตวิทยา มีความมั่นคงในการทำงาน และกรณีที่พนักงานมีความคิดใหม่ที่แตกต่างจากเดิมที่เคยปฏิบัติ จะไม่ได้รับคำตำหนิหรือถูกลงโทษ 2) ความพยายามเพื่อความเป็นเลิศ หมายถึง การที่พนักงานรับรู้ว่ามีความตระหนักต่อการเพิ่มคุณภาพของผล การปฏิบัติงาน มีความต้องการทำงานสำเร็จในระดับสูง โดยมีการให้ข้อมูลป้อนกลับ และมีการ ประเมินผลความคิดและการปฏิบัติงาน การวิจารณ์ทางบวกอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มคุณภาพของผลการ ปฏิบัติงาน และ 3) การสนับสนุนการสร้างนวัตกรรม หมายถึง การสนับสนุนที่มีต่อความพยายามเพื่อ การสร้าง การใช้ความคิด การแนะนำความคิดใหม่ และการสร้างสรรค์วิธีการทำงานรูปแบบใหม่ โดย สนับสนุนในหลายรูปแบบทั้งการจัดหาเวลา ทรัพยากร การประชุมกลุ่ม ซึ่งเป็นแบบวัดประเภมาตร ประเมินค่า 6 ระดับ จากจริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด สำหรับข้อคำถามทางบวกผู้ที่ ตอบจริงที่สุด จะได้ 6 คะแนน จนถึงไม่จริงที่สุด จะได้ 1 คะแนน โดยผู้ที่ได้คะแนนมากกว่าแสดงว่ามี การรับรู้เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การมากกว่าผู้ที่ได้คะแนนน้อยกว่า

การหาคุณภาพของแบบวัดบรรยากาศการทำงานเชิงนวัตกรรม

แบบวัดบรรยากาศการทำงานเชิงนวัตกรรม มีขั้นตอนการหาคุณภาพของแบบวัดดังนี้ การตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา โดยผู้เชี่ยวชาญ พบว่า ค่าความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่สอดคล้องกันระหว่างข้อคำถาม และนิยามปฏิบัติการของตัวแปรในการวิจัย (Item – objective congruence index: IOC) ผลการวิเคราะห์ค่า IOC จากข้อคำถามทั้ง 11 ข้อ พบว่า ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60 ถึง 1.00 หลังจากนั้นนำไปทดลองใช้เพื่อตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ พบแบบวัดทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ .898 แสดงว่าแบบวัดที่พัฒนาขึ้นมีคุณภาพด้านความสอดคล้องภายในอยู่ในระดับที่ยอมรับได้ ผลการวิเคราะห์คุณภาพแบบวัดด้านความปลอดภัยในการมีส่วนร่วมมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.757 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.456 – 0.718 ด้านความพยายามเพื่อความเป็นเลิศมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.773 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง

0.514 – 0.678 ด้านการสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.785 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.564 – 0.674 หลังจากนั้นนำไปเก็บข้อมูลจริง แบบวัดทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .921 โดยเมื่อพิจารณาแบบวัดแต่ละองค์ประกอบ พบว่า ด้านความปลอดภัยในการมีส่วนร่วมมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.795 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.555 – 0.670 ด้านความพยายามเพื่อความเป็นเลิศมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.880 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.751 – 0.777 ด้านการสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.915 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.716-0.857 และทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของโมเดล การวัดบรรยากาศการทำงานเชิงนวัตกรรมยังไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้พิจารณาตัดข้อคำถามที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) น้อย รวมทั้งข้อคำถามที่มีความซ้ำซ้อนออก โดยทำการตัดข้อคำถามจนแบบจำลองมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยค่าดัชนีความกลมกลืนได้แก่ $\chi^2 = 167.85$, $df = 41$, $p < .01$, $RMSEA = 0.075$, $GFI = 0.95$, $CFI = 0.99$ ด้านความปลอดภัยในการมีส่วนร่วมมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.67 – 0.75 ด้านความพยายามเพื่อความเป็นเลิศมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.85 และด้านการสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.77 – 0.89 และมีค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรแฝง $CR = 0.954$ และ $AVE = 0.475$ แสดงว่าข้อคำถามมีความสัมพันธ์เฉพาะกับองค์ประกอบนั้น

ตัวอย่าง

ด้านความปลอดภัยในการมีส่วนร่วม

0) ข้าพเจ้ารู้สึกปลอดภัย และรู้สึกว่าได้รับการยอมรับจากคนในองค์กรเป็นอย่างมาก

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

00) ในองค์กรของข้าพเจ้า พนักงานมีความเคารพนับถือในความคิดซึ่งกันและกัน

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

ด้านความพยายามเพื่อความเป็นเลิศ

0. ในองค์กรของข้าพเจ้า พนักงานมีความต้องการทำงานให้สำเร็จในระดับสูง

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

00) ในองค์การของข้าพเจ้าส่งเสริมให้พนักงานวิจารณ์เชิงสร้างสรรค์อย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มคุณภาพของผลการปฏิบัติงาน

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

ด้านการสนับสนุนการสร้างนวัตกรรม

0) ในองค์การของข้าพเจ้า ให้พนักงานมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นใหม่ๆ สำหรับการทำงาน

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

00) ในองค์การของข้าพเจ้าสนับสนุนเวลา ทรัพยากร การประชุมกลุ่ม เพื่อสร้างสรรค์วิธีการทำงานรูปแบบใหม่

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

ส่วนที่ 7 แบบวัดการสนับสนุนจากหัวหน้างาน

การวัดการสนับสนุนจากหัวหน้างาน วัดได้โดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้พัฒนาปรับปรุงมาจากแบบวัดของ Janssen (2005) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ 1) การสนับสนุนด้านอารมณ์ หมายถึง การแสดงความเห็นห่วงใย การเคารพนับถือและความรัก การเอาใจใส่ ให้ความมั่นใจและการยอมรับ 2) การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร หมายถึง การให้ข้อมูลย้อนกลับที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน การกล่าวติชม ที่จะช่วยให้พนักงานเข้าใจในสิ่งต่างๆ จนสามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้ และ 3) การสนับสนุนด้านวัสดุอุปกรณ์ หมายถึง การจัดสรรทรัพยากร เงิน วัสดุ อุปกรณ์ ให้เพียงพอกับการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการทำงาน ซึ่งเป็นแบบวัดประเภท มาตรประเมินค่า 6 ระดับ จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด สำหรับข้อคำถามทางบวกผู้ที่ตอบจริงที่สุด จะได้ 6 คะแนน จนถึงไม่จริงที่สุด จะได้ 1 คะแนน โดยผู้ที่ได้คะแนนมากกว่าแสดงว่ามีการรับรู้เกี่ยวกับการสนับสนุนจากหัวหน้างาน มากกว่าผู้ที่ได้คะแนนน้อยกว่า

การหาคุณภาพของแบบวัดการสนับสนุนจากหัวหน้างาน

แบบวัดการสนับสนุนจากหัวหน้างาน มีขั้นตอนการหาคุณภาพของแบบวัดดังนี้ การตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา โดยผู้เชี่ยวชาญ พบว่า ค่าความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่สอดคล้องกันระหว่างข้อคำถาม และนิยามปฏิบัติการของตัวแปรในการวิจัย (Item – objective

congruence index: IOC) ผลการวิเคราะห์ค่า IOC จากข้อคำถามทั้ง 11 ข้อ พบว่า ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60 ถึง 1.00 หลังจากนั้นนำไปทดลองใช้เพื่อตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ พบแบบวัดทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่น(Reliability) เท่ากับ .855 แสดงว่าแบบวัดที่พัฒนาขึ้นมีคุณภาพด้านความสอดคล้องภายในอยู่ในระดับที่ยอมรับได้ ผลการวิเคราะห์คุณภาพแบบวัดการสนับสนุนด้านอารมณ์มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.768 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.449 – 0.660 การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสารมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.883 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.755 – 0.849 การสนับสนุนด้านวัสดุอุปกรณ์มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.817 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.592 – 0.698 หลังจากนั้นนำไปเก็บข้อมูลจริง แบบวัดทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .956 โดยเมื่อพิจารณาแบบวัดแต่ละองค์ประกอบ พบว่า การสนับสนุนด้านอารมณ์มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.784 – 0.868 การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสารมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.875 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.730 – 0.787 การสนับสนุนด้านวัสดุอุปกรณ์มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.905 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.780 – 0.841 และทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดการสนับสนุนจากหัวหน้างานยังไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้พิจารณาตัดข้อคำถามที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) น้อย รวมทั้งข้อคำถามที่มีความซ้ำซ้อนออก โดยทำการตัดข้อคำถามจนแบบจำลองมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยค่าดัชนีความกลมกลืนได้แก่ $\chi^2 = 101.59$, $df = 32$, $p < .01$, $RMSEA = 0.063$, $GFI = 0.96$, $CFI = 0.99$ การสนับสนุนด้านอารมณ์มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.82 – 0.89 การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสารมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.77 – 0.86 และการสนับสนุนด้านวัสดุอุปกรณ์มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.83 – 0.89 และมีค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรแฝง $CR = 0.935$ และ $AVE = 0.444$ แสดงว่าข้อมูลมีความสัมพันธ์เฉพาะกับองค์ประกอบนั้น

ตัวอย่าง

การสนับสนุนด้านอารมณ์

0) หัวหน้าข้าพเจ้าแสดงออกถึงความห่วงใย พร้อมทั้งจะให้ความช่วยเหลือพนักงาน

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

00) หัวหน้าคอยชี้แนะและให้คำปรึกษาในขณะที่ทำงานใหม่ๆ

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

เกณฑ์การให้คะแนนคำตอบข้อที่มีข้อความทางบวก

ผู้ที่ตอบจริงที่สุด จะได้ 6 คะแนน จริง จะได้ 5 คะแนน ค่อนข้างจริง จะได้ 4 คะแนน ค่อนข้างไม่จริง จะได้ 3 คะแนน ไม่จริง จะได้ 2 คะแนน และไม่จริงที่สุด จะได้ 1 คะแนน

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ทำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ไปยังโรงงานเป็นกลุ่มตัวอย่างอุตสาหกรรมอาหารขนาดกลางและขนาดย่อม
2. เมื่อได้รับอนุญาตให้เก็บข้อมูลจากบริษัทแล้ว ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลโดยประสานกับเจ้าหน้าที่ประจำของบริษัทแต่ละแห่ง เพื่อช่วยเหลือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงาน

4. การจัดกระทำข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนของคำตอบของเครื่องมือในแต่ละชุดโดยคัดเลือกข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างที่มีความสมบูรณ์มาใช้ในการวิเคราะห์
2. ตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์การให้คะแนนของเครื่องมือการวิจัยแต่ละชุด
3. นำคะแนนที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (SPSS/for Window 16.0) ในการวิเคราะห์ค่าสถิติ ได้แก่ การวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือ การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง และตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standart Deviation) และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation coefficient) เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงานบริษัทวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในกลุ่มอุตสาหกรรมอาหารในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล
2. การวิเคราะห์ตรวจสอบความสอดคล้องแบบจำลองเชิงสาเหตุพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม โดยแบบจำลองนี้สร้างขึ้นจากทฤษฎี แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กับข้อมูลเชิงประจักษ์

และคำนวณขนาดอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ด้วยโปรแกรมลิสเรล โดยผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้ (สุวิมล ตีรภานันท์. 2553)

2.1 การกำหนดข้อมูลจำเพาะของแบบจำลอง (Specification of the model) ผู้วิจัยสนใจศึกษาว่า ตัวแปรสาเหตุตัวใดบ้างที่ส่งผลโดยตรงและโดยอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ของพนักงานบริษัทวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในกลุ่มอุตสาหกรรมอาหารในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยผู้วิจัยได้ใช้รูปแบบการวิเคราะห์แบบจำลองความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกต และตัวแปรแฝง โดยมีข้อตกลงเบื้องต้นของแบบจำลองว่า ความสัมพันธ์ต้องเป็นความสัมพันธ์ทางเดียว (Recursive) ระหว่างตัวแปรภายนอก (Exogenous variable) และตัวแปรภายใน (Endogenous variable) ทั้งนี้ เนื่องจากเมื่อโมเดลที่สร้างขึ้นไม่ซับซ้อน และมีลักษณะเป็นความสัมพันธ์ทางเดียว (recursive) จะทำให้โมเดลมีลักษณะเฉพาะ (Identified)

2.2 การระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวของแบบจำลอง (Identification of the model) ผู้วิจัยใช้การพิจารณาลักษณะเฉพาะของโมเดลด้วยค่า df (สุวิมล ตีรภานันท์. 2553) นั่น คือ ค่า df ต้องมากกว่า 0 จึงจะแสดงว่าจำนวนที่รู้ค่ามากกว่าจำนวนที่ไม่รู้ค่า โดยคำนวณจากสูตร ดังนี้

$$df = 1/2 [(p+q) (p+q+1)] - t$$

เมื่อ p = จำนวนตัวแปรอิสระ

q = จำนวนตัวแปรตาม

t = จำนวนสัมประสิทธิ์ที่ต้องการประมาณค่าในโมเดล

2.3 การประมาณค่าพารามิเตอร์ของแบบจำลอง (Parameter estimation from the model) ผู้วิจัยใช้การประมาณค่า ML (Maximum Likelihood) เป็นวิธีที่แพร่หลายที่สุด เนื่องจากเป็นวิธีที่มีความคงเส้นคงวา มีประสิทธิภาพและเป็นอิสระจากมาตรวัด (Bollen. 1989) อีกทั้งข้อมูลมีการแจกแจงแบบปกติ (สุวิมล ตีรภานันท์. 2553)

2.4 ตรวจสอบความสอดคล้องของแบบจำลอง (Goodness of fit measures) เพื่อศึกษาภาพรวมของแบบจำลองว่าสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เพียงใด ซึ่งผู้วิจัยใช้ค่าสถิติในการตรวจสอบโมเดลสมการโครงสร้าง (Structural equation modeling: SEM) ซึ่งในโมเดลสมการโครงสร้างมีดัชนีวัดความสอดคล้องของโมเดลอยู่ 3 ชุดใหญ่ (Hair; & et al. 2006)

2.4.1 ชุดดัชนีวัดความสอดคล้องเชิงสัมบูรณ์ (Absolute fit indices) ประกอบด้วย ค่าไค-สแควร์ (Chi-Square Statistic: χ^2) ค่ามาตรฐานรากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อน

(Standardized Root Mean Square Residual: SRMR) และค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (Root Mean Square Residual error of approximation: RMSEA) และค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องของแบบจำลอง (Goodness of Fit Index: GFI) ซึ่งในแต่ละค่ามีรายละเอียดดังนี้

1) ค่าไค-สแควร์ (Chi-Square Statistics: χ^2) เป็นดัชนีที่ใช้แพร่หลายในการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยภาพรวม ถ้าค่าไค-สแควร์มีค่านัยสำคัญอยู่ระหว่าง .01-.05 แสดงว่า โมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือกลมกลืนกัน นอกจากนั้น ค่าไค-สแควร์ ยังขึ้นกับขนาดของกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างยิ่งใหญ่ ค่าไค-สแควร์จะยิ่งสูงมากจนอาจทำให้สรุปผลได้ไม่ถูกต้อง ดังนั้น จึงแก้ไขโดยการพิจารณาค่า χ^2/df ซึ่งเป็นดัชนีความสอดคล้องในชุด Parsimony Fit Indices (สุภมาส อังคุโชติ; สมถวิล วิจิตรวรรณ; และรัชนีกุล วิทยุญาณวัฒน์. 2551: 21; อ้างอิงจาก Bollen. 1989; Diamantopoulos; & Siguaw.2000)

2) ค่ามาตรฐานรากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อน (Standardized Root Mean Square Residual: SRMR) เป็นดัชนีวัดความคลาดเคลื่อนเฉลี่ยของข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งถ้าค่า SRMR เกิน $|4.0|$ แสดงว่าโมเดลไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Hair; et al. 2006) หรือค่า SRMR ควรมีค่าน้อยกว่า 0.05 จึงจะสรุปได้ว่า แบบจำลองสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (สุภมาส อังคุโชติ; สมถวิล วิจิตรวรรณ; และรัชนีกุล วิทยุญาณวัฒน์. 2551)

2.4.2 ชุด Incremental Fit Indices ประกอบด้วยค่า ค่า NFI (Normal Fit Index) ค่า CFI (Comparative Fit Index) และค่า TLI หรือค่า NNFI (Tucker Lewis Index or Non Normed Fit Index) ซึ่งในแต่ละค่า มีรายละเอียดดังนี้

1) ค่า NFI (Normal Fit Index) เป็นดัชนีที่พัฒนาขึ้นโดย เบนท์เลอร์ และโบเนท ซึ่งค่า NFI มีค่าระหว่าง 0 ถึง 1 ค่า NFI ตั้งแต่ 0.90 ขึ้นไป แสดงว่าแบบจำลองมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ทั้งนี้ ค่า NFI มีค่าเข้าใกล้ 1 จะบอกถึงความสอดคล้องของข้อมูลกับโมเดลมากขึ้นเท่านั้น และถ้ามีค่าเท่ากับ 1 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องโดยสมบูรณ์ (Hair; & et al. 2006; สุวิมล ติรภานันท์..2553)

2) ค่า CFI (Comparative Fit Index) เป็นดัชนีที่ปรับปรุงมาจาก NFI ของ เบนท์เลอร์ และโบเนท โดยค่า CFI มีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 ความซับซ้อนของโมเดลไม่มีผลต่อดัชนีนี้ เมื่อดัชนีนี้มีค่าตั้งแต่ 0.90 ขึ้นไป แสดงว่าแบบจำลองมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และถ้าดัชนีนี้มีค่าต่ำกว่า 0.90 แสดงว่าโมเดลไม่มีความสอดคล้อง (Hair; et al. 2006; สุวิมล ติรภานันท์. 2553)

3) ค่า TLI หรือค่า NNFI (Tucker Lewis Index or Non Normed Fit Index) เป็นดัชนีของทักเคอร์ เลวิส โบเนท และเบนท์เลอร์ ดัชนีตัวนี้สร้างขึ้นเพื่อลดปัญหาเกี่ยวกับค่าเฉลี่ยของการแจกแจงกลุ่มตัวอย่าง (Sampling Distribution) ค่า NNFI จะมีค่าระหว่าง 0 ถึง 1 เมื่อดัชนีนี้มีค่าตั้งแต่ 0.90 ขึ้นไป แสดงว่าแบบจำลองมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และโมเดลจะมีความสอดคล้องดีที่สุดเมื่อ NNFI มีค่าเท่ากับ 1 (สุวิมล ติรภานันท์. 2553; อ้างอิงจาก Bollen. 1989)

2.4.3 ชุด Parsimony Fit Indices ประกอบด้วย ค่าความสอดคล้องที่ปรับแล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index: AGFI) ค่า PNFI (Parsimony Normed Fit Index) และค่า χ^2/df

3. การพิจารณาค่า χ^2/df ซึ่งควรมีค่าตั้งแต่ 2.00 ขึ้นไป แต่ไม่เกิน 5.00 (สุภมาส อังศุโชติ; สมถวิล วิจิตรวรรณ; และรัชณีกุล ภิญญานุกัณณ์. 2551; อ้างอิงจาก Bollen. 1989; Diamantopoulos; & Siguaw. 2000)

งานวิจัยระยะที่ 2: งานวิจัยเชิงคุณภาพ

1. กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ในการเลือกกลุ่มตัวอย่าง พนักงานดีเด่น และหัวหน้างานของพนักงานดีเด่น ซึ่งทำงานอยู่ในบริษัทวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ของอุตสาหกรรมอาหาร ซึ่งได้รับรางวัล “สุดยอดนวัตกรรมเซเว่นอินโนเวชั่น อวอร์ดส์” (7 Innovation Awards) ประเภท SMEs ดีเด่น โดยรางวัลนี้ เป็นรางวัลที่บริษัทซีฟู้ดอลล์ ร่วมกับ 10 องค์กรหลักของประเทศไทยที่เกี่ยวข้องกับการกิจด้านการพัฒนานวัตกรรมของประเทศ โดยเป็นรางวัลสูงสุดสำหรับนวัตกรรมในประเภท SMEs ของไทย และเป็นเพียงรางวัลเดียวที่มอบให้กับผู้ประกอบการ SMEs โดยเฉพาะ ทั้งนี้ ผู้วิจัยจะทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานดีเด่นของบริษัท และหัวหน้างานของพนักงานดีเด่น จำนวน 5 บริษัท แห่งละ 3 ราย รวมจำนวน 15 ท่าน โดยกลุ่มตัวอย่างดังกล่าว ได้เข้าร่วมในการทำวิจัยในระยะที่ 1 ที่เป็นการวิจัยเชิงปริมาณด้วย

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้เครื่องมือสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง โดยนักวิจัยกำหนดคำถามที่พอจะตัดสินใจได้ว่า จะถามอะไรบ้าง คือใช้คำสำคัญ (Keyword) เป็นเครื่องชี้นำการสัมภาษณ์ ก่อนการสัมภาษณ์ เตรียมข้อคำถามอย่างหลวมๆ ในลักษณะกึ่งโครงสร้าง คือ การร่างคำถามปลายเปิดที่มีคำสำคัญที่ต้องการ พร้อมกับมีความยืดหยุ่น พร้อมทั้งจะปรับเปลี่ยนถ้อยคำให้สอดคล้องกับผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยแต่ละคน และสถานการณ์การสัมภาษณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป เป็น

ประโยชน์อย่างมากสำหรับนักวิจัยที่ต้องการเปรียบเทียบข้อมูลจากผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยหลายๆ คน พร้อมๆ กัน ต้องการความเข้าใจลึกซึ้งในโลกและประสบการณ์ของแต่ละคน ซึ่งการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ไม่เหมาะกับผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยหลายคน เนื่องจาก นักวิจัยจะเกร็งกับการไล่ถามไปตามชุดคำถามที่เตรียมมามากเกินไป ทำให้การถามมา-ตอบไปมีลักษณะเป็นกลไกที่หยาบและแข็งกระด้างอย่างมาก และในหลายกรณี ผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยจะรู้สึกว่ามีกำแพงขวางกั้นการสนทนาระหว่างเขาหรือเธอกับนักวิจัยได้ง่ายมาก (กิตติพัฒน์ นนทบุรีมະดุลย์. 2554: 8)

3. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับ ดังนี้ (สมบัติ ท้ายเรือคำ. 2551)

1. ศึกษานิยาม ทฤษฎี และเอกสารที่เกี่ยวข้อง เพื่อวิเคราะห์ความหมายและขอบข่ายของพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรม รวมถึง ศึกษารูปแบบ และวิธีการสร้างแบบสัมภาษณ์
2. ศึกษาวิธีการสร้างเครื่องมือ และเทคนิคในการเก็บรวบรวมโดยการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง
3. กำหนดประเด็นในการสร้างแบบสัมภาษณ์ โดยรอผลวิจัยระยะที่ 1 (งานวิจัยเชิงปริมาณ)
4. นำแบบสัมภาษณ์ เสนอให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจสอบแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับความถูกต้องเหมาะสม และครอบคลุมเนื้อหา
5. จัดทำแบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ในการรวบรวมข้อมูล

4. การตรวจสอบคุณภาพของข้อมูล

การตรวจสอบคุณภาพของข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เริ่มตั้งแต่ช่วงเริ่มเก็บข้อมูล ระหว่างเก็บข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยตรวจสอบความครบถ้วนของข้อมูลทันทีที่ยังอยู่ในสนามการวิจัย หลังจากนั้น นำข้อมูลมาแยกแยะเป็นหมวดหมู่ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย จนสามารถครอบคลุมตามกรอบแนวคิดและขอบเขตที่ต้องการศึกษา สำหรับ อนาคต นัยพัฒน์ (2551) กล่าวว่า ในทางปฏิบัติ นักวิจัยภาคสนามสามารถประเมินแบบแผนความสัมพันธ์ในข้อมูลได้หลายวิธี เช่น การตรวจสอบเชื่อมโยงแบบสามเส้า โดยใช้ผู้วิเคราะห์ หรือ ตีความหมายของข้อมูลแตกต่างกัน (data analyst/interpreter triangulation) การตรวจสอบโดยตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลการวิจัย (member checks) การตรวจสอบโดยกลุ่มเพื่อนนักวิจัย (peer debriefing) และการตรวจสอบโดยใช้หลักฐานร่องรอย (audit trail) ต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการทำวิจัย เช่น สมุดบันทึกการสังเกตการณ์ในภาคสนาม (field note) และใบสำเนาถอดเสียงถ้อยคำให้สัมภาษณ์ (interview transcript) ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาวิจัยภายใต้กระบวนการสืบค้นหาความรู้ความจริงที่มีความถูกต้องเชื่อถือ และเป็นไปตามเกณฑ์สำหรับ

การพิจารณาความถูกต้องเชื่อถือได้ของผลการศึกษาวิจัยขององอาจ นัยวัฒน์ (2549) ที่ได้ให้เกณฑ์ไว้รวม 4 หลักเกณฑ์ ประกอบด้วย

1. ความวางใจ เป็นเกณฑ์สำหรับประเมินว่าข้อมูลหลักฐาน และผลของการศึกษาวิจัยจากศึกษาเฉพาะกรณีที่ได้ออกแบบขึ้นตรงกับค่าความจริง (truth value) ที่สรรค์สร้างขึ้นจากชุมชนและสังคม (social construction) ตามการรับรู้และตีความหมายของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลผู้ให้ข้อมูลสารสนเทศสำคัญ (key informant) หรือไม่ อย่างไร นอกจากนี้ การที่นักวิจัยสามารถพรรณนาถ้อยคำถ่ายทอดความรู้ความจริงอันหลากหลายมุมมองของผู้ให้ข้อมูลหลักฐานได้อย่างครบถ้วนและสอดคล้องกัน แสดงว่า นักวิจัยสามารถรวบรวมและตีความหมายข้อมูลหลักฐานที่ได้จากภาคสนามเป็นไปอย่างวางใจได้

2. การถ่ายโอน เป็นเกณฑ์การประเมินที่ว่าด้วยความเหมาะสมในการใช้และการถ่ายโอนข้อสรุปผลของการศึกษาวิจัยที่สรรค์สร้างขึ้นจากการสืบค้นหาความรู้ความจริง ด้วยการทำวิจัยเชิงคุณภาพ ข้ามไปยังบริบทหรือตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลหลักฐานอื่นๆ การถ่ายโอนข้อสรุปผลของการศึกษาเฉพาะกรณีเชิงคุณภาพและการวิจัยเชิงคุณภาพประเภทอื่นๆ มีลักษณะเกิดขึ้นแบบค่อยเป็นค่อยไปภายใต้หลักการเปรียบเทียบความคล้ายคลึง/ความแตกต่างและความเป็นไปได้ในการถ่ายโอนข้อสรุปผลของการวิจัยที่สรรค์สร้างขึ้นจากบริบทการศึกษาไปสู่บริบทที่จะประยุกต์ผลการศึกษาวิจัยไปใช้ โดยผู้อ่านในฐานะผู้รับสารการวิจัย (receiver) เป็นผู้พิสูจน์ความถูกต้องและความเหมาะสมของการถ่ายโอน โดยพิจารณาจากผลของการศึกษาวิจัยรูปแบบการพรรณนาอย่างหนาแน่น (thick description) ในขณะที่สามัญการ (generalization) หรือการอ้างอิงข้อสรุปผลของการวิจัยเชิงปริมาณที่ค้นพบจากส่วนหนึ่ง (กลุ่มตัวอย่าง) เป็นนัยโดยทั่วไปสู่ทุกส่วน (ประชากร) มีลักษณะเกิดขึ้นอย่างเป็นอัตโนมัติภายใต้หลักการอนุมานทางสถิติและทฤษฎีความน่าจะเป็น ตามฐานคติความเชื่อในเรื่องความตรงภายนอกของกระบวนการทัศน์แบบปฏิฐานนิยม/ประสพการณ์นิยม โดยมีนักวิจัยในฐานะ “ผู้สืบค้นความรู้ความจริงและส่ง(สารการวิจัย)” เป็นผู้พิสูจน์ถูกต้องและความเหมาะสมของสามัญการโดยพิจารณาจากผลของการศึกษาวิจัย

3. ความเชื่อใจ เป็นเกณฑ์ประเมินสำหรับข้อมูลหลักฐานที่รวบรวมได้จากภาคสนาม และผลการศึกษาวิจัยที่สรรค์สร้างขึ้น กระบวนการวิจัยดำเนินไปอย่างสมเหตุสมผล (logical) เสถียร หรือมีความคงตัว (stable) สามารถติดตามตรวจสอบได้ (traceable) มีเอกสารและหลักฐานร่องรอยสนับสนุน (documented) หรือไม่เพียงใด ผลการศึกษาวิจัยที่ได้จากการตีความหมายข้อมูลหลักฐานโดยนักวิจัย จะต้องดำเนินไปอย่างเชื่อใจได้ว่ามีลักษณะเชื่อมโยงระหว่างประเด็นคำถามการวิจัยและข้อมูลหลักฐานที่รวบรวมได้จากสนามการวิจัย (chain of evidence) ลักษณะเดียวกับการรวบรวม

ประจักษ์พยานและวัตถุหลักฐานต่างๆ ในกระบวนการสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมของตำรวจ เพื่อใช้ประกอบการทำสำนวนคดีส่งฟ้องศาล

4. ความรับรอง เป็นการตรวจสอบที่แสดงให้เห็นว่าผลของการศึกษาวิจัย ไม่ใช่เป็นสิ่งที่แต่งเติมหรือสรรค์สร้างขึ้นมาจากความลำเอียง อารมณ์ ความรู้สึก หรือจินตนาการใดๆ ของนักวิจัย (Guba; & Lincon. 1989) กล่าวโดยหลักการแล้ว นักวิจัยสามารถตรวจสอบการให้ความรับรองได้โดยการอธิบายหรือแสดงเอกสารหลักฐานสำคัญประกอบการอธิบายในรายงานการศึกษาวิจัยว่าข้อมูลหลักฐานที่ใช้ในการวิจัยมาจากแหล่งใด ตรรกะที่ใช้ในการตีความสร้างเป็นข้อสรุปผลของการศึกษาวิจัยคืออะไร และกระบวนการสังเคราะห์ข้อมูลหลักฐานการวิจัยเกี่ยวกับประเด็นหลักตามที่ระบุนี้ได้อย่างชัดเจน แสดงว่าข้อมูลหลักฐานและผลของการศึกษาวิจัย มีคุณค่าสมควรให้การรับรองหรือยืนยันได้ว่าการดำเนินงานวิจัย ไม่ใช่เกิดจากจินตนาการที่เลื่อนลอยของนักวิจัยในทางปฏิบัติการตรวจสอบให้ความรับรอง นิยมกระทำร่วมกับการตรวจสอบความเข้าใจ เช่น ใช้วิธีการตรวจสอบร่องรอย เพื่อติดตามสืบเสาะจากแหล่งร่องรอยต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการทำวิจัย เช่น สมุดสนาม (field note) หรือบันทึกประจำวันเกี่ยวกับปรากฏการณ์ที่นักวิจัยสนใจและสะท้อนความคิดที่มีต่อปรากฏการณ์ในภาคสนาม (reflexive journal/log) และใบถอดคำให้สัมภาษณ์ (interview transcript)

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

เทคนิคที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ร่วมกับการสังเกตอารมณ์ ความรู้สึกของผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย และบริบทแวดล้อมของการสัมภาษณ์ โดยการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ตามประเด็นที่ได้กำหนดไว้ โดยเป็นผลจากการวิจัยในระยะที่ 1 คือ แนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงาน ในอุตสาหกรรมอาหารขนาดกลางและขนาดย่อมที่ได้รับรางวัลสุดยอดนวัตกรรม SMEs (7 Innovation Awards)

6. การจัดกระทำข้อมูล

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกใช้การวิเคราะห์ข้อมูลแบบการเทียบเคียงรูปแบบ (pattern matching) (Yin. 2003) ซึ่งเป็นการสร้างข้อสรุปจากการข้อมูลที่ผู้วิจัยเก็บรวบรวม แล้วนำมาเปรียบเทียบทางทฤษฎี และงานวิจัยที่ผ่านมา ทั้งนี้ ไมล์และฮูเบอร์แมน (Miles; & Huberman. 1994)

ได้เสนอแนะถึงขั้นตอนการจัดการกับข้อมูลเชิงคุณภาพของงานวิจัย โดยประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ดังนี้

1. การลดข้อมูล หมายถึง กระบวนการคัดเลือก การเน้น การทำให้อยู่ในรูปที่เข้าใจง่าย การย่อความ และการแปลงข้อมูลดิบให้พร้อมสำหรับการนำไปใช้ในขั้นต่อไป โดยการจัดกระทำกับข้อมูลด้วยการลดข้อมูลนี้ เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นตลอดการทำวิจัย โดยผู้วิจัยเขียนสรุป ให้รหัส การร่างหัวข้อย่อที่เกี่ยวข้อง การจัดกลุ่ม การสร้างหลักในการจำแนกกลุ่มของข้อมูล การเขียนบันทึกเพื่อเตือนความจำ หรือความคิดที่ร่างไว้ ทั้งนี้ กระบวนการเหล่านี้ ผู้วิจัยเริ่มกระทำตั้งแต่มีการเก็บข้อมูลในครั้งแรก ไปจนกว่างานวิจัยในครั้งนั้น จะสำเร็จออกเป็นรายงานฉบับสมบูรณ์

2. การจัดรูปข้อมูล หมายถึง การสร้างรูปแบบข้อมูลที่สามารถสื่อสารกับผู้อ่านให้เข้าใจได้ง่าย เช่น การแสดงข้อมูลด้วยตาราง และแผนภาพ เป็นต้น ทั้งนี้ กระบวนการจัดรูปข้อมูลนี้ เกิดขึ้นตั้งแต่ผู้วิจัยเริ่มเก็บข้อมูล

3. การร่างข้อสรุปและการยืนยัน หมายถึง การตีความ และการทำความเข้าใจถึงรูปแบบความสัมพันธ์ที่เชื่อมโยงกันของข้อมูลที่ได้เก็บรวบรวมมา เพื่อนำไปสู่ข้อสรุปที่ผู้วิจัยได้นำเสนอในรายงานวิจัย โดยการร่างข้อสรุปและเพื่อยืนยันถึงความเที่ยงตรงนี้ นักวิจัยอาจวางแผนไว้อย่างคร่าวๆ เมื่อตอนเริ่มต้นทำวิจัย ทั้งนี้ ข้อสรุปและการยืนยันจะค่อยๆ เติบโตมากขึ้น เมื่อได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล และได้รายละเอียดของข้อมูลเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ

7. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยเลือกใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการสังเคราะห์ระหว่างกรณีศึกษาหลายกรณี โดยใช้การวิเคราะห์แบบอุปนัย (Analytic Induction) ทำได้โดยการมองหาความหมาย ความคล้ายคลึง การตีความ และสร้างข้อสรุปจากข้อมูลต่างๆ ของกรณีศึกษาในสนามวิจัย จำนวน 15 กรณีศึกษา และนำมาเทียบเคียงกรอบแนวคิดเดียวกัน เพื่อแสดงความสอดคล้องต้องกันในแต่ละกรณีศึกษา และให้ได้ข้อสรุปในเชิงลึก รวมถึง เพื่อให้ข้อมูลที่ได้มานั้น สามารถเป็นตัวแทนสิ่งที่ต้องการศึกษาได้มากขึ้น ตลอดจน สามารถนำไปใช้ได้ในช่วงกว้างต่อไป โดยวิธีการหลักที่ใช้ในการวิเคราะห์ ผู้วิจัยได้นำแนวทางของ ชาย โพธิ์สีตา (2554) และ สุภางศ์ จันทวานิช (2547) มาใช้เป็นแนวทางในการวิเคราะห์ข้อมูลของงานวิจัย

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลและแนวทางการเสริมสร้างพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมพนักงานอุตสาหกรรมอาหารขนาดกลางและขนาดย่อม: การวิจัยผสนวิธี ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

ผลการวิจัยเชิงปริมาณ นำเสนอข้อค้นพบวัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยเกี่ยวกับแบบจำลองของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม และผลการวิจัยเชิงคุณภาพ นำเสนอข้อค้นพบวัตถุประสงค์ที่ 2 ด้วยวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพแบบกรณีศึกษา เพื่อศึกษาแนวทางการเสริมสร้างพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงานอุตสาหกรรมอาหารขนาดกลางและขนาดย่อม

ผลการวิจัยเชิงปริมาณ

ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิจัยเชิงปริมาณ ตามวัตถุประสงค์การวิจัยที่ 1 คือเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงานอุตสาหกรรมอาหารขนาดกลางและขนาดย่อม ผลการวิจัย ดังนี้

สัญลักษณ์และอักษรย่อในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยขอกำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ ที่ใช้ในการวิจัยนี้ก่อนนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณเพื่อความเข้าใจตรงกัน ดังนี้

สัญลักษณ์	แทน
n	จำนวน
Mean	ค่าเฉลี่ย
SD	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
CI	ช่วงความเชื่อมั่น
S	ค่าความเบ้
K	ค่าความโด่ง
χ^2	ค่าไคสแควร์
SE	ความคลาดเคลื่อนของการประมาณค่า

df	องศาอิสระ
t	ค่าสถิติ t
R ²	ความสามารถในการอธิบายตัวแปรแฝงโดยตัวแปรอิสระ
RMSEA	ค่าประมาณความคลาดเคลื่อนของรากกำลังสองเฉลี่ย
SRMR	ค่าเฉลี่ยของเศษเหลือจากการเปรียบเทียบค่าความแปรปรวนแปรปรวน รวมที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างกับค่าประมาณจากค่าพารามิเตอร์
λ	น้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน
TE	ขนาดอิทธิพลรวม
IE	ขนาดอิทธิพลทางอ้อม
DE	ขนาดอิทธิพลทางตรง
WORK	ความผูกพันในงาน
EMP	การเพิ่มพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา
CLIM	บรรยากาศการทำงานเชิงนวัตกรรม
PRO	การริเริ่มด้วยตนเอง
SUP	การสนับสนุนจากหัวหน้างาน
TRAN	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
BEH	พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม
com1	ความขยันขันแข็งในการทำงาน
com2	ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน
com3	ความจดจ่อในงาน
emp1	ด้านความหมาย
emp2	ด้านสมรรถนะ
emp3	ด้านการตัดสินใจด้วยตนเอง
emp4	ด้านผลกระทบ
beh1	การสร้างความคิด
beh2	การส่งเสริมความคิด
beh3	การทำความเข้าใจเป็นจริง
pro1	การริเริ่มด้วยตนเอง
pro2	บุคลิกภาพเชิงรุก
pro3	ความเพียรพยายาม

tran1	การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
tran2	การสร้างแรงบันดาลใจ
tran3	การกระตุ้นทางปัญญา
tran4	การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล
clim1	ความปลอดภัยในการมีส่วนร่วม
clim2	ความพยายามเพื่อความเป็นเลิศ
clim3	การสนับสนุนการสร้างนวัตกรรม
sup1	การสนับสนุนด้านอารมณ์
sup2	การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร
sup3	การสนับสนุนด้านวัสดุอุปกรณ์

ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ตอนที่ 2 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา และตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐาน มีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

จากข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างที่เก็บมาได้ทั้งหมด 550 คน แบ่งเป็นเพศชาย 255 คน คิดเป็นร้อยละ 46.4 และเพศหญิง 295 คน คิดเป็นร้อยละ 53.6 โดยมีลักษณะทางชีวสังคมและภูมิหลัง ดังตาราง 1

ตาราง 2 จำนวน ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามลักษณะทางชีวสังคมและภูมิหลัง

ตัวแปร		จำนวน	ร้อยละ
อายุ	ต่ำกว่า 20 ปี	87	15.8
	25 - 30 ปี	196	35.6
	31 - 35 ปี	103	18.7
	36 - 40 ปี	67	12.2
	41 - 45 ปี	64	11.6
	ตั้งแต่ 45 ปีขึ้นไป	33	6

ตาราง 2 (ต่อ)

ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
สถานภาพ		
โสด	309	56.2
สมรส	218	39.6
หม้าย/หม่า/แยกกันอยู่	23	4.2
วุฒิการศึกษา		
ปริญญาตรี	344	62.5
ปริญญาโท	103	18.7
ปริญญาเอก	9	1.6
อื่นๆ	94	17.1
ประสบการณ์การทำงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	229	41.6
ตั้งแต่ 5 - 10 ปี	168	30.5
ตั้งแต่ 11 - 15 ปี	72	13.1
ตั้งแต่ 16 - 20 ปี	33	6
มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	48	8.7
รวม	550	100.0

จากตาราง 2 ลักษณะทางชีวสังคมและภูมิหลังพบว่า ส่วนใหญ่อายุอยู่ในช่วง 25 ถึง 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.6 สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 56.2 ปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 62.5 ประสบการณ์อยู่ระหว่าง 5 ถึง 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.5

ตอนที่ 2 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานคะแนนตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ความโต้ง และ ความเบ้ ดังนี้

ตาราง 3 ความโด่ง และความเบ้ของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปร	Skewness		Kurtosis		Skewness and Kurtosis	
	Z-Score	p-value	Z-Score	p-value	Z-Score	p-value
beh1	0.179	0.858	-1.974	0.048	3.928	0.140
beh2	0.654	0.513	-2.724	0.006	7.847	0.020
beh3	0.523	0.601	-3.026	0.002	9.430	0.009
emp1	-1.113	0.266	-2.410	0.016	7.048	0.029
emp2	-0.528	0.598	-1.549	0.121	2.679	0.262
emp3	0.357	0.721	-2.107	0.035	4.567	0.102
emp4	0.176	0.860	-1.179	0.238	1.422	0.491
com1	-1.475	0.140	-3.130	0.002	11.973	0.003
com2	-0.399	0.690	-3.160	0.002	10.145	0.006
com3	-0.016	0.987	-1.241	0.215	1.540	0.463
pro1	0.419	0.675	-1.362	0.173	2.030	0.362
pro2	0.086	0.931	-0.896	0.370	0.810	0.667
pro3	-0.473	0.636	-1.119	0.263	1.477	0.478
tran1	-0.416	0.677	-2.913	0.004	8.658	0.013
tran2	0.047	0.963	-4.342	0.000	18.852	0.000
tran3	-0.339	0.734	-3.092	0.002	9.676	0.008
tran4	0.025	0.980	-2.703	0.007	7.306	0.026
clim1	0.190	0.849	-1.085	0.278	1.214	0.545
clim2	0.578	0.563	-2.087	0.037	4.691	0.096
clim3	0.036	0.971	-0.611	0.541	0.375	0.829
sup1	0.085	0.933	-1.225	0.22	1.509	0.470
sup2	0.581	0.561	-1.715	0.086	3.278	0.194
sup3	0.736	0.462	-1.685	0.092	3.381	0.184

จากตาราง 3 ความโด่ง และความแป้ของตัวแปรสังเกต พบว่า ค่าไค-สแควร์ความโด่งและความแป้ของตัวแปรสังเกตส่วนใหญ่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($p > .05$) แสดงว่า การกระจายรายตัวแปรมีลักษณะเป็นโค้งปกติเกือบทุกตัว

จากนั้น ผู้วิจัยตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตที่ใช้ในการวิจัย โดยการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสองตัว (Bivariate relationships) ด้วยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกต ดังตาราง 4



ตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกต (n=550)

ตัวแปร	beh1	beh2	beh3	emp1	emp2	emp3	emp4	com1	com2	com3	pro1	pro2	pro3	tran1	tran2	tran3	tran4	clim1	clim2	clim3	sup1	sup2	sup3
beh1	1.00																						
beh2	.676**	1.00																					
beh3	.655**	.686**	1.00																				
emp1	.370**	.371**	.387**	1.00																			
emp2	.442**	.465**	.481**	.543**	1.00																		
emp3	.485**	.461**	.463**	.486**	.599**	1.00																	
emp4	.370**	.394**	.397**	.572**	.464**	.594**	1.00																
com1	.453**	.392**	.404**	.517**	.480**	.434**	.449**	1.00															
com2	.436**	.398**	.397**	.496**	.507**	.501**	.468**	.718**	1.00														
com3	.489**	.464**	.431**	.437**	.453**	.488**	.526**	.592**	.671**	1.00													
pro1	.522**	.445**	.484**	.372**	.429**	.453**	.331**	.442**	.480**	.538**	1.00												
pro2	.495**	.425**	.474**	.341**	.425**	.444**	.340**	.389**	.456**	.554**	.734**	1.00											
pro3	.439**	.363**	.424**	.441**	.497**	.416**	.402**	.553**	.507**	.476**	.604**	.575**	1.00										
tran1	.264**	.279**	.341**	.363**	.269**	.307**	.320**	.404**	.322**	.338**	.292**	.276**	.364**	1.00									
tran2	.367**	.359**	.382**	.317**	.301**	.344**	.313**	.385**	.335**	.353**	.361**	.371**	.377**	.753**	1.00								
tran3	.345**	.332**	.347**	.350**	.292**	.381**	.341**	.375**	.340**	.411**	.349**	.352**	.285**	.627**	.698**	1.00							
tran4	.347**	.323**	.362**	.342**	.294**	.393**	.337**	.415**	.368**	.413**	.350**	.354**	.360**	.649**	.737**	.795**	1.00						
clim1	.383**	.356**	.374**	.393**	.360**	.449**	.390**	.460**	.403**	.506**	.447**	.469**	.362**	.466**	.495**	.535**	.540**	1.00					
clim2	.390**	.314**	.332**	.384**	.368**	.438**	.342**	.401**	.352**	.439**	.380**	.402**	.304**	.433**	.517**	.568**	.560**	.645**	1.00				
clim3	.296**	.344**	.383**	.451**	.359**	.437**	.388**	.334**	.345**	.412**	.371**	.386**	.327**	.401**	.461**	.514**	.503**	.572**	.611**	1.00			
sup1	.297**	.349**	.351**	.392**	.348**	.424**	.335**	.347**	.369**	.398**	.344**	.345**	.375**	.412**	.387**	.402**	.449**	.434**	.407**	.580**	1.00		
sup2	.255**	.331**	.304**	.381**	.361**	.396**	.338**	.358**	.353**	.406**	.307**	.308**	.348**	.411**	.372**	.412**	.455**	.427**	.485**	.622**	.802**	1.00	
sup3	.245**	.281**	.288**	.379**	.351**	.429**	.300**	.336**	.339**	.346**	.264**	.269**	.292**	.367**	.341**	.457**	.471**	.451**	.492**	.592**	.722**	.774**	1.00

หมายเหตุ * หมายถึง $p < .05$, ** หมายถึง $p < .01$

จากตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตที่ใช้ในการศึกษาในกลุ่มพบว่า ความสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตในตัวแปรแฝงเดียวกันมีแนวโน้มที่จะมีความสัมพันธ์กันเองทางบวก เช่น การสนับสนุนจากหัวหน้างาน มีความสัมพันธ์กันระหว่าง .722 - .802 เป็นต้น ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตของพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงานมีความสัมพันธ์กับตัวแปรอิสระอื่นมีขนาดความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางถึงสูง อยู่ระหว่าง .245 - .688 ดังนั้น ตัวแปรแฝงมีความสัมพันธ์กันมีค่าไม่เกิน .85 แสดงว่า ความสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตไม่มีปัญหาภาวะร่วมเส้นตรง (Multicollinearity) (Kline. 2005: 56)

จากการตรวจสอบข้างต้น ดังนั้น ผู้วิจัยสามารถใช้ตัวแปรสังเกตเหล่านี้ใช้ในการวิเคราะห์โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุต่อไปได้

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐาน

1. การวิเคราะห์แบบจำลองปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงานอุตสาหกรรมอาหารขนาดกลางและขนาดย่อม

การวิเคราะห์แบบจำลองปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงานอุตสาหกรรมอาหารขนาดกลางและขนาดย่อม เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 แบบจำลองสมมติฐานของพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีสมมติฐานการวิจัยย่อยตามเส้นทางอิทธิพลของตัวแปร ดังนี้

- 1.1 ความผูกพันในงาน มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม
- 1.2 การเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม
- 1.3 การเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ผ่านความผูกพันในงาน
- 1.4 การริเริ่มด้วยตนเองมีอิทธิพลทางตรงต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา
- 1.5 การริเริ่มด้วยตนเองมีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อความผูกพันในงาน ผ่านการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา
- 1.6 การริเริ่มด้วยตนเองมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมได้ 3 เส้นทาง โดยเส้นทางที่ 1 ผ่านการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา เส้นทางที่ 2 ผ่านความผูกพันในงาน และเส้นทางที่ 3 ผ่านการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา และความผูกพันในงาน
- 1.7 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีอิทธิพลทางตรงต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา และความผูกพันในงาน

1.8 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา ผ่านความผูกพันในงาน

1.9 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ได้ 3 เส้นทาง โดยเส้นทางที่ 1 ผ่านการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา เส้นทางที่ 2 ผ่านความผูกพันในงาน และเส้นทางที่ 3 ผ่านการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา และความผูกพันในงาน

1.10 บรรยากาศการทำงานเชิงนวัตกรรมมีอิทธิพลทางตรงต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา

1.11 บรรยากาศการทำงานเชิงนวัตกรรมมีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา ผ่านความผูกพันในงาน

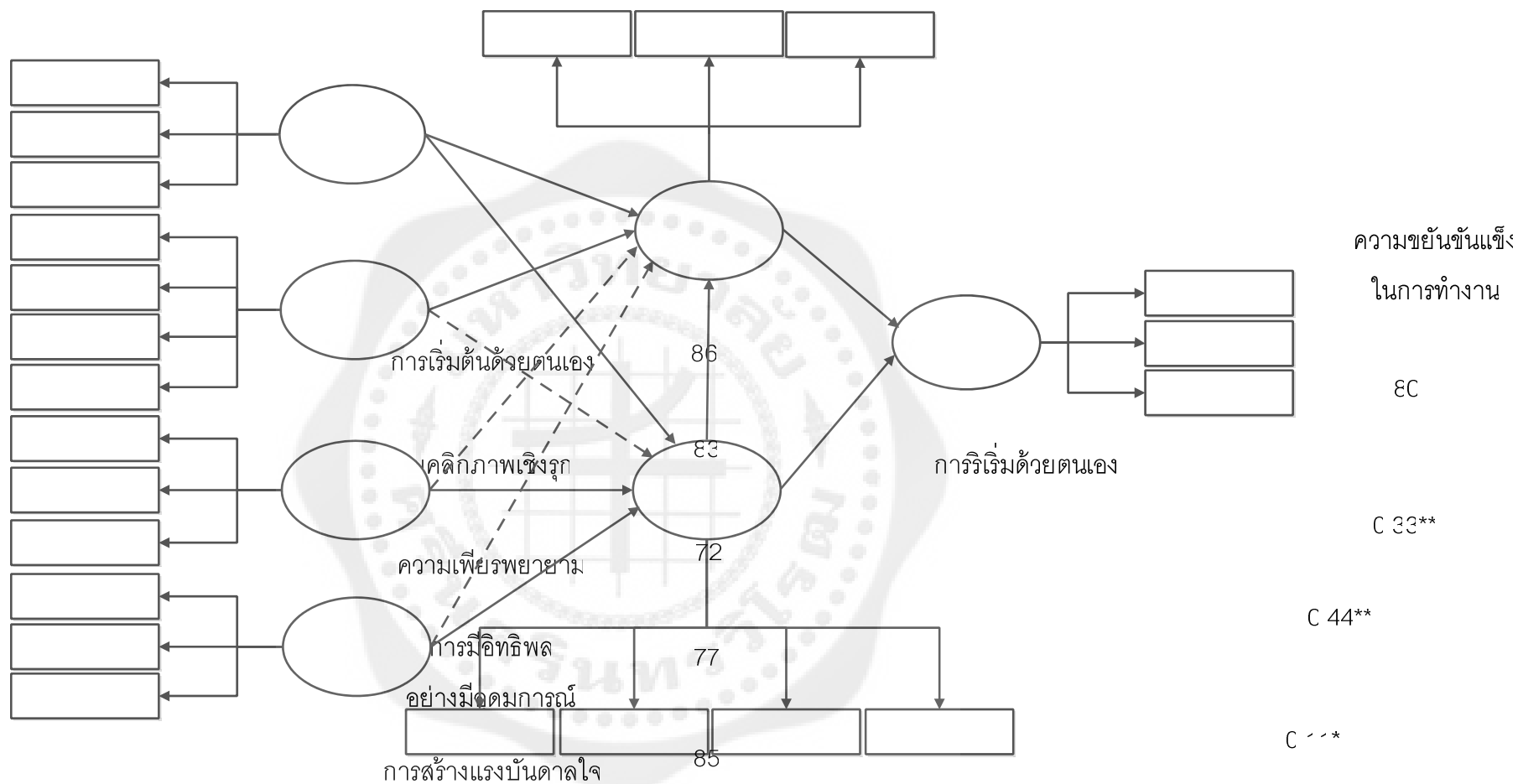
1.12 บรรยากาศการทำงานเชิงนวัตกรรม มีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมได้ 3 เส้นทาง โดยเส้นทางที่ 1 ผ่านการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา เส้นทางที่ 2 ผ่านความผูกพันในงาน และเส้นทางที่ 3 ผ่านการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา และความผูกพันในงาน

1.13 การสนับสนุนจากหัวหน้างานมีอิทธิพลทางตรงต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา

1.14 การสนับสนุนจากหัวหน้างานมีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา ผ่านความผูกพันในงาน

1.15 การสนับสนุนจากหัวหน้างานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมได้ 3 เส้นทาง โดยเส้นทางที่ 1 ผ่านการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา เส้นทางที่ 2 ผ่านความผูกพันในงาน และเส้นทางที่ 3 ผ่านการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา และความผูกพันในงาน

ผลการวิเคราะห์แบบจำลองปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ตามวัตถุประสงค์การวิจัยและกรอบแนวคิดและสมมติฐานในการวิจัย พบว่า แบบจำลองมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดัชนีความกลมกลืน ได้แก่ ค่าไค-สแควร์ (χ^2) = 823.52, df = 213, $p < .01$, $\chi^2/df = 3.86$, SRMR = 0.045, RMSEA = 0.072, CFI = 0.98, NFI = 0.97 แสดงว่า แบบจำลองปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงานอุตสาหกรรมอาหารขนาดกลางและขนาดย่อมมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิเคราะห์ดังภาพประกอบ 15 และตาราง



ภาพประกอบ 15 แบบจำลองปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงานอุตสาหกรรมอาหารขนาดกลางและขนาดย่อม
การกระตุ้นทางปัญญา
หมายเหตุ --- หมายถึง ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล 89

ความปลอดภัย 77

ในการมีส่วนร่วม

ตาราง 5 ค่าอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน

ตัวแปรสาเหตุ	ตัวแปรผล								
	ความผูกพันในงาน			การเสริมพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา			พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม		
	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE
การริเริ่มด้วยตนเอง	.33**	.22**	.55**	.44**	-	.44**	-	.36**	.36**
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	.11*	0.00	.11*	0.00	-	0.00	-	.02	.02
บรรยากาศการทำงานเชิงนวัตกรรม	-.03	.17**	.14**	.33*	-	.33**	-	.21*	.21*
การสนับสนุนจากหัวหน้างาน	.04	.07*	.11*	.14*	-	.14*	-	.10*	.10*
การเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา	.51**	-	.51**	-	-	-	.54**	.11**	.66**
ความผูกพันในงาน	-	-	-	-	-	-	.22**	-	.22**
R ²	.70			.61			.54		

หมายเหตุ * หมายถึง $p < .05$, ** หมายถึง $p < .01$

TE หมายถึง อิทธิพลรวม IE หมายถึง อิทธิพลทางอ้อม DE หมายถึง อิทธิพลทางตรง

จากตาราง 5 พบว่า ความผูกพันในงาน มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .33 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อ 1.1

การเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .51 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อ 1.2 นอกจากนี้ การเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา มีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ผ่านความผูกพันในงาน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .11 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อ 1.3

การสนับสนุนจากหัวหน้างานมีอิทธิพลทางตรงต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .14 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อ 1.13 ในขณะที่ ส่งผลทางตรงต่อความผูกพันในงาน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อ 1.14 แต่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันในงานโดยผ่านการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา มีสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .07 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อ 1.14 นอกจากนี้ การสนับสนุนจากหัวหน้างานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมได้ 3 เส้นทาง โดยเส้นทางที่ 1 ผ่านการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา เส้นทางที่ 2 ผ่านความผูกพันในงาน และเส้นทางที่ 3 ผ่านการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา และความผูกพันในงาน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางอ้อมรวม เท่ากับ .10 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อ 1.15

เมื่อพิจารณาค่าอำนาจในการทำนายตัวแปรผลดังตาราง 5 ดังนี้

1. การริเริ่มด้วยตนเอง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง บรรยากาศการทำงานเชิงนวัตกรรม และการสนับสนุนจากหัวหน้างาน และการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันในงานได้ร้อยละ 70
2. การริเริ่มด้วยตนเอง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง บรรยากาศการทำงานเชิงนวัตกรรม การสนับสนุนจากหัวหน้างาน ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา ได้ร้อยละ 61
3. การริเริ่มด้วยตนเอง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง บรรยากาศการทำงานเชิงนวัตกรรม การสนับสนุนจากหัวหน้างาน การเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา และความผูกพันในงานร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมได้ร้อยละ 54

ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกรณีศึกษา

การนำเสนอข้อมูลในตอนที่ 1 เป็นการบรรยายถึงข้อมูลภาพรวมเกี่ยวกับลักษณะทางชีวสังคมของกรณีศึกษา โดยไม่เจาะลึกในรายละเอียดของแต่ละกรณีศึกษา เนื่องจากผู้วิจัยได้เลือกกรณีศึกษาแบบ Instrumental Case เป็นตัวอย่างเพื่อแสดงและสนับสนุนข้อสรุปเกี่ยวกับตัวแปรการริเริ่มด้วยตนเองที่มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมสูงกว่าตัวแปรแฝงภายนอกอื่นในแบบจำลองของการวิจัย โดยรายละเอียดของกรณีศึกษา แสดงดังตาราง 6

ตาราง 6 ข้อมูลของกรณีศึกษา

กรณีศึกษา	เพศ	อายุ	สถานภาพ	ระดับการศึกษา	หน่วยงาน (ในองค์กร)
พนักงานคนที่ 1	หญิง	32 ปี	โสด	ปริญญาตรี	ฝ่ายการตลาด
พนักงานคนที่ 2	หญิง	29 ปี	โสด	ปริญญาตรี	ฝ่ายการตลาด
พนักงานคนที่ 3	หญิง	28 ปี	โสด	ปริญญาโท	ฝ่ายการตลาด
พนักงานคนที่ 4	หญิง	30 ปี	โสด	ปริญญาตรี	ฝ่ายผลิต
พนักงานคนที่ 5	หญิง	33 ปี	โสด	ปริญญาโท	ฝ่ายผลิต
พนักงานคนที่ 6	หญิง	30 ปี	โสด	ปริญญาตรี	ฝ่ายผลิต
พนักงานคนที่ 7	หญิง	35 ปี	สมรส	ปวช.	ฝ่ายผลิต
พนักงานคนที่ 8	หญิง	29 ปี	โสด	ปริญญาตรี	ฝ่ายผลิต
พนักงานคนที่ 9	หญิง	32 ปี	โสด	ปริญญาโท	ฝ่ายการตลาด
พนักงานคนที่ 10	หญิง	28 ปี	โสด	ปริญญาตรี	ฝ่ายการตลาด
หัวหน้างานคนที่ 1	หญิง	38 ปี	สมรส	ปริญญาตรี	ฝ่ายผลิต
หัวหน้างานคนที่ 2	หญิง	39 ปี	โสด	ปริญญาตรี	ฝ่ายผลิต
หัวหน้างานคนที่ 3	หญิง	33 ปี	โสด	ปริญญาตรี	ฝ่ายผลิต
หัวหน้างานคนที่ 4	ชาย	35 ปี	โสด	ปริญญาตรี	ฝ่ายผลิต
หัวหน้างานคนที่ 5	หญิง	35 ปี	สมรส	ปริญญาตรี	ฝ่ายผลิต

จากตาราง 6 กรณีศึกษาของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานดีเด่นและหัวหน้างานที่ทำงานอยู่ในอุตสาหกรรมอาหาร ซึ่งได้รับรางวัลสุดยอดนวัตกรรมสำหรับวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม จำนวน 15 คน โดยข้อมูลเบื้องต้นของกรณีศึกษา เป็นเพศหญิงเกือบทั้งหมด กล่าวคือ มีกลุ่มตัวอย่างเพศหญิง จำนวน 14 คน จากกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งหมด 15 คน และพบว่า ส่วนใหญ่กรณีศึกษามีอายุระหว่าง 28-38 ปี โดยส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างมีสถานภาพโสด พบมีสถานภาพสมรสเพียง 3 คน นอกจากนี้ ยังพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาโท จำนวน 3 คน การศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 11 คน และระดับ ปวช. จำนวน 1 คน

อนึ่ง การวิเคราะห์ข้อมูลในระยะแรก พบว่าผลการศึกษาที่สำคัญคือ ตัวแปรการคิดริเริ่มด้วยตนเองส่งผลต่อตัวแปรการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา และส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ดังนั้นผู้วิจัยจึงศึกษาในระยะที่ 2 ตามระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research)

เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ของตัวแปรดังกล่าว อันนำไปสู่การตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 คือได้แนวทางการเสริมสร้างพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงานอุตสาหกรรมอาหารขนาดกลางและขนาดย่อม โดยผลการศึกษามีดังนี้

1. การคิดริเริ่มด้วยตนเอง

การคิดริเริ่มด้วยตนเองนี้ คือการที่พนักงานเลือกวิธีการดำเนินการและลงมือปฏิบัติโดยพัฒนาเป้าหมายของตนเอง เริ่มต้นด้วยตนเอง มองการณ์ไกล ทำงานมากกว่าที่รับมอบหมาย มีความเพียรพยายามต่อการบรรลุเป้าหมายให้สำเร็จ จากผลการศึกษาพบว่า การคิดริเริ่มด้วยตนเองของผู้ให้ข้อมูล มีดังนี้

1.1 การริเริ่มด้วยตนเอง จากผลการศึกษาพบว่า ผู้ให้ข้อมูลได้เริ่มต้นความคิดด้วยตนเอง และตั้งเป้าหมายให้กับตนเอง จึงใช้ความทุ่มเทพยายามเพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายได้

“ก็จะมีเป้าหมายในการทำงาน ทำให้เราอยากทุ่มเทอยากไปถึงตรงนั้น...ก็มองว่างานทุกอย่างเราต้องผ่านไปให้ได้” (พนักงานคนที่ 4)

นอกจากนี้ยังพบว่าผู้ให้ข้อมูลที่มีความคิดริเริ่มด้วยตนเองเองนี้ มักมีการทำงานที่เกินกว่าบทบาทหน้าที่ของตนเองโดยไม่ต้องรอคำสั่งหรือรอให้มีเหตุการณ์กระตุ้น เช่น การค้นคว้าหาอะไรใหม่ๆ เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาหน่วยงาน การคิดหาหนทางพัฒนาระบบการทำงาน อยู่เสมอแม้หัวหน้าไม่ได้บอก เป็นต้น

“มันจะจริงไม่ได้ว่า เราต้องรับผิดชอบอะไรบ้าง แต่มันจะเป็นอะไรใหม่ๆ ที่มันเข้ามาเรื่อยๆ แต่การวางแผนการผลิต เราก็ไม่ได้ถูกมอบหมายให้ทำ เพียงแต่เราเข้าไปที่จะไปช่วยงาน นายไม่ได้สั่งให้เราช่วยเลย” (พนักงานคนที่ 1)

“การที่เราอบรมพนักงาน พนักงานก็จะมีความรู้เพิ่มขึ้น ไม่ใช่ว่าทำงานไปวันๆ ไม่รู้ว่าตัวเองถูกหรือผิดยังไง แต่ถ้าเรามีการอบรมเขาเรื่อยๆ ในส่วนที่เขาขาด เราอาจจะต้องมีการทำ survey ก่อนว่าพนักงานแต่ละคน แบบให้หัวหน้าคำนวณมาก่อนว่า แต่ละคน ขาดตรงไหน เราอาจจะได้ไปเอาการฝึกอบรมเสริมให้เขา เสริมในช่วงนั้น...ตรงนี้อยู่ระหว่างศึกษาข้อมูล ดูกฎอะไร และข้อบังคับของกองทุน เราก็จะต้องเลือกเองว่า เราจะเอาเงินของพนักงานไปลงทุนที่กองทุนไหน เพื่อให้ได้ประโยชน์สูงสุด ก็จะเป็นประมาณนี้” (พนักงานคนที่ 6)

1.2 บุคลิกภาพเชิงรุก จากผลการศึกษาพบว่าผู้ที่มีความคิดริเริ่มด้วยตนเองจะมีบุคลิกภาพเชิงรุก นั่นคือผู้ให้ข้อมูลมีความกระตือรือร้นในการพิสูจน์ตนเองอยู่เสมอ รวมถึงมีการวิเคราะห์สถานการณ์การทำงานในระยะยาว จนไปถึงการวางแผนต่อการทำงานในอนาคต เช่น มีการศึกษาข้อมูลเพื่อนำมาพัฒนาสินค้าใหม่ในอนาคต เป็นต้น ไม่ยอมหยุดนิ่งในการมองหาโอกาสใหม่ๆ หรือปรับปรุงบรรยากาศในการทำงานหรือระบบการทำงาน ซึ่งบุคลิกในเชิงรุกนี้มีความเกี่ยวข้องกับบรรยากาศของหน่วยงานที่มีการช่วยแก้ปัญหาหรือตอบสนองต่อการคิดริเริ่มอย่างรวดเร็ว ทำให้ช่วยพัฒนาและคงสภาพการมีบุคลิกภาพเชิงรุกของพนักงานได้เป็นอย่างดี

“กลุ่มของที่ไปด้วยกัน Business เดียวกันไปด้วยกัน เราจะมีจัดเรื่อยๆ ไปเกาหลี ไปสิงคโปร์ไปได้วันมันก็จะทำให้เราเห็นตลาดดูโอกาส ไปดูคู่แข่งอย่างสิงคโปร์ ไปดูคู่แข่งว่า ในธุรกิจมันถ่วงเหลียงเนี่ยนะเฉพาะในประเทศเขา มี Local เท่าไหร่ แล้วก็มีที่ Impact มาเท่าไร ลักษณะสไตล์ของเขา ชอบกินหวานน้อย หวานมาก ชอบกินปรุงแต่งมากน้อยแค่ไหน หรือชอบเปรี้ยว” (พนักงานคนที่ 1)

“ถ้ามอง feedback ของคนรอบข้างที่เขายอมรับเรา ก็น่าจะตอนที่เราเข้าเดือน 3 เดือน 4 ตอนมาใหม่ๆ เราเข้ามาเป็นคนภายนอก เพราะฉะนั้นการยอมรับจากคนรอบข้าง เขายังไม่เห็นความสามารถ เขาก็จะ block เรา ตั้งกำแพงกัน เวลาเราต้องการข้อมูล อย่างที่เราเอง ได้ข้อมูลจากไหน เราจะได้ข้อมูลจากคนข้างนอก เพราะเค้าตั้งกำแพงกันเรา เราจะขอความร่วมมืออะไร เขาจะ say no แต่เมื่อไหร่ เขาเห็นว่าเราทำงาน เราช่วยเค้าได้ ช่วยให้เราทำงานง่ายขึ้น เขาก็จะเริ่มยอมรับ มองเรา มองเห็นในสิ่งที่เราทำ ยอมรับในความสามารถ” (พนักงานคนที่ 1)

“ก็ส่งให้ลูกค้าดูว่าต้นทุนแบบนี้คุณรับได้มั้ย คุณรับได้แล้วเราทำได้มั้ยอะไรอย่างเนี่ย ก็ต้องจูนกันทั้งสองฝ่าย ... แล้วก็สามารถจะเสนอกับผู้จัดการแล้วเป็นผลงานร่วมกันด้วยระหว่างเรากับผู้จัดการ สำหรับลูกค้าก็เรียกว่ามีอิสระในการที่เราจะไม่ได้ตามใจลูกค้าทั้งหมดหรอกเราดูความเป็นไปได้ดูจากประสบการณ์ของเรา” (พนักงานคนที่ 7)

“ต้องคุยกันว่าเออถ้าอันนี้ทำแล้วเป็นห้องเล็กๆ แต่ผลิตทำใหญ่ๆ เยอะๆ ผลิตจะทำได้มั้ย เวลาขึ้นตอน เวลาในการรอ จะเสียมั้ย...ก็อย่างหัวหน้าแผนกบาง อย่างของเราเองนะ สมมติมี 3 ราย พอรายนี้สามารถคิดได้เอี้ยจาก 15 คน ลดเหลือ 13 คนเพราะอันนี้นั่นนั้นมาช่วย...ก็คงคุณภาพเอาไว้ ถ้าเกิดบางรายมันลดไม่ได้ ก็คงคุณภาพไว้หรือทำให้ปริมาณมันมากขึ้นด้วย วิธีการทำงานอะไรอย่างนี้ เทคนิค” (พนักงานคนที่ 7)

