

Factors Affecting Self-efficacy and Innovative Work Behavior: A Case Study of the Office of the Permanent Secretary, Ministry of Energy

Lalitivadee Pumboonrit^{1*} and Pornlapas Suwannarat²

¹ Master Student, Master of Business Administration, Kasetsart Business School, Kasetsart University, Thailand

² Associate Professor, Kasetsart Business School, Kasetsart University, Thailand

* Corresponding author. E-mail lalitivadee.pu@ku.th

ABSTRACT

The purpose of this study was to examine the factors affecting self-efficacy and innovative work behavior, with a specific focus on mastery experiences, open-mindedness, job rotation, and social persuasion as antecedent variables. Additionally, this study investigated the mediating role of self-efficacy in the relationship between these antecedents and innovative work behavior. The research methodology was a quantitative research with survey method using questionnaires for data collection. The sample consisted of 230 government officers holding general positions and knowledge worker positions at the Office of the Permanent Secretary, Ministry of Energy. Descriptive statistics, including frequency, percentage, mean, and standard deviation, were used for data analysis. Due to hypothesis testing, partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) was used as inferential statistics. The research results indicated that mastery experiences, open-mindedness, and social persuasion had a significant positive impact on self-efficacy. Moreover, self-efficacy exhibited a statistically significant impact on innovative work behavior at the 0.01 level of significance. However, job rotation had an insignificant impact on self-efficacy at the significance level of 0.05. Furthermore, self-efficacy acted as a mediator in the relationship between antecedent variables and innovative work behavior at the 0.01 significance level. The findings of this study can be applied to foster innovative work behavior within organizations, enabling employees to work more efficiently and sustainably achieve the organizations' objectives.

Keywords: Self-efficacy, Innovative Work Behavior, Ministry of Energy

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองและพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรม ในการทำงาน: กรณีศึกษาสำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน

ลลิตวดี พุ่มบุญฤทธิ์^{1*} และ พรลภัส สุวรรณรัตน์²

¹ นิติศาสตรบัณฑิตปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ประเทศไทย

² รองศาสตราจารย์ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ประเทศไทย

* Corresponding author. E-mail lalitvadee.pu@ku.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองและพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน โดยปัจจัยนำ ได้แก่ การเรียนรู้จากประสบการณ์ความสำเร็จของตนเอง การเปิดกว้างทางความคิด การหมุนเวียนงาน และการชักจูงทางสังคม ตลอดจนศึกษาบทบาทเชิงตัวแปรคั่นกลางของการรับรู้ความสามารถของตนเองในความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำดังกล่าวกับพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน การวิจัยเรื่องนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ ใช้วิธีการสำรวจโดยมีแบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการ ประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ สำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน จำนวน 230 คน สถิติเชิงพรรณนาที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเชิงอนุมานที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานคือ การวิเคราะห์ในรูปแบบของโมเดลสมการโครงสร้างแบบกำลังสองน้อยที่สุดบางส่วน ผลการวิจัยพบว่า การเรียนรู้จากประสบการณ์ความสำเร็จของตนเอง การเปิดกว้างทางความคิด และการชักจูงทางสังคม มีผลกระทบต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง อีกทั้งการรับรู้ความสามารถของตนเองมีผลกระทบต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ขณะที่การหมุนเวียนงานมีผลกระทบต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ การรับรู้ความสามารถของตนเองยังทำหน้าที่เป็นตัวแปรคั่นกลางในความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรนำ ที่มีต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 การศึกษาครั้งนี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการส่งเสริมพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในองค์กร เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: การรับรู้ความสามารถของตนเอง, พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน, กระทรวงพลังงาน

© 2025 JSSP: Journal of Social Science Panyapat

บทนำ

ในโลกปัจจุบัน องค์กรต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งในด้านเศรษฐกิจ เทคโนโลยี และสังคม การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ได้เน้นย้ำถึงความไม่แน่นอนและความเปราะบางของระบบเศรษฐกิจและการบริหารจัดการองค์กร นอกจากนี้ โลกที่เข้าสู่ยุค BANI ซึ่งประกอบด้วย 4 ลักษณะสำคัญ ได้แก่ Brittle (เปราะบาง) Anxious (วิตกกังวล) Nonlinear (ไม่เป็นเส้นตรง) และ Incomprehensible (เข้าใจยาก) ได้สร้างความท้าทายใหม่ๆ ให้กับองค์กรในทุกภาคส่วน การปรับตัวและสร้างสรรค์นวัตกรรมจึงกลายเป็นกลยุทธ์สำคัญที่ช่วยให้องค์กรสามารถแข่งขันและดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Amabile et al., 1996; Baregheh et al., 2009)

