

ปัจจัยทางจิตวิทยาที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงาน EIC
 Psychological factors affecting innovative work behavior of operation employees, EIC Company

Received: Feb 11, 2024

Revised: May 17, 2024

Accepted: May 24, 2024

^{1*}สุนันท์ สุเมธาอักษร ²ประสาร มาลากุล ณ อยุธยา

^{1*}Sunun Sumataagesorn ²Prasarn Malakul Na Ayudhaya

^{1*–2}จิตวิทยาเพื่อการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

^{1*–2}Psychology for Developing Human Potentials, Kasem Bundit University

*Corresponding Author, E-mail: conia.nun.conia@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางจิตวิทยา ได้แก่ ปัจจัยการรับรู้ความสามารถแห่งตน ปัจจัยการคิดเชิงออกแบบของพนักงานระดับปฏิบัติการ และปัจจัยการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กร กับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงาน EIC และ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยทางจิตวิทยา ได้แก่ ปัจจัยการรับรู้ความสามารถแห่งตน ปัจจัยการคิดเชิงออกแบบของพนักงานระดับปฏิบัติการ และปัจจัยการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กร ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงาน EIC กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงาน EIC จำนวน 127 คน ได้จากการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามแผนก ให้พนักงานประเมินตนเองด้วยแบบวัดพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม แบบวัดปัจจัยการรับรู้ความสามารถแห่งตน และแบบวัดปัจจัยการคิดเชิงออกแบบ และทำการประเมินผู้บริหารองค์กรด้วยแบบวัดปัจจัยการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือบารมี ด้านการสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล) ของผู้บริหารองค์กร ซึ่งแบบวัดมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.719, 0.781, 0.770, 0.789 ตามลำดับ และแบบวัดทุกตัว มีค่า IOC = 1.00 สถิติที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยทางจิตวิทยา ได้แก่ ปัจจัยการรับรู้ความสามารถแห่งตน และปัจจัยการคิดเชิงออกแบบ ของพนักงานระดับปฏิบัติการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงาน EIC อย่างมีนัยสัมพันธ์ทางสถิติที่ 0.05 ปัจจัยการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน ด้านการกระตุ้นทางปัญญาของผู้บริหารองค์กร มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ แต่ปัจจัยทางจิตวิทยาการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือบารมี ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ของผู้บริหารองค์กร ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ

2. ปัจจัยทางจิตวิทยา ได้แก่ ปัจจัยการรับรู้ความสามารถแห่งตน ปัจจัยการคิดเชิงออกแบบ ของพนักงานระดับปฏิบัติการ และปัจจัยการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ของผู้บริหารองค์กร สามารถร่วมอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงาน EIC ได้ร้อยละ 48.8 และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงาน EIC มากที่สุดได้แก่

ปัจจัยการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญาของผู้บริหารองค์กร รองลงมาได้แก่ ปัจจัยการรับรู้ความสามารถแห่งตนของพนักงานระดับปฏิบัติการ ปัจจัยการคิดเชิงออกแบบของพนักงานระดับปฏิบัติการ และปัจจัยการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานของผู้บริหารองค์กร ตามลำดับ

คำสำคัญ: พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน ปัจจัยทางจิตวิทยา การรับรู้ความสามารถแห่งตน การคิดเชิงออกแบบ การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และพนักงานระดับปฏิบัติการ

Abstract

The objective of this research was to examine 1) the relationship between psychological factors—specifically self-efficacy, design thinking among operational employees, and transformational leadership of organizational executives—and the innovative work behavior of operational employees at the EIC factory; and 2) the impact of these psychological factors on the innovative work behavior of operational employees at the same facility. The sample consisted of 127 operational employees from the EIC factory, selected through stratified random sampling by department. Employees completed self-assessments using scales measuring innovative work behavior, self-efficacy, and design thinking. The organizational executives were evaluated using a transformational leadership scale, which includes dimensions of idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, and individualized consideration. The reliability coefficients for these scales were 0.719, 0.781, 0.770, and 0.789, respectively, with all scales showing an Item Objective Congruence (IOC) value of 1.00. The statistical methods employed in this research included percentage calculations, mean, standard deviation, and Pearson correlation coefficient analysis.

The research results were as follows:

1. Psychological factors, such as self-efficacy and design thinking among operational-level employees, showed a positive correlation with their innovative work behavior at the EIC factory, with statistical significance at the 0.05 level. Additionally, leadership change factors, including inspiring work motivation and intellectual stimulation from organizational executives, were also correlated with the innovative work behavior of these employees. However, the psychological aspects of leadership change, such as idealized influence or charisma and the consideration of individual differences by organizational executives, did not demonstrate a correlation with the innovative work behavior of operational-level employees at the EIC.

2. Psychological factors include self-efficacy perception, design thinking of operational employees, and transformational leadership factors in terms of inspirational motivation and intellectual stimulation by organizational executives, these factors could collectively explain 48.8% of the variance in innovative work behavior of operational employees at EIC factory. When considering each factor, it was found that the factor with the most influence on innovative work behavior of operational employees at EIC factory was the transformational leadership factor in terms of intellectual stimulation by organizational executives. This was followed by the self-efficacy perception of operational employees, design thinking of operational employees, and

transformational leadership factor in terms of inspirational motivation by organizational executives, respectively.

Keywords: Innovative work behavior, psychological factors, perceived self-efficacy, design thinking, transformational leadership, operational employees

บทนำ

ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2515 คณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนแห่งประเทศไทย (BOI) ได้มีนโยบายส่งเสริมประเทศไทยให้เป็นฐานการผลิตอิเล็กทรอนิกส์ตลาดสากลโลก ด้วยการสนับสนุนผู้ประกอบการชาวไทยที่ดำเนินธุรกิจนี้ทั้งทางด้านภาษีและไม่ใช้ภาษี แต่ทว่าจนถึงปัจจุบันนี้ ผู้ประกอบการชาวไทยส่วนใหญ่ยังเป็นเพียงผู้รับจ้างผลิตชิ้นส่วนประกอบต่าง ๆ สำหรับแผงวงจรไฟฟ้าให้กับตลาดสากล ยังขาดการผลิตตั้งแต่ต้นน้ำถึงปลายน้ำ ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าภาคธุรกิจนี้ของประเทศไทยมีความผันผวนตามแนวโน้มตลาดสากลโลกที่นับวันยังมีการแข่งขันเปลี่ยนแปลงกันอย่างรวดเร็ว (วรรณ ยงพิศาลภพ, 2564)