นอกจากนี้ผลการศึกษาพบว่า ผู้ที่มีบุคลิกเชิงรุกจะเป็นผู้ที่มีความกล้าทำในสิ่งที่แตกต่างออกไปจากเดิม มองเห็นปัญหาเป็นสิ่งที่มีความท้าทาย กล้าเสนอความคิดเห็นเมื่อเห็นว่ามีโอกาสจะสามารถพัฒนาระบบการทำงานได้ มีเทคนิคที่เกิดจากการเรียนรู้จากประสบการณ์การทำงานของตนเอง เช่น เทคนิคการให้ความช่วยเหลือเพื่อให้ได้รับโอกาสจากผู้ที่มีประสบการณ์ (Give; & Take) มีการสร้างระบบที่รองรับการขยายตัวของบริษัทแบบก้าวกระโดด เป็นต้น

“เรามองว่า มันต้องมีเทคนิคในการศึกษา ถ้าเราอยากได้ความรู้จากเขา อยากจะให้คนอื่นช่วย มันก็ต้องมีแบบอะไระนะ give; & take” (พนักงานคนที่ 1)

“ในส่วนฝ่ายขาย จะประชุมอยู่แล้วทุกอาทิตย์ ในส่วนของ office จะมีเดือนละครั้ง หรือ 2 ครั้ง จากก่อนแรกๆ ที่ไม่ค่อยมี ตอนแรกทำงาน คือ ไม่มีประชุมออฟฟิศ มีแต่ประชุมฝ่ายขายอย่างเดียว แต่ที่นี่เราต่างก็จะมีแนวทาง.. เราก้าวกระโดดจากล้าน มันช่องว่าง มันก้าว 100 ล้าน ขึ้นเป็น 200 กระโดดเร็ว เพราะฉะนั้น พนักงานเหมือนจะยังไม่รู้ตัวว่า เราโตเร็ว การทำงาน เราเลยอย่างไม่มีระบบ เพราะฉะนั้นมันเลยไม่รู้ ว่า คนในงานจริงๆ ยังไม่เป็นระบบ ไม่เป็น routine ไม่รู้ว่าคนไหนทำอะไรเสร็จแล้ว ต้องส่งให้ใครต่อ หรือทำไม่ถึงจะต้องส่งให้คนนั้น เราเข้ามาเป็นการเชื่อม เข้ามาฟอร์มทีม เกิดช่องว่าง เรามาจากธุรกิจแค่ด้วยยอดขายแค่นี้” (พนักงานคนที่ 1)

“มาเสนอกรรมการ เพื่อเอามาเสนอทดลองใช้ก่อน และถ้าได้ผลเร็ว ก็อาจจะเอาไปใช้ในวงกว้าง หรือกระจายไปใช้ที่แผนกอื่น” (พนักงานคนที่ 5)

“สิ่งที่เราเสนอ ซึ่งในบางที่ บางครั้ง บางอย่างที่เราเสนอความคิดเห็นออกไป บางครั้ง จะไม่ถูกตอบรับกลับมาให้ทำ แต่ถ้าสำหรับที่นี่ เวลาเราเสนอ ต้องให้ทำสิ่งใหม่ๆ ออกไปเรียนรู้อะไรใหม่ๆ เพื่อที่จะกลับมาทำให้องค์กร จะได้รับการตอบจากเจ้านาย สนับสนุนให้เราไปทำสิ่งเหล่านั้น อันนี้ เป็นแรงผลักดันอย่างหนึ่ง ที่ทำให้อยากที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ หรือทำสิ่งใหม่ๆ ให้องค์กร” (พนักงานคนที่ 5)

“การแก้ปัญหาบางอย่างเราแก้ผิดพลาดจากประสบการณ์ที่เราอย่างน้อยอยู่อย่างเนี้ย เราก็ต้องเสนอ เพราะบางที เออ อย่างบางตัวเช่นขอสายพานนี้ไปเป็นราคาแค่นี้ เออแผนกนั้นมัน เค้าก็เรียกแผนกอื่นมาสาขาทางนี้มันใช่หรือเปล่าตรงนี้ ช่วงนี้ไม่ได้ใช้ เออ ทางสายงานนี้ดริบไปอะไรไปเค้าก็โยกมาให้เรา เพราะฉะนั้นเราเสนออะไรเค้าไป ก็จะเรียกหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องอะมาคุยกัน” (พนักงานคนที่ 7)

“อย่างเราเองนี้ทำงานเซรามิกมาก่อนเหมือนกัน ทำ 20 กว่าปี มันเป็นเรื่องที่ท้าทาย เราไม่ได้จบอาหารมา อะใช้อย่างเนี้ย ตรงนี้มันทำให้เราท้าทายที่จะมุ่งมั่นให้มันผ่านไปให้ได้ แต่ก็ยังดีที่มีผู้จัดการที่ดี” (พนักงานคนที่ 7)

“ก็คือสมมติว่าในกรณีที่เราเสนอเค้าไปว่าเราขอเพิ่มเครื่องจักรตัวนี้หรือว่าเราขอส่งซื้อสินค้าตัวนี้
เพื่อมาแทนอย่างนี้” (พนักงานคนที่ 8)

1.3 ความเพียรพยายาม จากผลการศึกษาพบว่าผู้ให้ข้อมูลมีการแสดงออกถึงความ
เพียรพยายามในการคิด ริเริ่มสิ่งใหม่ คิดว่าตนเองต้องทำได้และจะมุ่งมั่นเพียรพยายามให้ดีที่สุด มีการ
ตั้งเป้าหมายและแนวทางการไปถึงเป้าหมายด้วยความมุ่งมั่นและไม่เปลี่ยนแปลง หรือที่ผู้ให้ข้อมูล
เรียกว่า “มีจุดยืน” เพื่อให้สามารถทำงานเชิงนวัตกรรมบรรลุได้ตามที่กำหนด

“ยังมีหลายๆ อย่างที่ท้าทายให้เราทำ ให้เราได้เรียนรู้ ... เราได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ที่เราไม่เคยทำ มันยัง
มีอะไรอีกเยอะที่เราจะได้เรียนรู้จากที่นี่ มันก็เลยทำให้เรารู้สึกว่า ที่นี่ยังน่าอยู่” (พนักงานคนที่ 1)

“ก็คือออเดอร์ใหม่ ที่ต้องเริ่มต้นกันใหม่ แล้วต้องทำให้ได้” (พนักงานคนที่ 7)

“ความเข้าใจในงานในที่นี้คือเราคิดว่าน่าจะเหมือนว่า ถ้าเราเข้าใจว่าเราจะเอาแบบนี้ เราก็อาจจะ
ความขยัน หรือว่าเราจะต้องทำแบบนั้นให้ได้ออกมาดีที่สุดที่เราจะทำได้” (พนักงานคนที่ 8)

“คือทุกคนต่างมีความฝันนะค่ะ แล้วมาอยู่จุดเดียวกัน” (พนักงานคนที่ 9)

“ต้องตั้งเป้าหมายก่อนว่า เราจะทำอะไร เราต้องมีเป้าหมายก่อน เราต้องทำได้ ถึงไม่คิดว่า งานใดที่
เราจะทำไม่ได้ แม้ว่าเราลองทำแล้ววันนี้ เรายังคิดหาคำตอบไม่ได้ พู้งี้เราก็คิดใหม่ แล้วก็คิดอย่างมี
เป้าหมายและทำให้สำเร็จ เราต้องข้าม ใจเราต้องแข็ง ว่าเป้าหมายที่เราทำ เรากำลังทำอะไรอยู่ เรามี
จุดยืนเราเสมอว่า เรากำลังทำอะไร” (หัวหน้าคนที่ 3)

นอกจากการใช้ความเพียรพยายามในการเริ่มต้นคิดริเริ่ม มีจุดยืน และไม่
เปลี่ยนแปลงง่าย ยังพบว่าในกระบวนการคิดริเริ่มสิ่งใหม่เหล่านี้ ต้องเผชิญกับอุปสรรคมากมาย เช่น
การมีประสบการณ์น้อย ไม่มีทรัพยากรสนับสนุน ไม่เคยมีแนวทางเป็นตัวอย่างมาก่อน เป็นต้น แต่ผู้ให้
ข้อมูลยังคงพยายาม ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค โดยมีมุมมองต่ออุปสรรคว่าเป็นสิ่งที่ท้าทายไม่ใช่เป็น
อุปสรรค เพราะหากคิดว่าเป็นอุปสรรคจะทำให้ตนเองไม่สามารถฝ่าฟันอุปสรรคได้ ย่อมทำให้ไม่
สามารถไปถึงเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ โดยความพยายามและไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคเหล่านี้ ส่วนหนึ่งเกิด
จากการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานที่ไม่ตำหนิหรือลงโทษเมื่อทำผิดพลาด รวมถึงผู้ให้
ข้อมูลที่เป็นหัวหน้างานมีการรายงานว่ามีตนเองไม่เห็นด้วย แต่จะยอมรับพร้อมให้การสนับสนุนและ

เปิดโอกาสให้พนักงานหรือลูกน้องได้ลองทำสิ่งใหม่ให้กับบริษัท จึงเปรียบเสมือนเป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานมีกำลังใจในการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ที่มีประโยชน์กับบริษัทอยู่เสมอ

“เราต้องเก็บข้อมูลที่มีมากมายที่จะใช้ในการจะมาทำงานนั้นๆ ให้มันสำเร็จไปได้...เราลองว่า เราทำงานผิดพลาด แล้วการที่ผู้บริหาร ไม่ตำหนิ แต่เป็นการให้กำลังใจ บางครั้งมันก็เป็นแรงผลักดันที่ดี ใน การที่เราจะรู้สึกได้ว่า เราต้องพยายามทำมันให้ได้” (พนักงานคนที่ 5)

“ก็คงเป็นเรื่องของความรับผิดชอบงานมาแล้ว ควรจะต้องทุ่มเทแรงกายแรงใจ ทำมันให้สำเร็จ...คุณก็ต้องทุ่มเทให้กับงานที่อยู่ตรงหน้าของคุณ คุณก็ต้องรับผิดชอบงานให้สำเร็จ มันก็เป็นความซื่อสัตย์ด้วยความรับผิดชอบด้วยในเรื่องของหน้าที่อะไรอย่างนี้จะค่ะ” (พนักงานคนที่ 6)

“วิธีคิด เพราะว่ามันต้องคิดชนะ คิดบวกไปเรื่อย ถ้าเราล้มแต่คิดย่อท้อไปเรื่อย ก็ไม่เป็นอย่างที่เราคิด” (พนักงานคนที่ 7)

“แต่บางอย่างก็ไม่สามารถได้ แต่เขาดันให้เอา ก็ต้องเอา” (หัวหน้าคนที่ 2)

2. การเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา

การเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา เป็นการเพิ่มขึ้นของแรงจูงใจภายในงานของพนักงาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงเป้าหมายภายใน การรับรู้ความสามารถของตนเอง รวมถึงการควบคุมตนเองที่เกี่ยวข้องกับงาน จากผลการศึกษาพบว่า ผู้ให้ข้อมูลมีการสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยาให้กับตนเองและผู้อื่น ดังนี้

2.1 ด้านความหมาย จากผลการศึกษาพบว่าผู้ให้ข้อมูลมีการสร้างความหมายเพื่อเสริมพลังอำนาจให้กับตนเองในการทำงาน ด้วยการรับรู้ว่าการทำงานของตนเองมีความหมายที่ยิ่งใหญ่ เช่น เป็นแรงบันดาลใจในการทำงานให้กับผู้อื่น ผลผลิตที่ตรงเวลาจะทำให้ผู้อื่นไม่เดือดร้อน เป็นต้น และผลผลิตจากงานหรือการแสดงความมุ่งมั่นของตนเองนั้นมีคุณค่ากับผู้อื่นและสะท้อนกลับมาสร้างคุณค่า สร้างความสุขให้กับผู้ให้ข้อมูลตามไปด้วย

“อาจจะเพราะคุณค่ามันค่ะ เพราะการที่พอเรามีนงานทำ ทำให้เรามีคุณค่า มันทำให้เรามีคุณค่า ในการที่เราได้อยู่ในสังคม” (พนักงานคนที่ 1)

“ก็มีประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน มีจัดงานสังสรรค์กัน โดยที่ก็ยกย่องผู้คิดนวัตกรรมให้กับองค์กร และถ่ายทอดความสำเร็จ เพื่อสร้างแรงผลักดันให้น้องๆ เป็นคลื่นลูกใหม่ที่จะขับเคลื่อนไปตามรุ่นพี่ๆ ... เราอยู่ในฐานะหัวหน้างาน มันเหมือนเป็นการควบคุมตัวเองไปในตัวด้วยอยู่แล้วว่า เราต้องทำแต่ในสิ่งที่ถูกต้อง เหมาะสมกับการทำงาน เพราะว่าเจ้านายมองเราอยู่ และลูกน้องก็มองเราอยู่ด้วย” (หัวหน้าคนที่ 1)

“การที่เราจะมุ่งมั่นตั้งใจเต็มที่ คือเราก็ต้องมีความสุขกับงานที่เราทำด้วยนะค่ะ” (หัวหน้าคนที่ 1)

“ต้องรักในงานที่ทำ เห็นคุณค่าของงาน เรามองว่างานนี้มีประโยชน์ช่วยเหลือสังคมด้วย เกิดความสุขที่ได้ทำงานนี้ แม้จะเหนื่อยแต่ก็มีความสุข” (พนักงานคนที่ 2)

“ใช้แรงฮึดข้างในเรา นึกถึงภาระที่ต้องรับผิดชอบ งานเรามันส่งผลกระทบต่อองค์กร...เราก็ต้องไป ถ้าเราไม่ไป เราจะเป็นตัวถ่วง และเป็นสิ่งที่แตกแยกออกมาจากองค์กร” (พนักงานคนที่ 3)

“อย่างของเรามีปัญหาปั๊บ ทางฝ่ายผลิต ก็จะมีปัญหาวัยกัน แล้วถ้าเกิดฝ่ายการผลิตมีปัญหา ทางจัดซื้อก็ต้องมีปัญหาเหมือนกัน เพราะว่า อย่างในกรณีที่เกิดของเข้ามาไม่ทันหรืออะไรเนี่ย” (พนักงานคนที่ 4)

“เราต้องรู้ตัวเราแล้วว่ากำหนดเดดไลน์ลงมาแล้ว ถ้าเราไม่ทำตรงนี้โรงงานก็จะไม่ทัน...ถ้าเราผิด ผัังนั้นก็จะเริ่มกดดันเราแล้ว คือเราก็ทำงานหนักกันทั้งสองฝ่ายอะ ฝ่ายผลิตเค้ายิ่งหนักกว่าเรา ที่นี้การทำงานแบบอย่างหนักเพื่อวางแผนให้เค้าไปทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายอะ มันเป็นสิ่งสำคัญ” (พนักงานคนที่ 9)

อย่างไรก็ตามผลการศึกษายังพบว่านอกจากผู้ให้ข้อมูลมีการสร้างความหมายเกี่ยวกับคุณค่าของงานแล้ว ยังรู้สึกภาคภูมิใจต่อผลงานของตนเอง โดยความภาคภูมิใจดังกล่าวเกิดขึ้นจาก การชื่นชมจากบุคคลรอบข้าง, การทำงานสำเร็จ โดยนำเอาความภาคภูมิใจดังกล่าวมาสร้างกำลังใจให้กับตนเองในการพัฒนาผลิตภัณฑ์และระบบการทำงานของตนเองใหม่ รวมถึง รักษามาตรฐานของตนเองไว้ให้ได้

“การที่เราได้รับการยอมรับ คำชื่นชมจากเพื่อนร่วมงาน ทำให้เรารู้สึกไม่เหนื่อย ไม่ท้อ ยังทำได้อีก” (พนักงานคนที่ 2)

“เวลาสมมติ เราต้องรับผิดชอบทำอะไรสักอย่าง แล้วที่มันสำเร็จ มันก็คือความสุขแบบหนึ่ง มันก็จะ เป็นแรงผลักดันที่จะควบคุมให้เราทำมันต่อไปให้ได้” (พนักงานคนที่ 5)

“เราจะทำรส (รสชาติ) 1,2,3,4 มานะ ทุกคนว่ายังไง ทุกคนก็ เฮ้ย มันน่ารัก มันสวยดี ทำไมเราเก่ง อย่างนี้คือทุกคน support ซึ่งกันและกัน มันก็เลยทำให้รู้สึกว่ายัย เราพรวดในตัวเองมากเลยอะ แล้วก็ ถ้าวันนี้ดีแล้วพรุ่งนี้ไม่ได้ พรุ่งนี้ต้องดีกว่า เดี่ยวออกมาแล้วเค้ายัยกัน ไม่ได้!!! ขึ้นต้องทำให้ดีขึ้นนะคะ” (พนักงานคนที่ 9)

“แล้วก็เวลามองถึงสินค้าที่เราทำขึ้นมันไปขาย มันรู้สึกภูมิใจอะ พุดก็ครั้งมันก็ เฮ้ย ของเรานะ อะไร อย่างเนี้ย...เพื่อนหรือคนใกล้ตัวเราเค้ารู้จักโปรดักส์แบรนด์เรา แล้วเค้ามีฟีดแบ็คว่าเออมันอร่อยนะ ชอบ รสนะอะไรอย่างเนี้ย เราก็แบบ เฮ้ยอันนี้ เราทำตัวนี้เราคิดตัวนี้มาอะไรอย่างเนี้ย เราก็จะมีความสุข รู้สึกมีความสุข ก็แบบ เออ (ยิ้ม) เราก็เลยมองว่าเรื่องเงินไม่ใช่เรื่องสำคัญ สำคัญความสุขที่เราได้ทำงาน... เหนื่อยแต่สนุก” (พนักงานคนที่ 9)

“เหมือนงานนั้นออกมาสำเร็จ เราจะรู้สึกสนุกที่เราได้ทำกับมัน มีความภูมิใจ เกิดความรักในงาน เอออยากที่จะทำงาน อยากหาโปรดักส์ใหม่ เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน เพราะเมื่อเรามี ความสำเร็จอะไรอย่างนี้จะเกิดความภูมิใจของเรา แล้วเรา” (พนักงานคนที่ 10)

“การตลาดตอบรับมาดี สามารถขายได้สร้างมูลค่าให้บริษัท บริษัทได้เงินเราได้มูลค่าทางใจ” (พนักงานคนที่ 10)

“ทุกคนได้ภูมิใจว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จนั้น และรู้สึกว่า งานยังไม่เยอะ ยังทำได้อีก มันก็ เพลิน ทำได้ทุกอย่าง” (หัวหน้าคนที่ 3)

นอกจากนี้ผลการศึกษายังพบว่าการสร้างพลังอำนาจทางจิตวิทยาที่สำคัญคือการ สร้างความหมายของการทำงานเชิงนวัตกรรมนั้นเข้ากับความคิด ความเชื่อ และพฤติกรรมของตนเอง ซึ่งการสร้างความหมายดังกล่าว เกิดขึ้นจากการดูจากพฤติกรรมของผู้นำและปรับมาใช้กับพฤติกรรม ของตนเอง รวมถึงความชื่นชอบส่วนตัวของตัวเอง เช่น การระดมสมอง การทำงานตามความถนัดของ ตนเอง เป็นต้น

“ดูจากการสร้างแรงจูงใจให้ตัวเอง สร้าง imagine คือคุณคนอื่น ดูระดับหัวหน้า ทำไมเขาถึงทำงาน แล้ว มีประสิทธิภาพ ทำไมเขาถึงทำงานแล้วดูดี เราดูเขาเป็นแบบอย่างในสิ่งที่ดี และเรามาดูคนที่อยู่ข้าง หลังเรา คนที่เขาทำงานไม่ดี อาจจะไม่มีความรักชอบเท่าเรา หรือ attitude ของคน เอ๊ะ ทำไมคนนี้

attitude ไม่ดี เรามองที่ตัวเขา แล้วปรับที่ตัวเรา เพราะเราไม่สามารถแก้คนอื่นได้ เราเตือนได้เฉพาะบางคน แต่เราเตือนทุกคนไม่ได้ แต่เราต้องกลับมาแก้ที่ตัวเรา กลับมามอง เอ๊ะ แต่สิ่งที่องค์กรให้เราก็น้อยนะ” (พนักงานคนที่ 1)

“ก็เกิดความสุขในการทำงาน ในการ Brain storm กันด้วยอย่างเนี่ย มีการออกความคิดเห็นแชร์กันนั่นนี่นั่น รู้สึกสนุกไม่ได้แบบเบื่ออะไรอย่างเนี่ยค่ะ” (พนักงานคนที่ 9)

“ด้วยความที่การทำงานมันค่อนข้างที่จะสบาย ได้แชร์ความคิดเหมือนเจ้านายเค้าก็ดึงศักยภาพเราออกมาว่า เอ้ย เรา เราถนัดแบบนี้ เราลองทำสิ คือเราจะมี Cooking เล็กๆ คือเราก็ทำกันเอง” (พนักงานคนที่ 9)

“อันนี้สำคัญ อันนี้ไม่ค่อยชอบเท่าไร แต่ก็เข้าใจว่ามันเป็นผลประโยชน์ของบริษัท เข้า 8 โมง ออก 5 โมงอย่างเนี่ยแล้วก็ทำงานวันเสาร์แต่วันเสาร์มันก็จะเป็นวันเก็บโต๊ะค่ะ (หัวเราะ) จะสบายวันเสาร์ไม่ค่อยมีปัญหา...ก็คือเกิดจากงานตำแหน่งนี้มันเป็นงานที่เกิดจากความชอบเพราะว่าถ้าใครไม่ชอบคิดว่าน่าจะทำได้เพราะบางคนเค้าไม่ได้อยากสนใจ...ถ้าคนเราแบบทำงานไม่ชอบมันก็จะเหนื่อย ใช่มั้ย มันก็จะไม่มีความสุข ใช่มั้ย แล้วอืม พอเราเหมือนกับ เวลาถูกมอบหมายงาน เราจะรู้สึกแบบเกิดอยากทำไม่ใช่เหมือนเป็นงาน...พออันนี้เป็นงานที่เค้าโยนมาให้เราเป็นงานที่เราอยากทำ เราชอบ มันก็จะเกิดแบบความรู้สึกว่า ฉันมาถูกทางแล้ว เราชอบไม่ชอบอะไรที่นี้เราบอกได้หมด” (พนักงานคนที่ 10)

“ผู้บริหารเค้า เหมือนเค้าเป็นคนชี้แนวทางใช่มั้ยคะ ส่วนตัวเราก็มองเหมือนกับเราต้องเหมือนเค้าสร้างทางเดินให้เราแล้ว เหมือนเราก็ต้องเวลาทำงาน เราจะทำงานยังไงให้ไปถึงทางที่เค้าวางไว้ให้เร็วที่สุด” (พนักงานคนที่ 10)

2.2 ด้านสมรรถนะ จากผลการศึกษาพบว่าผู้ให้ข้อมูลได้มีการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยาให้กับตนเองในด้านของสมรรถนะ นั่นคือมีการรับรู้ความสามารถของตนเองว่ามีความชำนาญความสามารถในการฝ่าฟันอุปสรรค โดยผู้ให้ข้อมูลมีการแสดงออกถึงการรับรู้ด้านสมรรถนะของตนเองว่าตนเองมีศักยภาพ มีความชำนาญในการทำงานในเชิงของการคิดค้นนวัตกรรมใหม่ โดยพิจารณาจากการได้รับความไว้วางใจจากหัวหน้า รวมถึงมีการสร้างความเชื่อมั่นให้กับตนเอง คิดในเชิงบวกว่าแรงกดดันสร้างให้ตนเองแข็งแกร่งในการทำงานเพิ่มมากขึ้น

“พอเข้ามาทำงานแล้วงานที่ได้รับมอบหมายจะเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ รวมถึงด้านการวางแผนงานด้วย การวางแผนผลิต การ Deal กับทาง Supplier ซึ่งเข้าใจว่า ตัวเรามีศักยภาพในส่วนหนึ่งของการสื่อสาร เลยทำให้นายไว้วางใจ มอบหมายให้เรา Deal งานกับทาง Supplier” (พนักงานคนที่ 1)

“ถ้ามันเป็นงานประจำของเราอยู่แล้ว เราก็ต้องมั่นใจอยู่แล้วว่า มันต้องถูก แต่เมื่อไหร่ที่เราได้รับมอบหมายงานที่ใหม่ หรือ project ใหม่ ที่เรายังไม่มีประสบการณ์ เราจะเชื่อมั่นในตัวเองมัยที่เราจะฝ่าฟัน หรือทำให้มันสำเร็จไปได้ ก็คือ 1 เราต้องมั่นใจในตัวเองก่อนว่าเราทำได้ 2 คือต้องหาความรู้เพิ่มเติมในเรื่องนั้นๆ มันจะมีความรู้อะไร” (พนักงานคนที่ 6)

“คือเราต้องมีกระบวนการคิดในการแก้ปัญหาแล้วก็มีความคิดในเชิงบวกเพราะว่าการทำงานอย่างเนี้ยบางทีมีแรงกดดันอยู่แล้ว ทั้งจากข้างนอก และจากตัวเอง คือเราก็แบบต้องให้กำลังใจตัวเอง ว่าเราสามารถทำได้นะ นู่นนี่นั่น แล้วค่อยกลับมาคิดแก้ปัญหาไปที่ละสเต็ป” (พนักงานคนที่ 9)

นอกจากนี้ผลการศึกษายังพบว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจในด้านที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของตนเองนั้น ผู้ให้ข้อมูลเชื่อว่าตนเองสามารถฝ่าฟันอุปสรรคไปได้ รับรู้ว่าการพยายามของตนเองจะทำให้ปัญหาลดลงได้ แม้เกิดความผิดพลาดแต่เป็นเพียงบทเรียนที่สอนการจัดการปัญหาให้กับตนเอง ซึ่งผู้ให้ข้อมูลจะไม่ชี้มั่วคร่ำอยู่กับความผิดพลาด เพราะเชื่อและมั่นใจว่าตนเองสามารถจัดการต่อปัญหาได้ด้วยการตั้งสติ ตั้งสติ ผ่อนคลายเพื่อกลับมาจัดการกับอุปสรรคใหม่หรือหาวิธีเบี่ยงเบนออกจากสภาพแวดล้อมที่กดดัน ใช้เหตุผลแทนการใช้อารมณ์

“เราต้องฝึกฝนตัวเอง ยอมรับความผิดพลาด ผิดเป็นครู ถ้าเรารู้ว่าผิดไปแล้วครั้งนั้น เราต้องศึกษาเพิ่ม แล้วก็ระวังอย่าให้ผิดซ้ำเหมือนเดิม...อาจจะมีความกดดันที่เกิดจากบุคคลที่อยู่รอบข้าง อาจจะต้องใช้เวลาดึงตัวเองออกมาจากจุดนั้นก่อน ใช้สมาธิ ใช้สตินิดนึง Relax วันหยุดก็ Relax พักผ่อนให้เวลากับตัวเอง 2 วัน ใช้เวลากับตัวเอง ทบทวน ถ้าอยู่ในสภาพกดดันเท่าที่ผ่านมา ก็ใช้แรงฮึด ใช้แรงข้างในเรา...นึกถึงตัวเอง นึกถึงภาระที่เราต้องเป็นภาระที่เราต้องรับผิดชอบ ถึงระดับนี้แล้ว ใช้อารมณ์ตัดสินไม่ค่อยได้ แบบไม่พอใจ ปังๆ บังๆ แล้วจะออกๆ ไม่ได้ ใช้เงียบๆ ไม่เถียงดีกว่า” (พนักงานคนที่ 1)

“ส่วนใหญ่ จะมีการตั้งเป้าหมาย ส่วนใหญ่เป็นตัววาง project ฉันจะเสร็จภายในวันนี้ แต่ส่วนใหญ่ฉันก็คาบเกี่ยวเส้นยาแดง แล้วดีก็ตื่น เจ้านายก็จะทำให้เราขยันขยัน ประมาณ 2 หุ่ม ถึง 3 หุ่ม ไม่เกิน 4 หุ่ม ให้ระวังตัวไว้ slack จะขึ้น ตั้งๆ ๗ แล้วพุงนี้เราต้องมาตอบในสิ่งที่เขา slack ถามไว้ทั้งหมด” (พนักงานคนที่ 3)

“แต่อยู่ที่นี้ เรามั่นใจว่า เราจะสามารถแก้ปัญหาใหม่ๆ ที่เราไม่เคยเจอมาก่อนได้ทุกครั้ง” (พนักงานคนที่ 4)

“คิดว่าปัญหามันต้องแก้ไปได้ มันจะถูกขีดเส้นด้วยวันส่งออกสินค้า มันถึงทำให้เวลาเรามีปัญหา บ๊ีบ เราต้องกะตือรือร้นที่จะรีบแก้ไขให้ลุล่วงให้ผ่านไปด้วยดี...เพราะฉะนั้นถ้าเรามีปัญหาบ๊ีบเราต้อง กะตือรือร้นที่จะแก้ปัญหามาแล้วแก้ได้มัย แก้ไม่ได้ หรือเราแก้ปัญหามาแล้วเราไม่มั่นใจเราปรึกษาผู้จัดการ เราก็จะปรึกษาไปเป็นระดับ” (พนักงานคนที่ 7)

“ทุกอย่างแก้ปัญหามาได้ เราค่อนข้างจะคิดบวกกันนะคะ ถ้ามีใคร ใครแบบ Negative บ๊ีบ เฮ้ย ไม่ได้ ไม่ได้ละ ทุกอย่างต้องดีขึ้น ไม่เป็นไรเราทำได้” (พนักงานคนที่ 9)

อย่างไรก็ตามในการทำงานเชิงนวัตกรรมมีความแตกต่างจากงานอื่น นั่นคือไม่เคยมี แนวทางหรือตัวอย่างมาก่อน ดังนั้นการทำงานดังกล่าวต้องอาศัยการสร้างพลังอำนาจทางจิตวิทยา โดยการรับรู้ว่าคุณสามารถทำงานจนบรรลุเป้าหมายได้ โดยไม่กลัวความผิดพลาด เนื่องจากมีทีมงาน ที่ช่วยเหลือกัน และตนเองเคยทำงานที่ยากกว่านี้สำเร็จมาก่อน

“ถ้าเป็นอย่างที่ทุกคนไม่เคยเจอ ก็เอาประสบการณ์มาแชร์กัน ช่วยกันคิด เรามีความเป็นทีมแบบพี่ แบบน้องกันสูงมาก ๆ ทำให้เราไม่กลัวอะไรที่เป็นสิ่งใหม่ที่เราเพิ่งพบเจอกับการทำงาน project ใหม่ ๆ ซึ่ง ที่นี้อยู่ตลอด...เราก็ใช้วิธีการสร้างความเชื่อมั่นว่าทำได้หรือไม่ได้” (พนักงานคนที่ 4)

“งานแต่ละอย่างมันจะมีเป้าหมายคือจำนวนบรรจุ เราทำได้ตามเป้าหมาย ในแต่ละชั่วโมง แต่ถ้าเกิด เรามีความสามารถ แสดงต่อไป สัปดาห์ต่อไป ยอดที่เราทำได้ตั้งไว้เนี่ยได้มากกว่านั้น อันนี้พี่เชื่อว่านี่คือ ความสามารถของพี่” (พนักงานคนที่ 7)

2.3 ด้านการตัดสินใจด้วยตนเอง เป็นวิธีการเสริมพลังอำนาจให้กับตนเองในเรื่องการ รับรู้ว่าคุณมีอิสระในการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ มีอิสระในการตัดสินใจต่อการทำงานของตนเอง อัน เนื่องมาจากการเปิดโอกาสของหัวหน้างาน ไม่มีการตำหนิความผิดพลาดจากการลองริเริ่มทำสิ่งใหม่ และหัวหน้างานสนับสนุนความกล้าเสนอความคิดของพนักงาน

“สำหรับบริษัทคือ พี่นี่ เค้าเปิดกว้าง เจ้านายเปิดกว้างทางความคิด ทำให้เราอยากจะคิดอะไรใหม่ๆ ทำอะไรใหม่ๆ ให้กับองค์กร” (พนักงานคนที่ 3)

“มันเหมือนกับเด็กจบใหม่อะ โฟมมันแรงอะ เค้าให้เราทำเต็มที่เรายกทำอะไรเสนออะไรได้เต็มที่ ที่นี้ไม่ค่อยปิดกัน แคบอกโจทย์มาแล้วเราจะไปหาวิธีทางอะไรก็เรื่องของเรามา ผิดถูกไม่ว่ากันนะคะ” (พนักงานคนที่ 9)

“ไม่มีไอเดียอะไรที่น่าทำหรือตกลงไปอะทุกอย่างเป็นไปได้หมด ก็คือให้กล้าเสนอ แล้วจริงๆ เสนอ แล้วก็มีการวิ่งด้วยถ้าเกิดว่ามันโดนนะ...ได้หมดเลยใครไปเจออะไรมาก็มาคุยกัน” (หัวหน้าคนที่ 4)

นอกจากนี้ผลการศึกษายังพบว่า การรับรู้ว่าตนเองมีอิสระในการตัดสินใจระหว่าง การดำเนินการยังมีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานในเชิงนวัตกรรม โดยรับรู้ว่าจะควรให้อำนาจการตัดสินใจในงานของตนเอง ทำให้กล้าที่จะแก้ปัญหาในการทำงานของตนเองด้วยวิธีการใหม่ๆ มีอิสระต่อการแนะนำข้อมูลเพื่อประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรด้วยแนวทางใหม่ๆ รวมถึงรับรู้ว่าหัวหน้างานไม่ควบคุมหรือก้าวก่ายในการตัดสินใจ ทำให้ผู้ให้ข้อมูลรับรู้ถึงความเป็นอิสระในการตัดสินใจ

“ตำแหน่งเรา ให้อำนาจตัดสินใจ 90%...ถ้าเป็นพนักงาน เค้าก็จะตัดสินใจได้ใน Level หนึ่ง ในหน้าที่รับผิดชอบ สำหรับที่นี้ถือว่าปล่อยละ เขาก็จะมีอีก 1 Level เขาจะปรึกษาหัวหน้าแผนก..ก็จะรับผิดชอบ” (พนักงานคนที่ 1)

“บรรยาการองค์กร ก็จะเป็นแบบอิสระ ทุกคนมีอิสระในการเสนอความเห็นได้ แก้ปัญหาด้วยตัวเอง ใช่มั้ยคะ ฉะนั้น พนักงานทุกคน เค้าก็จะรับรู้ งานที่เขาทำ มันสามารถส่งผลกระทบต่อองค์กรได้ ถ้ามันมีอะไร เขาก็สามารถที่จะคิดหรือแก้ปัญหาด้วยตัวเอง และหาวิธีการใหม่ๆ กล้าที่จะเสนอ บริการใหม่ที่จะแก้ปัญหาที่เขาเจอ” (พนักงานคนที่ 1)

“ก็มีอิสระในการให้คำแนะนำลูกค้าเรื่อง Packaging หรือว่าอะไรอย่างนี้ ถ้าขนาดกล่องที่เค้าต้องการนะ มันจะสามารถบรรจุสินค้าได้น้อย ก็ทำให้ต้นทุนได้มากขึ้น ก็คือ ช่วยลูกค้าประหยัดค่าโหลสินค้าได้” (พนักงานคนที่ 8)