ในภาคส่วนของหน่วยงานราชการ การปรับตัวและการสร้างนวัตกรรมถือเป็นปัจจัยสำคัญในการเสริมสร้างศักยภาพและขับเคลื่อนองค์กรให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และแนวทางพัฒนาระบบราชการไทยสู่ระบบราชการ 4.0 (PMQA 4.0) หน่วยงานภาครัฐจำเป็นต้องปรับตัวให้สามารถบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทันสมัย และส่งเสริมให้บุคลากรมีพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน (Innovative Work Behavior) นำไปสู่การมุ่งคิดค้น พัฒนา และนำเสนอแนวคิดที่แปลกใหม่ และลงมือทำเพื่อสร้างสรรค์สิ่ง

ใหม่ ๆ เพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงาน ผลผลิต หรือบริการขององค์กร นอกเหนือจากการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่สูงขึ้น สามารถลดต้นทุน เพิ่มรายได้ และสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันให้กับองค์กรในระยะยาว (Janssen, 2000; Axtell et al., 2000)

หนึ่งในปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานเป็นอย่างยิ่งคือ การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-efficacy) ซึ่งหมายถึงความเชื่อมั่นของบุคคลว่าตนเองสามารถจัดการและดำเนินงานได้สำเร็จ แม้ว่าจะต้องเผชิญกับอุปสรรค (Bandura, 1997) โดยปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง ได้แก่ การเรียนรู้จากประสบการณ์ความสำเร็จของตนเอง (Mastery Experiences) (Bandura, 1977) การส่งเสริมให้มีการเปิดกว้างทางความคิด (Open-mindedness) มีทัศนคติเชิงบวกในการเปิดรับฟังความคิดเห็น ยอมรับข้อผิดพลาด และพร้อมที่จะเรียนรู้และพัฒนาอยู่เสมอ (Dweck, 2006) การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) เปิดโอกาสให้บุคลากรได้สัมผัสกับงานที่หลากหลาย เพื่อเพิ่มพูนทักษะ ประสบการณ์ และมุมมอง (Noe, 1986) รวมถึงการชักจูงทางสังคม (Social Persuasion) โดยผ่านกระบวนการให้คำแนะนำ การให้ข้อมูลย้อนกลับเชิงสร้างสรรค์ และการสนับสนุนจากบุคคลรอบข้าง เช่น ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือบุคคลต้นแบบ (Dinther et al., 2011) ซึ่งแต่ละปัจจัยมีบทบาทในการส่งเสริมความมั่นใจและความสามารถในการบรรลุเป้าหมายของบุคคลในบริบทการทำงาน

ในช่วงไม่กี่ปีที่ผ่านมา งานวิจัยได้ให้ความสนใจกับความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองกับพฤติกรรมกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน (Hu, 2023; Newman et al., 2018) และศึกษาปัจจัยเชิงบริบทที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาการรับรู้ความสามารถ (Kampkötter et al., 2018; Odira, 2022; Won et al., 2017) อย่างไรก็ตาม การศึกษาในบริบทขององค์กรภาครัฐในประเทศไทยยังมีจำนวนจำกัด โดยเฉพาะสำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายด้านพลังงานท่ามกลางความท้าทายจากการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและการบริหารจัดการภาครัฐ ดังนั้น บทความนี้จึงมุ่งศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อรับรู้ความสามารถและพฤติกรรมกรรมการสร้างนวัตกรรมของข้าราชการในหน่วยงานนี้ เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการปรับตัวและขับเคลื่อนองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่ซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งผลการศึกษาก็จะเป็นข้อมูลสำคัญในการกำหนดนโยบายและแนวทางการปฏิบัติในการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มศักยภาพเชิงนวัตกรรมในองค์กร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาผลกระทบของการเรียนรู้จากประสบการณ์ความสำเร็จของตนเอง การเปิดกว้างทางความคิด การหมุนเวียนงาน และการชักจูงทางสังคม ที่มีต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง
2. เพื่อศึกษาผลกระทบของการรับรู้ความสามารถของตนเองที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน
3. เพื่อศึกษาบทบาทของการรับรู้ความสามารถของตนเองในฐานะตัวแปรต้นกลาง ระหว่างปัจจัยนำเข้าแต่ละด้านกับพฤติกรรมกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการ ประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ สำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน จำนวน 510 คน (สำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน, 2567) การเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ซึ่งเหมาะสมกับงานวิจัยที่มีจุดมุ่งหมายเฉพาะและต้องการกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณลักษณะสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา โดยกำหนดกลุ่มเป้าหมายเป็นข้าราชการประจำที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการดำเนินงานและผลักดันภารกิจของหน่วยงานในทุกระดับ ประกอบด้วยทั้งเพศชาย หญิง และเพศทางเลือก มีช่วงอายุระหว่าง ต่ำกว่า 26 ปี – 56 ปีขึ้นไป ดำรงตำแหน่งในระดับเจ้าหน้าที่และหัวหน้ากลุ่มงาน มีอายุการปฏิบัติราชการภายในหน่วยงานปัจจุบันระหว่าง ต่ำกว่า 5 ปี – 21 ปีขึ้นไป