ด้วยสภาพการณ์ดังกล่าวจึงทำให้องค์กรที่ดำเนินธุรกิจนี้ ต้องเร่งปรับตัวเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงสินค้าอิเล็กทรอนิกส์สากลโลก โรงงาน EIC (Electronics Industry Public Company Limited) ก็เช่นกัน เป็นโรงงานที่ดำเนินธุรกิจรับจ้างผลิตแผ่นซิลิคอนเวเฟอร์-ไดโอด ซึ่งเป็นส่วนประกอบควบคุมกระแสไฟฟ้าอยู่ในแผงวงจรไฟฟ้าการผลิตอิเล็กทรอนิกส์ทุกชนิด ผู้บริหารกรรมการประธานบอร์ดกำหนดวิสัยทัศน์หลักสำหรับองค์กรว่า “โรงงาน EIC จะมุ่งมั่นให้ความสำคัญกับการสร้างสรรค์นวัตกรรมตราสินค้า EIC ให้เป็นที่ยอมรับของตลาดอุตสาหกรรมการผลิตอิเล็กทรอนิกส์สากลโลก ดังสโลแกนที่ว่า “EIC Quality diodes behind every great system” ซึ่งแรงขับเคลื่อนที่เป็นหัวใจสำคัญที่จะทำให้องค์กรสามารถดำเนินไปตามวิสัยทัศน์ดังกล่าวได้คือพนักงานระดับปฏิบัติการ (ซึ่งเป็นพนักงานส่วนใหญ่ของโรงงาน) ตามแนวคิดทฤษฎีพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมหรือ Innovative work behavior ของ Janssen (2000) กล่าวว่าพนักงานต้องร่วมมือกันสร้างสรรค์พัฒนานวัตกรรมให้องค์กรหรือมีพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน เริ่มตั้งแต่การมีพฤติกรรมในมิติการเกิดความคิดใหม่ และมิติการส่งเสริมความคิดใหม่ ๆ นั้น จนไปถึงมิติการนำความคิดใหม่ ๆ ไปใช้งานจริง ด้วยเหตุปัจจัยดังกล่าว ผู้บริหารกรรมการประธานบอร์ดของโรงงาน EIC จึงได้มอบหมายให้ผู้วิจัยในฐานะเป็นหนึ่งในกลุ่มผู้บริหารโรงงาน ศึกษาปัจจัยทางจิตวิทยาที่จะมีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงาน EIC ดังกล่าว

ผู้วิจัยเริ่มจากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 9 คน (แผนกละ 1 คน) เกี่ยวกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน ของพนักงานระดับปฏิบัติการของโรงงาน EIC ในการมีส่วนร่วมในการคิดสิ่งใหม่จนผลักดันให้เกิดเป็นนวัตกรรมสิ่งใหม่ในองค์กร ซึ่งพบว่า พนักงานมีส่วนร่วมดังกล่าวคิดเป็นค่าเฉลี่ยร้อยละประมาณ 55 % กล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่า พนักงานระดับปฏิบัติการของโรงงาน EIC มีพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพนักงานส่วนใหญ่ปฏิบัติตามคำสั่งงานของผู้บังคับบัญชาผู้บริหารในการสร้างสรรค์นวัตกรรม หลังจากนั้นผู้วิจัยสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่เป็นอุปสรรคสำคัญที่ทำให้พนักงานยังไม่มีพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน พบอุปสรรค 3 ประการ ดังนี้ อุปสรรคที่ 1 พนักงานยังไม่มั่นใจในความสามารถของตนเองว่าสิ่งที่ตนเองคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ นั้นจะมีประสิทธิภาพได้จริงในการปฏิบัติงาน ซึ่งจากที่ผู้วิจัยอ่านทบทวนวรรณกรรมแล้วพบว่าน่าจะสอดคล้องกับทฤษฎีปัจจัยทางจิตวิทยาการรับรู้ความสามารถแห่งตน เนื่องจากพนักงานที่มีการรับรู้ความสามารถแห่งตนในระดับสูง จะเชื่อว่าตนเองสามารถประสบความสำเร็จได้ในสิ่งตนเองมุ่งมานะ จึงจัดจ่อต่อสิ่งที่ทำและพยายามที่จะพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพทั้งด้านแนวความคิดใหม่