“ก็คือไม่ไปก้าวก่าย ไม่ไปเกินอำนาจตัดสินใจอะไรอย่างนี้ แต่ทุกคนมีสิทธินำเสนออะครับ...สามารถนำเสนอได้หมดอยู่แล้ว” (หัวหน้าคนที่ 4)

3. พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม

จากผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของผู้ให้ข้อมูลคือการกระทำที่ก่อให้เกิดแนวทางการทำงานใหม่ ดังนี้

3.1 การสร้างความคิด จากผลการศึกษาพบว่าผู้ให้ข้อมูลมีการสร้างความคิดใหม่ โดยการมองหาวิธีการใหม่ที่เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน อันนำไปสู่ผลประโยชน์สูงสุดให้กับองค์กร ซึ่งผู้ให้ข้อมูลได้มองหาวิธีการใหม่ๆ ในการทำงาน ดังเช่น การติดตามข่าวสารเกี่ยวกับนวัตกรรมที่เกิดขึ้น คิดหาแนวทางการลดค่าใช้จ่ายและเพิ่มผลผลิตใหม่ให้กับหน่วยงานอยู่เสมอ มีการเข้าร่วมกิจกรรมจัดอบรม

ตามหัวข้อต่างๆ ที่บริษัทจัดหาให้หรือหาเอง เพื่อหาแนวทางใหม่นำเสนอต่อองค์การสำหรับการพัฒนาปรับปรุงให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของนวัตกรรม

“การได้ติดตามข่าวสาร ทำให้รับรู้ความสามารถของตัวเอง หมายความว่า ตอนนี้นั้นมีนวัตกรรมอะไรใหม่ๆ ที่ออกมาในโลกของเรา และเราเอามาช่วยเหลือเรื่องงานเราได้” (หัวหน้าคนที่ 1)

“ของเราก็เหมือนกัน คือ เราต้องตามทันเทรนด์ใหม่ๆ ให้ทัน เพื่อที่เราจะได้เชื่อมั่นว่า สิ่งที่เราคิด มัน work และตลาดจะให้การตอบรับ” (หัวหน้าคนที่ 1)

“ก็อบรมตามที่เราสงใจ แต่ก็มีที่บริษัทจัดให้กับเรา ส่วนใหญ่เป็นบปรึคะ หรือให้เราไปมองหาหลักสูตรมาเองก็มี” (พนักงานคนที่ 3)

“ก็จะมี project ใหม่มาให้เราทำอีก พอเราทำได้ ก็จะเสริมความมั่นใจของเราไปได้เรื่อยๆ ” (พนักงานคนที่ 4)

“เริ่มจากปัจจัยตัวเรา ที่เราแสวงหาข้อมูล เพื่อที่จะทำงานอะไร สิ่งใหม่” (พนักงานคนที่ 5)

“ถ้าเราสามารถจะพัฒนาสายงานเราโดยการลดคนงาน โดยการที่จะเอาอะไรเข้ามาเสริม มันก็เป็นข้อดีอีกข้อหนึ่ง...เอาเทคโนโลยีเข้ามาในสายการผลิต” (พนักงานคนที่ 7)

“เราก็ต้องเปิดใจด้วย รับฟัง ก็ได้งานขึ้นมาได้ผลงานขึ้นมาอะไรอย่างนี้” (พนักงานคนที่ 7)

“คือ ทุกทางเลยคะ survey ตลาด จากอินเทอร์เน็ต ตรงไหน ฮิตอะไร ต้องดูให้หมด ต้องตามจากสื่อต่างประเทศด้วย เพราะว่า อย่างเบเกอร์รี่ไทยเนี่ยะ จะชอบญี่ปุ่น ตามแนวของเบเกอร์รี่ญี่ปุ่น คือจะต้องออกไปตรงไหน ทำงานกันเป็นทีม เรามีทีมที่จะช่วยกันนำเสนอข้อมูล ติดตามข่าวสาร...เราพยายามจะทำอะไรที่เป็นรูปธรรม...แต่ถ้าเราทำรูปธรรมพวกนี้ ให้เกิดเป็นนามธรรม และสรุปได้ สรุปว่า เอาตัวเลข หรืออะไรมาสรุปเป็นเอกสาร เป็นกระดาษ เป็นนามธรรมว่า คนนี้ทำไปเท่าไร คนนี้มีศักยภาพเท่าไร ก็จะทำอะไรได้ดีขึ้น หรือการทำขนม คนนี้มีศักยภาพเท่าไร ก็จะทำอะไรได้ดีขึ้น หรือการทำขนม ทำแบบนี้ๆ ลองเอามาสรุปดูซิ เพื่อที่จะสร้างสิ่งใหม่ให้กับการทำงานได้ดีขึ้น” (หัวหน้าคนที่ 3)

3.2 การส่งเสริมความคิด จากผลการศึกษาพบว่าพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมในด้านการส่งเสริมความคิดนั้นแบ่งออกได้เป็น 2 มิติ นั่นคือ มิติที่ 1 การส่งเสริมความคิดด้วยการสร้างพันธมิตร หรือเครือข่ายของบุคคล เนื่องจากการทำงานเชิงนวัตกรรมต้องอาศัยการมีความรู้พื้นฐานจึง

ต้องเรียนรู้ทั้งจากอาจารย์ เพื่อนร่วมงาน ลูกค้าหรือพันธมิตรขององค์กร เพื่อนำมาประยุกต์ใช้กับการทำงานและพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ โดยพบว่าการส่งเสริมความคิดในด้านการสร้างพันธมิตรนี้ องค์กรจะส่งพนักงานไปออกงานโชว์สินค้าเพื่อให้เห็นคู่แข่ง และรับฟังข้อเสนอแนะจากลูกค้าโดยตรง รวมถึงองค์กรได้เข้าร่วมโครงการกับมหาวิทยาลัย เพื่อเพิ่มโอกาสให้พนักงานได้รับความรู้จากนักวิชาการ นักวิจัย

“อันนี้คือหน้าที่ของเรา ถึงว่างานนี้ไม่เคยทำ และเป็นงานที่ยาก แต่ถ้าเราไม่มีความรู้ เราต้องศึกษาหาความรู้ ถามคนที่ม่ประสบการณ์ หรือถามคนที่เขาสามารถให้คำแนะนำเราได้ เก็บเป็นฐานข้อมูลและเดินตาม” (พนักงานคนที่ 1)

“เป็นข้อมูลพื้นฐานที่ทำให้เราปรับให้เหมาะสมกับการทำงานมากกว่าอาจจะเรารู้แต่ฟอร์ม ก็ไม่เคยมี เราก็มาสร้างฟอร์มให้เขา เรามาสร้างทีมให้เขา” (พนักงานคนที่ 1)

“บริษัทจะมีทั้งจัดอบรม และเข้าร่วมเป็นโครงการ ทำเป็น product ของสถาบันอาหาร ให้บเราเลย มีโรซ์เบอรี่ ได้บจากสถาบันอาหารมา เราได้ข้อมูลจากเขาว่าจะไปในแนวทางไหน อย่างน้อยก็ นอกจากทำโครงการกับเค้า อย่างน้อยจะได้ที่ปรึกษาที่เป็นอาจารย์ ส่วนใหญ่จะได้อยู่ นวัตกรรมใหม่ๆ มาจากอาจารย์เหล่านี้” (พนักงานคนที่ 5)

“บางทีก็ไปเจอลูกค้าในงานอุตสาหกรรมต่างๆ เห็นถ้วยเดียวแบบนี้เอาไฉนมาใส่ได้มัยหรืออะไรแบบนี้” (พนักงานคนที่ 7)

“ส่วนใหญ่ของลูกค้าเราเนาะ ลูกค้าเราก็จะไปออกงานออกอะไรอย่างเนี้ยแล้วก็รอเหมือนว่าทางลูกค้าถ้าเกิดไปได้ลูกค้ามาอีกทีนึงอย่างเนี้ยเค้าก็จะมาบอกความต้องการว่าเออเค้าอยากได้เส้นแบบนี้ ลักษณะเส้นเป็นแบบนี้” (พนักงานคนที่ 8)

“เราก็จะเดินเข้าไปหาเค้า คือเราพยายามจะเข้าร่วมกับโครงการต่างๆ ที่ทางภาครัฐแล้วก็เอกชนจัดขึ้นนะคะเพื่อให้มี จัปกลุ่มกันไปคะ การที่เราเป็นเอสเอ็มอีเราเดินอย่างโดดเดี่ยวไม่มีใครจับด้วยมันยาก เราก็ต้องหาเครือข่าย...เราเป็นคนให้โอเคเดียวกับทางด้านที่มวิจัยอาจารย์ที่นี้เราก็จะเข้าไปปรึกษาว่าอาจารย์เขาเรามีโอเคเดียวแบบเนี้ยๆ เราก็บอกอาจารย์ไป อาจารย์ก็โอเคเดียวอาจารย์ช่วยให้ อาจารย์ก็จะหาทุนจากข้างนอก” (พนักงานคนที่ 9)

“เราเรียนโทมา ก็ารู้จักคนเยอะ ที่นี้การรู้จักคนเยอะก็อ่า สอบถามจากคนอื่นจากเพื่อนบ้าง จากอาจารย์บ้าง... ส่วนใหญ่เพื่อนก็จะไปอยู่บริษัทกันเยอะค่ะ ก็จะถามได้ หรือไม่ก็ถามจากอาจารย์ ... ถ้าเราไปเจอกันตามงานแฟร์เนี่ย งานออกบู๊ธนี่สำคัญ ถ้าออกบู๊ธไทยเฟิร์ก ออกบู๊ธ อเวเด็กซ์เอ็กซ์โปค่ะ ก็มีคนที่มีความรู้เข้ามา บางทีเราจับแล้วว้าเฮ้ยเค้าไม่ได้เป็นคนธรรมดา อย่างน้อยก็ต้องเป็นคนที่มีความรู้ทางด้านนี้...ค่ะ หรือว่าแอบถาม ต้องยังไงคะ แกล้งตีหน้าโง่ อ้อออแบบนี้นะ ค่ะ เค้าก็จะสอน” (พนักงานคนที่ 9)

“ศักยภาพของเราทำได้ หรือไม่ได้ ไปเดินดูเจ้าอื่นทำ แต่เขา connect กับเราแล้ว...เขาก็มาแลกเปลี่ยนกัน” (หัวหน้าคนที่ 2)

มิติที่ 2 คือการส่งเสริมความคิดในด้านการได้รับข้อมูล จากผลการศึกษาพบว่าผู้ให้ข้อมูลได้มีการค้นหาข้อมูล สร้างองค์ความรู้ในตนเอง ด้วยวิธีการพูดคุยอภิปรายด้านวิชาการกับผู้อื่น ซึ่งการได้รับความรู้เพิ่มนั้นเป็นเงื่อนไขที่สำคัญกับการทำงานเชิงนวัตกรรมทั้งในด้านการสร้างความมั่นใจ และการตัดสินใจได้เฉียบขาด

“อย่างแรก เวลาที่ได้รับ project หรือว่าได้รับงาน หรือมีปัญหา สิ่งแรก คือ หาข้อมูลก่อนการมีข้อมูลอยู่ในมือ พื้นฐานสร้างความเชื่อมั่นได้ระดับนึง และมองหาคนรอบตัวที่มีความรู้มากกว่า นำข้อมูลนั้นไป discuss กับเขา” (พนักงานคนที่ 3)

“การได้รับความรู้ใหม่ๆ เพิ่ม เป็นแรงผลักดันที่ทำให้เราแก้ปัญหาสำเร็จ” (พนักงานคนที่ 6)

“สำคัญเลยถ้าเก่งจริงต้องรู้เรื่องการตลาดด้วย ต้องดูเรื่องทิศทางของ คือไม่ใช่ทิศทางเทรนด์ของอาหารค่ะ มันหมายถึงว่าผู้บริโภคคนนี้ได้มาองอะไร กระแส ในโลกนี้ได้เป็นอย่างไร เราก็บอกเจ้าของไปไม่ไหวแล้วอะ ไม่รู้เรื่องการตลาดนี้เลย เค้าก็อ้อไม่เป็นไรเดี๋ยวเค้ามีอบรมการตลาดสำหรับ SME อยู่ส่งไปเรียน ก็ส่งไปเรียนพร้อมกับน้องในการตลาด คือน้องในการตลาดจะมีการเรียนอยู่แล้ว เราก็ไปเรียนเพิ่ม เค้าก็จะเลือกพาร์ทที่มันไม่หนักให้ ก็แบบมีไปอบรมต่างๆ ” (พนักงานคนที่ 9)

“บางทีก็แอบไปเรียนทำอาหารด้วย...ไปเจอกับผู้เชี่ยวชาญตรงๆ จะดีกว่าการเรียนรู้เองค่ะ บางทีมันไม่ถูกต้องมันไม่ใช่ค่ะ” (หัวหน้าคนที่ 9)

3.3 การทำให้เป็นความจริง จากผลการศึกษาพบว่าผู้วิจัยได้มีการกระทำที่แสดงออกถึงการเรียนรู้ มีความคิดริเริ่มและพยายามทำคามคิดนั้นให้เกิดขึ้นจริง ค้นหาวิธีที่แตกต่างไปจากเดิมเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ เช่น การให้ลูกค้าตัดสินใจซื้อเพิ่มมากขึ้น

“ฉะนั้น พอเรา Adapt ความสามารถที่เรามีตรงนี้ เอามาใช้ในงาน หมายถึงว่า ไม่เท่ากับ Supplier กับลูกค้าเหมือนกัน เวลาคำถามที่เขาถามมา หรือว่า สิ่งที่เขาต้องการ มันจะแตกต่างกันออกไป เราก็ใช้ จิตวิทยาของเราในการที่จะคุย จะทำยังไงให้สามารถลูกค้ายอมรับได้” (พนักงานคนที่ 1)

ทั้งนี้การทำความคิดให้เป็นความจริงนั้น พบว่าผู้ให้ข้อมูลได้มีการวางแผนการทำงานและเป้าหมายการทำงานอย่างเป็นลำดับขั้นตอน พิจารณาการทำงานตามลำดับความสำคัญ เพื่อให้ไปถึงเป้าหมายได้เร็วและดีที่สุด และมีผลกระทบเชิงลบน้อยที่สุด

“แต่ในส่วนของตัวเอง เราต้องเรียงลำดับความสำคัญของงาน ด่วนที่สุด ด่วนมาก ก็ต้องดูว่า ใครคือคนที่ต้องการก่อน งานนายหรืองานข้างนอก งานข้างนอกก็ด่วน แต่ถ้านายด่วนกว่าก็ต้องงานนายก่อน” (พนักงานคนที่ 1)

“โดยใช้วิธีการกำหนดเป้าหมายแต่ละขั้น 1 2 3 เราจะเห็นภาพเป็นเส้นทางเลยว่า จะสำเร็จหรือไม่ สำเร็จ” (พนักงานคนที่ 4)

“ตัวเราเอง สมมติเอาให้ project มา 1 project เราใช้วิธีการเหมือนวิธีการ step 1 2 3 อะคะ เหมือนหลักการวิทยาศาสตร์ ถ้าอันนี้แล้ว จะอย่างนี้ และพอจะอย่างนี้ และจะอย่างนี้ๆ ง่ายๆ สุดท้าย เรา จะเห็นภาพเหมือนเป็นเส้นทางเลยว่า จะสำเร็จหรือไม่สำเร็จ” (หัวหน้าคนที่ 2)

นอกจากนี้ผลการศึกษาพบว่า ผู้ให้ข้อมูลมีการตรวจสอบการทำงานของตนเองเพื่อ ป้องกันความผิดพลาดที่ไม่ได้คาดคิดไว้และรีบแก้ไขก่อนที่จะลุกลามไปกระทบการทำงานของผู้อื่น

“ประมาณชั่วโมงนึงประชุมออกเดอร์แล้วก็ งานที่ผ่านมามีปัญหาอะไร แก้ไขได้มัย แก้ปัญหาได้มัย ถ้าแก้ได้แล้วแก้ยังไงแล้วจะป้องกันยังไงแล้วสรุปออกเดอร์วันต่อไป มีผลกระทบอะไรต่อ” (พนักงานคนที่ 7)

“ต้องคุยกันว่าเออถ้าอันนี้ทำเล็ปเป็นห้องเล็กๆ แต่ผลิตทำใหญ่ๆ เยอะๆ ผลิตจะทำได้มัย เวลา ขั้นตอน เวลาในการรอ จะเสียมัย” (พนักงานคนที่ 8)

อย่างไรก็ตามผู้ให้ข้อมูลได้มีการติดตามผลงานของตนเองอยู่เสมอเพื่อสร้างความมั่นใจในการแก้ไขปัญหา โดยหากพบว่ามีผลผิดพลาด ผู้ให้ข้อมูลได้ใช้วิธีการยอมรับความผิด และ คิดว่าความผิดพลาดเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ให้ระมัดระวังไม่ให้เกิดขึ้นซ้ำ แต่อย่างไรก็ตามผู้ที่

พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมที่ดีนั้น จะยินดีต่อการเสนอแนะหรือคำหนึ่ต่อผลงานของตนเองด้วยการเปิดใจรับฟัง ยินดีแก้ไขและปรับปรุงการทำงานของตนเอง

“จะมี Application Line ที่เราติดปัญหาตรงไหน ต้องจะช่วยตอบ ให้คำแนะนำเรา สร้างความเชื่อมั่นให้กับเราในการแก้ปัญหา” (พนักงานคนที่ 2)

“เราต้องฝึกฝนตัวเอง ยอมรับความผิดพลาด ผิดเป็นครู ถ้าเรารู้ว่าผิดไปแล้วครั้งนั้น เราต้องศึกษาเพิ่ม แล้วก็ระวังอย่าให้ผิดซ้ำเหมือนเดิม” (พนักงานคนที่ 2)

“ปัญหาโน่นนี่ มันมีคำถาม แล้วมันมี feedback กลับมาให้เราทันทีว่าเราต้องทำไ้ มันทำให้เรารู้สึก happy มาก” (พนักงานคนที่ 3)

“มันเป็นประสบการณ์ ไม่ควรให้เกิดขึ้น ถ้ามันเกิดขึ้นมันจะเป็นอย่างนี้ เค้าก็จะพยายามชี้แจงว่ามันเป็นยังงั้ๆ ั้ เนี่ยคะ” (พนักงานคนที่ 7)

“ปัญหาบางอย่างมันก็ต้องแก้ไขให้ไ้ เพราะปัญหาบางอย่างมันเกิดจากหน่วยงานของเรา ถ้าปัญหาบางอย่างเกิดจากหน่วยงานของเราหรือหน่วยงานถัดมาเนี่ย ถ้าเราแก้ไขไ้ มันก็เป็นผลดีกับองค์กร เพราะปัญหาบางอย่างมันไม่เคยเกิดมาก่อน” (พนักงานคนที่ 7)

“เรายังไม่เก่ง หรือแบบว่าบางครั้งเราคิดว่าอันนี้เราทำถูกแล้วแต่ผู้บริหารบอกว่ายังไม่ไ้เนะ เอมมันต้องเป็นแบบนั้นะ อะไอย่างเนี่ย แล้วเราก็เรียนรู้แล้วจำสิ่งอันนั้นนะคะมา แล้วก็มาปรับปรุงตัวเราเพื่อให้ทำงานไปไ้” (พนักงานคนที่ 8)

“เราค่อนข้างประชุมกันเนี่ยวันเสาร์ แล้วมาสรุปกันว่าปัญหาคืออะไรที่เกิดขึ้น ใครพลาดตรงไหน ใครไม่พร้อมตรงไหนบอกกล่าวกันไ้ มีปัญหาอะไร” (พนักงานคนที่ 9)

“มองความผิดพลาดที่เราเคยทำ ในเรื่องประมาณเดียวกัน เคยทำผิดพลาดอะไรมา เราก็จะเอาอันนั้นมาตั้งต้นคิดก่อนว่า เราเคยผิดอะไร ครั้ๆ นี้ เราก็ต้องรอบคอบมากกว่าเดิม และคิดกว้างไปอีกก้าวหนึ่งว่า ถ้าเป็นอย่างั้ๆ เราก็จะต้องทำยังงั้ (หัวหน้าคนที่ 3)

จากผลการศึกษาพบว่าผู้ให้ข้อมูลมีการประยุกต์ความคิดใหม่ให้เข้ากับการทำงานของตนเองและระบบงานขององค์กรอยู่เสมอ ซึ่งการไ้รับแนวทางใหม่เหล่านี้ เกิดจากการศึกษาข้อมูล,

การดูงาน, การติดตามข่าวสาร จากนั้นจึงนำมาคิดวิเคราะห์หาหนทางประยุกต์ข้อมูลดังกล่าวให้กับองค์กร

“ก็ดูว่า ตอนนั้นมันมี trend อะไรที่มาใหม่ ถ้าเผื่อเอามาใช้แล้ว ทำให้เกิดประโยชน์กับองค์กร ทำให้ประหยัดเวลา ได้ผลตอบแทนที่ดีขึ้น ก็จะพยายามนำมาใช้ นำมาพัฒนา” (พนักงานคนที่ 2)

“เราจะเข้าคอร์สอบรมการจับคู่ทางธุรกิจของบีไอไอ เป็นสมาชิกพวก Innovation House เป็นนวัตกรรมแห่งชาติ เพราะฉะนั้น เราจะได้รับข้อมูลข่าวสารผ่านทาง e-mail ไปดูงานต่างประเทศ เราได้เห็นลักษณะสไตล์ของเขา” (หัวหน้าคนที่ 1)

“คือ ติดตามข่าวสาร หมายความว่า ตอนนี้นั้นมันมีนวัตกรรมอะไรใหม่ๆ ที่ออกมาในโลกของเรา และเราเอามาปรับใช้ในชีวิตประจำวัน เอามาช่วยเหลือเรื่องงานเราได้ยังบ้าง ส่วนใหญ่จะใช้วิธีการดูข้อมูลข่าวสาร ก็มาปรับใช้ ตอนนี้นั้นมี trend อะไรที่มาอะไรแบบนี้ ถ้าเผื่อเอามาใช้แล้ว ทำให้เกิดประโยชน์กับองค์กร และทำให้ประหยัดเวลา ได้ผลตอบแทนที่ดีขึ้น อะไรแบบนี้ ก็จะพยายามเอามาใช้” (พนักงานคนที่ 5)

“เราจะมองว่า อันดับแรก ถ้าเราจะทำภารกิจอะไรสักอย่าง เราจะมองว่า มันสำคัญกับองค์กรจริงมั้ย องค์กรเห็นความสำคัญของสิ่งนั้นมั้ย และเราต้องพยายามหาข้อมูลมาอธิบายให้คนเห็นว่ามันสำคัญต่อองค์กร หรือมีประโยชน์ต่อองค์กร” (พนักงานคนที่ 5)

“อย่างแรกเลยดูวิธีการทำงาน คือพนักงานทำเค้าชำนาญจริงแต่เราเป็นคนมอง เอ๊ะตรงนี้ค่าคนมันเยอะไปหรือเปล่า ลอง 4 คนเดะ เออความเร็วเท่าเดิม อ้อ ใช้วิธีนี้เข้ามาช่วยอะไรอย่างนี้ พนักงานคนนี้ก็สามารไปเพิ่มไลน์อื่นได้” (พนักงานคนที่ 7)

“องค์กรใหญ่ๆ เค้ามี CSR ยังไงอะไรอย่างเนี่ยละ เราก็เอาแนวทางขององค์กรใหญ่มาดูว่าเราเล็กๆ นะ แต่เราก็ทำยิ่งใหญ่” (พนักงานคนที่ 9)

“ที่เราทำ คือ เอาวิทยาศาสตร์มันให้ ที่มันเรียนอะ เอามาใส่ให้กับการทำงานของเค้าข้างในให้ได้... ความมั่นใจของเราคือ อย่างน้อยเราสร้างทีมได้ อย่างน้อยเราเห็นแล้วว่า แนวทางมันจะเป็นยังไง” (หัวหน้าคนที่ 2)

รวมถึงมีการติดตามงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อตรวจสอบการทำงานของตนเองว่ามีผลกระทบกับผู้อื่นหรือมีแนวโน้มล่าช้า โดยมีการรายงานถึงสาเหตุของความล่าช้าเพื่อหาวิธีการแก้ไข ก่อนที่จะกระทบกับส่วนอื่น

“มี Timeline อะ ว่าเดือนนี้เราเสร็จไปแล้ว 20% ไปอะไรเสร็จไปบ้างแล้วต้องทำอะไรต่อ แล้วต้องไป
โทรบังคับใครตอนไหนด้วย (หัวเราะ)” (พนักงานคนที่ 9)

สรุปผลการศึกษาในระยะที่ 2

จากผลการศึกษาสามารถอธิบายความสัมพันธ์ในระยะที่ 1 ได้ว่า การคิดริเริ่มด้วยตนเอง คือ การที่พนักงานเริ่มต้น เลือกริเริ่มดำเนินการ ลงมือปฏิบัติ ด้วยตนเอง สามารถทำงานที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรได้โดยไม่ต้องมอบหมาย จากผลการศึกษาพบผลการศึกษาที่สำคัญคือ 1) ผู้ให้ข้อมูลมีการริเริ่มด้วยตนเอง โดยการค้นคว้าหาอะไรใหม่ๆ คิดหาหนทางพัฒนาระบบการทำงานอยู่เสมอ 2) ผู้ให้ข้อมูลมีบุคลิกภาพเชิงรุก นั่นคือเป็นคนกระตือรือร้นในการพิสูจน์ความสามารถของตนเอง ค้นหาโอกาสอยู่เสมอ สามารถวิเคราะห์สถานการณ์ในระยะยาวและวางแผนอนาคตของตนเองได้ กล่าวคือจะทำสิ่งที่แตกต่างออกจากเดิม มองเห็นปัญหาเป็นสิ่งที่ท้าทาย 3) ผู้ให้ข้อมูลมีความเพียรพยายาม โดยการแสดงออกว่าตนเองมีเป้าหมายและคิดหาหนทางใหม่ในการบรรลุเป้าหมายด้วยความเพียรพยายาม ตั้งใจทำงานและละเอียดรอบคอบในการแก้ปัญหาด้วยความวิริยะอุตสาหะ ไม่ยอมแพ้ ดังจะเห็นได้ว่าการที่ผู้ให้ข้อมูลสามารถริเริ่มด้วยตนเอง, มีบุคลิกภาพเชิงรุก และมีความเพียรพยายาม ส่งเสริมให้เกิดการสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยาให้กับตนเองได้

จากผลการศึกษาในระยะที่ 1 พบว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยามีความสัมพันธ์กับตัวแปรการคิดริเริ่มด้วยตนเอง เนื่องจากการคิดริเริ่มด้วยตนเองก่อให้เกิดผลลัพธ์ในเชิงบวก เช่น ได้รับคำชื่นชม สามารถทำงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่ตนเองกำหนด จนเกิดความชื่นชมในตนเอง ดังผลการศึกษาในตัวแปรการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา นั่นคือเป็นแรงจูงใจในการทำงานที่สร้างขึ้นจากภายในของผู้ให้ข้อมูล ในการรับรู้ความสามารถของตนเอง ควบคุมตนเองเพื่อให้ไปสู่เป้าหมาย โดยมีเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องได้แก่ 1) การสร้างความหมายภายในตนเอง นั่นคือ การเห็นคุณค่าในการทำงานของตนเองว่าสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้อื่นได้ การทำงานของตนเองมีความสำคัญ รวมถึงการให้ความหมายของความภาคภูมิใจในความสำเร็จของตนเอง จนอยากรักษามาตรฐานของตนเองไว้ตลอดไป การสร้างความหมายว่างานที่ทำนั้นแม้จะเหน็ดเหนื่อยแต่เป็นรูปแบบที่เข้ากันกับความคิด ความเชื่อ และพฤติกรรมของตนเอง 2) การเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยาในด้านสมรรถนะของตนเอง นั่นคือ ผู้ให้ข้อมูลเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง รับรู้ว่าตนเองมีความชำนาญเพียงพอในการทำงานโครงการใหม่ๆ มีความสามารถฝ่าฟันอุปสรรคเพราะมีศักยภาพมากพอ

รับรู้ว่าคุณสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ ไม่กลัวความผิดพลาด 3) การรับรู้ถึงอิสระในการตัดสินใจของตนเองทั้งในระยะของการคิดริเริ่ม การตัดสินใจทำงานและปรับปรุงกระบวนการทำงานของตนเอง ปราศจากการก้าวก่ายหรือจำกัดความคิดของหัวหน้างาน ไม่มีการตำหนิในความผิดพลาดจึงทำยิ่งส่งเสริมให้เกิดการคิดค้นสิ่งใหม่ขึ้นอย่างต่อเนื่อง ดังจะเห็นได้ว่าการตัวแปรด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยาทำให้ผู้ให้ข้อมูลมีการสร้างความหมายด้านคุณค่าของงาน ความภาคภูมิใจ เข้ากันได้กับตนเอง, เชื่อมั่นในสมรรถนะของตนเอง และมีอิสระในการตัดสินใจต่างๆ ทำให้เกิดแนวโน้มของการกระทำพฤติกรรมการทำงานในเชิงนวัตกรรม เนื่องจากมีความเชื่อมั่นในตนเอง และปราศจากการก้าวก่าย ตำหนิความผิดพลาด หรือจำกัดการกระทำ ย่อมทำให้บุคคลพยายามแสดงออกถึงพฤติกรรมการทำงานในเชิงนวัตกรรม

พฤติกรรมการทำงานในเชิงนวัตกรรม เป็นเป้าหมายที่สำคัญในการศึกษาครั้งนี้ ซึ่งสามารถแสดงออกได้จากการสร้างความคิดเพื่อให้เกิดแนวทางใหม่ๆ ในการทำงาน โดยการ 1) มองหาวิธีการใหม่ จากการติดตามข่าวสารเกี่ยวกับนวัตกรรม เข้าอบรมหาความรู้ 2) ส่งเสริมความคิดของตนเอง โดยการสร้างพันธมิตรหรือเครือข่าย และการสร้างองค์ความรู้โดยการศึกษาหาความรู้ 3) การทำความคิดให้เป็นจริง นั่นคือการที่ผู้ให้ข้อมูลมีการค้นหาแนวทางใหม่ มีการสร้างองค์ความรู้แล้วยังมีการทำความคิดเหล่านั้นให้เกิดขึ้นจริงได้ โดยการวางแผนการทำงานและตั้งเป้าหมายการทำงานเป็นลำดับขั้นตอน มีการตรวจสอบความผิดพลาดของตนเอง ติดตามผลงานของตนเองอย่างสม่ำเสมอ รวมถึงประยุกต์วิธีการที่ได้เรียนรู้มาให้เข้ากับลักษณะและบริบทของหน่วยงานได้

บทที่ 5

สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงานอุตสาหกรรมอาหารขนาดกลางและขนาดย่อม โดยวิเคราะห์จากแบบจำลองความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น เพื่อนำไปสู่ผลการวิจัยด้านแนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม โดยใช้การวิจัยแบบผสมวิธี แบบลำดับขั้นเชิงอธิบาย (The Explanatory Sequential Design) โดยการวิจัยเริ่มต้นจากการเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์เชิงปริมาณ เพื่อตอบคำถามการวิจัยที่กำหนดไว้ และนำผลการวิจัยในช่วงแรก ไปสู่การออกแบบวิจัยในช่วงที่ 2 คือ การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์เชิงคุณภาพ เพื่อช่วยตีความและสนับสนุนการอภิปรายผลการวิจัยเชิงปริมาณ สำหรับสาระสำคัญที่นำเสนอไว้ในบทนี้ แบ่งออกเป็น 4 หัวข้อใหญ่ดังนี้ 1) กระบวนการวิจัยโดยสรุป ประกอบด้วย ความมุ่งหมายของการวิจัย สมมติฐานการวิจัย ขอบเขตการวิจัย ตัวแปรที่ศึกษา เครื่องมือวัดการวิจัย และการวิเคราะห์ข้อมูล 2) การสรุปและอภิปรายผลการวิจัย และ 3) ข้อเสนอแนะต่างๆ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

กระบวนการวิจัยโดยสรุป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

เพื่อพัฒนาและทดสอบแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงานอุตสาหกรรมอาหารขนาดกลางและขนาดย่อม โดยแบบจำลองที่นำมาศึกษานี้ เป็นแบบจำลองสมการเชิงโครงสร้าง (Structural Equation Modeling) ตัวแปรแฝงภายนอก ประกอบด้วย การริเริ่มด้วยตนเอง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง บรรยากาศการทำงานเชิงนวัตกรรม การสนับสนุนจากหัวหน้างาน ตัวแปรแฝงภายใน ประกอบด้วย การเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา (ตัวแปรคั่นกลาง) ความผูกพันในงาน (ตัวแปรคั่นกลาง) และพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม (ตัวแปรผล) เพื่อนำไปสู่แนวทางการเสริมสร้างพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม โดยมีความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงานอุตสาหกรรมอาหารขนาดกลางและขนาดย่อม
2. เพื่อศึกษาแนวทางการเสริมสร้างพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงานอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อม

สมมติฐานของการวิจัย

1. แบบจำลองสมมติฐานที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีสมมติฐานย่อยตามเส้นทางอิทธิพลของตัวแปรต่างๆ ดังนี้
 - 1.1 ความผูกพันในงาน มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม
 - 1.2 การเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม
 - 1.3 การเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ผ่านความผูกพันในงาน
 - 1.4 การริเริ่มด้วยตนเอง มีอิทธิพลทางตรงต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา
 - 1.5 การริเริ่มด้วยตนเอง มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อความผูกพันในงานผ่านการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา
 - 1.6 การริเริ่มด้วยตนเอง มีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมได้ 3 เส้นทาง โดยเส้นทางที่ 1 ผ่านการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา เส้นทางที่ 2 ผ่านความผูกพันในงาน และเส้นทางที่ 3 ผ่านการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา และความผูกพันในงาน
 - 1.7 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีอิทธิพลทางตรงต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา
 - 1.8 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา ผ่านความผูกพันในงาน
 - 1.9 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมได้ 3 เส้นทาง โดยเส้นทางที่ 1 ผ่านการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา เส้นทางที่ 2 ผ่านความผูกพันในงาน และเส้นทางที่ 3 ผ่านการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา และความผูกพันในงาน
 - 1.10 บรรยากาศการทำงานเชิงนวัตกรรม มีอิทธิพลทางตรงต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา
 - 1.11 บรรยากาศการทำงานเชิงนวัตกรรม มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา ผ่านความผูกพันในงาน
 - 1.12 บรรยากาศการทำงานเชิงนวัตกรรม มีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมได้ 3 เส้นทาง โดยเส้นทางที่ 1 ผ่านการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา เส้นทางที่ 2 ผ่านความผูกพันในงาน และเส้นทางที่ 3 ผ่านการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา และความผูกพันในงาน