ขนาดของกลุ่มตัวอย่างกำหนดโดยใช้เกณฑ์สำหรับการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) จากคำแนะนำของ Schreiber et al. (2006) ซึ่งได้กล่าวว่าขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมคือ อัตราส่วน 10 รายต่อตัวแปรบ่งชี้ (Indicator Variable) หรือตัวแปรสังเกตได้ (Observed Variable) และ Marsh & Hau (1999) ที่เสนอว่าขนาดกลุ่มตัวอย่างควรมีอย่างน้อย 100 ราย สำหรับโมเดลการวิเคราะห์ที่มีตัวแปรสังเกตได้ 3 – 4 ตัวแปรต่อองค์ประกอบ โดยงานวิจัยนี้มีตัวแปรสังเกตได้ จำนวนทั้งสิ้น 23 ตัวแปร ดังนั้นจึงคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างดังนี้

$$n = 10 \times k$$

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
 k = จำนวนของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดล

แทนค่าได้ดังนี้

$$n = 10 \times 23$$

$$n = 230 \text{ คน}$$

นอกจากนี้ การเลือกตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาอ้างอิงจากแนวคิดของ Bandura (1997) และการศึกษาของ Newman et al. (2018); Hu (2023) เกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง ในส่วนของพฤติกรรมกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานอ้างอิงตามแนวคิดของ Scott & Bruce (1994); Janssen (2000); Janssen (2004) และงานวิจัยของ Gong et al. (2009); Hsiao et al. (2011) ตลอดจนพิจารณาจากการศึกษาเชิงประจักษ์ เช่น Bandura (1977); Usher & Pajares (2008); Karwowski (2014); Kampkötter et al. (2018); Won et al. (2017) ซึ่งสนับสนุนแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคลิกภาพและปัจจัยเชิงบริบท ที่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสามารถของตนเอง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นตามวัตถุประสงค์การศึกษารอบแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การเก็บข้อมูลดำเนินการในเดือนกุมภาพันธ์ 2568 โดยได้มีหนังสือจากคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อขอความอนุเคราะห์จากสำนักงานปลัดกระทรวงพลังงานในการเข้าเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างได้รับแบบสอบถามออนไลน์ผ่าน Google Forms ทางระบบภายในของหน่วยงาน ซึ่งเป็นการตอบแบบสมัครใจ และข้อมูลทั้งหมดถูกเก็บรักษาเป็นความลับเพื่อวัตถุประสงค์ทางวิชาการเท่านั้น โดยแบบสอบถามประกอบด้วย 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1: แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 2: แบบสอบถามเกี่ยวกับการเรียนรู้จากประสบการณ์ความสำเร็จของตนเอง (Mastery Experiences) จำนวน 4 ข้อ การเปิดกว้างทางความคิด (Open-mindedness) จำนวน 4 ข้อ การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) จำนวน 4 ข้อ และการชักจูงทางสังคม (Social Persuasion) จำนวน 4 ข้อ (ประยุกต์มาจากการศึกษาของ Usher & Pajares (2008); Haiman (1964); Shearman & Levine (2006); Tarus (2014))

ส่วนที่ 3: แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-efficacy) จำนวนทั้งสิ้น 12 ข้อ (ประยุกต์มาจากการศึกษาของ Schyns & Collani (2002)) แบ่งออกเป็น 4 หัวข้อ ประกอบไปด้วย 1) ความสามารถในการจัดการปัญหาและสถานการณ์ 2) ความมุ่งมั่นและความพยายาม 3) ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง 4) ความพร้อมและศักยภาพในการทำงาน