ผลิตภัณฑ์ใหม่ หรือกระบวนการทำงานของตนอยู่เสมอ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกษสุดา บุรณศักดิ์สถิตย์ (2562) และงานวิจัยของ อริสา สำรอง และ สมรรถพงศ์ ขจรมณี (2564) ที่อธิบายว่าพนักงานที่เชื่อมั่นว่าตนเองสามารถสร้างประดิษฐ์นวัตกรรมให้เกิดขึ้นได้จริงและเป็นที่ยอมรับของสากล จึงจะมีความมั่นใจที่คิดสร้างสรรค์ประดิษฐ์นวัตกรรมใหม่ๆ ออกมาอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณพงศ์ บุญศิริธรรมชัย และชาญชัย ผลถานุกิตติถาวร (2562) อุปสรรคที่ 2 พนักงานทราบและเข้าใจปัญหาในส่วนงานที่ตนรับผิดชอบเป็นอย่างดี แต่พนักงานยังไม่มีกรอบกระบวนการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมสิ่งใหม่ในการแก้ปัญหาทางนั้นให้เป็นรูปธรรมได้มากนัก ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีปัจจัยทางจิตวิทยาการคิดเชิงออกแบบ เนื่องจากการคิดเชิงออกแบบเป็นกระบวนการที่ช่วยให้บุคคลสามารถแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์และเป็นระบบ โดยเริ่มจากการทำความเข้าใจปัญหา การวิเคราะห์ปัญหา การระดมความคิด และจินตนาการร่วมกัน และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันเพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหาผสมผสานองค์ความรู้ในการแก้ปัญหาาร่วมกัน จนถึงการสร้างต้นแบบนวัตกรรมและนำไปทดลองใช้จริง จึงทำให้พนักงานก่อเกิดแรงบันดาลใจในการตั้งศักยภาพภายในของแต่ละคนออกมาอย่างสูงสุด เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมอย่างไร้ขีดจำกัดให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ มีอิทธิต่อการทำให้พนักงานผู้นั้นมั่นใจมากขึ้น และกล้าที่จะรับความเสี่ยงที่จะสร้างสรรค์นวัตกรรมมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญจมาศ คำธนะ และคณะ (2563) และปิยนันต์ คล้ายจันทร์ และประทุมทอง ไตรรัตน์ (2564) ที่อธิบายไว้ว่าความสามารถในการค้นพบความคิดสร้างสรรค์นั้นเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้พนักงานมีพฤติกรรมนวัตกรรม และ อุปสรรคที่ 3 ได้แก่ การที่ผู้บริหารยังไม่ค่อยกระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจในการส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในการนำเสนอสร้างสรรค์สิ่งใหม่ให้กับองค์กรมากนัก ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีปัจจัยทางจิตวิทยาเรื่องการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร เพื่อให้พนักงานออกจากกรอบการทำงานเดิม ๆ ผู้บริหารจึงควรสร้างแรงบันดาลใจ และกระตุ้นทางปัญญาให้พนักงานในการทำงานสร้างนวัตกรรม มีพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม เนื่องจาก พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมเป็นพฤติกรรมเชิงรุกที่ต้องเน้นการค้นหาโอกาส จึงต้องอาศัยผู้นำที่มีภาวะเปลี่ยนแปลงที่จะมาเปลี่ยนแปลงในตัวผู้ตามให้มีความพยายามความคาดหวังที่จะพัฒนาความสามารถและศักยภาพของเดิม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ก้องภพ ชันติพงศ์พันธุ์ (2561) และงานวิจัยของนิตยา ถนอมศักดิ์ศรี และคณะ (2562) ด้วยเหตุปัจจัยดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจมุ่งศึกษาวิจัยเชิงประจักษ์เกี่ยวกับความสัมพันธ์และอิทธิพลของปัจจัยทางจิตวิทยา ได้แก่ ปัจจัยการรับรู้ความสามารถแห่งตน ปัจจัยการคิดเชิงออกแบบของพนักงานระดับปฏิบัติการ และปัจจัยการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กร กับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานโรงงาน EIC เพื่อที่นำไปเป็นแนวทางพัฒนาให้พนักงานดังกล่าวมีพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมมากขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางจิตวิทยา ได้แก่ ปัจจัยการรับรู้ความสามารถแห่งตน ปัจจัยการคิดเชิงออกแบบของพนักงานระดับปฏิบัติการ และปัจจัยการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กร กับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการโรงงาน EIC และเพื่อศึกษาปัจจัยทางจิตวิทยา ได้แก่ ปัจจัยการรับรู้ความสามารถแห่งตน ปัจจัยการคิดเชิงออกแบบ ของพนักงานระดับปฏิบัติการ และปัจจัยการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กร ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงาน EIC

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยทางจิตวิทยาได้แก่ ปัจจัยการรับรู้ความสามารถแห่งตน ปัจจัยการคิดเชิงออกแบบของพนักงาน ระดับปฏิบัติการ และการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงาน EIC

2. ปัจจัยทางจิตวิทยาได้แก่ ปัจจัยการรับรู้ความสามารถแห่งตน ปัจจัยการคิดเชิงออกแบบ ของพนักงาน ระดับปฏิบัติการ และปัจจัยการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงาน EIC

นิยามศัพท์ปฏิบัติการ

1. พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน หมายถึง พฤติกรรมของพนักงานที่เริ่มตั้งแต่ การเกิดความคิดใหม่ และการส่งเสริมความคิดใหม่ ๆ นั้น จนไปถึงการนำความคิดใหม่นั้นมาใช้งานจริงในทางปฏิบัติ ตามลำดับ

2. การรับรู้ความสามารถแห่งตน หมายถึง การที่พนักงานมีการประเมินความสามารถของตนเองจนเชื่อมั่นในว่าตนสามารถคิดแก้ปัญหาพัฒนางานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีอิทธิพลทำให้พนักงานผู้นั้นมีแรงจูงใจ ไม่ย่อท้อไม่มีความเครียด หรือไม่วิตกกังวลเมื่อต้องต้องเผชิญอุปสรรคในการสร้างนวัตกรรม จนทำให้บุคคลนั้น เลือกที่จะมุ่งมั่นกระทำสิ่งนั้น ๆ

3. การคิดเชิงออกแบบ หมายถึง การที่พนักงานมีความเข้าใจปัญหาอย่างลึกซึ้ง สามารถระบุปัญหาประเด็นในการแก้ปัญหาได้ และสามารถพัฒนาแนวทางแก้ไขได้อย่างหลากหลาย จนนำไปสู่การที่สามารถพัฒนานวัตกรรมนำไปสู่เชิงพาณิชย์ได้จริง

4. การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การที่ผู้นำสามารถจูงใจกระตุ้นสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ตามเชื่อมั่นมุ่งมั่นศรัทธาปรารถนาที่จะดัดศักยภาพของตนที่มีอยู่ออกมาใช้อย่างเต็มที่ในการพัฒนางานของตนให้บรรลุถึงผลงานที่สูงขึ้นได้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

4.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือบารมี หมายถึง ผู้นำที่มีมาตรฐานด้านพฤติกรรมเป็นที่ยอมรับในระดับสูงในการปฏิบัติตัวอยู่ในศีลธรรมและสามารถเชื่อถือได้ว่าจะทำในสิ่งที่ถูกต้อง ซึ่งทำให้ผู้ตามรู้สึกเคารพเชื่อถืออย่างลึกซึ้งจึงเป็นตัวอย่างแก่ผู้ตามจนผู้ตามจะรู้สึกคล้อยตามและต้องการที่จะเลียนแบบผู้นำ ผู้นำในลักษณะนี้จึงมีอิทธิพลในการโน้มน้าวจิตใจผู้ตามส่งผลให้ผู้ตามได้รับรู้ถึงวิสัยทัศน์ และความสำคัญในภารกิจของงาน ในระดับที่สูงขึ้น

4.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน หมายถึง การที่ผู้นำกระตุ้น จูงใจให้ผู้ตามเกิดอารมณ์ความรู้สึกความคาดหวังที่สูงขึ้นในการเป็นส่วนหนึ่งของการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน เพื่อให้บรรลุผลความสำเร็จของกลุ่มสมาชิก

4.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ และท้าทายความเชื่อค่านิยมของทั้งผู้ตามผู้นำ และองค์กร นำไปสู่การพัฒนาองค์กรในทางที่ดีขึ้น

4.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง ผู้นำที่ทำหน้าเสมือนเป็นตัวแทนของผู้ตามในการพยายามจัดบรรยากาศเพื่อสนับสนุนในการจะรับฟังอย่างตั้งอกตั้งใจถึงความต้องการของผู้ตามเฉพาะปัจเจกบุคคล เป็นผู้ฝึกซ้อม และเป็นผู้ให้คำปรึกษา รวมทั้งผู้นำจะพยายามช่วยให้ผู้ตามพบกับความจริงอย่างเต็มที่ ซึ่งอาจด้วยวิธีการมอบหมายงาน เพื่อช่วยให้ผู้ตามสามารถเติบโตขึ้นได้เป็นการท้าทายความสามารถเฉพาะบุคคล

ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือพนักงานระดับปฏิบัติงานโรงงาน EIC ทั้งหมดจำนวน 185 คน (อ้างอิงข้อมูลวันที่ 9 เมษายน 2566 ข้อมูลจากการเก็บสถิติของฝ่ายทรัพยากรบุคคล)

1.2 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้จากการเปิดตาราง Krejcie and Morgan (1970) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 127 คน และสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามแผนก

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างพนักงาน เป็นคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Check list) จำนวน 7 ข้อ ได้แก่ คำถามเกี่ยวกับระดับตำแหน่ง แผนกที่สังกัด เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงาน

ส่วนที่ 2 แบบวัดพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน จำนวน 12 ข้อ ประกอบด้วย 3 มิติ ได้แก่ มิติ การเกิดความคิดใหม่ ข้อคำถาม อาทิเช่น เมื่อท่านมีความรู้ใหม่ ๆ หรือรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ จากภายนอก ท่านมักจะคิดวิธีการที่จะนำประยุกต์ใช้กับงานของงานหรือแผนกของท่าน มิติการส่งเสริมความคิดใหม่ ๆ ข้อคำถาม อาทิเช่น ท่านจะพยายามผลักดันนำเสนอความคิดใหม่ ๆ ของท่าน ให้ได้รับอนุมัติจากผู้บริหาร และมิติการนำความคิดใหม่ ๆ นั้นมาใช้งานจริงในทางปฏิบัติ ข้อคำถาม อาทิเช่น ท่านมักจะประเมินการทำงานของตนเอง เพื่อที่จะนำความคิดนั้นใหม่มาใช้ให้เกิดประสิทธิผลมากที่สุด แต่ละมิติมีคำถาม 4 ข้อ ซึ่งคำถามจะมีลักษณะเป็น มาตราประมาณค่า (Ranging scale) ระหว่าง 1-7 ระดับ ซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนามาจากการศึกษากรอบวัดพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานของ Janssen (2000) และนำกรอบนิยามแต่ละตัวแปรดังกล่าวไปสัมภาษณ์พนักงาน 9 คน (ซึ่งมีทั้งหมด 9 แผนก แผนกละ 1 คน)

ส่วนที่ 3 แบบวัดปัจจัยทางจิตวิทยา การรับรู้ความสามารถแห่งตน มีทั้งหมดจำนวน 8 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า ระหว่าง 1-6 ระดับ ซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนามาจากแบบวัดของ Bandura (1977) ในมิติการวัดความมั่นใจของพนักงานว่าสามารถปฏิบัติงานได้ยากกว่าในระดับงานปัจจุบันในระดับใด (Self-efficacy strength) ข้อคำถาม อาทิเช่น แม้ในสถานการณ์ที่มีความกดดัน ท่านก็มั่นใจว่าท่านจะสามารถหาทางออกเพื่อแก้ไขสถานการณ์งานนั้นให้ดีขึ้นได้

ส่วนที่ 4 แบบวัดปัจจัยทางจิตวิทยาการคิดเชิงออกแบบ มีจำนวนทั้งสิ้น 9 ข้อ ประกอบด้วยมิติการเข้าใจปัญหาอย่างลึกซึ้งและระบุปัญหาประเด็นในการแก้ปัญหาได้ ข้อคำถาม อาทิเช่น เมื่อมีปัญหา ท่านสามารถทำความเข้าใจในพฤติกรรม และ เข้าใจความต้องการ และ ความรู้สึก ของผู้ใช้งานหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ได้ มิติความสามารถพัฒนาแนวทางแก้ไขได้อย่างหลากหลาย ข้อคำถาม อาทิเช่น เมื่อท่านเข้าใจถึงปัญหา ท่านสามารถที่จะเข้าถึงข้อมูลที่หลากหลาย เพื่อหาวิธีการแก้ปัญหา เช่น จากการประสานงานขอความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญในด้านนั้น ๆ ขององค์กรหรือสืบค้นจากแหล่งข้อมูลภายนอก และมิติความสามารถพัฒนานวัตกรรมนำไปสู่เชิงพาณิชย์ได้จริง ข้อคำถาม อาทิเช่น ท่านสามารถนำแนวทางการคิดในการแก้ปัญหา มาทำเป็นแบบจำลองหรือแบบทดลองได้จริง จำนวนมิติละ 3 ข้อ ซึ่งคำถามจะมีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า ระหว่าง 1-5 ระดับ ซึ่งผู้วิจัยพัฒนาแบบวัดมาจาก อ้างอิงนิยามองค์ประกอบขั้นตอนการคิดเชิงออกแบบ ตามแนวความคิดทฤษฎี ของสถาบัน D. School (2004) และสถาบัน Design Council (n.d.) และ Han (2022)

ส่วนที่ 5 แบบวัดปัจจัยทางจิตวิทยาการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีจำนวนทั้งสิ้น 22 ข้อ ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือบารมีจำนวน 5 ข้อ ข้อคำถาม อาทิเช่น ผู้บริหาร

แผนกของท่านเป็นแบบอย่างให้พนักงานในด้านทุ่มเท และเสียสละในการปฏิบัติงาน ด้านการสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานจำนวน 5 ข้อ ข้อคำถาม อาทิเช่น ผู้บริหารแผนกของท่าน ทำให้พนักงานมองเห็นเป้าหมายในการพัฒนาองค์การร่วมกัน ด้านการกระตุ้นทางปัญญาจำนวน 6 ข้อ ข้อคำถาม อาทิเช่น ผู้บริหารแผนกของท่าน มีการกระตุ้นพนักงานให้คิดหาแนวทางใหม่ๆ ในการแก้ปัญหาด้วยตนเอง และด้านการคำนึงถึง จำนวน 6 ข้อ ข้อคำถาม อาทิเช่น ผู้บริหารแผนกของท่าน เป็นที่เลื่อมใสและเป็นที่ยอมรับจากพนักงานในการปฏิบัติงาน ซึ่งคำถามแบบวัดปัจจัยทางจิตวิทยา จะมีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า (Ranging scale) ระหว่าง 1-5 ระดับ โดยผู้วิจัยพัฒนาแบบวัดอ้างอิงตามแนวคิดนิยามองค์ประกอบแต่ละด้านของการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดทฤษฎีนิยามของ Bass and Avolio (1994)