1.13 การสนับสนุนจากหัวหน้างาน มีอิทธิพลทางตรงต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา

1.14 การสนับสนุนจากหัวหน้างาน มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา ผ่านความผูกพันในงาน

1.15 การสนับสนุนจากหัวหน้างาน มีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมได้ 3 เส้นทาง โดยเส้นทางที่ 1 ผ่านการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา เส้นทางที่ 2 ผ่านความผูกพันในงาน และเส้นทางที่ 3 ผ่านการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา และความผูกพันในงาน

ขอบเขตการวิจัย

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานในอุตสาหกรรมอาหารขนาดกลางและขนาดย่อมที่ได้รับรางวัล “สุดยอดนวัตกรรมเซเว่น อินโนเวชั่น อวอร์ดส์” (7 Innovation Awards) ซึ่งเป็นรางวัลที่มอบให้เฉพาะกับวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่มีนวัตกรรม จำนวนพนักงาน 1,876 คน สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานที่สามารถเก็บข้อมูลกลับมาได้จำนวน 550 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยนี้ แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ ตัวแปรแฝงภายนอก และตัวแปรแฝงภายใน ดังนี้

1. ตัวแปรแฝงภายนอก ประกอบด้วย

1.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 4 ตัวแปรสังเกต ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล

1.2 การริเริ่มด้วยตนเอง ประกอบด้วย 3 ตัวแปรสังเกต ได้แก่ การเริ่มต้นด้วยตนเอง บุคลิกภาพเชิงรุก และความเพียรพยายาม

1.3 บรรยากาศการทำงานเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย 3 ตัวแปรสังเกต ได้แก่ ความปลอดภัยในการมีส่วนร่วม ความพยายามเพื่อความเป็นเลิศ และการสนับสนุนการสร้างนวัตกรรม

1.4 การสนับสนุนจากหัวหน้างาน ประกอบด้วย 3 ตัวแปรสังเกต ได้แก่ การสนับสนุนด้านอารมณ์ การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร และการสนับสนุนด้านวัสดุอุปกรณ์

2. ตัวแปรแฝงภายใน ประกอบด้วย

2.1 การเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา ประกอบด้วย 4 ตัวแปรสังเกต ได้แก่ ด้านความหมาย ด้านสมรรถนะ ด้านการตัดสินใจด้วยตนเอง และด้านผลกระทบ

2.2 ความผูกพันในงาน ประกอบด้วย 3 ตัวแปรสังเกต ได้แก่ ด้านความขยันขันแข็งในการทำงาน ความทุ่มเทในการทำงาน และความจดจ่อในงาน

2.3 พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย 3 ตัวแปรสังเกต ได้แก่ การสร้างความคิด การส่งเสริมความคิด และการทำความคิดให้เป็นจริง

เครื่องมือวัดการวิจัย

การวิจัยนี้ เป็นการผสมวิธี โดยการวิจัยในระยะที่ 1 ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล เป็นแบบวัดที่พัฒนามาจากแนวคิดทฤษฎี โดยผู้วิจัยได้นำมาปรับข้อความและมีการสร้างข้อคำถามขึ้นใหม่ เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทและกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา โดยแบบวัดแต่ละฉบับประกอบด้วยข้อคำถามที่ใช้วัดตัวแปรสังเกตในงานวิจัยทั้งหมด รวม 23 ตัวแปร แบบวัดที่ใช้วัดตัวแปรทั้งหมดในการวิจัยนี้ได้ผ่านการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวัด ด้วยการหาความเชื่อมั่นแบบสอดคล้องภายใน โดยค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดทั้งหมดที่ใช้ในงานวิจัย มีค่าอยู่ระหว่าง .887 ถึง .956 สำหรับการวิจัยในระยะที่ 2 ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยในระยะที่ 1 ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (SPSS/for Window 16.0) ในการวิเคราะห์ค่าสถิติ ได้แก่ การวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือ การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง และตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standart Deviation) และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation coefficient) เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงานวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในกลุ่มอุตสาหกรรมอาหาร

2. การวิเคราะห์ตรวจสอบความสอดคล้องแบบจำลองเชิงสาเหตุพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม โดยแบบจำลองนี้สร้างขึ้นจากทฤษฎี แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กับข้อมูลเชิงประจักษ์ และคำนวณขนาดอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ด้วยโปรแกรมลิสเรล มีรายละเอียดการวิเคราะห์ดังนี้ 1) การกำหนดข้อมูลจำเพาะของแบบจำลอง (Specification of the model) โดยมีข้อตกลงเบื้องต้นของแบบจำลองว่า ความสัมพันธ์ต้องเป็นความสัมพันธ์ทางเดียว (Recursive) ระหว่างตัวแปรภายนอก (Exogenous variable) และตัว

แปรภายใน (Endogenous variable) ทำให้โมเดลมีลักษณะเฉพาะ (Identified) 2) การระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวของแบบจำลอง (Identification of the model) ผู้วิจัยใช้การพิจารณาลักษณะเฉพาะของโมเดลด้วยค่า df ต้องมากกว่า 0 จึงจะแสดงว่าจำนวนที่รู้ค่ามากกว่าจำนวนที่ไม่รู้ค่า 3) การประมาณค่าพารามิเตอร์ของแบบจำลอง (Parameter estimation from the model) ผู้วิจัยใช้การประมาณค่า ML (Maximum Likelihood) เนื่องจากเป็นวิธีที่มีความคงเส้นคงวา มีประสิทธิภาพและเป็นอิสระจากมาตรวัด 4) ตรวจสอบความสอดคล้องของแบบจำลอง (Goodness of fit measures) เพื่อศึกษาภาพรวมของแบบจำลองที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้ดัชนีวัดความสอดคล้องของแบบจำลอง ได้แก่ 1) ชุดดัชนีวัดความสอดคล้องเชิงสัมบูรณ์ (Absolute fit indices) ประกอบด้วย 1) ค่าไค-สแควร์ (Chi-Square Statistic: χ^2) โดยมีค่านัยสำคัญอยู่ระหว่าง .01-.05 ค่ามาตรฐานรากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อน (Standardized Root Mean Square Residual: SRMR) ควรมีค่าน้อยกว่า 0.05 2) ชุด Incremental Fit Indices ประกอบด้วย ค่า NFI (Normal Fit Index) CFI (Comparative Fit Index) และ TLI (Tucker Lewis Index) ควรมีค่าตั้งแต่ 0.90 ขึ้นไป ซึ่งแสดงว่าแบบจำลองมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และ 3) ชุด Parsimony Fit Indices โดยพิจารณา χ^2/df ซึ่งควรมีค่าตั้งแต่ 2.00 ขึ้นไป แต่ไม่เกิน 5.00

การวิจัยในระยะที่ 2 ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยเลือกใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการสังเคราะห์ระหว่างกรณีศึกษาหลายกรณี โดยใช้การวิเคราะห์แบบอุปนัย ทำได้โดยการมองหาความคล้ายคลึง การตีความ และสร้างข้อสรุปจากข้อมูลต่างๆ ของกรณีศึกษาในสนามวิจัย จำนวน 15 กรณีศึกษา และนำมาเทียบเคียงกรอบแนวคิดเดียวกัน เพื่อแสดงความสอดคล้องต่อกันในแต่ละกรณีศึกษา และให้ได้ข้อสรุปในเชิงลึก รวมถึง เพื่อให้ข้อมูลที่ได้มานั้น สามารถเป็นตัวแทนสิ่งที่ต้องการศึกษาได้มากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ เพื่อสามารถนำผลวิจัยไปใช้ได้ในวงกว้างต่อไป โดยวิธีการหลักที่ใช้ในการวิเคราะห์ ผู้วิจัยได้นำแนวทางของ ชาย โพธิ์สีดา (2554) และ สุภางศ์ จันทวานิช (2547) มาใช้เป็นแนวทางในการวิเคราะห์ข้อมูลของงานวิจัย

สรุปผลการวิจัย: งานวิจัยเชิงปริมาณ

1. ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลพื้นฐานของพนักงานอุตสาหกรรมอาหารขนาดกลางและขนาดย่อม จำนวน 550 คน มีอายุเฉลี่ยอยู่ในช่วง 25 ถึง 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.6 ส่วนใหญ่สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 56.2 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 62.5 มีประสบการณ์ทำงานอยู่ระหว่าง 5 ถึง 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.5

2. สรุปผลการวิจัย

2.1 ผลการวิเคราะห์แบบจำลองปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ตามวัตถุประสงค์การวิจัยและกรอบแนวคิดและสมมติฐานในการวิจัย พบว่า แบบจำลองมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดัชนีความกลมกลืน ได้แก่ ค่าไค-สแควร์ (χ^2) = 823.52, df = 213, $p < .01$, $\chi^2/df = 3.86$, SRMR = 0.045, RMSEA = 0.072, CFI = 0.98, NFI = 0.97

2.2 การริเริ่มด้วยตนเอง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง บรรยากาศการทำงานเชิงนวัตกรรม และการสนับสนุนจากหัวหน้างานร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันในงานได้ร้อยละ 70

2.1.3 การริเริ่มด้วยตนเอง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง บรรยากาศการทำงานเชิงนวัตกรรม การสนับสนุนจากหัวหน้างาน และการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยาาร่วมกันอธิบายความแปรปรวนความผูกพันในงานได้ร้อยละ 61

2.4 การริเริ่มด้วยตนเอง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง บรรยากาศการทำงานเชิงนวัตกรรม การสนับสนุนจากหัวหน้างาน การเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา และความผูกพันในงานร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมได้ร้อยละ 54

2.5 ความผูกพันในงาน มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .33 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.6 การเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา มีอิทธิพลทางตรง (ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .51) และทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ผ่านความผูกพันในงาน (ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .11) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.7 การริเริ่มด้วยตนเองมีอิทธิพลทางตรงต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .44 การริเริ่มด้วยตนเองมีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อความผูกพันในงาน ผ่านการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .22 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้ การริเริ่มด้วยตนเองมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมได้ 3 เส้นทาง โดยเส้นทางที่ 1 ผ่านการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา เส้นทางที่ 2 ผ่านความผูกพันในงาน และเส้นทางที่ 3 ผ่านการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา และความผูกพันในงาน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางอ้อมรวม เท่ากับ .36 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.8 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีอิทธิพลทางตรงต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันในงาน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .11 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในขณะที่ มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันในงานผ่านการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ในขณะที่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมได้ 3 เส้นทาง โดยเส้นทางที่ 1

ผ่านการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา เส้นทางที่ 2 ผ่านความผูกพันในงาน และเส้นทางที่ 3 ผ่านการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา และความผูกพันในงาน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.9 บรรยาการการทำงานเชิงนวัตกรรม อธิธิพลทางตรงต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .33 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในขณะที่บรรยาการการทำงานเชิงนวัตกรรมมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันในงาน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันในงานผ่านการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .17 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ บรรยาการการทำงานเชิงนวัตกรรม มีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมได้ 3 เส้นทาง โดยเส้นทางที่ 1 ผ่านการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา เส้นทางที่ 2 ผ่านความผูกพันในงาน และเส้นทางที่ 3 ผ่านการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา และความผูกพันในงาน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางอ้อมรวมเท่ากับ .21 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.10 การสนับสนุนจากหัวหน้างานมีอิทธิพลทางตรงต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .14 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในขณะที่ส่งผลทางตรงต่อความผูกพันในงาน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันในงานโดยผ่านการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .07 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ การสนับสนุนจากหัวหน้างานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมได้ 3 เส้นทาง โดยเส้นทางที่ 1 ผ่านการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา เส้นทางที่ 2 ผ่านความผูกพันในงาน และเส้นทางที่ 3 ผ่านการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา และความผูกพันในงาน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางอ้อมรวม เท่ากับ .10 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สรุปผลการวิจัย: งานวิจัยเชิงคุณภาพ

1. ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลพื้นฐานของกรณีศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่เข้าร่วมงานวิจัยในระยะที่ 1 จำนวน 15 คน และเป็นพนักงานดีเด่น หัวหน้างานที่ทำงานอยู่ในอุตสาหกรรมอาหารที่ได้รับรางวัลสุดยอดนวัตกรรม สำหรับวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (7 Innovation Awards) เป็นเพศหญิงเกือบทั้งหมด กล่าวคือ มีกลุ่มตัวอย่างเพศหญิง จำนวน 14 คน จากกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งหมด 15 คน และพบว่าส่วนใหญ่กรณีศึกษามีอายุระหว่าง 28-38 ปี สถานภาพโสด และมีการศึกษาระดับปริญญาตรี

2. สรุปผลการวิจัย

2.1 พบผลการวิจัยที่สำคัญคือ กรณีศึกษา (กลุ่มตัวอย่าง) มีการริเริ่มด้วยตนเองโดยการค้นคว้าหาอะไรใหม่ๆ คิดหาหนทางพัฒนาระบบการทำงานอยู่เสมอ และกรณีศึกษามีบุคลิกภาพเชิงรุก

นั่นคือเป็นคนกระตือรือร้นในการพิสูจน์ความสามารถของตนเอง ค้นหาโอกาสอยู่เสมอ สามารถวิเคราะห์สถานการณ์ในระยะยาวและวางแผนอนาคตของตนเองได้ กล้าที่จะทำสิ่งที่แตกต่างออกจากเดิม มองเห็นปัญหาเป็นสิ่งที่ท้าทาย รวมถึง กรณีศึกษาที่มีความเพียรพยายาม โดยการแสดงออกว่าตนเองมีเป้าหมาย และคิดหาหนทางใหม่ในการบรรลุเป้าหมายด้วยความเพียรพยายาม ตั้งใจทำงาน และละเอียดรอบคอบในการแก้ปัญหาด้วยความวิริยะอุตสาหะ ไม่ยอมแพ้ ดังจะเห็นได้ว่าการที่ผู้ให้ข้อมูลสามารถริเริ่มด้วยตนเอง, มีบุคลิกภาพเชิงรุก และมีความเพียรพยายาม ส่งเสริมให้เกิดการสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยาให้กับตนเองได้

2.2 ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นการช่วยให้เข้าใจปรากฏการณ์ในงานวิจัย และสามารถค้นพบคำตอบเกี่ยวกับสาเหตุความเป็นมา โดยชี้ให้เห็นความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่างๆ ซึ่งผลจากการศึกษาในระยะที่ 1 พบว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยามีความสัมพันธ์กับตัวแปรการคิดริเริ่มด้วยตนเอง เนื่องจาก การคิดริเริ่มด้วยตนเองก่อให้เกิดผลลัพธ์ในเชิงบวก เช่น ได้รับคำ ชื่นชม สามารถทำงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่ตนเองกำหนด จนเกิดความชื่นชมในตนเอง ดังผลการศึกษาในตัวแปรการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา นั่นคือเป็นแรงจูงใจในการทำงานที่สร้างขึ้นจากภายในของผู้ให้ข้อมูล ในการรับรู้ความสามารถของตนเอง ควบคุมตนเองเพื่อให้ไปสู่เป้าหมาย โดยมีเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องได้แก่ 1) การสร้างความหมายภายในตนเอง นั่นคือ การเห็นคุณค่าในการทำงานของตนเอง ว่าสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้อื่นได้ การทำงานของตนเองมีความสำคัญ รวมถึงการให้ความหมายของความภาคภูมิใจในความสำเร็จของตนเอง จนอยากรักษามาตรฐานของตนเองไว้ตลอดไป การสร้างความหมายว่างานที่ทำนั้นแม้จะเหน็ดเหนื่อยแต่เป็นรูปแบบที่เข้ากันกับความคิด ความเชื่อ และพฤติกรรมของตนเอง 2) การเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยาในด้านสมรรถนะของตนเอง นั่นคือ ผู้ให้ข้อมูลเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง รับรู้ว่าตนเองมีความชำนาญเพียงพอในการทำงานโครงการใหม่ๆ มีความสามารถฝ่าฟันอุปสรรคเพราะมีศักยภาพมากพอ รับรู้ว่าตนเองสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ ไม่กลัวความผิดพลาด 3) การรับรู้ถึงอิสระในการตัดสินใจของตนเองทั้งในระยะของการคิดริเริ่ม การตัดสินใจทำงานและปรับปรุงกระบวนการทำงานของตนเอง ปราศจากการก้าวก่ายหรือจำกัดความคิดของหัวหน้างาน ไม่มีการตำหนิในความผิดพลาดจึงทำยังส่งเสริมให้เกิดการคิดค้นสิ่งใหม่ขึ้นอย่างต่อเนื่อง ดังจะเห็นได้ว่าการตัวแปรด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา ทำให้ผู้ให้ข้อมูลมีการสร้างความหมายด้านคุณค่าของงาน ความภาคภูมิใจ เข้ากันได้กับตนเอง, เชื่อมั่นในสมรรถนะของตนเอง และมีอิสระในการตัดสินใจต่างๆ ทำให้เกิดแนวโน้มของการกระทำพฤติกรรมการทำงานในเชิงนวัตกรรม เนื่องจากมีความเชื่อมั่นในตนเอง และปราศจากการก้าวก่าย ตำหนิความผิดพลาด หรือจำกัดการกระทำ ย่อมทำให้นุคคลพยายามแสดงออกถึงพฤติกรรมการทำงานในเชิงนวัตกรรม

2.3 พฤติกรรมการทำงานในเชิงนวัตกรรม เป็นความมุ่งหมายที่สำคัญในการศึกษาครั้งนี้ ซึ่งสามารถแสดงออกได้จากการสร้างความคิดเพื่อให้เกิดแนวทางใหม่ๆ ในการทำงาน โดยการ 1) มองหาวิธีการใหม่ จากการติดตามข่าวสารเกี่ยวกับนวัตกรรม เข้าอบรมหาความรู้ 2) ส่งเสริมความคิดของตนเอง โดยการสร้างพันธมิตรหรือเครือข่าย และการสร้างองค์ความรู้โดยการศึกษาค้นคว้าความรู้ 3) การทำความเข้าใจเป็นจริง นั่นคือการที่ผู้ให้ข้อมูลมีการค้นหาแนวทางใหม่ มีการสร้างองค์ความรู้แล้วยังมีการทำความเข้าใจเหล่านั้นให้เกิดขึ้นจริงได้ โดยการวางแผนการทำงานและตั้งเป้าหมายการทำงานเป็นลำดับขั้นตอน มีการตรวจสอบความผิดพลาดของตนเอง ติดตามผลงานของตนเองอย่างสม่ำเสมอ รวมถึงประยุกต์วิธีการที่ได้เรียนรู้มาให้เข้ากับลักษณะและบริบทของหน่วยงานได้

การอภิปรายผลการวิจัย

ในการอภิปรายผลการวิจัย ผู้วิจัยนำเสนอการอภิปรายผลการวิจัยในทั้ง 2 ระยะเวลาวิจัยทั้งการวิจัยเชิงปริมาณ (การวิจัยระยะที่ 1) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (การวิจัยระยะที่ 2) เพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยอภิปรายผลการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงานอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อม และอภิปรายผลการวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้างพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงานอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อม โดยมีรายละเอียด ดังนี้

การเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ผ่านความผูกพันในงาน

จากผลการวิจัยในระยะที่ 1 (งานวิจัยเชิงปริมาณ) พบการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ผ่านความผูกพันในงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับดังกล่าว แสดงให้เห็นว่า พนักงานอุตสาหกรรมอาหารที่มีการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยามากเท่าไร ก็จะช่วยส่งเสริมให้มีพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมมากขึ้นเท่านั้น ซึ่งการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา พบมีความสัมพันธ์กับการทำงาน (Spreitzer, 1999: 1442) และเป็นไปตามแนวคิดทฤษฎีของแบนดูราที่ว่า ผู้ที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเอง (ด้านสมรรถนะของการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา) จะมีการประเมินการเรียนรู้ด้วยตนเอง และสามารถใช้ความรู้และทักษะของตนเองเพื่อสร้างการเรียนรู้ใหม่ๆ (Bandura and Cervone, 1986: 92) ทำให้บุคลากรมีความพยายามและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดีขององค์การ (Bandura, 2004: 87) โดยที่พนักงานที่มีการรับรู้พลังอำนาจเชิงจิตวิทยาระดับสูง จะมีผลการปฏิบัติงานระดับสูง และนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมใน

ระดับที่สูงด้วย (Bowen; & Lawler. 1992; Shalley; et al.. 2004; Ghani; et al.. 2009) ทั้งนี้ การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นการเพิ่มขึ้นของระดับแรงจูงใจภายในตนเอง ที่มาจากการได้ทำงานที่มีคุณค่าและมีความหมาย ก่อให้เกิดความมั่นใจว่าตนเองมีอำนาจ และสามารถที่จะควบคุมหรือแก้ปัญหาต่างๆ ได้ด้วยตนเอง (Gibson, 1991: 355) พนักงานยังยินดีที่จะกล้าเสี่ยง เพื่อสร้างความคิดใหม่มากขึ้น (Amabile. 1996)) ดังนั้น พนักงานที่มีการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา จะรับรู้ว่าคุณภาพของตนเองมีอิสระในทางเลือกและสามารถควบคุมการกระทำสิ่งต่างๆ ในการสร้างสรรค์ ก้าวข้ามรูปแบบความคิดที่มีอยู่ พนักงานจะมีความมั่นใจในการดำเนินการ และตัดสินใจได้ด้วยตนเองในการแก้ปัญหาที่ต้องเผชิญ สามารถทำงานจนบรรลุผลสำเร็จ ส่งผลทำให้พนักงานมีความรู้สึกผูกพันต่องาน ดังเช่นงานวิจัยของ อัลเบชและแอนเดรอตตา (Albrecht; & Andreetta. 2011) ซึ่งพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในงาน เป็นต้น

สำหรับแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา ตามทฤษฎีการเรียนรู้ทางปัญญา สังคมของแบนดูรา (Bandura. 1977) เชื่อว่าพฤติกรรมเป็นผลจากการเรียนรู้ที่เป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคคล (Person) ได้แก่ ความคิด ความรู้สึก ความคาดหวัง ความเชื่อ การรับรู้ตนเองเกี่ยวกับเป้าหมาย ความตั้งใจ กับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม (Environment) โดยแบนดูรา เน้นว่าปัจจัยดังกล่าวข้างต้น ไม่ได้มีอิทธิพลที่เท่าเทียมกัน พฤติกรรมของบุคคลมีการเปลี่ยนแปลง ไม่ได้มาจากสภาพแวดล้อมอย่างเดียว แต่มาจากกระบวนการทางปัญญาด้วย ซึ่งในงานวิจัยระยะที่ 2 พบว่า ปัจจัยด้านบุคคลที่เป็นการเสริมสร้างแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยาของพนักงานนั้น ประกอบด้วยความคิดที่ไม่กลัวความผิดพลาด เมื่อต้องทำงานผิดพลาด โดยพนักงานมีความเชื่อและความคาดหวังว่า จะสามารถทำงานใหม่ๆ จนบรรลุเป้าหมายได้ เนื่องจากตนเองเคยทำงานที่ยากกว่านี้สำเร็จมาก่อน จึงมีการรับรู้ตนเองเกี่ยวกับเป้าหมาย และความตั้งใจ โดยเมื่อมีปฏิสัมพันธ์กับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมที่ดี เช่น การได้รับการช่วยเหลือ เมื่อเกิดความผิดพลาด หรือการได้รับกำลังใจ และคำชื่นชมจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน นำไปสู่กระบวนการทางปัญญา ส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันในงาน และแสดงพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมเพิ่มขึ้น

สำหรับผลการวิจัยในระยะ 2 (งานวิจัยเชิงคุณภาพ) ยังพบด้วยว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยาที่สำคัญ คือการที่พนักงานสร้างความหมายของการทำงานเชิงนวัตกรรมนั้น เพื่อเข้ากับความคิด ความเชื่อและพฤติกรรมของตนเอง โดยการสร้างความหมายดังกล่าว เกิดขึ้นจากการ ที่ดูพฤติกรรมของผู้นำเพื่อนำมาปรับกับพฤติกรรมของตนเอง ซึ่งจากทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมระบุว่า พฤติกรรมส่วนมาก รวมทั้งพฤติกรรมการทำงานเกิดจากการเรียนรู้ ซึ่งมีอยู่ 2 รูปแบบ คือการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรงหรือการเรียนรู้จากผลการกระทำ และการเรียนรู้จากการสังเกต ในประเด็นของการเห็นแบบอย่างเป็นการเรียนรู้จากการสังเกต เกิดจากการสังเกตตัวแบบ (Model) ว่า ตัวแบบทำอะไร

อย่างไร เมื่อสังเกตแล้วก็นำมาคิดว่า ตนสามารถทำพฤติกรรมใหม่ได้อย่างไร (ธีระพร อุวรรณโณ. 2537: 239) ดังนั้น การเพิ่มขึ้นของแรงจูงใจภายในงานของพนักงาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงเป้าหมายภายใน การรับรู้ความสามารถของตนเอง รวมถึงการควบคุมตนเองที่เกี่ยวข้องกับงาน การรับรู้ที่ตนเองมีอิสระในการตัดสินใจระหว่างดำเนินการ มีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ทำให้กล้าที่จะแก้ปัญหาในการทำงานของตนเองด้วยวิธีการใหม่ๆ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของแบนดูรา (Bandura. 1986) ที่ให้ภาพที่ชัดเจนเกี่ยวกับการทำงานให้ประสบผลสำเร็จว่า พนักงานจะมีการรับรู้ที่ตนเองมีคุณสมบัติประกอบด้วย ความสามารถ ความชำนาญ และทักษะ การรับรู้ลักษณะนี้ ส่งผลต่อความรู้สึกนึกคิด แรงจูงใจ และพฤติกรรมในงานของพนักงาน โดยเมื่อพนักงานมีความเชื่อมั่นในสมรรถนะของตนเองสูง ก็ย่อมจะกำหนดเป้าหมายที่มีความท้าทาย มีความมุ่งมั่นสูงขึ้น ที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จได้ต่อไป ทั้งนี้ งานวิจัยของคานเตอร์ (Kanter. 1997) ยังพบว่าผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา จะมีส่วนร่วมในการพัฒนาปรับปรุงและพัฒนา การปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากผู้ปฏิบัติงาน เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วม โดยเมื่อเชื่อมโยงกับความผูกพันในงาน ทำให้พนักงานสามารถแสดงพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมตามที่ต้องการ พึงประสงค์ได้

การริเริ่มด้วยตนเอง มีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ผ่านการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา และผ่านความผูกพันในงาน

การริเริ่มด้วยตนเอง มีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ผ่านการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา และผ่านความผูกพันในงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ซึ่งข้อค้นพบดังกล่าว แสดงให้เห็นว่า พนักงานอุตสาหกรรมอาหารที่มีการริเริ่มด้วยตนเอง ไม่ส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมโดยตรง แต่จะต้องมีการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา หรือมีความผูกพันในงานร่วมด้วยในการแสดงพฤติกรรม ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาองค์ประกอบของการริเริ่มด้วยตนเอง ซึ่งประกอบด้วย ความพยายามที่จะบรรลุเป้าหมายที่กำหนดขึ้นมาเอง (การริเริ่มด้วยตนเอง) การทำเกินกว่าบทบาทหน้าที่ นำไปสู่ความต้องการเอาชนะอุปสรรค และเมื่อรวมกับบุคลิกภาพเชิงรุก ซึ่งมุ่งให้ความสนใจในระยะยาวที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยมีการพิจารณาถึงสิ่งที่จะเกิดขึ้น ปัญหาใหม่ๆ โดยไม่ต้องรอให้ถึงคราวจำเป็นที่จะต้องตอบสนองต่อสถานการณ์ มีความเพียรพยายาม ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค ทำให้เกิดเป้าหมายที่กำหนดขึ้นใหม่อีก โดยคนที่มีการคิดริเริ่มด้วยตนเอง จะมีการอดทนเพื่อเอาชนะอุปสรรคต่างๆ มีอิสระในตนเอง ชอบการแข่งขัน ชอบเสี่ยง (Hisrich. 1990) ทั้งนี้ การริเริ่มด้วยตนเอง มีความสัมพันธ์กับการสร้างความคิด (Binnewies C; & Gromer M.. 2012: 100) จึงมีความสัมพันธ์กับการทำงานเชิงนวัตกรรม ดังที่พบในงานวิจัยของเธริงและคณะ

(Thurling et al. 2015) และพบว่า การริเริ่มด้วยตนเองมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในงาน งานวิจัยของจากรูรณ ยอดระสัง (2554) อนึ่ง กลไกที่อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในงานกับการริเริ่มด้วยตนเองคือ ความขยันขันแข็งในการทำงาน โดยเบเคอร์และเลเธอร์ (Bakker and Leiter. 2010) อธิบายว่า ความขยันขันแข็ง ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของความผูกพันในงาน ซึ่งเป็นความรู้สึกของบุคคลเกี่ยวกับความแข็งแรงด้านร่างกาย (physical strength) การมีพลังเชิงอารมณ์ (emotional energy) เช่นความกระฉับกระเฉง ความกระตือรือร้น (cognitive liveliness) โดยลักษณะทั้ง 3 ประการนี้ เป็นประสบการณ์และความรู้สึกที่บุคคลมีต่องานของตน และเป็นส่วนสำคัญต่อการริเริ่มด้วยตนเอง เนื่องจากผู้ที่มีการริเริ่มด้วยตนเองสูงนั้น มักจะเสนอตนเองเพื่อรับงานที่ท้าทาย งานที่อยู่นอกเหนือบทบาทหน้าที่ ซึ่งพนักงานต้องอาศัยพลังงานและแรงกระตุ้นภายในมากมายในการอดทนฟันฝ่าอุปสรรค โดยเฉพาะในช่วงแรกเริ่มของการทำงานใหม่ๆ ซึ่งบ่อยครั้งอาจไม่ได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน หรือแม้กระทั่งหัวหน้างาน แต่พนักงานจะพยายามทุ่มเทเพื่อการบรรลุเป้าหมาย

สำหรับการริเริ่มด้วยตนเอง พบส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมโดยผ่านการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา พบผลวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิทเทเกอร์และเวสเตอร์แมน (Whitaker, B.G.; & Westerman, J.W. 2013) โดยที่งานวิจัยนี้ พบปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุดในแบบจำลอง โดยตัวแปร การริเริ่มด้วยตนเอง ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมผ่านการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา ผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษาในงานวิจัยระยะที่ 2 (งานวิจัยเชิงคุณภาพ) เพื่อหาแนวทางการเสริมสร้างตามเส้นทางที่พบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมสูงที่สุด โดยแบบจำลองของการวิจัย (พบการริเริ่มด้วยตนเอง มีอิทธิพลทางตรงต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ผ่านการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา) ดังนั้น งานวิจัยในระยะที่ 2 (งานวิจัยเชิงคุณภาพ) จึงเป็นการศึกษาหา แนวทางส่งเสริมการริเริ่มด้วยตนเองที่ส่งผลต่อแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา และแนวทางการเสริมสร้างพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม โดยพบผลที่สำคัญคือ กรณีศึกษาที่มีการริเริ่มด้วยตนเอง โดยการค้นคว้าหาอะไรใหม่ คิดหาหนทางพัฒนาระบบการทำงานอยู่เสมอ ประกอบกับลักษณะที่เป็นคนกระตือรือร้นในการพิสูจน์ความสามารถของตนเอง ค้นหาโอกาสอยู่เสมอ กล้าที่จะทำสิ่งที่แตกต่างจากเดิม รวมถึง คิดหาหนทางใหม่ การบรรลุเป้าหมายด้วยความเพียรพยายาม เป็นการช่วยเสริมสร้างให้เกิดการสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยาให้กับตนเอง โดยการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา มีความสัมพันธ์กับการริเริ่มด้วยตนเอง โดยก่อให้เกิดผลลัพธ์ในเชิงบวก เช่น การได้รับคำชื่นชม สามารถทำงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่ตนเองกำหนด จนเกิดความชื่นชมในตนเอง พบเป็นแรงจูงใจในการทำงานที่สร้างขึ้นจากภายใน ในการรับรู้ความสามารถของตนเอง ควบคุมตนเองเพื่อให้ไปสู่เป้าหมาย ซึ่งสามารถแสดงออก

ได้จากการสร้างความคิดเพื่อให้เกิดแนวทางใหม่ๆ ในการทำงาน นำไปสู่พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม โดยใช้การมองหาวิธีการใหม่จากการติดตามข่าวสารนวัตกรรม การเข้ารับการฝึกอบรม รวมถึง การส่งเสริมความคิดของตนเอง โดยการเสริมสร้างผ่านพันธมิตรหรือเครือข่าย และทำความคิดให้เป็นจริง โดยการค้นหาแนวทางใหม่ๆ มีการสร้าง องค์ความรู้ รวมถึง ทำความคิดเหล่านั้นให้เกิดขึ้นจริง โดยมีการวางแผนการทำงานและตั้งเป้าหมายการทำงานอย่างเป็นลำดับขั้นตอน มีการตรวจสอบความผิดพลาด และมีการติดตามผลงานตนเองอย่างสม่ำเสมอ

บรรยากาศการทำงานเชิงนวัตกรรม มีอิทธิพลทางตรงต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันในงานผ่านการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา

สำหรับตัวแปรการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา ซึ่งเป็นตัวแปรแฝงคั่นกลางของงานวิจัย ในระยะที่ 1 (งานวิจัยเชิงปริมาณ) ผลวิจัยแสดงว่า บรรยากาศการทำงานเชิงนวัตกรรม มีอิทธิพลทางตรงต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และบรรยากาศการทำงานเชิงนวัตกรรมมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันในงาน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่บรรยากาศการทำงานเชิงนวัตกรรม พบมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันในงานผ่านการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งข้อค้นพบดังกล่าว มีความคล้อยกับงานวิจัยของ ลีและแทน (Lee and Tan, 2012) ที่พบว่า บรรยากาศการทำงานเชิงนวัตกรรม ส่งผลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา ทั้งนี้ บรรยากาศการทำงานเชิงนวัตกรรม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม (Patterson, et al. 2005; De Jong; & De Hartog, 2005; Shiau Hauang, 2010) และพนักงานจะมีพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมมากขึ้น ขึ้นอยู่กับบรรยากาศการทำงานเชิงนวัตกรรม โดยสภาพแวดล้อมเหล่านี้ ทำให้พนักงานเกิดการรับรู้ และเป็นแรงกดดันที่ทำให้พนักงานแสดงพฤติกรรมการทำงานออกมา (Mumford, 2002) อนึ่ง การศึกษาตัวแปรบรรยากาศองค์การ กับความผูกพันในงาน พบมีการศึกษาวิจัยจำนวนมาก ซึ่งโดยทั่วไป บรรยากาศองค์การเป็นการรับรู้ถึงสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงเจตคติ ค่านิยมของคนในองค์การที่แสดงออกมาจากความรู้สึกหรือการรับรู้ทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยที่เราไม่สามารถสัมผัสได้ แต่สามารถมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคล สำหรับบรรยากาศการทำงานเชิงนวัตกรรมกับความผูกพันในงาน ซึ่งสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ยังคงมีการศึกษาวิจัยจำนวนไม่มาก และเป็นไปได้ว่าบรรยากาศเชิงนวัตกรรม เป็นรูปแบบบรรยากาศองค์การที่มีความเฉพาะเจาะจง รวมถึง มีความใกล้เคียงกันระหว่างตัวแปรบรรยากาศการทำงานเชิงนวัตกรรม ด้านความพยายามเพื่อความเป็นเลิศ กับตัวแปรความผูกพันในงานด้านความทุ่มเทในงาน ดังนั้น