ส่วนที่ 4: แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน (Innovative Work Behavior) จำนวนทั้งสิ้น 9 ข้อ (ประยุกต์มาจากการศึกษาของ Scott & Bruce (1994); Janssen (2000); Janssen (2004)) แบ่งออกเป็น 3 หัวข้อ ประกอบไปด้วย 1) การสร้างความคิด 2) การนำเสนอความคิด 3) การทำให้ความคิดเป็นจริง

ลักษณะแบบสอบถามเป็นชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ซึ่งใช้มาตราวัดแบบลิเคิร์ต (Likert Scale, 1932) 5 ระดับ โดยกำหนดระดับความคิดเห็นดังนี้

ระดับคะแนน 5 หมายความว่า เห็นด้วยมากที่สุด

ระดับคะแนน 4 หมายความว่า เห็นด้วยมาก

ระดับคะแนน 3 หมายความว่า เห็นด้วยปานกลาง

ระดับคะแนน 2 หมายความว่า ไม่เห็นด้วย

ระดับคะแนน 1 หมายความว่า ไม่เห็นด้วยมากที่สุด

ในการทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ มีขั้นตอนดังนี้

1) การทดสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) จากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญในด้านที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยครั้งนี้ โดยการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) เพื่อตรวจสอบความครอบคลุม ความเหมาะสมและความถูกต้องของเนื้อหา

2) การทดสอบแบบสอบถาม (Pre-test) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลเพื่อทดลองใช้กับกลุ่มนำร่อง (Pilot Study) จำนวนทั้งหมด 30 ตัวอย่าง ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มประชากรที่จะศึกษา

3) การหาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (Discriminant Power) จากกลุ่มนำร่อง ด้วยเทคนิค Item-total Correlation โดยค่าอำนาจจำแนก (r) ควรมีค่ามากกว่า 0.40 ซึ่งจะถือว่ามีความสอดคล้องกันระหว่างข้อของแบบสอบถามตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการวัด (Ebel & Frisbie, 1991) และจากการหาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ค่าอำนาจจำแนก (r) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.477 – 0.869

4) การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) จากกลุ่มนำร่อง ด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาด้วยวิธีครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์ครอนบาคแอลฟาจะมีค่าระหว่าง 0 ถึง 1 (Cronbach, 1951) และควรมีค่ามากกว่า 0.7 เพื่อแสดงให้เห็นถึงความมีประสิทธิภาพและน่าเชื่อถือของเครื่องมือในการวิจัย (Nunnally & Bernstein, 1994) และจากผลการทดสอบพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ครอนบาคแอลฟาแต่ละข้อคำถามในแบบสอบถามมีค่ามากกว่า 0.7

5) ความเชื่อใจองค์ประกอบ (Composite Reliability: CR) ประเมินจากค่าความเชื่อมั่นรวมของตัวแปรแฝงควรมีค่ามากกว่า 0.70 (Fornell & Larcker, 1981)

6) ความเที่ยงตรงเชิงเหมือน (Convergent Validity) ประเมินจากค่าความแปรปรวนที่สกัดได้ (Average Variance Explained: AVE) ซึ่งต้องมีค่ามากกว่า 0.50 (Fornell & Larcker, 1981)

3. สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานการวิจัยที่ 1: การเรียนรู้จากประสบการณ์ความสำเร็จของตนเองมีผลกระทบต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง

สมมติฐานการวิจัยที่ 2: การเปิดกว้างทางความคิดมีผลกระทบต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง

สมมติฐานการวิจัยที่ 3: การหมุนเวียนงานมีผลกระทบต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง

สมมติฐานการวิจัยที่ 4: การชักจูงทางสังคมมีผลกระทบต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง

สมมติฐานการวิจัยที่ 5: การรับรู้ความสามารถของตนเองมีผลกระทบต่อการพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน

สมมติฐานการวิจัยที่ 6: การรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างตัวแปรนำ และพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน

6.1 การรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างการเรียนรู้จากประสบการณ์ความสำเร็จของตนเอง และพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน

6.2 การรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างการเปิดกว้างทางความคิด และพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน

6.3 การรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างการหมุนเวียนงาน และพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน

6.4 การรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างการชักจูงทางสังคม และพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถามที่กรอกรายละเอียดอย่างถูกต้องและครบถ้วนสมบูรณ์มาดำเนินการประมวลผลโดยใช้โปรแกรม Statistical Package for the Social Science (SPSS) และโปรแกรม SMART PLS 4.0 ซึ่งเป็นโปรแกรมที่นิยมใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติหรือใช้ในการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการทางสถิติในการวิเคราะห์และทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 ($\alpha = 0.05$) ซึ่งสถิติที่นำมาใช้ในการวิจัย มีดังต่อไปนี้

4.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการบรรยายหรืออธิบายลักษณะของตัวแปร โดยแปลงข้อมูลดิบให้อยู่ในรูปที่เข้าใจได้ง่าย

1) การหาค่าร้อยละ (Percentage) ใช้อธิบายความหมายและดูการกระจายของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยสามารถหาค่าร้อยละจากการเปรียบเทียบอัตราส่วน

2) ค่าเฉลี่ย หรือค่ากลางเลขคณิต (Mean) ค่าที่ใช้เป็นตัวแทนข้อมูล หรือค่าที่แสดงว่าส่วนใหญ่แล้วข้อมูลมีค่าเป็นเท่าใด โดยมีเกณฑ์ในการแปลความหมายดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
4.21 – 5.00	เห็นด้วยมากที่สุด
3.41 – 4.20	เห็นด้วยมาก
2.61 – 3.40	เห็นด้วยปานกลาง
1.81 – 2.60	ไม่เห็นด้วย
1.00 – 1.80	ไม่เห็นด้วยมากที่สุด

3) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อแสดงลักษณะการกระจายของข้อมูล หากข้อมูลมีการกระจายมาก แสดงว่าข้อมูลชุดนั้นประกอบขึ้นด้วยตัวเลขที่มีความแตกต่างกันมาก หากกระจายน้อย แสดงว่าข้อมูลชุดนั้นมีตัวเลขที่ใกล้เคียงกัน หรือมีความแตกต่างกันน้อย ซึ่งจะเป็นข้อมูลที่มีประสิทธิภาพมากกว่า

4) สถิติในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยวิธีครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ค่าแอลฟาครอนบาคเป็นค่าที่เกิดจากค่าเฉลี่ยของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของคำถามทุกคำถาม จะพบว่าค่าแอลฟาครอนบาคจะใช้กับจำนวนข้อคำถาม (k) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของคำถาม ค่าแอลฟาครอนบาคควรจะมากกว่า 0.70 จึงถือว่ามีความน่าเชื่อถือได้

4.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) ใช้ในการสรุปลักษณะจากการศึกษาข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งข้อมูลกลุ่มนี้จะใช้เป็นตัวแทนของประชากรทั้งหมด ตลอดจนกระบวนการต่าง ๆ ที่นำไปสู่การสรุปผลเกี่ยวกับประชากร โดยใช้สถิติเชิงอนุมานในการทดสอบสมมติฐานด้วยวิธีการสร้างโมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) ซึ่งเป็นโมเดลที่เกิดจากการรวมหลักการของสถิติวิเคราะห์เชิงเส้น 2 ประเภท เข้ากันไว้ด้วยกัน ได้แก่ การวิเคราะห์เส้นทางหรือการวิเคราะห์อิทธิพล (Path Analysis) และการวิเคราะห์องค์ประกอบหรือการวิเคราะห์ปัจจัย (Factor Analysis) โดยใช้หลักการของการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ในลักษณะเดียวกันกับการวิเคราะห์ถดถอย (Regression Analysis) ซึ่งส่วนประกอบของโมเดลสมการโครงสร้างจะประกอบไปด้วย 2 โมเดล คือ โมเดลการวัด และโมเดลโครงสร้าง ดังนี้

1) โมเดลการวัด (Measurement Model) เป็นโมเดลที่ระบุความสัมพันธ์เชิงเส้นระหว่างตัวแปรแฝง (Latent Variable) กับตัวแปรสังเกตได้ (Observed Variable) ขั้นตอนการวิเคราะห์ในการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) ตัวแปรที่สังเกตได้ทุกตัวจะมีน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ในทุกองค์ประกอบ แต่ในโมเดลการวัดนั้น ตัวแปรที่สังเกตได้จะมีน้ำหนักในตัวแปรแฝงเฉพาะตัวที่ชี้วัดเท่านั้น ซึ่งควรมีค่ามากกว่าค่าขั้นต่ำที่ 0.50 (Peterson, 2000; Bagozzi & Yi, 2012)