3. การหาคุณภาพของแบบวัด

1. ผู้วิจัยนำแบบวัดเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญด้านธุรกิจจำนวน 1 ท่าน ผู้เชี่ยวชาญด้านวิจัยจำนวน 1 ท่าน และผู้เชี่ยวชาญด้านจิตวิทยาจำนวน 1 ท่าน เพื่อประเมินตรวจสอบหาความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ซึ่งพบว่าแบบวัดทุกข้อมีค่า 1.00 แสดงว่าแบบวัดมีเนื้อหาสาระที่ถูกต้อง ครบคลุมและครบถ้วนอยู่ในระดับสูงมาก

2. เมื่อผ่านการตรวจสอบหาความตรงเชิงเนื้อหาแล้ว ผู้วิจัยได้นำแบบวัดไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวแทนตัวอย่างประชากรพนักงานระดับปฏิบัติการของโรงงาน UNITOP จำนวน 30 คน (โรงงานในเครือของโรงงาน EIC) เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item total correlation) พบว่าแต่ละปัจจัยมีค่าดังนี้ ปัจจัยพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานของพนักงาน โดยรวมมีค่าเท่ากับ 0.84 ปัจจัยทางจิตวิทยา ได้แก่ ปัจจัยการรับรู้ความสามารถแห่งตนโดยรวมมีค่าเท่ากับ 0.86 ปัจจัยการคิดเชิงออกแบบ โดยรวมมีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.91 ปัจจัยการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยรวมมีค่าเท่ากับ 0.82

3. การหาค่าความเที่ยง (Reliability) ของแบบวัด ผู้วิจัยนำแบบวัดที่ได้จากการเก็บข้อมูลมาหาลงในโปรแกรมคอมพิวเตอร์ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ซึ่งพบว่าแต่ละปัจจัยมีค่าดังนี้ ปัจจัยพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานของพนักงาน โดยรวมมีค่าเท่ากับ 0.719 ปัจจัยทางจิตวิทยา ได้แก่ ปัจจัยการรับรู้ความสามารถแห่งตนโดยรวมมีค่าเท่ากับ 0.781 ปัจจัยการคิดเชิงออกแบบ โดยรวมมีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.770 ปัจจัยการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยรวมมีค่าเท่ากับ 0.789

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ผลแบ่งเป็น 5 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างพนักงาน จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงาน ด้วยการหาค่าสถิติค่าร้อยละ (Percentage) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการโรงงาน EIC ด้วยการหาค่าสถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) โดยมีเกณฑ์การแปลผลความกว้างของอันตรภาค (Range)

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับปัจจัยทางจิตวิทยา ได้แก่ ระดับการรับรู้ความสามารถแห่งตน ระดับการคิดเชิงออกแบบ ของกลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการ ระดับการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารองค์กร โรงงาน EIC ด้วยการหาค่าสถิติค่าเฉลี่ย (mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) โดยมีเกณฑ์การแปลผลความกว้างของอันตรภาค (range)

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ทดสอบสมมุติฐานที่ 1 ที่ว่า ปัจจัยทางจิตวิทยาได้แก่ ปัจจัยการรับรู้ความสามารถแห่งตน ปัจจัยการคิดเชิงอกแบบ ของพนักงานระดับปฏิบัติการ และปัจจัยการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงาน EIC ด้วยการหาค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment coefficient)

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ทดสอบสมมุติฐานที่ 2 ที่ว่า ปัจจัยทางจิตวิทยาได้แก่ ปัจจัยการรับรู้ความสามารถแห่งตน ปัจจัยการคิดเชิงอกแบบ ของพนักงานระดับปฏิบัติการ และปัจจัยการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงาน EIC ด้วยการวิเคราะห์ค่าสถิติสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis)

ผลการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. พนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงาน EIC มีระดับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($\bar{X} = 4.63$, S.D = 0.30)

2. วิเคราะห์ระดับปัจจัยทางจิตวิทยาสามารถสรุป ได้แก่

2.1 พนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงาน EIC มีระดับปัจจัยทางจิตวิทยา การรับรู้ความสามารถแห่งตนอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($\bar{X} = 3.81$, S.D = 0.27)

2.2 พนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงาน EIC มีระดับปัจจัยทางจิตวิทยา การคิดเชิงอกแบบ โดยภาพรวม อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($\bar{X} = 4.00$, S.D = 0.30)

2.3 ผู้บริหารว่ามีระดับการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในภาพรวม อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 5.41$, S.D = 0.15) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลอยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{X} = 6.54$, S.D = 0.21) รองลงมาคือด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือบารมีอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 5.82$, S.D = 0.15) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($\bar{X} = 4.76$, S.D = 0.27) และด้านการสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($\bar{X} = 4.50$, S.D = 0.28) ตามลำดับ

3. การวิเคราะห์ทดสอบสมมุติฐานที่ 1 ที่ว่า ปัจจัยทางจิตวิทยาได้แก่ ปัจจัยการรับรู้ความสามารถแห่งตน ปัจจัยการคิดเชิงอกแบบ ของพนักงานระดับปฏิบัติการ และปัจจัยการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงาน EIC ด้วยการวิเคราะห์ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment coefficient) ซึ่งสามารถสรุปผลได้ดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยทางจิตวิทยาและพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน

ตัวแปร	การคิดเชิงอกแบบ	การรับรู้ความสามารถแห่งตน	การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือบารมี	การสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน	ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน
พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน	.449*	.558*	-.066	.369*	.626*	.012	1.00

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05

จากตาราง พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน การคิดเชิงออกแบบ ($r=.449$) การรับรู้ความสามารถแห่งตน ($r=.558$) การสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน ($r=.369$) และการกระตุ้นทางปัญญาของผู้บริหารองค์กร ($r=.626$) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานของพนักงานโรงงาน EIC อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. การวิเคราะห์ทดสอบสมมุติฐานที่ 2 ที่ว่า ปัจจัยทางจิตวิทยาได้แก่ การรับรู้ความสามารถแห่งตน การคิดเชิงออกแบบ ของพนักงานระดับปฏิบัติการ และการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงาน EIC ด้วยการวิเคราะห์ค่าสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ซึ่งสามารถสรุปผลได้ดังนี้ ได้ผลดังนี้

ตารางที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ปัจจัยทางจิตวิทยา	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	1.198	.370		3.236	.002
การรับรู้ความสามารถแห่งตน (X2)	.210	.024	.472	8.800	.000
การคิดเชิงออกแบบ (X1)	.073	.021	.185	3.525	.001
การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน (X4)	.068	.034	.155	2.152	.033
การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X5)	.283	.042	.483	6.724	.000