ผลการวิจัยจึงเป็นไปได้ที่แสดงว่า ตัวแปรบรรยากาศเชิงนวัตกรรมมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันในงาน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดย 2 ตัวแปรนี้ มีจุดเน้นร่วมกันที่ความพยายามและความทุ่มเทในการทำงานด้วยเช่นเดียวกัน โดยความใกล้เคียงกันมากของตัวแปรทั้ง 2 ด้านดังกล่าว อาจ ทำให้มีอิทธิพลต่อระดับความสัมพันธ์กันสูง ด้วยเหตุนี้ จึงพบว่าบรรยากาศเชิงนวัตกรรม มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันในงาน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

การสนับสนุนจากหัวหน้างาน มีอิทธิพลทางตรงต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันในงานผ่านการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา

การสนับสนุนจากหัวหน้างาน มีอิทธิพลทางตรงต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันในงาน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้ พบการสนับสนุนจากหัวหน้างาน มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันในงานผ่านการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ข้อค้นพบดังกล่าว แสดงให้เห็นว่า การสนับสนุนจากหัวหน้างาน ทำให้บุคคลมีการรับรู้ความสามารถของตนเองเพิ่มขึ้น (Karatepe; & Olugbade. 2009; Ameil. 2002) พนักงานจะมีการเชื่อมโยงการสนับสนุนจากหัวหน้ากับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรมของพนักงาน โดยข้อค้นพบการสนับสนุนจากหัวหน้างาน มีอิทธิพลทางตรงต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา พบผลวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ เบิร์น (Burns. 2016) และ พัลสันและคณะ (Poulsen et al. 2016) ซึ่งพบว่า การสนับสนุนจากหัวหน้างาน ส่งผลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา สำหรับ การสนับสนุนจากหัวหน้างาน ส่งผลต่อความผูกพันในงาน ผ่านการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา พบสอดคล้องกับงานวิจัยของคาน (Kahn. 1990) แต่อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยที่พบว่า การสนับสนุนจากหัวหน้างาน มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันในงาน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการวิจัยนี้ พบเช่นเดียวกับงานวิจัยของ Montgomery; et al. (2003) Saks (2006) โดยที่ Karatepe; & Olugbade (2009) ได้อธิบายว่า การสนับสนุนจากหัวหน้างาน ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความผูกพันในงาน เป็นเพราะบุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถในตนเองสูง จะมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตัวเองสูง จะมีความจดจ่อทุ่มเทให้กับการทำงาน ซึ่งนั่นคือ การที่บุคคลมีความผูกพันในงานอยู่แล้วนั่นเอง และได้อธิบายเพิ่มเติมว่า การสนับสนุนจากหัวหน้างาน เป็นกระบวนการในการกระตุ้น เพื่อให้พนักงานมีการรับรู้ความสามารถของตนเอง และส่งผลต่อการเพิ่มความผูกพันในงานของพนักงาน ดังนั้น จากข้อค้นพบในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยสามารถอธิบายเพิ่มเติมได้ว่า คนที่มีความคิดริเริ่มด้วยตนเองสามารถเริ่มต้นกระทำการสิ่งต่างๆ ได้ด้วยตนเอง มีความเพียรพยายาม เพื่อให้สามารถทำงานได้สำเร็จ

ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยหากเป็นผู้ที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูง จะส่งผลให้เป็นผู้ที่มีความขยันขันแข็ง ทุ่มเทในงาน หรือมีความผูกพันในงานอย่างเต็มที่อยู่แล้ว ซึ่งกลุ่มตัวอย่างของงานวิจัย เป็นพนักงานที่อยู่ในองค์การที่ได้รับรางวัลนวัตกรรม และเป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มในตัวเองสูง การรับรู้ความสามารถของตนเองสูง ดังนั้น จึงเป็นไปได้ว่า การสนับสนุนจากหัวหน้างาน จะมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันในงานของพนักงาน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ความผูกพันในงาน พบมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม

สำหรับตัวแปรความผูกพันในงาน เป็นตัวแปรแฝงคั่นกลางของงานวิจัยในระยะที่ 1 (งานวิจัยเชิงปริมาณ) ซึ่งพบว่าความผูกพันในงาน มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ซึ่งข้อค้นพบดังกล่าว แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรความผูกพันในงาน เป็น ตัวแปรที่สนับสนุนให้พนักงานอุตสาหกรรมอาหารแสดงพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม โดย ยิ่งพนักงานที่มีความผูกพันในงานมากเท่าไร ก็จะมีพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมที่มากกว่าพนักงานที่มีความผูกพันในงานน้อย ทั้งนี้ ความผูกพันในงานของพนักงาน เป็นสภาวะทางจิตใจที่พนักงานจะทุ่มเทเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จขององค์กร และพร้อมที่จะทำมากกว่าที่องค์กรร้องขอ เป็นการขยายขอบเขตการคิด และแสดงออกมาเป็นพฤติกรรม โดยความผูกพันในงาน ได้รับอิทธิพลจากปัจจัยบุคคล และปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงาน รวมถึง ความผูกพันในงาน เป็นกลไกสำคัญที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน (อรพินทร์ ชูชม. 2558: 40) ด้วย อนึ่ง ความผูกพันในงาน ยังทำให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้ มีพฤติกรรมการทำงานนอกเหนือจากหน้าที่ของตน (Schaufeli; & Bakker. 2003) โดยพนักงานที่มีความผูกพันในงาน จะพร้อมทุ่มเทร่างกายและแรงใจ อุทิศตนทำงาน มีความท้าทายกับงานที่ทำในแต่ละวัน พร้อมที่จะนำพรสวรรค์ที่มีอยู่ มาใช้ในงานอย่างเต็มที่ พร้อมที่จะเรียนรู้ และแสวงหาวิธีการใหม่ๆ ในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอยู่เสมอด้วย (เกศรา รักชาติ. 2551) ในขณะเดียวกัน งานที่มีคุณลักษณะของการได้ใช้ความรู้ความสามารถ มีความท้าทาย และมีคุณค่า จะส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันในงานได้เช่นกัน (ประเวช ชุ่มเกษรกุลกิจ. 2544) ดังนั้น หากองค์กรสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ส่งเสริมการทำงาน เช่น เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วม และให้อิสระในการทำงาน จะทำให้บุคลากรเกิดความสำนึกในหน้าที่ มีความมุ่งมั่นตั้งใจ และอุทิศตนให้กับการทำงานอย่างเต็มที่จนประสบความสำเร็จ รวมถึง การช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน จะส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันในงานสูง (Bakker; & Demerouti. 2007) และการที่พนักงานเกิดความผูกพันในงาน ย่อมแสดงว่าพนักงานได้รับการดูแลที่ดีจากองค์กร มีความสุขในการทำงาน (Bakker, Demerouti; & Verbeke. 2004; Salanova, Agut; & Perio. 2005) และพนักงานที่มีความผูกพันในงาน จะรู้สึกสนุกสนานกับสิ่งต่างๆ ที่นอกเหนือไปจากการทำงาน (Gorgievski, Bakker; & Schaufeli.

2010) สำหรับคนที่มีความผูกพันในงาน จะส่งผลให้เกิดนวัตกรรมได้ โดยการแสดงพฤติกรรมนอกเหนือบทบาท (Rao. 2016) มีการสำรวจโอกาส เพื่อสร้างความคิด (Messman and Mulder. 2012) และพนักงานที่มีความผูกพันในงาน จะใช้พลังทางร่างกาย โดยใช้เวลาเพื่อการทำงานเพิ่มเป็นพิเศษ และใช้พลังทางอารมณ์ โดยให้ความสนใจกับงานที่เชื่อมโยงกับความสำเร็จ รวมถึง ใช้พลังทางความคิด โดยทุ่มเทให้กับความรับผิดชอบในงานเชิงนวัตกรรม ดังนั้น พนักงานที่มีความผูกพันในงาน จึงมีการแสดงพฤติกรรมเชิงรุก การริเริ่มสิ่งใหม่ในงาน นำไปสู่การแสดงพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชูเฟลิและเบคเคอร์ (Schaufeli; & Bakker. 2008)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมผ่านความผูกพันในงาน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ผ่านความผูกพันในงาน โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งข้อค้นพบดังกล่าว แสดงให้เห็นว่าพนักงานที่ได้รับรางวัล สูดยอดนวัตกรรม และเป็นพนักงานที่อยู่ในอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อม มีความเป็นลักษณะเฉพาะพิเศษที่มีความแตกต่างจากพนักงานในโรงงานขนาดใหญ่ทั่วไป และงานวิจัยของแรส (Riaz. 2012) พบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นตัวแปรที่ทำนายพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมได้ดีที่สุด เมื่อเทียบกับรูปแบบภาวะผู้นำอื่น โดยพบผลการวิจัยในแนวทางเดียวกันของนักวิจัยหลายท่าน ดังเช่นงานวิจัยของ Hater; & Bass. 1988; Basu; & Green. 1997; Oke, Munshi; & Walumbwa. 2009; Jung, Chow; & Wu. 2003; Elkins; & Keller. 2003; Reuvers, van Engen, Vinkenburg; & Wilson-Evered. 2008; Oke, Munshi; & Walumbwa. 2009 Turunc et al. 2010) โดยที่แนวคิดผู้นำการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ได้นำไปใช้กับพนักงานทั่วไปในโรงงานขนาดใหญ่ อยู่ในบริบทที่แตกต่างจากงานวิจัยนี้ ซึ่งเป็นพนักงานที่อยู่ในองค์การที่เป็นวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม และได้รับรางวัล สูดยอดนวัตกรรม ประกอบกับ งานวิจัยของแบส (Bass. 1985) และงานวิจัยของสไปเซอร์ (Spreitzer. 1995) พบผลวิจัยว่า มีการทับซ้อนกันระหว่างตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และ ตัวแปรการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา โดยตัวแปรทั้ง 2 ตัวนี้ มีจุดเน้นร่วมกันอยู่ที่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการปรับปรุงตนเองอย่างต่อเนื่อง เช่นเดียวกัน โดยการทับซ้อนกันดังกล่าว อาจทำให้มีอิทธิพลต่อระดับความสัมพันธ์กันสูง ด้วยเหตุนี้ ในงานวิจัยจึงพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีอิทธิพลทางตรงต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้ เหตุผลอีกประการหนึ่ง พบในงานวิจัยของซูเมเลียและเหว่ยยินชง (Xuemeilan and Wei Yin Chong. 2015) โดยงานวิจัย พบว่า ตัวแปรการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา ไม่เป็นตัวแปรคั่นกลาง หากภาวะ

ผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล มีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม นอกจากนี้ งานวิจัยของ เคิร์คและสแตนเดอร์ (Klerk S.D and Stander M.W. 2014) ยังพบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรคั่นกลางได้ทั้ง 2 ตัวแปร คือ ตัวแปรความผูกพันในงาน และตัวแปรการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา ไม่ใช่เป็นภาวะผู้นำ หากแต่เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่มีภาวะผู้นำแบบเสริมสร้างพลังอำนาจ (Leadership Empowerment Behavior) ซึ่งถือว่าเป็นตัวแปรที่ใหม่มากสำหรับการวิจัย แต่อย่างไรก็ตาม พบมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรม ตัวแปรตามของงานวิจัย โดยส่งผ่านทั้งตัวแปรความผูกพันในงาน และตัวแปรการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา ดังนั้น จะเห็นได้ว่า นอกเหนือจากภาวะผู้นำในรูปแบบต่างๆ แล้ว ตัวแปรพฤติกรรมของผู้นำ ยังพบว่ามีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมได้ด้วยเช่นกัน

ข้อเสนอแนะงานวิจัย

ข้อเสนอแนะเพื่อปฏิบัติ

1. จากผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ได้รับอิทธิพลมากที่สุดจากการริเริ่มด้วยตนเอง ดังนั้น หากองค์กรต้องการให้พนักงานมีพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมสูง ควรคัดเลือกบุคคลที่มีลักษณะการริเริ่มด้วยตนเองสูง ในขณะเดียวกันการทำงานเชิงนวัตกรรมสามารถพัฒนาได้ จึงควรส่งเสริมและพัฒนาพนักงานในองค์กร โดยสร้างโปรแกรมเพื่อพัฒนาพนักงานตามแนวทางการริเริ่มด้วยตนเอง ประกอบด้วย บุคลิกภาพเชิงรุก ความเพียรพยายาม และการริเริ่มด้วยตนเอง เพื่อให้พนักงานมีคุณลักษณะเหล่านี้เพิ่มขึ้น และสามารถแสดงพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมได้มากยิ่งขึ้น
2. จากผลการวิจัย พบว่า พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ได้รับอิทธิพลโดยตรงจากความผูกพันในงาน และการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา ซึ่งทั้ง 2 ตัวแปร เป็นตัวแปรด้านจิตวิทยา ดังนั้นองค์กรต่างๆ สามารถใช้แบบวัดของงานวิจัยเรื่องนี้ เพื่อสรรหาพนักงานที่มีพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม เพื่อให้สามารถแสดงพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมให้กับองค์กรได้สูงและอย่างรวดเร็วยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

1. สำหรับผู้ที่สนใจศึกษาแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม อาจนำแบบจำลองที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น ไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะการทำงานเชิงนวัตกรรมใกล้เคียงกับพนักงานในอุตสาหกรรมอาหารขนาดกลางและขนาดย่อม โดยอาจ

พิจารณาปรับเปลี่ยนตัวแปร หรือข้อคำถามในแบบวัด เพื่อให้มีความเหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างของงานวิจัย

2. ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า การริเริ่มด้วยตนเอง เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ดังนั้นควรทำการวิจัยเชิงทดลองหรือสร้างโปรแกรมพัฒนา เพื่อพัฒนาให้พนักงานมีการริเริ่มด้วยตนเอง ซึ่งจะนำไปสู่การส่งเสริมสนับสนุนพนักงานรุ่นใหม่ หรือวัยแรงงานรุ่นใหม่ ให้ก้าวเข้าสู่การแข่งขันตลาดแรงงานในระบบเศรษฐกิจสร้างสรรค์ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ควรมีการใช้ตัวแปรอื่นที่มีการทำวิจัยน้อยและมีความใหม่สำหรับการวิจัยพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม เช่น ตัวแปรภาวะผู้นำนวัตกรรม (Innovative leadership) หรือ ตัวแปรพฤติกรรมของผู้นำที่มีภาวะผู้นำแบบเสริมสร้างพลังอำนาจ (Leadership Empowerment Behavior) เพื่อตรวจสอบแนวคิดทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เนื่องจากงานวิจัยนี้ ไม่พบอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา ดังนั้น งานวิจัยเรื่องต่อไป จึงควรขยายขอบเขตการศึกษา โดยการนำตัวแปรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและพบมีอิทธิพลต่อตัวแปรตามของงานวิจัยมาศึกษา เพื่อให้ได้รูปแบบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม(ตัวแปรตามของงานวิจัย) และสามารถอธิบายพฤติกรรมในงานวิจัยได้อย่างสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

4. เนื่องจากผลการศึกษาในงานวิจัยนี้ ไม่พบอิทธิพลของการสนับสนุนจากหัวหน้างานกับความผูกพันในงาน ซึ่งมีความเป็นไปได้ว่า งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจภาคตัดขวาง (Cross-sectional survey) ที่ทำการศึกษาก่อนสนับสนุนจากหัวหน้างานกับความผูกพันในงาน ณ เวลาจุดใดจุดหนึ่งเพียงครั้งเดียว และเป็นการวัดตัวแปรสาเหตุและผลพร้อมกัน ดังนั้น เพื่อให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้นว่า การสนับสนุนจากหัวหน้างาน จะส่งผลกับความผูกพันในงานหรือไม่นั้น งานวิจัยเรื่องต่อไป ควรใช้การออกแบบการวิจัยเชิงสำรวจระยะยาว (Longitudinal survey research) เพื่อให้เห็นสภาพลักษณะของการเปลี่ยนแปลง และเป็นการยืนยันผลของการศึกษา

5. เนื่องจากผลการศึกษาไม่พบอิทธิพลของตัวแปรบรรยากาศการทำงานเชิงนวัตกรรม ส่งผลกับความผูกพันในงาน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จึงควรนำบรรยากาศองค์การรูปแบบอื่นๆ ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในงาน และมีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา เช่น บรรยากาศองค์การแบบ service climate ดังพบในงานวิจัยของ ทักกี (Tuckey MR.. 2012: 15) หรือ positive climate ดังที่พบในงานวิจัยของ คาล์คและสแตเดอร์ (Klerk S.; & Stander MW. 2014: 28) ว่า ส่งผลต่อความผูกพันในงาน



บรรณานุกรม

- กมลวรรณ คารมปราชญ์. (2550). การศึกษาอิทธิพลของการถ่ายทอดทางการเมืองจากครอบครัว
สถาบันการศึกษา ที่ทำงาน และสื่อมวลชน ที่ส่งผลต่อความโน้มเอียงทางการเมือง ความ
ผูกพันต่อพรรคการเมืองและพฤติกรรมทางการเมืองมีส่วนร่วมทางการเมืองของพนักงานรัฐวิสาหกิจ.
ปร.ด. (วิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- กฤตกร จิรภานุเมศ. (2553). ผลของการมุ่งเน้นความเป็นผู้ประกอบการและกลยุทธ์ที่มีต่อ
ความสามารถทางนวัตกรรมและผลการดำเนินงานการศึกษาเชิงประจักษ์ของบริษัทที่จัด
ทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ เอ็ม เอ ไอ. วิทยานิพนธ์. บธ.ม. (บริหารธุรกิจ).
นครศรีธรรมราช: สำนักวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์. ถ่ายเอกสาร.
- กัลยา สว่างคง. (2559). อิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานและจากองค์การที่มีผลต่อ
ความตั้งใจในการลาออกจากงานผ่านความผูกพันด้านความรู้สึกลูกต่อองค์กรของพนักงาน
บริษัทนำเที่ยวในกรุงเทพมหานคร. วารสารการจัดการสมัยใหม่. 14(1): 91-104.
- กาญจนา สุคันธสิริกุล. (2554). ผลกระทบของธุรกิจแห่งนวัตกรรมที่มีต่อผลการดำเนินงานของธุรกิจ
ขนาดกลางและขนาดย่อมในประเทศไทย. นครราชสีมา: สำนักวิชาเทคโนโลยีสังคม.
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- กิตติพัฒน์ นนทปัทมะดุล. (2554). เครื่องมือในการเก็บข้อมูลวิจัยเชิงคุณภาพและการสนทนากลุ่ม.
กรุงเทพฯ: โครงการ Research Zone (2011): phase 51. สำนักงานคณะกรรมการวิจัย
แห่งชาติ.
- เกศรา รักชาติ. (2549). องค์การแห่งการเรียนรู้ (Awakening Organization). กรุงเทพฯ: เนชั่น
มัลติมีเดีย กรุ๊ป.
- จารุวรรณ ยอดระฆัง. (2554). การทดสอบแบบจำลองปัจจัยเพื่อการทำงานและทรัพยากรส่วนบุคคล
ที่มีอิทธิพลต่อการริเริ่มด้วยตนเองภายใต้บทบาทสื่อของความผูกพันในงาน. ศศ.ม.
(จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
ถ่ายเอกสาร
- จิรประภา อัครบวร. (2549). สร้างคนสร้างผลงาน. กรุงเทพฯ: ก.พลพิมพ์.
- เจนนารา สิทธิเหรียญชัย. (2541). บรรยากาศองค์การกับความผูกพันในงานของอาจารย์พยาบาล.
พย.ม. (พยาบาล). เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.

- ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2558). อิทธิพลของการรับรู้ต่อการสนับสนุนจากองค์การและการสนับสนุนจากหัวหน้างานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการทหารไทย. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร. คณะบริหารธุรกิจ. วารสารปัญญาภิวัฒน์. 7: 188-201.
- ชาติชาย เขียวงามดี. (2553). บทบาทของนวัตกรรมสร้างสรรค์กับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศในภูมิภาคเอเชีย. ศ.ม. (เศรษฐศาสตร์). เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.
- ชาย โพธิ์สิตา. (2552). ศาสตร์และศิลป์แห่งการวิจัยเชิงคุณภาพ. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: อัมรินทร์พรินติ้ง.
- ชรินทร์ยา ป้อมไย. (2554). บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงจิตวิทยาและความผูกพันในงาน: กรณีศึกษาวิศวกรในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. ศศ.ม. (จิตวิทยา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ณัฐวดี ตั้งธงชัยวิริยะ. (2011). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในงาน ความเพลินที่เกี่ยวข้องกับงาน และความคิดสร้างสรรค์ โดยมีความเพลินที่เกี่ยวข้องกับงานเป็นตัวแปรสื่อ. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย. ศศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ดุจเดือน พันธ์มนานาน. (2543). ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้าในสถานอนามัยตำบล. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- . (2549). หลักและวิธีประมวลเอกสารเพื่อความเป็นเลิศในการวิจัยทางจิตพฤติกรรมศาสตร์: ดำรงชั้นสูงทางระเบียบวิธีวิทยาการวิจัย. กรุงเทพฯ: เอ.ที.พรินติ้ง.
- ดุจเดือน พันธ์มนานาน. (2550). ปัจจัยเชิงเหตุของพฤติกรรมใฝ่รู้และใฝ่ดีของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น ตามแนวทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม. กรุงเทพฯ: คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ตรีทิพ บุญแย้ม, วิลาสลักษณ์ ชวัลลย์, นำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล; และภคพล อนุฤทธิ์. (2554). ปัจจัยเชิงสาเหตุทุกระดับที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมนวัตกรรมระดับบุคคลและระดับกลุ่มงาน. วารสารพฤติกรรมศาสตร์. 17(2): 69-84.
- ธีระพร อุวรรณโน. (2537). พฤติกรรมจริยธรรมในสังคมไทยปัจจุบัน: ศึกษาตามแนวทางจิตวิทยาสังคม. รายงานการวิจัยโครงการวิจัยและสัมมนาเรื่องจริยธรรมในสังคมไทยปัจจุบัน. โครงการพัฒนาสังคมศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา.

- นางพาง อัมพาส. (2552). *การวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนานวัตกรรมทางการพยาบาลในงาน
การพยาบาลผู้ป่วยออร์โธปิดิกส์ โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่*. เชียงใหม่:
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- นวลพรรณ ชื่นประโยชน์. (2554). *ความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ความผูกพันในงาน และ
ความสามารถในการฟื้นฟ้อุปสรรค ต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานสินค้าเกษตรส่งออก.
กรุงเทพฯ: ศศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.*
- นันทยา สีมานันท์. (2555). *การวิจัยประมวลเอกสารปัจจัยเชิงเหตุทางด้านจิตใจและสถานการณ์ที่
เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัย*. วิทยานิพนธ์
ศศ.ม. (การบริหารการพัฒนาลังคม). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
ถ่ายเอกสาร.
- นารีนี แสงสุข. (2551). *การพัฒนาระบบการองค์การนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยรามคำแหง.
วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท (การพัฒนาศาสตร์พยาบาลมนุษย)*. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
รามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.
- พัชมน อันโต. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงาน ระดับใน
การสร้างนวัตกรรมขององค์กรกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลของรัฐเขต
กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ พย.ม. (การบริหารการพยาบาล). กรุงเทพฯ: บัณฑิต
วิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ภรรคพร เล็กขาว. (2551). *ปัจจัยในการทำงานที่ส่งผลต่อความเครียดและความผูกพันในงานของ
บุคลากรสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและ
องค์การ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- มหาวิทยาลัยพะเยา. (2559). *พิมพ์เขียว Thailand 4.0 โมเดลขับเคลื่อนประเทศไทยสู่ความมั่นคง
มั่นคงและยั่งยืน*. พะเยา: กองบริหารงานวิจัยและประกันคุณภาพการศึกษา.
- เมวิกา รุ่งฉัตร; และมานพ ชูนิล. (2556). *การได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างานและลักษณะ
กัลยาณมิตรของเพื่อนร่วมงานที่พยากรณ์การให้ความร่วมมือในการทำงานของพนักงาน
องค์การขนส่ง*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. ถ่ายเอกสาร.
- ยุทธศักดิ์ สุภสร. (2555). *การสร้าง Creative SMEs*. กรุงเทพฯ: สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาด
กลางและขนาดย่อม.

- รพีพร รุ่งสีทอง. (2547). พฤติกรรมการลงทุนด้านนวัตกรรมและผลการดำเนินงานทางเศรษฐกิจของ
กิจการในอุตสาหกรรมผักและผลไม้แปรรูปในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ ศ.ม.
เศรษฐศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ลลิตา เดชเป้า. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในงาน อารมณ์เชิงบวก และการริเริ่มด้วย
ตนเอง โดยมีอารมณ์เชิงบวกเป็นตัวแปรกำกับ. วิทยานิพนธ์ ศศม.(จิตวิทยาอุตสาหกรรม
และองค์การ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ศิวะนันท์ ศิวพิทักษ์. (2554). การจัดการนวัตกรรมขององค์กรธุรกิจที่มีผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์
นวัตกรรมของพนักงาน. บธ.ด. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
ถ่ายเอกสาร.
- ศูนย์สร้างสรรค์งานออกแบบ. (2552). รายงานการศึกษาเบื้องต้นเศรษฐกิจสร้างสรรค์. กรุงเทพฯ:
สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- . (2553). *Baht & Brain: สร้างเศรษฐกิจไทยด้วยความคิดสร้างสรรค์*. กรุงเทพฯ: กรุงเทพ
(1984).
- สมมาตร ชุนเศรษฐ. (2552). การพัฒนาอุตสาหกรรมไทยภายใต้แนวคิดเศรษฐกิจสร้างสรรค์.
กรุงเทพฯ: วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร.
- สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ. (2560). รอยนัยกสมคิด เยี่ยมกระทรวงวิทย์ฯ
พร้อมผลักดันโครงการพัฒนาประเทศ. *NSTDA Newsletter*. 3(1): 4-5.
- สำนักเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2558). นวัตกรรม: ก้าวใหม่ SMEs สู่อุตสาหกรรมยั่งยืน. กรุงเทพฯ:
สำนักวิชาการ
- สิมาภา จันทรหอมกุล. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การ ความผูกพันใน
งาน และความพึงพอใจในชีวิตของบุคลากร สังกัดกรมสารบรรณทหารบก. กรุงเทพฯ:
ศิลปศาสตรบัณฑิต.มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุภาพร เหมือนละม้าย. (2555). การรับรู้ความสามารถของตนเอง คุณลักษณะของงาน บรรยากาศ
องค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง.
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุภาวดี เจริญเศรษฐม. (2551). แนวทางการสร้างนวัตกรรมในองค์กร. *วารสารรามคำแหง*. 25(4):
130-140.
- องอาจ นัยพัฒน์. (2551). วิถีวิทยาการวิจัยปริมาณและเชิงคุณภาพทางพฤติกรรมศาสตร์และ
สังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: สามลดา.

- อรพินทร์ ชูชม. (2558). ความยืดหยุ่นผูกพันในงาน: แนวคิดและการประยุกต์. *วารสารจิตวิทยา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*. 5(2): 40-47.
- Abbey. A.; & Dickson, J.W. (1983). R&D Work Climate and Innovation in Semiconductors. *Academy of Management Journal*. 26(2): 362-368.
- Abdullatif T.N., Johari H.,; & Adman Z. (2016). The impact of psychological empowerment on innovative work behavior moderating by quality culture. *European Journal of Business and Management*. 8(17): 126-131.
- Afsar B., Badir Y.; & Saeed, B. (2014). Transformational leadership and innovative work behavior. *Industrial Management; & Data Systems*. 114(8): 1270-1300.
- Alas, R. (2009). Connections between Corporate Social Responsibility and Innovation Climate. *EBS Review*. 26: 58-71.
- Allen, N.J.; & Meyer, J.P. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*. 78(4): 538-551.
- Amabile, T.M. (1988). A model of creativity and innovation in organizations. In B. M. Staw; & L.L Cummings (Eds.), *Research in organizational behavior*, vol. 10: 123-167. Greenwich, CT: JAI Press.
- Amabile, T.M. (1996), *Creativity in Context: Update to the Social Psychology of Creativity*, Westview, Boulder, CO.
- Amabile, T.; & Mueller, J.S. (2009). *Studying creativity, its processes, and its antecedents: an exploration of the componential theory of creativity*. In Zhou, J. and Shalley, C.E. (Eds). *Handbook of Organizational Creativity*, Taylor and Francis Group. London: Psychology Press.
- Amabile, T.M.; & Gyskiewicz, N.D. (1989). The Creative Environment Scales: Work Environment Inventory. *Creativity Research Journal*. 4(2): 231-253.
- Anderson, N.R.; & King, N. (1993). Innovation in organizations. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*. 8: 1-34.
- Anderson, N., Potocnik, K.,; & Zhou, J. (2014). Innovation and creativity in organizations: A state-of-the-science review, prospective commentary, and guiding framework. *Journal of Management*. 40(5): 1297-1333.

- Anne Ritter, B., Venkatraman, S.; & Schlauch, C. (2014). A multi-level exploration of empowerment mediators. *Leadership; & Organization Development Journal*. 35(7): 649-667.
- Arefin S., Arif I.; & Raquib M. (2015). The mediating role of psychological empowerment in the relationship between high-performance work systems and organizational citizenship behavior. *European Scientific Journal*. ESJ. Vol.11 (2): 1.
- Ashforth, B.E. (1989), " The experience of powerlessness in organizations ", *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. 43(2): 207 - 242.
- Atuahene-Gima, K. (1996). Differential potency of factors affecting innovation performance in manufacturing and services organizations in Australia. *Journal of Product Innovation Management*. 13: 35-52.
- Bakker, A.B.; & Demerouti. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*. 13(3): 209-223.
- Bakker, M., Leenders, R.T.A.J., Gabbay, S.M., Kratzer, J.; & Van Engelen J.M.L. (2006). *Is trust really social capital? Knowledge sharing in product development projects*. The Learning Organization 13(6): 594-605.
- Ballantine, K., Nuns; & Christopher, G. (1998). The moderating effect of supervisory support on the self-efficacy, work-performance relationship, *South African Journal of Psychology*. 28(3): 164-173.
- Bandura, A. (1977). *Social Learning Theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Bandura, A.; & Cervone, D. (1986). Differential engagement of self-reactive influences in cognitive motivation. *Organizational Behavior, Human Decision Proc*. 38: 92-113.
- Bandura, A. (1989), Human agency in social cognitive theory. *American Psychologist*. 44(9): 1175 - 1184.
- Bandura, A. (2004) Negative Self-Efficacy and Goal Effects Revisited. *Journal of Applied Psychology*. 88: 87-99.
- Baruch-Feldman, C., Brondolo, E., Ben-Dayana, D.; & Schwartz, J. (2002). Sources of social support and burnout, job satisfaction, and productivity. *Journal of Occupational Health Psychology*. 7(1): 84-93.

- Basu, R.; & Green, S.G. (1997). Leader-member exchange and transformational leadership: An empirical examination of innovative work behaviors in leader-member dyads. *Journal of Applied Social Psychology*. 27(6): 477-499.
- Besancon, M.; & Lubart, T. (2008). Differences in the development of creative competencies in children schooled in diverse learning environments. *Learning and Individual Differences*. 18: 381-389.
- Bharadwaj, S., Menon, A. (2000). Making innovation happen in organizations: Individual creativity mechanisms, organization creativity mechanisms or both?. *Journal of Product Innovation Management*. 17: 424-434.
- Bilal A.; & Yuosre B. (2014) Transformational leadership and innovative work behavior. *Industrial Management; & Data Systems*. 114(8): 1270-1300.
- Binnewies C.; & Gromer M. (2012). Creativity and innovation at work: The role of work characteristics and personal initiative. *Psicothema*. 24(1): 100-105.
- Blumberg, H., Kent, M.V., Hare, A.P.; & Davies. M.F (2011). *Small group research: Implications for peace psychology and conflict resolution*. Springer Science & Business Media.
- Bond. J.T., Thompson, C.A., Galinsky, E.; & Prottas, D. (2002). *Highlights of the National Study of the Changing Workforce*. New York. Families and Work Institute.
- Bowen, D.E.; & Lawler, E.E. (1992). The empowerment of service workers: what, why, how, and when. *Sloan Management Review*. 33(3): 31-39.
- Bowen, K.A. (1989). *Structural equations with latent variables*. New York: Wiley.
- Buckingham M.; & Coffman C. (1999). *First Break All the Rules: What the world's Greatest Managers Do Differently*. New York: Simon and Schuster.
- Burns, Kelista Lea. (2016). *Perceived Organizational Support and Perceived Supervisor Support as Antecedents of Work Engagement*. San Jose State University.
- Caplan, R.D., S. Cobb, J.R.P. French, R.V. Harrison; & S.R. Pinneau. (1975). *Job Demands and Worker Health*. U.S. Department of Health, Education and Welfare. HEW Publication No. (N10SH) 75-160.

- Carless, S.A. (2004). Does Psychological Empowerment mediate the relationship between Psychological Climate and Job Satisfaction?. *Journal of Business and Psychology*. 18(4): 405-425.
- Carmeli, A.; & Schaubroeck, J. (2007). The influence of leaders' and other referents' normative expectations on individual involvement in creative work. *Leadership Quarterly*. 18: 35-48.
- Ceylan, A.K., Mat-Celik, G; & Emhan, A. (2015). *The Impact of Personel Empowerment and Supervisor Support on Job Satisfaction: An Application in the Energy Sector*. Selahaddin Eyyubi University. 168-185.
- Chan, K.W.; & Lam, W. (2011). The trade-off of servicing empowerment on employees' service performance: examining the underlying motivation and workload mechanisms. *Journal of the Academy Marketing Science*. 39(4): 609-628.
- Chen, T., Li, F.; & Leung, K. (2016). When does supervisor support encourage innovative behavior? Opposite moderating effects of general self-efficacy and internal locus of control. *Personnel Psychology*. 69(1): 123-158.
- Clarke, N. (2002). Job/work environment factors influencing training effectiveness within a human service agency: Some indicative support for Baldwin and Fords' transfer climate construct. *International Journal of Training and Development*. 6: 146-162.
- Conger, J.A.; & Kanungo, R.N. (1988). The Empowerment Process. Integrating Theory and Practise. *Academy of Management Review*. 13(3): 471-482.
- Craig, J.T. (2015). *Antecedents of Individual Innovative Behavior: Examining Transformational leadership, Creative climate, Role ambiguity, Risk propensity, and Psychological empowerment*. Alliant International University.
- Creswell, J.W. (1998). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five traditions*. C.A: Sage.
- Creswell, John W.; & Vicki L, Plano Clark (2011). *Designing and Conducting Mixed Methods Research*. 2nd ed. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Cutrona, C.E. (1996). *Social support in couples: Marriage as a resource in times of stress*. Thousand Oaks, CA: Sage.