R=.642, R²=.488, R² Adj=.493, SE_{est} =.088

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01

จากตาราง พบว่า ปัจจัยทางจิตวิทยาที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 ตัว คือ การรับรู้ความสามารถแห่งตน (X2) การคิดเชิงออกแบบของพนักงานระดับปฏิบัติการ (X1) และการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X5) ส่วนการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน (X4) ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณมีค่า .642 และกำลังสองของค่าสหสัมพันธ์พหุคูณมีค่า .488 แสดงว่าตัวแปรทางจิตวิทยาทั้งหมดร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานได้ร้อยละ 48.8 โดยเมื่อพิจารณารายชื่อพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงาน EIC เรียงลำดับมากที่สุด ได้แก่ การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญาของผู้บริหารองค์กร (มีค่า Beta เท่ากับ 0.483) รองมาได้แก่ การรับรู้ความสามารถแห่งตนของพนักงานระดับปฏิบัติการ (มีค่า Beta เท่ากับ 0.472) ปัจจัยการคิดเชิงออกแบบของพนักงานระดับปฏิบัติการ (มีค่า Beta เท่ากับ 0.185) และ ปัจจัยการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน ของผู้บริหารองค์กร (มีค่า Beta เท่ากับ 0.155) ตามลำดับ

อภิปรายผล

การวิจัยในครั้งนี้ สรุปได้ว่า การคิดเชิงออกแบบ การรับรู้ความสามารถแห่งตน การสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน และการกระตุ้นทางปัญญาของผู้บริหารองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานของพนักงานโรงงาน EIC อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ปัจจัยทางจิตวิทยาการเป็นผู้นำ

การเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือบารมี ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลของผู้บริหารองค์กร ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงาน EIC ซึ่งสามารถอภิปรายตามสมมุติฐานแต่ละปัจจัยทางจิตวิทยา ได้ดังนี้

1. ปัจจัยทางจิตวิทยาการคิดเชิงออกแบบ มีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงาน EIC หมายความว่า ยิ่งพนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงาน EIC มี การคิดเชิงออกแบบมากขึ้นเท่าไร พนักงานผู้นั้นก็จะยิ่งมีพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานมากขึ้นเท่านั้น เนื่องจากการคิดเชิงออกแบบเป็นกระบวนการที่ช่วยให้บุคคลสามารถแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์อย่างเป็นระบบ โดยเริ่มจากการทำความเข้าใจปัญหาการวิเคราะห์ปัญหา การระดมความคิดและจินตนาการร่วมกัน และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันเพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหาผสมผสานองค์ความรู้ในการแก้ปัญหาร่วมกัน จนถึงการสร้างต้นแบบนวัตกรรมและนำไปทดลองใช้จริง จึงทำให้พนักงานก่อเกิดแรงบันดาลใจในการตั้งศักยภาพภายในของแต่ละคนออกมาอย่างสูงสุด เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมอย่างไร้ขีดจำกัดให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ มีอิทธิพลทำให้พนักงานผู้นั้นมุ่งมั่นมากขึ้น และกล้าที่จะรับความเสี่ยงที่จะสร้างสรรค์นวัตกรรมมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญมาศ คำณะ และ คณะ (2563) ที่กล่าวว่ายิ่งทำให้พนักงานมีทักษะคิดสร้างสรรค์ผลงาน ยิ่งทำให้พนักงานมีพฤติกรรมนวัตกรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยนันต์ คล้ายจันทร์ และ ประทุมทอง ไตรรัตน์ (2564) นอกจากนี้ผลวิจัยพบว่าปัจจัยการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือมีบารมี และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลของผู้บริหารองค์กรไม่มีความสัมพันธ์และไม่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงาน EIC คาดว่าเนื่องจากสภาพการทำงานของโรงงาน EIC ในปัจจุบัน ที่ผู้บริหารของโรงงาน EIC มีมาตรฐานด้านพฤติกรรมในศีลธรรมและน่าเชื่อถือว่าจะทำในสิ่งที่ถูกต้องอยู่ในระดับสูง (ภาวะพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี) และผู้บริหารทำหน้าที่เป็นผู้ให้คำปรึกษาและมอบหมายงานสร้างสรรค์นวัตกรรมให้ผู้ตามความสามารถเฉพาะบุคคล (ภาวะพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล) จนทำให้พนักงานรู้สึกคล้อยตามที่จะปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บริหาร อย่างไม่มีข้อกังขา ซึ่งอาจเป็นเพราะว่าพนักงานเชื่อถือผู้บริหาร จึงคุ้นชินกับการปฏิบัติตามคำสั่งผู้บริหารอย่างไม่มีข้อโต้แย้ง และรอผู้บริหารมอบหมายงานให้แต่ละบุคคลปฏิบัติ จึงยังไม่ค่อยมีการเชิงรุกในการสร้างคิดค้นนวัตกรรม ด้วยตัวพนักงานเองมากนัก ซึ่งสอดคล้องกับข้อค้นพบในงานวิจัยของสาธิต สุวรรณโสภณ และวงศ์ธีรา สุวรรณิน (2564)

2. ปัจจัยทางจิตวิทยาการรับรู้ความสามารถแห่งตนของพนักงานระดับปฏิบัติการมีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงาน EIC หมายความว่า ยิ่งพนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงาน EIC มีการรับรู้ความสามารถแห่งตนมากเท่าไร พนักงานผู้นั้นก็จะยิ่งมีพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานมากขึ้นเท่านั้นเนื่องจากพนักงานที่มีการรับรู้ความสามารถแห่งตนในระดับสูง จะเชื่อว่าตนเองสามารถประสบความสำเร็จได้ในสิ่งตนเองมุ่งมานะ จึงจดจ่อต่อสิ่งที่ทำ และพยายามที่จะพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพทั้งด้านแนวความคิดใหม่ ผลิตภัณฑ์ใหม่ หรือกระบวนการทำงานของตนอยู่เสมอ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย เกษสุดา บุณศศักดิ์สถิตย์ (2562) อริสา สำรอง และสมรรถพงศ์ ขจรณณ (2564) และงานวิจัยของ วรณพงค์ บุญศิริธรรมชัย และชาญชัย ผลถ่านุกิตติถาวร (2562) ที่พบว่าพนักงานที่มีความเชื่อมั่นว่าตนสามารถสร้างประดิษฐ์นวัตกรรมให้เกิดขึ้นได้จริง และเป็นที่ยอมรับของสากลจะมั่นใจที่จะคิดสร้างสรรค์ประดิษฐ์นวัตกรรมใหม่ ๆ ออกมาอยู่เสมอ

3. ปัจจัยทางจิตวิทยาการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการกระตุ้นทางปัญญาของผู้บริหารองค์กร มีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลในทางบวกต่อการที่พนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงาน EIC

หรือนั้น กล่าวได้อีกนัยหนึ่งได้ว่ายิ่งผู้บริหารองค์กรมีการกระตุ้น จูงใจให้พนักงานเกิดอารมณ์ความรู้สึกความคาดหวังที่สูงขึ้นในการเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างนวัตกรรมมากขึ้น (การสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน) และผู้บริหารมีการกระตุ้นผู้ตามให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ และทำหายความเชื่อค่านิยมของทั้งผู้ตามผู้นำ และองค์กร นำไปสู่การพัฒนาองค์กรในทางที่ดีขึ้น (ด้านกระตุ้นทางปัญญา) ก็ยิ่งทำให้ พนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงาน EIC ก็จะมีพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานมากขึ้นเท่านั้น ดังนั้น เพื่อให้พนักงานออกจากกรอบการทำงานเดิม ๆ ผู้บริหารจึงควรสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการกระตุ้นทางปัญญาให้กับพนักงานในการทำงานสร้างนวัตกรรม มีพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม เนื่องจากพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมเป็นพฤติกรรมเชิงรุกที่ต้องเน้นการค้นหาโอกาส จึงต้องอาศัยผู้นำที่มีภาวะเปลี่ยนแปลงที่จะมาเปลี่ยนแปลงในตัวผู้ตามให้มีความพยายามความคาดหวังที่จะพัฒนาความสามารถและศักยภาพของเดิม ด้วยการกระตุ้นให้ผู้ตามดึงเอาความรู้ความสามารถที่ซ่อนเร้นอยู่ในตัวของผู้ตาม ออกมาเป็นรูปธรรม ซึ่งอาจเป็นการตั้งคำถามกับคติ ความเชื่อ ในแนวทางและวิธีการปฏิบัติงานเดิมของพนักงาน เพื่อให้ผู้ตามแสดงความคิดเห็นในมุมมองวิธีการใหม่ๆที่แตกต่างจากผู้นำเดิมและประสบการณ์เดิมของผู้ตามเอง และ การสร้างแรงบันดาลใจให้กับพนักงานให้เข้าใจถึงคุณค่าประโยชน์ในการสร้างสรรค์นวัตกรรมต่าง ๆ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ก้องภพ ชันติพงศ์พันธุ์ (2561) และงานวิจัยของ นิตยา ถนอมศักดิ์ศรี และคณะ (2562)

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลวิจัยไปใช้

เพื่อให้พนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงาน EIC มีพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน อยู่ในระดับที่สูงขึ้น ผู้วิจัยขอเสนอแนะแนวทางปฏิบัติ 3 ประการ ดังต่อไปนี้

1.1 ควรส่งเสริมให้พนักงานมีการรับรู้ความสามารถแห่งตน ในระดับสูงมากขึ้น (ซึ่งสภาพปัจจุบันพนักงานมีระดับปัจจัยการรับรู้ความสามารถแห่งตนอยู่ในระดับค่อนข้างสูง) อาจด้วยการประยุกต์ใช้ การส่งเสริมการรับรู้ความสามารถแห่งตน ตามแนวทางทฤษฎีของ Bandura (1988) ซึ่งมี 4 วิธีดังนี้ การส่งเสริมให้พนักงานเชื่อมั่นในมากขึ้นกว่าเดิมว่าตนสามารถคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมและทำงานสร้างสรรค์ได้ประสบความสำเร็จได้ โดยอาจให้พนักงานนึกถึงความสำเร็จของตนเองในความสำเร็จในอดีต การใช้ตัวแบบช่วยเนื่องจากปกติบุคคลจะแสดงพฤติกรรมใด ๆ จะสังเกตจากประสบการณ์ของผู้อื่นที่อยู่ในสถานการณ์ที่ใกล้เคียงกันแล้วประเมินว่าตนเองก็สามารถประสบความสำเร็จเช่นเดียวกับตัวแบบจึงมีการจดจำเลียนแบบพฤติกรรมนั้น ๆ การใช้คำพูดชักชวนให้พนักงานมั่นใจว่าสามารถที่จะประสบความสำเร็จได้ และการกระตุ้นเสริมแรงด้วยการเสริมแรงสภาวะทางสรีระทางอารมณ์ ให้พนักงานมุ่งมั่นที่จะดึงศักยภาพของตนมาใช้กับงานอย่างเต็มกำลัง

1.2 ควรส่งเสริมให้พนักงาน มีการคิดเชิงออกแบบ ในระดับสูงมากขึ้น (ซึ่งสภาพการณ์ปัจจุบันพนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงาน EIC มีระดับการคิดเชิงออกแบบโดยรวม อยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานมีการคิดเชิงออกแบบในมิติการเข้าใจปัญหาอย่างลึกซึ้งและระบุปัญหาประเด็นในการแก้ปัญหาได้ อยู่ในระดับระดับเชี่ยวชาญ แต่มีในมิติความสามารถพัฒนาแนวทางแก้ไขได้อย่างหลากหลายอยู่ในระดับระดับปานกลาง และในมิติความสามารถพัฒนานวัตกรรมนำไปสู่เชิงพาณิชย์ได้จริงอยู่ในระดับค่อนข้างสูง) อาจด้วยการสนับสนุนส่งเสริมเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถนำปัญหาที่ตนเองเข้าใจปัญหาอย่างลึกซึ้งในประเด็นปัญหา มาระดมความคิดกับผู้เชี่ยวชาญด้านต่าง ๆ ในองค์กร จนได้เป็นแนวทางการแก้ปัญหาสร้างสรรค์หลากหลาย จากนั้นก็เปิดโอกาสให้พนักงานทดลองพัฒนานวัตกรรมมากขึ้น เพื่อนำไปใช้จริงสู่นวัตกรรมเชิงพาณิชย์

1.3 ผู้บริหารควรมีความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน ในระดับสูงมากขึ้น (ซึ่งสภาพการณ์ปัจจุบัน ผู้บริหารโรงงานมีการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง) อาจด้วยการกระตุ้นทางปัญญาด้วยการท้าทาย ความเชื่อค่านิยมเดิมของพนักงาน ให้คิดสร้างสรรค์นวัตกรรมและพัฒนา นวัตกรรมใหม่ ๆ มากขึ้น รวมทั้ง ผู้บริหารควรเพิ่มการสร้างแรงบันดาลใจ ให้พนักงานรู้สึกมีพันธกรณีกับการเป็นส่วนหนึ่งของการมีวิสัยทัศน์องค์กรที่ว่า โรงงาน EIC จะให้สำคัญกับการมุ่งมั่นสร้างสรรค์และพัฒนา นวัตกรรม ตราสินค้า EIC ให้เป็นที่ยอมรับของตลาดอุตสาหกรรม อิเล็กทรอนิกส์สากลโลก ดังสโลแกน EIC Quality Diodes Behind Every Great System

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่าตัวแปรทำนายที่เลือกมาศึกษา สามารถรวมทำนายได้ร้อยละ 49.3 ฉะนั้นควรทำการศึกษาวิจัยโดยพิจารณาเพิ่มตัวแปรทำนายอื่นเพื่อให้ได้ผลทำนายที่สูงขึ้น

2.2 การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงแบบวัดปริมาณ ดังนั้นการวิจัยในครั้งต่อไปหากต้องการข้อมูลที่ลึกซึ้งและมีความแม่นยำมากขึ้น ควรศึกษาวิจัยโดยใช้เครื่องมือการวิจัยอย่างอื่นเพิ่มเติม เช่นศึกษาวิจัยโดยสร้างพัฒนาเครื่องมือเป็นโปรแกรมการทดลอง ปัจจัยทางจิตวิทยา การรับรู้ความสามารถแห่งตน การคิดเชิงออกแบบ การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่ส่งเสริมให้พนักงานมีพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานมากขึ้นต่อไป หรือมีการศึกษาเชิงคุณภาพประกอบเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเพิ่มขึ้น

เอกสารอ้างอิง

ก้องภพ ชันติพงศ์พันธ์. (2561). อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและองค์การแห่งความยั่งยืนต่อ พฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม: กรณีศึกษาพนักงานของบริษัท ในกลุ่มสมบูรณ.

วารสารเครือข่ายส่งเสริมการวิจัยทางมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 1(3), 45-57.

<https://so06.tci-thaijo.org/index.php/hsrnj/article/view/252454/170422>

เกษสุดา บุรณศักดิ์สถิตย์. (2562). พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์. *วารสาร Veridian E-Journal, Silpakorn University Humanities, Social Sciences and Arts*, 12(6), 138-152.

<https://he02.tci-thaijo.org/index.php/Veridian-E-Journal/article/view/201451/153409>

ชนาธิป เอกศิริ และ ธรรมวิมล สุขเสริม. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของ

พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร: กรณีศึกษาสำนักงาน ธ.ก.ส. จังหวัด อุบลราชธานี. *วารสารบัณฑิตวิทยาลัยพิษณุพนธ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี*. 10(1), 1-8.

<https://graduate.ubru.ac.th/ubru-journal/assets/onlinefile/1436245003.pdf>

นิตยา ถนอมศักดิ์ศรี, เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย, และ นฤมล ปทุมรักษ์. (2562). ภาวะผู้นำและนวัตกรรมใน องค์กรภาครัฐ: การทบทวนอย่างเป็นระบบ. *วารสารวิจัยสุขภาพและการพยาบาล*, 35(3), 171-184.

<https://he01.tci-thaijo.org/index.php/bcnbangkok/article/view/239775/163525>

ปิยนันต์ คล้ายจันทร์ และ ประทุมทอง ไตรรัตน์. (2564). รูปแบบการเสริมสร้างความเป็นนวัตกรรมสำหรับ หลักสูตรระดับปริญญาตรีของมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย.

วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ. 6(8), 236-252.

<https://so04.tci-thaijo.org/index.php/JSBA/article/view/253171>

- เพ็ญมาศ คำธนะ, นงนุช วงศ์สว่าง, กมลพร แพทย์ชีพ, และ บริญญฎาภรณ์ ธนะบุญปวง. (2563). การพัฒนาหลักสูตรการคิดเชิงออกแบบเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนวัตกรรมของนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ราชบุรี. *วารสารสิทธิมนุษยชน*, 21(2), 103-117. <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/jsr/article/view/242069/165419>
- วรัญพงศ์ บุญศิริธรรมชัย และ ชาญชัย ผลธนาภูมิตถาวร. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของผู้มาขอรับสิทธิบัตรและอนุสิทธิบัตร. *วารสารการจัดการสมัยใหม่*, 17(2), 49-63. <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/stou-sms-pr/article/view/212437/162457>
- วรรณมา ยงพิศาลภพ. (2564). แนวโน้มธุรกิจ/อุตสาหกรรม ปี 2564-2566: อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์. สถาบันวิจัยธนาคารกรุงศรี. [ออนไลน์]. <https://www.krungsri.com/th/research/industry/industry-outlook/hi-tech-industries/electronics/io/io-Electronics-21>
- สาธิต สุวรรณโสภะ และ วงศ์ธีรา สุวรรณิน. (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานบริษัทที่สี่ซึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง*, 4(1): 112-125 <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/ibas/article/view/244931/167996>
- อริสา สำรอง และ สมรรถพงศ์ ขจรมณี. (2564). การรับรู้ความสามารถของตนเองความคิดสร้างสรรค์แบบนวัตกรรมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสาขาวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏแห่งหนึ่ง. *วารสารเครือข่ายส่งเสริมการวิจัยทางมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 4(3), 1-15.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191–215. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191>
- Bandura, A. (1988). Self-regulation of motivation and action through goal systems. In: Hamilton, V., Bower, G.H., Frijda, N.H. (eds) *cognitive perspectives on emotion and motivation*. NATO ASI series, vol 44. springer. https://doi.org/10.1007/978-94-009-2792-6_2
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (Eds.). (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Sage Publications, Inc.
- D. School, S. (2009). *Design Thinking Bootcamp Bootleg*. Stanford University Institute of Design. <https://dschool.stanford.edu/resources/the-bootcamp-bootleg>
- Design Council. (n.d.). The Double Diamond: A universally accepted depiction of the design process. Design council. <https://www.designcouncil.org.uk/our-resources/the-double-diamond/>
- Han, E. (2022). 5 examples of design thinking in business. Harvard Business School. <https://online.hbs.edu/blog/post/design-thinking-examples>.
- Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behavior. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(3), 287–302. <https://doi.org/10.1348/096317900167038>
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610. <https://doi.org/10.1177/001316447003000308>
-