- De Brentani, U. (2001). Innovative versus incremental new business services: Different keys for achieving success. *Journal of Product Innovation Management*. 18(3): 169-187.
- Deci, E.L., Connell, J.P.; & Ryan, R.M. (1989). Self-determination in a work organization. *Journal of Applied Psychology*. 74(4): 580–590.
- Deci E.L.; & Ryan R.M. (1991). A motivational approach to self: Integration in personality. In R. Dienstbier (Ed.), *Nebraska Symposium on Motivation*. Lincoln, NE: University of Nebraska Press. (38): 237-288.
- De Jong, J. (2007). Individual innovation: *The connection between leadership and employees' innovative work behavior*. PhD University of Twente, EIM: Zoetermeer.
- De Jong, J.P.J. (2008). *Innovative Work Behavior: Measurement and Validation*. Zoetermeer: EIM Research Reports.
- De Jong, J.P.J.; & Hartog, D.N. (2005). How leaders influence employees' innovative behavior. *European Journal of Innovation Management*. 10(1): 41-64.
- De Jong J.; & Den Hartog D. (2007). How Leaders Influence Employees' Innovative Behavior. *European Journal of Innovation Management*. 10 (1): 41-64.
- De Jong J.; & Den Hartog D. (2008). Innovative work behavior: Measurement and validation. *EIM Business and Policy Research*. 1-27.
- De Jong, J.; & Den Hartog, D. (2010). Measuring innovative work behavior. *Creativity and Innovation Management*. 19 (1): 23-36.
- De Jong, J, Den Hartog, D.; & Zoetermeer (2003). Leadership as determinant of innovative behavior: A conceptual framework. *Research Report H200303*. 1-95.
- De Spiegelaere, S. (2014). *The Employment Relationship and Innovative Work Behavior*. Leuven: Katholieke Universiteit.
- Denzin, N. (1970). *The Research Act in Sociology*. Chicago: Aldine.
- Dorenbosch, L.W., Engen, M.L. van,; & Verhagen, M. (2005). On-the-job innovation: The impact of job design and human resource management through product ownership. *Creativity and Innovation Management*. 14(2): 129-141.

- Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I.L., & Rhoades, L. (2002). Perceived supervisor support: Contributions to perceived organizational support and employee retention. *Journal of Applied Psychology*. 87: 565-573.
- Ekvall, G. (1996). Organizational climate for creativity and innovation. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 5(1): 105-123. .
- Ekvall, G., Arvonen, J.; & Waldenstrom-Lindblad, I. (1983). *Creative organizational climate: Construction and validation of a measuring instrument*. Report 2 Stockholm: The Swedish Council for Management and Organizational Behavior.
- Ericsson KA, Krampe RT, Tesch RC. (1993). The role of deliberate practice in the acquisition of expert performance. *Psychological Review*. 100: 363-406.
- Farr, J., & Ford, C. (1990). *Individual innovation*. In West, M.; & Farr, J. (Ed.). *Innovation and Creativity at work: Psychological and Organizational Strategies*. pp.63-80. Wiley: Chichester.
- Fay, D.; & Frese, M. (2001). The concept of personal initiative: an overview of validity studies. *Human Performance*. 14(1): 97-124.
- Frese, M., Beimeel, S.; & Schoenborn, S. (2003). Action training for charismatic leadership: two evaluation studies of a commercial training module on inspirational communication of a vision. *Personnel Psychology*. 56: 671-697.
- Frese, M., Fay, D., Hilburger T., Leng, K.; & Tag A. (1997). The concept of personal initiative: Operationalization, reliability and validity in two German samples. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 70(2): 139-161.
- Frese, M., Garst, H.; & Fay, D. (2000). *Control and Complexity in Work and the Development of Personal Initiative (PI): A Four-Wave Longitudinal Structural Equation Model of Occupational Socialization*. Univ. of Giessen.
- Frese, M., Garst, H.; & Fay, D. (2007). Making things happen: Reciprocal relationships between work characteristics and personal initiative in a four-wave longitudinal structural equation model. *Journal of Applied Psychology*. 92 (4): 1084-1102.
- Frese, M., Krauss, S.I.; & Friedrich, C. (2001). *Microbusiness owners and their success: The role of action strategy characteristics in an African environment*. Giessen: Univ. of Giessen

- Garavaglia, P.L. (1993). How to ensure transfer of training. *Training and Development Journal*. 47 (10): 63-68.
- Ghani, N.A.A., Hussin, T.A.; & Jusoff, K. (2009). Psychological empowerment on lecturers' innovative behaviour in Malaysian private higher education institutions. *Canadian Social Science*. 5(4): 54-62.
- Ghosh, P., Rai, A.; & Singh, A. (2016). Support at Work to Fuel Engagement: A Study of Employees of Indian Banking Sector. Review of Integrative Business; & Economics Research. School of Management Studies. *Motilal Nehru National Institute of Technology Allahabad*. 5(2): 1-10.
- Gilson, L.L.; & Shalley, C.E. (2004). A little creativity goes a long way: an examination of teams' engagement in creative processes. *Journal of Management*. 30(4): 453-470.
- Goussinsky, R. (2013). The moderating role of support seeking versus perceived social support in the relationship between customer aggression and job outcomes. *International Journal of Organization Theory; & Behavior*. PrAcademics Press. 16(2): 165-192.
- Greene, J.C., Caracelli, V.J.; & Graham, W.F. (1989). Toward a conceptual framework for mixed-method evaluation designs. *Educational Evaluation and Policy Analysis*. 11(3): 255-274.
- Gumusloglu, L.; & Ilsev, A. (2009). Transformational Leadership and Organizational Innovation: The Roles of Internal and External Support for Innovation. *Journal of Product Innovation Management*. 264-274.
- Hackman, J.R.; & Oldham, G.R. (1980), *Work Redesign*. Addison-Wesley, Reading, MA.
- Hakanen, J.J., Bakker, A.; & Schaufeli, W. (2006). Burnout and engagement among teachers. *Journal of School Psychology*. 43: 495-513.
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J., Anderson, R.E.; & Tatham, R.L. (2010). *Multivariate data analysis*. 7th ed. Uppersaddle River, New Jersey: Pearson Education International.
- House, R.J. (1971). A Path-Goal Theory of Leader Effectiveness. *Administrative Science Quarterly*. 16: 321-338.

- Howkins, J. (2001). *The Creative Economy: how people make money from ideas*. London: Penguin.
- Hsiao, H.C., Chang, J.C.; & Tu, YL. (2009) *The influence of transformational leadership and support for innovation on organizational innovation: From the vocational high school teachers' perspective*. In: Industrial Engineering and Engineering Management, IEEE International Conference on IEEE.
- Hsu, J.L.; & Wang, J.W. (2015). Exploring the effects of organizational justice on employees' innovative behavior in hospitality industry from the aspect of organizational support. *Revista de Cercetare si Interventie Sociala*. 49: 113-116.
- Huijun, N.; & Wei, W. (2010). Study on the key factors of innovation management in service enterprise, in 2010 Third IEEE *International Conference on Computer Science and Information Technology* (ICCSIT), 9-11 July 2010, Chengdu.
- Huhtala, Hannele; & Parzefall, Marjo-Ritta (2007). A review of Employee Well-being and Innovativeness: An Opportunity for Mutual Benefit. *Creativity and Innovation Management*. 16(3): 299-306.
- Idris, MA., Dollard, MF. (2011). Psychosocial safety climate, work conditions, and emotions in the workplace: A Malaysian population-based work stress study. *International Journal of Stress Management*. 18(4): 324.
- Isaksen, S.G. (1987). *An orientation to the frontier of creativity research*. In.S. Isaksen (Ed.) *Frontiers of creativity research: Beyond the basics*. Buffalo: Bearly Limited. 1-31.
- Ivancevich, J.M.; & Matteson, M.T. (1990). *Organization behavior and management*. Boston: Richard D.Irwin.
- Ivancevich, J.M.; & Matteson, M.T. (1999) *Organizational Behavior and Management*. Singapore: Mc Graw-Hill.
- Jacobson, D.E. (1986). Types and timing of social support. *Journal of Health and Social Behavior*. 27: 250-264.
- Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behavior. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 73: 287-302.

- Janssen, O. (2004). How fairness perceptions make innovative behavior more or less stressful. *Journal of Organizational Behavior*. 25 (2): 201-215.
- (2005). The joint impact of perceived influence and supervisor supportiveness on employee innovative behavior. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 78(4): 573-579.
- Jaussi, K.S.; & Dionne, S.D. (2003). Leading for creativity: The role of unconventional leader behavior. *The Leadership Quarterly*. 14 (5): 475-498.
- J.E. Swanberg, S.P. McKechnie, M.U. Ojha; & J.B. James. (2011). Schedule control, supervisor support and work engagement: A winning combination for workers in hourly jobs?. *Journal of Vocational Behavior*. 79: 613-624.
- Johnston M.W., Parasuraman, A., Futrell, C.M., and Black, W.C. (1990). A Longitudinal Assessment of the Impact of Selected Organizational Influences on Salespeople's Organizational Commitment during Early Employment. *Journal of Marketing Research*. 27(3): 333-344.
- Jones, G.R. (1986). Socialization tactics, self-efficacy, and newcomers' adjustments to organizations. *Academy of Management Journal*. 29: 262-279.
- Jose, G. (2015). Relationships among perceived supervisor support, psychological empowerment and employee engagement in Indian workplaces. *Journal of Workplace Behavioral Health*. 30(3): 231-250.
- Joseph G., Paolillo; & Warren B. Brown. (1978). How Organizational Factors Affect R&D Innovation. *Research Management*. 21(2): 12-15.
- Jung, D.I., Chow, C. and Wu, A. (2003). The role of transformational leadership in enhancing organizational innovation: hypotheses and some preliminary findings. *Leadership Quarterly*. 14(4): 525-544.
- Jung, D.I.; & Sosik, J.J. (2002). Transformational leadership in work groups: The role of empowerment, cohesiveness, and collective-efficacy on perceived group performance. *Small group research*. 33(3): 313-336.
- Kahn, W.A. (1990). An Exercise of Authority. *Organizational Behavior Teaching Review*. 14(2): 28-42.

- Kahn, W.A. (1992). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at work. *Academy of Management Journal*. 33(4): 692-724.
- Kanter, R.M. (1977). *Rosabeth Moss Kanter on frontiers of management*. Boston, MA: Harvard Business School Press.
- (1983). *The change masters: Innovations for productivity in the American corporation*. New York: Simon and Schuster.
- (1988). When a thousand flowers bloom: Structural, collective, and social conditions for innovation in organizations. In B. M. Staw; & L. L. Cummings (Eds.), *Research in organizational behavior*. 10: 169-211. Greenwich, CT: JAI Press.
- Karasek, R.A (1985). *Job content Instrument: Questionnaire and User's Guide*. revision 1.1 Los Angeles, CA: University of Southern California.
- Karatepe O.M. (2006). The effects of selected antecedents on the service recovery performance of frontline employees. *Service Industries Journal*. 26(1): 39-57.
- Karatepe O.M., Olugbade O.A. (2009). The effects of job and personal resources on hotel employees' work engagement. *International Journal of Hospitality Management*. 28: 504-512.
- Kelley, S.W., Longfellow, T.; & Malehorn, J. (1996), "Organizational determinants of service employees' exercise of routine, creative, and deviant discretion. *Journal of Retailing*. 72(2): 135-157.
- Kianto. A. (2008). Development and validation of a survey instrument for measuring organizational renewal capability. *International Journal of Technology Management*. 42(2): 69-88.
- Klerk S.; & Stander MW. (2014). Leadership empowerment behaviour, work engagement and turnover intention; The role of psychological empowerment. *Journal of Positive Management*. 5(3): 28-45.
- Klein KJ.; & Sorra JS. (1996). The challenge of innovation implementation. *Academy of Management Review*. 21: 1055-1080.
- Kleysen, R.F; & Street. C.T. (2001). Towards a Multi-dimensional measure of individual innovative behavior. *Journal of Intellectual Capital*. 2(3): 284-296.

- Koen Nijenhuis. (2015). *Impact Factors for Employee Innovative Work Behavior in the Public Sector*. University of Twente.
- Konstantellou, E. (2001). *An exploratory investigation of enjoyment at work: A Cross-National Approach*. Department of Psychology, University of Surrey. UK.
- Krueger, N.F. (2000). *The cognitive infrastructure of opportunity emergence. Entrepreneurship Theory and Practice*. Spring, 5-23.
- Lan X.M; & Chong W.Y. (2014). *The Mediating Role of Psychological Empowerment between Transformational Leadership and Employee Work Attitudes*. Global Conference on Business; & Science. 15th; & 16th December, Kuala Lumpur. Procedia-Social and Behavioral Sciences.
- Latif, K.I.; & Sher, M. (2012). Perceived organizational support, pay satisfaction, and supervision satisfaction impact on career satisfaction. *Abasyn Journal of Social Science*. 5(1): 32-48.
- Latif, S.; & Gulzar. A. (2012). The impact of organizational and supervisory support on survivors' organizational commitment after downsizing in telecom sector of Pakistan. *International Journal of Economics and Management Science*. 1(5): 55-61.
- Lei Z.; & Zhou F. (2011). *Leadership Style and Employee Innovative Behavior: the Mediating Effects of Psychological Empowerment*. 2010: 26-29.
- Leong, Chan T., Rasli A. The Relationship between Innovative Work Behavior on Work Role Performance: An Empirical Study. *Social and Behavioral Sciences*. 129: 592-600.
- Liden, R.C.; & Arad, S. (1996). A power perspective of empowerment and work groups: Implications for human resources management research. In G.R. Ferris (Eds.), *Research in personnel and human resources management*. 14: 205-251.
- Litwin, G.H.; & Stringer, R.A. (1968). *Motivation and organizational Climate*. Boston: Harvard Business School.
- Liu Yun (2010). Psychological Empowerment Mediate the Relationship between Organizational Innovative Climate and Employee Innovative Behavior?. China Soft Science. CNKI
- Ilgen, D.R.; & Pulakos, E.D. (Eds.) (1999). *The changing nature of performance: Implications for staffing, motivation, and development*. San Francisco: Jossey-Bass.

- Lodahl, T.M.; & Kejner, M. (1965). The Definition and Measurement of Job Involvement. *Journal of Applied Psychology*. 49 (1): 24-33.
- Lubart, T.I. (2001). Models of the creative process: Past, present and future. *Creativity Research Journal*. 13: 295-308.
- Macey, W.; & Schneider, B. (2008). The Meaning of Employee Engagement. *Industrial and Organizational Psychology*. 1(1): 3-30.
- Martin, C.R.; & Horne, D.A. (1993). Services innovation: successful versus unsuccessful organizations. *International Journal of Service Industry Management*. 4: 48-64.
- Maslach, C.; & Leiter, M.P. (1997). *The Truth about Burnout* (Jossey Bass, San Francisco, CA).
- Maslach, C., S.E. Jackson; & M. Leiter (1996). *Maslach Burnout Inventory*. Test Manual Consulting Psychologists Press Palo Alto.
- Maslach, C., W.B. Schaufeli; & M.P. Leiter. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*. 52: 397-422.
- Maung, K.M.; & Chemsripong, S. (2014). *The importance of supervisor support and peer support in transfer of training: Case study in Myanmar*. The Kuala Lumpur International Business, Economics and Law Conference. Malaysia. 31 May-1June: 197-209.
- Maute, M.; & Locander, W. (1994). Innovations as a socio-political process: an empirical analysis of influence behavior among new product managers. *Journal of Business Research*. 30: 161-74.
- May, D.R., Gilson, R.L.; & Harter, L.M. (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 77: 11-73.
- Menon, S.T. (1999). Psychological empowerment: definition, measurement and validation. *Canadian Journal of Behavioral Science*. 31(3): 161-164.
- Messmann, G.; & Mulder, R.H. (2011). Innovative work behavior in vocational colleges: Understanding how and why innovations are developed. *Vocation and Learning*. 4(1): 63-84.

- Messmann, G., & Mulder, R.H. (2012). *Reflection as a Facilitator of Educators' Innovative Work Behavior*. Institute of Educational Science. University of Regensburg Germany.
- Mesut Sagnak, Mehmet Kuruoz, Betfil Polat, Ayse Soylu (2015). *Eurasian Journal of Educational Research*. 60: 149-162.
- Miller, G.A., Galanter, E.; & Pribram, K.H. (1960). *Plans and the structure of behavior*. London: Holt.
- Montgomery, A.J., Peeters, M.C.W., Schaufeli, W.B.; & Den Ouden, M. (2003). Work-home interference among newspaper managers: its relationship with burnout and engagement. *Anxiety, Stress, and Coping*. 16(2): 195-211.
- Mumford, M.D. (2000). Managing creative people: strategies and tactics for innovation. *Human Resources Management Review*. 10 (3): 313-351.
- Mumford, M.D., Baughman, W.A., & Palmon, R.R. (1997). Thinking creativity at work: organizational influence on creative problem solving. *Journal of Creative Behavior*. 31: 7-17.
- Mumford, M.D., Baughman, W.A., Suppinski, E.P., & Maher, M.A. (1996). Process based measures of creative problem-solving skills: Information encoding. *Creativity Research Journal*. 9: 77-88.
- Mumford, M.D., Scott, G.M., Gaddis, B.; & Strange, J.M. (2002). Leading creative people. Orchestrating expertise and relationship. *Leadership Quarterly*. 13: 705-750.
- Nasurdin, Aizzat Mohd.; & Khuan, Soon Lay. (2007). Organizational Justice as an Antecedent of Job Performance. *Gadjah Mada International Journal of Business*. 9(3): 335-353.
- Oldham, G R., & Cummings, A. (1996). Employee Creativity: Personal and Contextual Factors at Work. *Academy of Management Journal*. 39(3): 607-634.
- Organ, D. (1988). *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*. Lexington, MA. Lexington Books.
- Parker S.K., Williams H.M.; & Turner N. (2006). Modeling the antecedents of proactive behavior at work. *Journal of Applied Psychology*. 91(3): 636-652.

- Patterson, M.G., West, M.A., Shackleton, V.J., Dawson, J.F., Lawthom, R., Maitlis, S.,; & Robinson, D.L. (2005). Validating the organizational climate measure: Links to managerial practices, productivity and innovation. *Journal of Organizational Behavior*. 26: 379-408.
- Pieterse, A.N., Van Knippenberg D., Schippers, M. and Stam, D. (2010). Transformational and transactional leadership and innovative behavior: the moderating role of psychological empowerment. *Journal of Organizational Behavior*. 31(4): 609-623.
- Porter, L.W., Steers R.M., Mowday R.T. Boulian, P.V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*. 59: 603-609.
- Poulsen MG., Khan A., Poulsen EE., Khan SR.; & Poulsen AA. (2016). Work engagement in cancer care: The power of co-worker and supervisor support. *Journal of Oncology Nursing*. 21: 134-138.
- Rahman, A., Panatik, S.A.; & Alias, R.A. (2014). *The influence of psychological empowerment on innovative work behavior among academia in Malaysian research universities*. International Proceedings of Economics Development and Research. 78: 108-112.
- Ramamoorthy, N., Flood, P.C., Slattery, T.; & Sardesai, R. (2005). Determinants of innovative work behavior: Development and test of an integrated model. *Creativity and Innovation Management*, 14 (2): 142-150.
- Rank, J., Pace, V.L.; & Frese, M. (2004). Three avenues for future research on creativity, innovation and initiative. *Applied Psychology: An International Review*. 53: 508-518.
- Rao V. (2016). *Innovation through employee engagement*. Second Asia Pacific Conference on Advanced Research Majan College, Muscat, Suhanate of Oman.
- Raub S.; & Robert C. (2010). Differential effects of empowering leadership on in-role and extra-role employee behaviors: Exploring the role of psychological empowerment and power values. *Human Relations*. 63: 1743-1770.

- Redmond, M.R., Mumford, M.D., Teach, R.J. (1993). Putting creativity to work: Effects of leader behavior on subordinate creativity. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. 55(1): 120-151.
- Rhodes, E.; & Armel. (2002). Perceived Organizational Support. A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*.
- Roderic G. (2007). *A Climate of success: Creating the right organizational climate for high performance*. Taylor; & Francis Ltd. Oxford.
- Rothbard, N.P. (2001). Enriching or depleting? The dynamics of engagement in work and family roles. *Administrative Science Quarterly*. 46: 655-684.
- Russ-Eft. D. (2002). A Typology of Training Design and Work Environment and Transfer. *Human Resource Development Review*. 1: 45-65.
- Sabita M., Mohammad S.; & Shazia S., (2015). *Enhancement of employee innovative work behavior through psychological empowerment and organizational culture*. Sci. Int (Lahore). 27(3): 2437-2441.
- Sadiya Ahmed Mohamed, Maimunah Ali. (2016). *The Impacts of Supervisor Support on Employees' Engagement*. Department of Technology Management, Faculty of Technology Management and Business. University Tun Hussein Onn Malaysia (UTHM) Parit Rajah, Batu Pahat, Johor. Malaysia
- Sagnak, M., Kuruoz. B.P. (2015) Transformational Leadership and Innovative Climate: An Examination of the Mediating Effect of Psychological Empowerment. *Eurasian Journal of Educational Research*. 60: 149-162.
- Saif, N.I. and Saleh, A.S. (2013). Psychological Empowerment and Job Satisfaction in Jordanian Hospitals. *International journal of Humanities and Social Science*. 3(16): 250-257.
- Saks, A.M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*. 21(7): 600-619.
- Singh J. (2016). Crouch, Touch, Pause, Engage: The Engaging of Human Resources Management During Restructuring. *Journal of Community Positive Practices*. 16(4): 3-19.

- Singh, S.K.; & Mehrzina (2016). Competing through employee engagement: a proposal framework. *International Journal of Productivity and Performance Management*. 65(6): 831-843.
- Sarason, I.G., Levine, H.M., Basham, R.B.; & Sarason, B.R. (1983). Assessing Social Support: The Social Support Questionnaire. *Journal of Personality and Social Psychology*. 44: 127-139.
- Saunders, D.M., Sheppard, B.H., Knight, V.; & Roth, J. (1992). Employee voice to supervisors. *Employee Responsibilities and Rights Journal*. 5: 241-259.
- Schriesheim, C.A. and R.M. Stogdill. (1975). Differences in Factor Structure Across Three Versions of the Ohio State Leadership Scales. *Personnel Psychology*. 28: 189-206.
- Schaufeli, W.B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V.; & Bakker, A.B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A confirmative analytic approach. *Journal of Happiness Studies*. 3: 71-92.
- Schaufeli, W.B. et al. (2002). The measurement of engagement and burn out: A two-sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*. 3: 71-93.
- Schaufeli, W.B.; & Bakker, A.B. (2003). *Utrecht Work Engagement Scale: Preliminary Manual*. Department of Psychology, Utrecht University. The Netherlands.
- Schaufeli, W.B.; & Bakker, A.B. (2004). Job demands, Job resources and their relationship without burnout and engagement: A Multiple sample study. *Journal of Organizational Behavior*. 25: 293-315.
- Schaufeli, W.B.; & Bakker, A.B. (2004). Work engagement: The measurement concept. *Gedrag Organization*. 17: 89-112.
- Schaufeli, W.B.; & Bakker, A.B. (2008). Positive organizational behavior: engaged employees in flourishing organization. *Journal of Organizational Behavior*. 29(2): 147-154.
- Schaufeli, W.B.; & Bakker, A.B.; & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*. 66: 701-716.

- Schaufeli, W.B., Martinez, I., Marques Pinto, A., Salanova, M.,; & Bakker, A.B. (2002). Burnout and Engagement in university students: A cross national study. *Journal of Cross-Cultural Psychology*. 33: 464-481.
- Schaufeli, W.B.,; & Salanova, M. (2008). *Enhancing work engagement through the management of human resources*. The individual in the changing working life, Cambridge: Cambridge University Press. 380-404.
- Schaufeli, W.B., Taris, T.W.; & Van Rhenen, W. (2008). Workaholism, burnout, and work engagement: Three of a kind or three different kinds of employee well-being? *Applied Psychology: An International Review*. 57: 173-203.
- Schaufeli, W.B.,; & Bakker, A.B. (2010). *Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept*. In A.B. Bakker; & M.P. Leiter (Eds). *Work engagement: handbook of essential theory and research* (pp.10-24). New York, NY: Psychology Press.
- Schaufeli, W.B.; & Bakker, A.B. (2010). *The conceptualization and measurement of work engagement*. In A.B. Bakker; & M.P. Leiter (Eds.) *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (pp.10-24). New York: Psychology Press.
- Schmitz P.L., Segers M., Klink M.; & Gerken M. (2015). *Innovative Work Behavior of teachers in Higher Education: An extended view*. Universities of Applied Sciences.
- Schumacker R.E.; & Lomax R.G. (1996). *A Beginner's Guide to Structural Equation Modeling*. New Jersey: Lawrence Erlbaum.
- Scott, S.G.; & Bruce, R.A. (1994). Determinants of innovative behavior: A path model of individual innovation in the workplace. *Academy of Management Journal*. 38: 1442-1465.
- Setabutr, Tatchapong. (2012). A Study of competency Needs of Human Resource staff for industry sector. *Veridian E-Journal*, SU Vol.5 (2) May-August: 426-448.
- Shalley, C.E., Zhou, J.; & Oldham, G.R. (2004). The effects of personal and contextual characteristics on creativity: where should we go from here?. *Journal of Management*. 30(6): 933-958.

- Shane, S.A. (1994). Are champions different from non-champions? *Journal of Business Venturing*. 9(5): 397-421.
- Shibin, Wang; & Liu (2016). The mediator role of innovative self-efficacy between person-organization fit and innovative behavior. *Service Systems and Service Management*. 9(14): 7.
- Siegel, S.M.; & Kaemmerer, W.F. (1978). Measuring the perceived support for innovation in organizations. *Journal of Applied Psychology*. 63(5): 553-562.
- Smith, C.A., Organ, D.W., & Near, J.P. (1983). Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents. *Journal of Applied Psychology*. 68: 653-663.
- Smith, D. (2006). *Exploring Innovation*. Bershire: McGraw-Hill Education.
- Sonnentag, S. (2003). Recovery, work engagement, and proactive behavior: A new look at the interface between nonwork and work. *Journal of Applied Psychology*. 88 (3): 518.
- Spiegelaere De (2012). *Job design and innovative work behavior enabling innovation through active or low-strain jobs?*. HIVA-Research Institute for Work and Society.
- Spiegelaere, S.D., Gyes, G.V., Witte, H.D., Niesen, W., & Hootegem, G.V. (2014). Autonomy, innovative work behavior and the mediating effect of work engagement. *Creativity and Innovation Management*. 23(3): 318-330.
- Spreitzer, G.M. (1995). Psychological Empowerment in the Workplace: Dimensions, Measurement, and Validation. *Academy of Management Journal*. 38: 1442-1465.
- (1996). Social structural levers of workplace empowerment. *Academy of Management Journal*, 39 (2): 483-504.
- (1999). Psychological Empowerment in Work Place Dimensions Measurement; & Validation. *Academy of Management of Journal*. 38: 1442-1465.
- Spreitzer, G.M.; & Quinn, R.E. (2001), *A Company of Leaders: Five Disciplines for Unleashing the Power in your Workforce*. San Francisco, CA.: Jossey-Bass.
- Stake, R.E. (1995). *The art of case study research*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- (2000). *Case studies*. In N. Denzin; & Y. Lincoln (Eds), *Handbook of qualitative research* 2nd ed. pp. 435-454. Thousand Oaks, CA: Sage.

- Steers, R.M.; & L.W. Porter (1979). *Motivations and Work Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Sugimura, H.; & Theriault, G. (2010). Impact of supervisor support on work ability in an IT company. *Occupational Medicine*. 60 (6): 451-461.
- Sun LY., Zhang Z, Qi J.; & Chen ZX. (2012). Empowerment and creativity: A cross-level investigation. *The Leadership Quarterly*. 23 (1): 51-65.
- Teddlie, C.; & Tashakkori, A. (2009). *Foundations of mixed methods research*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Tesluk, P.E., Farr, J.L., & Klein, S.A. (1997). Influences of organizational culture and climate on individual creativity. *Journal of Creative Behavior*. 31: 27-41.
- Thomas, K.W.; & Velthouse, B.A. (1990). Cognitive elements of empowerment: An "Integrative" model of intrinsic task motivation. *Academy of Management Review*, 15(4): 666-681.
- Thomas LT, Ganster DC. (1995). Impact of family-supportive work variables on work-family conflict and strain: A control perspective. *Journal of Applied Psychology*. 80(1): 6-15.
- Thurlings M., Evers AT.; & Vermeulen M. (2015). *Toward a Model of Explaining Teachers' Innovative Behavior: A Literature Review*. American Educational Research Association.
- Tidd, J.; & Bessant, J.R., et al. (2005). *Managing innovation: integrating technological, market and organizational change*. Chichester et al., Wiley.
- Tierney, P. (2009). *Leadership and employee creativity*. in Zhou, J. and Shalley, C.E. (Eds). *Handbook of Organizational Creativity*. Taylor and Francis Group. London: Psychology Press.
- Tierney, P., Farmer, S.M.; & Graen, G.B. (1999). An examination of leadership and employee creativity: The relevance of traits and relations. *Personnel Psychology*. 52: 591-620.
- Tilden, V. (1985). Issues of conceptualization and measurement of social support in the construction of nursing theory. *Research in Nursing Health*. 199-206.

- Tuckey M.R., Bakker AB.,; & Dollard MF. (2012). Empowering Leaders Optimize Working Conditions for Engagement: : A Multilevel Study. *Journal of Occupational Health Psychology*. 17(1): 15-17.
- Tuominen; & Toivonen (2011). Studying innovation and change activities in KIBS through the lens of innovative behavior. *International Journal of Innovation Management*. 15 (2): 393-422.
- Tymon, W.G., Jr. (1988). *An empirical investigation of a cognitive model of empowerment*. Doctoral dissertation. Philadelphia: Temple University,
- University of Twente. (2010). *Modelling the antecedents of Innovative Work Behavior*. Industrial Engineering; & Management.
- Unsworth, K.L.; & Parker, S (2003). Proactivity and Innovation: Promoting a New Workforce or the New Workplace. In D. Holman, T.D. Wall, C.W. Clegg, P. Sparrow; & A. Howard, *The New Workplace: A Guide to the Human Impact of Modern Working Practices*. John Wiley; & Sons. pp. 175-196.
- Van de Ven, A.H. (1988. October). Innovations and Organizations: Critical Perspectives *Communication Research*. 15: 632-651.
- Vecchio, R.P. (1995). *It's not easy being green: Jealousy and envy in the workplace*. Research in personnel and Human Resources Management. 13: 201-244. Stanford, CT: JAI Press.
- Vera, Maria; et al. (2016). The Role of Co-worker and Supervisor Support in the Relationship between Job Autonomy and Work Engagement among Portuguese Nurses. A *Multilevel Study Social Indicators Research*. 126(3): 1143-1156.
- Vestal, K. (2009). Personal Initiative: Some have it...Some don't.. *Nurse Leader*. 7(3): 10-11.
- Vogt, J.F.; & Murrell, K.L. (1990). *Empowerment in Organizations*. San Diego: University Associates.
- Wei, F., Yuan, X.; & Di, Y. (2010). Effects of transactional leadership, psychological empowerment and empowerment climate on creative performance of subordinates: A cross-level study. *Frontiers of Literary Studies in China*. 4(1): 29-46.

- West, M.A. (2002). Idea are ten a penny: It's team implementation not idea generation that counts. *Applied Psychology: An International Review*. 51: 411-424.
- West, M.A.; & Farr, J.L. (1989). Innovation at work: Psychological perspective. *Social Behavior*, 4: 15-30.
- (1990). *Innovation at work*. In West, M.A. and Farr, J.L. (Eds), *Innovation and Creativity at Work: Psychological and Organizational Strategies* (pp.3-13). Chichester: Wiley.
- Whitaker B.G.; & Westerman J.W. (2014). Linking spirituality and values to personal initiative through psychological empowerment. *Journal of Management, Spirituality; & Religion*. 11(3): 269-291.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A.B., Demerouti, E.; & Schaufeli, W.B. (2007). The role of personal resources in the job demands-resources model. *International Journal of Stress Management*. 14(2): 121.
- Xue Meilan; & Wei Ying Chong. (2015). The Mediating Role of Psychological Empowerment between Transformational Leadership and Employee Work Attitudes. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*. 172: 184-191.
- Yeoh Khar Kheng. (2013). A Conceptual Review of Innovative Work Behavior in Knowledge Intensive Business Services among Knowledge Workers in Malaysia. *International Journal of Business. Humanities and Technology*. Vol. 3 (2). February.
- Yeoh, K, Sethela J.; & Rosli, M. (2013). The Determinants of Innovative Work Behavior in the Knowledge Intensive Business Services Sector in Malaysia. *Asian Social Science*. 9(15): 47-59.
- Yin, R.K. (1993). *Applications of Case Study Research*. Beverly Hills: Sage.
- Yin, Robert K. (2003). *Case Study Research: Design and Methods*. 3rd ed. Sage. Thousand Oaks.
- 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, Chien, Yu-Fang, Tsai; Yu-Cheh Chin (2013) Knowledge Sharing, Organizational Climate, and Innovative Behavior: A Cross Level Analysis of Effects. *Social Behavior and Personality: an international journal*. 41(1): 143-156.
- Zaltman, G., Duncan, R.; & Holbek, J. (1973). *Innovations and Organizations*. New York: Wiley.
- Zenasni, F., Besancon, M.; & Lubart, T. (2008) Creativity and tolerance of ambiguity: An empirical study. *The Journal of Creative Behavior*. 42(1): 61-73.
- Zimmerman, M.A. and Rappaport, J. (1988). Citizen Participation, perceived control, and psychological Empowerment. *American Journal of Community Psychology*. 16(5): 725-750.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

แบบสอบถามในการวิจัย





แบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมในอุตสาหกรรม อาหารขนาดกลาง และขนาดย่อม

คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงานอุตสาหกรรมอาหารขนาดกลางและขนาดย่อม 2) เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยตัวแปรแฝงของพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงานอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อมที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 5 ปี กับน้อยกว่า 5 ปี ซึ่งแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 8 ตอน คือ

- ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลพื้นฐาน
- ตอนที่ 2 สอบถามพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม
- ตอนที่ 3 สอบถามการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา
- ตอนที่ 4 สอบถามความผูกพันในงาน
- ตอนที่ 5 สอบถามการริเริ่มด้วยตนเอง
- ตอนที่ 6 สอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
- ตอนที่ 7 สอบถามบรรยากาศเชิงนวัตกรรม
- ตอนที่ 8 สอบถามการสนับสนุนจากหัวหน้างาน

ขอความกรุณาจากท่านในการตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงมากที่สุด ซึ่งข้อมูลที่ได้จะถือเป็นความลับ และการสรุปผลการศึกษาค้นคว้าจะเป็นไปในภาพรวม ซึ่งไม่มีผลกระทบหรือเกิดความเสียหายต่อท่านหรือผู้อื่นทั้งทางตรงและทางอ้อมแต่ประการใด

ขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์เป็นอย่างสูง
นางสาวปิยรัตน์ วงศ์ทองเหลือ

แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน

คำชี้แจง แบบสอบถาม

- แบบสอบถามนี้ แบ่งออกเป็น 8 ตอน
 - ขอความกรุณาท่านได้โปรดอ่านคำชี้แจงของแต่ละตอนก่อนตอบแบบสอบถาม
 - ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามครบทุกข้อ
- โปรดเติมเครื่องหมาย ✓ ลงใน () ที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านเพียงช่องเดียว

ตอนที่ 1

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

- เพศ

☐ ชาย	☐ หญิง
------------------------------	-------------------------------
- อายุ

☐ ต่ำกว่า 25 ปี	☐ 25-30 ปี
☐ 31-35 ปี	☐ 36-40 ปี
☐ 41-45 ปี	☐ ตั้งแต่ 45 ปีขึ้นไป
- สถานภาพ

☐ โสด	☐ สมรส
☐ หม้าย / หย่า / แยกกันอยู่	
- วุฒิการศึกษา

☐ ปริญญาตรี	☐ ปริญญาโท
☐ ปริญญาเอก	☐ อื่นๆ (โปรดระบุ).....
- ประสบการณ์ทำงาน

☐ ต่ำกว่า 5 ปี	☐ ตั้งแต่ 5-10 ปี
☐ ตั้งแต่ 11-15 ปี	☐ ตั้งแต่ 16-20 ปี
☐ มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	

ตอนที่ 2

แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม

ขอให้ท่านพิจารณาข้อความต่อไปนี้ว่า ตรงกับความเป็นจริงเพียงใด แล้วเลือกตอบโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านเพียงช่องเดียว

- ระดับ 6 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
 ระดับ 5 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
 ระดับ 4 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับค่อนข้างมาก
 ระดับ 3 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับค่อนข้างน้อย
 ระดับ 2 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
 ระดับ 1 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อความ	ปฏิบัติมากที่สุด	ปฏิบัติมาก	ปฏิบัติค่อนข้างมาก	ปฏิบัติค่อนข้างน้อย	ปฏิบัติน้อย	ปฏิบัติน้อยที่สุด
ด้านการสร้างความคิด						
1. ข้าพเจ้าหาโอกาสแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการทำงาน แบบใหม่อยู่เสมอ						
2. ข้าพเจ้าให้ความสำคัญต่อการมองหาแนวคิดและวิธีการ เพื่อปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น						
3. ข้าพเจ้าได้วิเคราะห์งานที่ตนเองรับผิดชอบ เพื่อค้นหา วิธีการทำงานรูปแบบใหม่						
4. ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมเสนอแนะแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการทำงานรูปแบบใหม่ที่ใช้งานได้						

ข้อความ	ปฏิบัติมากที่สุด	ปฏิบัติมาก	ปฏิบัติค่อนข้างมาก	ปฏิบัติค่อนข้างน้อย	ปฏิบัติน้อย	ปฏิบัติน้อยที่สุด
ด้านการส่งเสริมความคิด						
1. ข้าพเจ้าทำให้เพื่อนร่วมงานเห็นความสำคัญของวิธีการแก้ไขปัญหาการทำงานแบบใหม่						
2. ข้าพเจ้ามักจะให้ข้อมูลที่จำเป็นให้เพื่อนร่วมงานเพื่อพัฒนางาน ให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ						
3. เพื่อนร่วมงานให้การสนับสนุนในการนำวิธีการทำงานใหม่ๆ ไปใช้						
ด้านการทำความคิดให้เป็นจริง						
1. ข้าพเจ้ามีการตรวจสอบและปรับปรุงความคิด และวิธีแก้ปัญหาใหม่ๆ โดยคำนึงถึง ผลที่เกิดขึ้นกับกระบวนการทำงานขององค์กร						
2. ข้าพเจ้ามีการปรับปรุง ความคิดใหม่ก่อนนำไปใช้						
3. ข้าพเจ้ามีการประยุกต์ใช้ความคิดใหม่ๆ ในบทบาทหน้าที่ของข้าพเจ้าและกระบวนการ ทำงาน						
ข้อคำถามทางลบ						
- ข้าพเจ้าไม่สนใจที่จะนำวิธีการทำงานใหม่ๆ มาใช้						

ตอนที่ 3

แบบสอบถามเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา

คำชี้แจง

ขอให้ท่านพิจารณาว่าท่านมีพฤติกรรมต่างๆ ต่อไปนี้หรือไม่ แล้วกรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องขวามือให้ตรงกับความเป็นจริง โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังต่อไปนี้

- ระดับ 6 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับจริงที่สุด
 ระดับ 5 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับจริง
 ระดับ 4 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับค่อนข้างจริง
 ระดับ 3 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับค่อนข้างไม่จริง
 ระดับ 2 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับไม่จริง
 ระดับ 1 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับไม่จริงที่สุด

ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
ด้านความหมาย						
1. ข้าพเจ้าคิดว่ากิจกรรมที่องค์การจัดให้แต่ละครั้งเกี่ยวกับงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญสำหรับข้าพเจ้า						
2. ข้าพเจ้ามีความรู้สึกภาคภูมิใจ เมื่อคิดสิ่งใหม่ๆ ในการทำงานสำเร็จ						
3. การได้รับการยอมรับความคิดเห็นใหม่จากเพื่อนร่วมงาน ทำให้ข้าพเจ้ามีความภาคภูมิใจในตัวเอง						
4. ข้าพเจ้าเชื่อว่า งานที่ข้าพเจ้าทำเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญขององค์การ						
ด้านสมรรถนะ						
1. ข้าพเจ้ามีความสามารถทำงานตามที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จ แม้พบอุปสรรคในการทำงาน						
2. ข้าพเจ้ามีความสามารถจัดการกับเหตุการณ์ที่ไม่คาดหวังในการทำงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ						

ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
ด้านสมรรถนะ (ต่อ)						
3. ข้าพเจ้ามีความชำนาญในงาน ที่ข้าพเจ้ารับผิดชอบ						
ด้านการตัดสินใจด้วยตนเอง						
1. ข้าพเจ้ามีโอกาสสร้างสรรค์ผลงาน ด้วยวิธีการของตนเอง ได้อย่างเต็มที่						
2. ข้าพเจ้าสามารถตัดสินใจเลือกวิธีการทำงานด้วยตนเอง						
3. เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ข้าพเจ้าสามารถเลือกวิธีการในการแก้ปัญหานั้นได้ด้วยตนเอง						
4. การทำงานของข้าพเจ้า ส่งผลต่อการดำเนินงานขององค์กร						
5. งานที่ข้าพเจ้าทำ มีผลกระทบ ต่อแผนกอื่นในองค์กร						
6. ความเป็นอิสระในการค้นหาวิธีการทำงานรูปแบบใหม่ ของข้าพเจ้า ส่งผลดีต่อการดำเนินงานขององค์กร						
ข้อคำถามทางลบ - งานที่ข้าพเจ้าทำ ไม่มีอิสระเพียงพอ ที่จะเลือกวิธีการทำงาน						

ตอนที่ 4

แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันในงาน

คำชี้แจง

ขอให้ท่านพิจารณาว่าท่านมีพฤติกรรมต่างๆ ต่อไปนี้หรือไม่ แล้วกรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องขวามือให้ตรงกับความเป็นจริง โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังต่อไปนี้

- ระดับ 6 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับจริงที่สุด
- ระดับ 5 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับจริง
- ระดับ 4 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับค่อนข้างจริง
- ระดับ 3 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับค่อนข้างไม่จริง
- ระดับ 2 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับไม่จริง
- ระดับ 1 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับไม่จริงที่สุด

ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
ด้านความขยันขันแข็งในการทำงาน						
1. ข้าพเจ้ายินดีทำงานอย่างเต็มที่แม้ว่าจะเป็นงานที่ได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น						
2. ข้าพเจ้าพยายามทำงานให้สำเร็จแม้ต้องพบปัญหาหรืออุปสรรค						
3. ข้าพเจ้าเต็มใจที่จะทำงานหนัก เพื่อให้ผลงานออกมาดี						
4. ข้าพเจ้ามีความอดทน ไม่ย่อท้อเมื่อเผชิญกับปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงาน						
ด้านความทุ่มเทในการทำงาน						
1. ข้าพเจ้ามีความกระตือรือร้นในการทำงานเสมอ						
2. ข้าพเจ้าได้ใช้ความรู้ ความสามารถในการทำงานให้มีคุณค่า						

ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
ด้านความทุ่มเทในการทำงาน (ต่อ)						
3. ข้าพเจ้ายอมที่จะใช้เวลาช่วงพักเที่ยง เพื่ออยู่ทำงานให้เสร็จ						
ด้านความจดจ่อในงาน						
ข้าพเจ้าชอบที่จะพูดคุยถึงเรื่องบริษัทและงานในหน้าที่รับผิดชอบของข้าพเจ้าอย่างสนุกสนาน						
ข้าพเจ้ามีสมาธิในการทำงานเป็นอย่างมาก						
เวลาที่ข้าพเจ้าทำงาน ข้าพเจ้ารู้สึกว่า เวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว						
ในขณะที่ทำงาน ข้าพเจ้ามักจะลืมทุกสิ่งทุกอย่างที่อยู่รอบๆ ตัว						
ข้อคำถามทางลบ - เมื่อพบปัญหาหรืออุปสรรค ข้าพเจ้าจะแสดงอารมณ์หรือปฏิกิริยาที่ไม่ดีออกมาทันที						

ตอนที่ 5

แบบสอบถามเกี่ยวกับการริเริ่มด้วยตนเอง

คำชี้แจง

ขอให้ท่านพิจารณาว่าท่านมีพฤติกรรมต่างๆ ต่อไปนี้หรือไม่ แล้วกรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องขวามือให้ตรงกับความเป็นจริง โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังต่อไปนี้

- ระดับ 6 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับจริงที่สุด
- ระดับ 5 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับจริง
- ระดับ 4 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับค่อนข้างจริง
- ระดับ 3 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับค่อนข้างไม่จริง
- ระดับ 2 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับไม่จริง
- ระดับ 1 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับไม่จริงที่สุด

ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
ด้านการริเริ่มด้วยตนเอง						
1. ข้าพเจ้ามีการวางแผนและกำหนดเป้าหมายด้วยตนเอง เมื่อรู้ว่าอะไรกำลังเกิดขึ้นในอนาคต						
2. ข้าพเจ้าทำงานเกินกว่าบทบาทหน้าที่ โดยไม่ต้องรอให้สั่งการ						
3. ข้าพเจ้ามีความคิดริเริ่มงาน ด้วยตนเองได้ โดยไม่ต้องรอคำสั่ง						
ด้านบุคลิกภาพเชิงรุก						
1. ข้าพเจ้าแสดงความสนใจในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับงานในระยะยาว						
2. ข้าพเจ้ากล้าทำในสิ่งที่ผู้อื่นเห็นว่าไม่มีทางเป็นไปได้						
3. ข้าพเจ้ามักมองหาวิธีการจัดการสิ่งต่างๆ ด้วยวิธีการใหม่ๆ						

ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
ด้านบุคลิกภาพเชิงรุก (ต่อ)						
4. ข้าพเจ้าชอบที่จะเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมรอบตัวที่เป็นอยู่						
ด้านความเพียรพยายาม						
1. ข้าพเจ้าพยายามทำงานที่ได้รับมาให้สำเร็จ แม้ว่าจะมีอุปสรรคก็ตาม						
2. เมื่อข้าพเจ้าลงมือทำงานแล้ว ข้าพเจ้าจะทำงานอย่างอดทนจนสำเร็จ						
3. เมื่อไหร่ก็ตามที่มีบางอย่างผิดพลาด ข้าพเจ้าหาทางแก้ไขจนสำเร็จ						
ข้อคำถามทางลบ - ข้าพเจ้าไม่แน่ใจว่า การริเริ่มทำ สิ่งใหม่ด้วยตนเอง ผลนั้นจะออกมาดี						

ตอนที่ 6

แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

คำชี้แจง

ขอให้ท่านพิจารณาว่าท่านมีพฤติกรรมต่างๆ ต่อไปนี้หรือไม่ แล้วกรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องขวามือให้ตรงกับความเป็นจริง โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังต่อไปนี้

- ระดับ 6 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับจริงที่สุด
- ระดับ 5 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับจริง
- ระดับ 4 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับค่อนข้างจริง
- ระดับ 3 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับค่อนข้างไม่จริง
- ระดับ 2 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับไม่จริง
- ระดับ 1 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับไม่จริงที่สุด

ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์						
1. ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในหน่วยงาน เป็นที่ยอมรับและศรัทธาจากบุคลากร						
2. ผู้บริหารเป็นแบบอย่าง ที่ควรเคารพยกย่องนับถือ						
3. ผู้บริหารประพฤติตนให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เกิดความศรัทธาและไว้วางใจ						
4. ผู้บริหารมีความเสียสละประโยชน์ส่วนตน เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ						
5. ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในอุดมการณ์ในการทำงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ						

ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ						
1. ผู้บริหารมีการสื่อสารถึงวิสัยทัศน์และความคาดหวังที่สำคัญให้กับพนักงาน						
2. ผู้บริหารจูงใจให้พนักงาน ปฏิบัติงาน โดยยึดมั่นวิสัยทัศน์ขององค์การ						
3. ผู้บริหารชี้แจงให้พนักงานทราบอย่างชัดเจนว่า จะได้ประโยชน์ หากทำงานบรรลุวิสัยทัศน์						
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา						
1. ผู้บริหารชี้แนะให้พนักงาน หาแนวทางปฏิบัติและวิธีการใหม่มาใช้ในการทำงาน						
2. ผู้บริหารสนับสนุนให้พนักงานตั้งคำถาม เพื่อนำไปสู่การทบทวนค่านิยมเดิม และเกิดการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่						
3. ผู้บริหารสร้างความท้าทาย โดยฝึกให้พนักงานคิดและทดลองวิธีการใหม่ เพื่อแก้ปัญหาการทำงานของตนเองอย่างเป็นอิสระ						
4. ผู้บริหารให้โอกาสพนักงานแสวงหาทางออกของวิธีการแก้ปัญหาการทำงานด้วยตนเอง						
ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล						
1. ผู้บริหารคำนึงถึงความแตกต่างของพนักงานด้านความต้องการความสำเร็จและโอกาส ความก้าวหน้าของพนักงาน						
2. ผู้บริหารให้ความสนใจใส่ใจพนักงาน ทำให้พนักงานพัฒนาระดับความต้องการทำงานที่สูงขึ้น						

ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (ต่อ)						
3. ผู้บริหารส่งเสริมการเรียนรู้และความมั่นใจให้แก่พนักงาน เพื่อให้ทำงานประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ						
4. ผู้บริหารมอบหมายงาน โดยคำนึงถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคล						
ข้อคำถามทางลบ - ผู้บริหารแสดงความไม่พอใจ และตำหนิพนักงาน เมื่อ งานไม่ประสบผลสำเร็จ						

ตอนที่ 7

แบบสอบถามบรรยากาศการทำงานเชิงนวัตกรรม

คำชี้แจง

ขอให้ท่านพิจารณาว่าท่านมีพฤติกรรมต่างๆ ต่อไปนี้หรือไม่ แล้วกรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องขวามือให้ตรงกับความเป็นจริง โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังต่อไปนี้

- ระดับ 6 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับจริงที่สุด
 ระดับ 5 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับจริง
 ระดับ 4 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับค่อนข้างจริง
 ระดับ 3 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับค่อนข้างไม่จริง
 ระดับ 2 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับไม่จริง
 ระดับ 1 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับไม่จริงที่สุด

ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
ด้านความปลอดภัยในการมีส่วนร่วม						
1. ข้าพเจ้ารู้สึกปลอดภัย และรู้สึกว่าได้รับการยอมรับจากคน ในองค์กรเป็นอย่างมาก						
2. ในองค์กรของข้าพเจ้า พนักงานมีความเคารพนับถือ ในความคิดซึ่งกันและกัน						
3. การทำงานในองค์กรนี้ ทำให้ข้าพเจ้ารู้สึกมั่นคง ไม่ต้องกลัวการพิจารณาออกจากงาน โดยไม่มีเหตุผล						
4. ในองค์กรของข้าพเจ้า พนักงานจะไม่ถูกตำหนิ เมื่อพวกเขาเสนอความคิดใหม่ๆ แม้ความคิดดังกล่าว ไม่ประสบความสำเร็จ						

ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
ด้านความพยายามเพื่อความเป็นเลิศ						
1. ในองค์การของข้าพเจ้า พนักงานมีความตระหนักต่อการเพิ่มคุณภาพของผลการปฏิบัติงาน						
2. ในองค์การของข้าพเจ้า พนักงานมีความต้องการทำงาน ให้สำเร็จในระดับสูง						
3. ในองค์การของข้าพเจ้า มีการให้ข้อมูลป้อนกลับเพื่อประเมินผลความคิดใหม่ในการทำงาน						
4. ในองค์การของข้าพเจ้า ส่งเสริมให้พนักงานวิจารณ์เชิงสร้างสรรค์อย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มคุณภาพของผลการปฏิบัติงาน						
ด้านการสนับสนุนการสร้างนวัตกรรม						
องค์การของข้าพเจ้าสนับสนุนการแนะนำแนวคิดหรือวิธีการแก้ปัญหาใหม่ๆ เพื่อนำมาแก้ปัญหาที่มีอยู่เดิม						
องค์การของข้าพเจ้าสนับสนุนให้มีการระดมสมองเพื่อช่วยกันคิดและเสนอแนะความคิดใหม่อย่างอิสระ						
องค์การของข้าพเจ้าให้พนักงานมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นใหม่ๆ สำหรับ การทำงาน						
องค์การของข้าพเจ้าสนับสนุนเวลา ทรัพยากร การประชุมกลุ่ม เพื่อสร้างสรรค์ วิธีการทำงานรูปแบบใหม่						
ข้อคำถามทางลบ - บรรยากาศการทำงานในองค์การข้าพเจ้า ไม่ค่อยส่งเสริมให้ใช้ความคิดใหม่ในการทำงาน						

ตอนที่ 8

แบบสอบถามการสนับสนุนจากหัวหน้างาน

คำชี้แจง

ขอให้ท่านพิจารณาว่าท่านมีพฤติกรรมต่างๆ ต่อไปนี้หรือไม่ แล้วกรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องขวามือให้ตรงกับความเป็นจริง โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังต่อไปนี้

- ระดับ 6 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับจริงที่สุด
 ระดับ 5 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับจริง
 ระดับ 4 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับค่อนข้างจริง
 ระดับ 3 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับค่อนข้างไม่จริง
 ระดับ 2 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับไม่จริง
 ระดับ 1 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับไม่จริงที่สุด

ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
การสนับสนุนด้านอารมณ์						
1. หัวหน้าข้าพเจ้าแสดงออกถึงความห่วงใย พร้อมทั้งจะให้ความช่วยเหลือพนักงาน						
2. หัวหน้าข้าพเจ้ายอมรับการตัดสินใจในการทำงานของข้าพเจ้า						
3. หัวหน้าข้าพเจ้าให้ความช่วยเหลือและคอยให้กำลังใจอยู่เสมอ						
4. หัวหน้าคอยชี้แนะและให้คำปรึกษา ในขณะทำงานใหม่ๆ						
5. หัวหน้าข้าพเจ้ายอมรับฟัง ความคิดเห็นของข้าพเจ้า						

ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร						
1. หัวหน้าได้บอกผลการปฏิบัติงานของข้าพเจ้าเป็นระยะ						
2. ข้าพเจ้าได้รับข้อมูลป้อนกลับที่สามารถนำมาคิดสิ่งใหม่ เพื่อพัฒนาการทำงานให้ดีขึ้นได้						
3. การกล่าวติชมของหัวหน้า ทำให้ข้าพเจ้าสามารถทำงานในหน้าที่ และงานใหม่ๆ ได้ดี						
การสนับสนุนด้านวัสดุอุปกรณ์						
1. หัวหน้าจัดสรรทรัพยากรอย่างพอเพียง เมื่อมีการประยุกต์ใช้สิ่งใหม่ๆ ในกระบวนการทำงานขององค์กร						
2. หัวหน้าข้าพเจ้าสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินการให้ได้ สิ่งใหม่ๆ ที่ทำให้การทำงานดีขึ้น						
3. หัวหน้าข้าพเจ้าจัดหาวัสดุและอุปกรณ์ต่างๆ ที่อำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน						
4. เมื่ออุปกรณ์เครื่องมือในการทำงานขาดแคลนหรือชำรุด หัวหน้าจะรีบจัดหาให้ทันที						
ข้อคำถามทางลบ - หัวหน้าข้าพเจ้า ไม่ค่อยให้คำปรึกษาแนะนำในการแก้ไขปัญหาเรื่องการทำงานของข้าพเจ้า						

ภาคผนวก ข

แนวคำถามสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง



ตัวอย่างแนวคำถามสัมภาษณ์

การริเริ่มด้วยตนเอง

1. ท่านคิดว่า ท่านสามารถคิดริเริ่มงานด้วยตนเองได้หรือไม่ อย่างไร
2. การคิดค้นสิ่งใหม่ในการทำงาน หากเกิดข้อผิดพลาดขึ้น ท่านจะหาทางแก้ไขจนสำเร็จหรือไม่ อย่างไร
3. ท่านเคยทำในสิ่งที่คนอื่นคิดว่า ไม่มีทางเป็นไปได้บ้างหรือไม่ และท่านทำอย่างไรเพื่อให้คนอื่น ยอมรับในความคิดของท่าน

การเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา

1. ในทัศนะของท่าน การเสริมสร้างแรงจูงใจภายในสำหรับการทำงาน เพื่อให้สามารถฝ่าฟันอุปสรรคจนสำเร็จ ควรเป็นอย่างไร
2. ท่านสามารถสร้างความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง เมื่อต้องการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ในการทำงานได้อย่างไร
3. ท่านคิดว่า ท่านได้ควบคุมตนเองเพื่อให้ทำสิ่งที่ถูกต้อง เหมาะสมสำหรับการทำงานใหม่หรือไม่ และอย่างไร

พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม

1. ท่านมองหาวิธีการใหม่ๆ ในการทำงานได้อย่างไร
2. ท่านทำอย่างไรให้ความคิดของท่านเป็นจริง และสามารถนำไปปฏิบัติได้
3. ท่านทำอย่างไรให้เพื่อนร่วมงาน หรือหัวหน้า สนับสนุนวิธีการทำงานใหม่ที่ท่านคิดค้นขึ้น

ภาคผนวก ค

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ



รายชื่อผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การวิจัยระยะที่ 1: แบบสอบถาม

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยดา สมบัติวัฒนา
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร
3. อาจารย์ ดร.ชัญญา ลีศัตร์พ่าย
4. อาจารย์ ดร.ขวัญหญิง ศรีประเสริฐภาพ
5. อาจารย์ทัศน ทองภักดี

การวิจัยระยะที่ 2: แนวการสัมภาษณ์

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร
2. อาจารย์ ดร.ขวัญหญิง ศรีประเสริฐภาพ
3. อาจารย์ทัศน ทองภักดี



ภาคผนวก ง

ผลการวิเคราะห์ดัชนีความกลมกลืนของเครื่องมือในการวิจัย



ตาราง 7 เปรียบเทียบค่าดัชนีความกลมกลืนของแบบจำลองพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมที่ผ่านการปรับแบบจำลองแล้ว

รายละเอียด	χ^2	df	χ^2/df	$\Delta\chi^2$	Δdf	GFI	RMSEA	SRMR	CR	AVE
3 องค์ประกอบ										
Beh1, Beh2, Beh3	129.68	32	4.05	-	-	0.95	0.075	0.036	0.967	0.526
2 องค์ประกอบ										
Beh1; & Beh2, Beh3	314.19	34	9.24	184.51**	2	0.90	0.123	0.051		
1 องค์ประกอบ										
Beh1; & Beh2; & Beh3	484.15	35	13.83	354.47**	3	0.85	0.153	0.060		

หมายเหตุ ** หมายถึง $p < .01$, * หมายถึง $p < .05$

จากตาราง 7 ผลการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า แบบจำลองพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมมี 3 องค์ประกอบ พิจารณาได้จากค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบดัชนีความกลมกลืนของแบบจำลอง ได้แก่ ค่า $\chi^2 = 129.68$, $df = 32$, $\chi^2/df = 4.05$, $GFI = 0.95$, $RMSEA = 0.075$, $SRMR = 0.036$, $CR = 0.967$ และ $AVE = 0.526$

ตาราง 8 เปรียบเทียบค่าดัชนีความกลมกลืนของแบบจำลองภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผ่านการปรับ
แบบจำลองแล้ว

รายละเอียด	χ^2	df	χ^2/df	$\Delta\chi^2$	Δdf	GFI	RMSEA	SRMR	CR	AVE
4 องค์ประกอบ										
Tran1, Tran2, Tran3, Tran4	395.47	97	4.07			0.92	0.075	0.030	0.983	0.728
3 องค์ประกอบ										
Tran1&Tran2, Tran3, Tran4	926.11	100	9.26	530.64**	3	0.83	0.123	0.042		
2 องค์ประกอบ										
Tran1, Tran2, Tran3; & Tran4	595.67	100	5.95	200.2**	3	0.88	0.095	0.036		
1 องค์ประกอบ										
Tran1; & Tran2, Tran3; & Tran4	1125.32	102	11.03	729.85**	5	0.81	0.135	0.046		
0 องค์ประกอบ										
Tran1; & Tran2; & Tran3; & Tran4	2206.30	103	21.42	1810.83**	6	0.67	0.193	0.040		

หมายเหตุ ** หมายถึง $p < .01$, * หมายถึง $p < .05$

จากตาราง 8 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า แบบจำลองภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมี 4 องค์ประกอบ พิจารณาได้จากค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบดัชนีความกลมกลืนของแบบจำลอง ได้แก่ ค่า $\chi^2 = 395.47$, $df = 97$, $\chi^2/df = 4.07$, $GFI = 0.92$, $RMSEA = 0.075$, $SRMR = 0.030$, $CR = 0.983$ และ $AVE = 0.728$

ตาราง 9 เปรียบเทียบค่าดัชนีความกลมกลืนของแบบจำลองการสนับสนุนจากหัวหน้างานที่ผ่านการ
ปรับแบบจำลองแล้ว

รายละเอียด	χ^2	df	χ^2/df	$\Delta\chi^2$	Δdf	GFI	RMSEA	SRMR	CR	AVE
3 องค์ประกอบ										
Sup1, Sup2, Sup3	101.59	32	3.17	-	-	0.96	0.063	0.025	0.935	0.444
2 องค์ประกอบ										
Sup 1; & Sup 2, Sup 3	277.38	34	8.15	175.79**	2	0.91	0.114	0.040		
Sup 1, Sup 2; & Sup 3	342.55	34	10.07	240.96**	2	0.89	0.129	0.044		
1 องค์ประกอบ										
Sup 1; & Sup 2; & Sup 3	644.07	35	18.40	542.48**	3	0.81	0.178	0.056		

หมายเหตุ ** หมายถึง $p < .01$, * หมายถึง $p < .05$

จากตาราง 9 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า แบบจำลองการสนับสนุนจากหัวหน้างานมี 3 องค์ประกอบ พิจารณาได้จากค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบดัชนีความกลมกลืนของแบบจำลอง ได้แก่ ค่า $\chi^2 = 101.59$, $df = 32$, $\chi^2/df = 3.17$, $GFI = 0.96$, $RMSEA = 0.063$, $SRMR = 0.025$, $CR = 0.935$ และ $AVE = 0.444$

ตาราง 10 เปรียบเทียบค่าดัชนีความกลมกลืนของแบบจำลองการริเริ่มของพนักงานที่ผ่านการปรับ
แบบจำลองแล้ว

รายละเอียด	χ^2	df	χ^2/df	$\Delta\chi^2$	Δdf	GFI	RMSEA	SRMR	CR	AVE
3 องค์ประกอบ										
Pro1, Pro2, Pro3	125.42	31	4.04	-	-	0.96	0.074	0.037	0.957	0.491
2 องค์ประกอบ										
Pro1; & Pro2, Pro3	157.97	33	4.78	32.55**	2	0.95	0.083	0.043		
1 องค์ประกอบ										
Pro1; & Pro2; & Pro3	627.05	34	18.44	501.63**	3	0.81	0.178	0.075		

หมายเหตุ ** หมายถึง $p < .01$, * หมายถึง $p < .05$

จากตาราง 10 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า แบบจำลองการริเริ่มของพนักงานมี 3 องค์ประกอบ พิจารณาได้จากค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบดัชนีความกลมกลืนของแบบจำลอง ได้แก่ ค่า $\chi^2 = 125.42$, $df = 31$, $\chi^2/df = 4.04$, $GFI = 0.96$, $RMSEA = 0.074$, $SRMR = 0.037$, $CR = 0.957$ และ $AVE = 0.491$

ตาราง 11 เปรียบเทียบค่าดัชนีความกลมกลืนของแบบจำลองบรรยาภาศการทำงานเชิงนวัตกรรมที่ผ่านการปรับแบบจำลองแล้ว

รายละเอียด	χ^2	df	χ^2/df	$\Delta\chi^2$	Δdf	GFI	RMSEA	SRMR	CR	AVE
3 องค์ประกอบ										
Clim1, Clim2, Clim3	167.08	50	3.34	-	-	0.95	0.065	0.033	0.954	0.475
2 องค์ประกอบ										
Clim1; & Clim2, Clim3	380.98	52	7.32	213.9**	2	0.90	0.107	0.050		
1 องค์ประกอบ										
Clim1; & Clim2; & Clim3	796.48	53	15.02	629.4	3	0.81	0.160	0.067		

หมายเหตุ ** หมายถึง $p < .01$, * หมายถึง $p < .05$

จากตาราง 11 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า แบบจำลองบรรยาภาศการทำงานเชิงนวัตกรรมมี 3 องค์ประกอบ พิจารณาได้จากค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบดัชนีความกลมกลืนของแบบจำลอง ได้แก่ ค่า $\chi^2 = 167.08$, $df = 50$, $\chi^2/df = 3.34$, $GFI = 0.95$, $RMSEA = 0.065$, $SRMR = 0.033$, $CR = 0.954$ และ $AVE = 0.475$

ตาราง 12 เปรียบเทียบค่าดัชนีความกลมกลืนของแบบจำลองความผูกพันในงานที่ผ่านการปรับ
แบบจำลองแล้ว

รายละเอียด	χ^2	df	χ^2/df	$\Delta\chi^2$	Δdf	GFI	RMSEA	SRMR	CR	AVE
3 องค์ประกอบ										
Work1, Work2 , Work3	172.77	41	4.21	-	-	0.95	0.077	0.042	0.969	0.512
2 องค์ประกอบ										
Work1; & Work2, Work3	276.71	43	6.43	103.94**	2	0.92	0.099	0.054		
Work1, Work2; & Work3	291.77	43	6.78	119**	2	0.91	0.103	0.051		
1 องค์ประกอบ										
Work1; & Work2; & Work3	521.71	44	11.85	348.94**	3	0.85	0.141	0.067		

หมายเหตุ ** หมายถึง $p < .01$, * หมายถึง $p < .05$

จากตาราง 12 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า แบบจำลองความผูกพันในงาน
มี 3 องค์ประกอบ พิจารณาได้จากค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบดัชนีความกลมกลืนของแบบจำลอง ได้แก่ ค่า
 $\chi^2 = 172.77$, $df = 41$, $\chi^2/df = 4.21$, $GFI = 0.95$, $RMSEA = 0.077$, $SRMR = 0.042$, $CR = 0.969$
และ $AVE = 0.512$

ตาราง 13 เปรียบเทียบค่าดัชนีความกลมกลืนของแบบจำลองการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา
ผ่านการปรับแบบจำลองแล้ว

รายละเอียด	χ^2	df	χ^2/df	$\Delta\chi^2$	Δdf	GFI	RMSEA	SRMR	CR	AVE
4 องค์ประกอบ										
Emp1, Emp2, Emp3, Emp4	203.28	59	3.44	-	-	0.95	0.067	0.040	0.964	0.533
3 องค์ประกอบ										
Emp1&Emp4, Emp2, Emp3	400.50	62	6.45	197.22**	3	0.90	0.100	0.055		
Emp1, Emp2, Emp3; & Emp4	376.60	62	6.07	173.32**	3	0.90	0.096	0.054		
2 องค์ประกอบ										
Emp1; & Emp2, Emp3; & Emp4	625.10	64	9.76	421.82**	5	0.85	0.126	0.065		
1 องค์ประกอบ										
Emp1; & Emp2; & Emp3; & Emp4	827.70	65	12.73	624.42	6	0.81	0.146	0.076		

หมายเหตุ ** หมายถึง $p < .01$, * หมายถึง $p < .05$

จากตาราง 13 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า แบบจำลองการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยามี 4 องค์ประกอบ พิจารณาได้จากค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบดัชนีความกลมกลืนของแบบจำลอง ได้แก่ ค่า $\chi^2 = 203.28$, $df = 59$, $\chi^2/df = 3.44$, $GFI = 0.95$, $RMSEA = 0.067$, $SRMR = 0.040$, $CR = 0.964$ และ $AVE = 0.533$

ประวัติย่อผู้วิจัย



ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล	นางสาวปิยรัตน์ วงศ์ทองเหลือ
วัน เดือน ปีเกิด	12 พฤศจิกายน 2511
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	14 ซอยวิภาวดี 22 (ซอยทองหล่อ 2) แขวงจอมพล เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร 10900
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	สำนักเทคโนโลยีน้ำและสิ่งแวดล้อมโรงงาน กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2545	นศ.ม. (การสื่อสารมวลชน) จาก จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
พ.ศ. 2550	General Management (International Program) จาก มหาวิทยาลัยมหิดล
พ.ศ. 2560	วท.ด. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์) จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