2) โมเดลโครงสร้าง (Structural Model) เป็นโมเดลเชิงสาเหตุ สามารถหาได้ทั้งอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของตัวแปรแฝงที่เป็นตัวแปรภายนอก (Exogenous Variable) ซึ่งถือว่าเป็นตัวแปรอิสระ เนื่องจากไม่มีตัวแปร

ต้นเหตุที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรภายนอกโมเดล กับตัวแปรภายใน (Endogenous Variable) ที่สามารถเป็นได้ทั้งตัวแปร
คันกลาง (Mediating Variable) และตัวแปรตาม (Dependent Variable) ทั้งนี้ การวิเคราะห์เป็นเพียงการยืนยันว่า
ความสัมพันธ์ที่พบจากข้อมูลเชิงประจักษ์จะสอดคล้องกับโมเดลโครงสร้างที่สร้างขึ้นหรือไม่ ซึ่งงานวิจัยนี้จะศึกษาในส่วนของ
โมเดลโครงสร้างเพื่อตรวจสอบอิทธิพลระหว่างตัวแปร

กรอบแนวคิดในการวิจัย

พฤติกรรมกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน หมายถึงพฤติกรรมของบุคคลในการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ รวมถึง
การปรับปรุง เปลี่ยนแปลง และพัฒนา เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่องานและองค์กร โดยพฤติกรรมเหล่านี้เกิดขึ้นภายในบทบาท
หน้าที่ของพนักงานและมุ่งเป้าหมายไปที่การพัฒนาองค์กร (Janssen, 2000; Naowakhoaksorn et al., 2021; 2022)
โดยพฤติกรรมกรรมการสร้างนวัตกรรมถือเป็นรากฐานสำคัญของนวัตกรรม การพัฒนาผลิตภัณฑ์ บริการ และกระบวนการทำงาน
ใหม่ ๆ ช่วยให้องค์กรสามารถปรับตัวและแข่งขันในยุคปัจจุบัน (Scott & Bruce, 1994) อีกทั้งยังเป็นตัวขับเคลื่อนการเติบโต
ขององค์กร การเพิ่มประสิทธิภาพ และความสามารถในการแข่งขันในระยะยาวในยุคเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge-
based Economy) ที่ความรู้และนวัตกรรมเป็นทรัพยากรสำคัญ (OECD & Eurostat, 2005) ประกอบด้วย 3 มิติ ได้แก่
การสร้างความคิด คือกระบวนการเริ่มต้นที่บุคคลรับรู้ถึงปัญหาเกี่ยวกับงานในด้านต่าง ๆ แล้วพัฒนาแนวคิดที่แปลกใหม่และ
มีประโยชน์ หรือวิธีการแก้ปัญหานั้น โดยอาจเป็นความคิดที่คิดค้นขึ้นใหม่หรือนำมาประยุกต์จากภายนอกองค์กร
การนำเสนอความคิด คือกระบวนการนำเสนอแนวคิดต่อผู้มีอำนาจตัดสินใจหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้รับการพิจารณา
สนับสนุน และนำไปปฏิบัติจริงจนนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมที่แท้จริง ซึ่งเป็นขั้นตอนสำคัญในกระบวนการสร้างนวัตกรรมที่
เกิดขึ้นภายหลังจากการสร้างสรรค์แนวคิดใหม่ การทำให้ความคิดเป็นจริง คือกระบวนการนำความคิดมาพัฒนาให้เป็น
รูปธรรม ซึ่งมักอยู่ในรูปแบบของตัวต้นแบบ (Prototype) หรือโมเดล (Model) โดยผู้สร้างนวัตกรรมสามารถเผยแพร่และ
ประยุกต์ใช้นวัตกรรมนั้นจนกลายเป็นสิ่งที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง (Scott & Bruce, 1994; Janssen, 2000;
Janssen, 2004)

ปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคล คือ การรับรู้ความสามารถของตนเอง ซึ่งหมายถึงความเชื่อมั่นและ
ความคาดหวังในศักยภาพของตนเองที่จะจัดการกับสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อเอาชนะอุปสรรคและบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ
(Stajkovic & Luthans, 1998; Bong, 1999) ส่งผลต่อการเลือก การลงมือทำ ความพยายาม และความมุ่งมั่นในการทำงาน
ซึ่งบุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูง มักจะตั้งเป้าหมายที่ท้าทาย มีความเพียรพยายาม มุ่งมั่น และไม่ย่อท้อต่อ
อุปสรรค (Bandura, 1997) ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 4 ประการ ได้แก่ ความสามารถในการจัดการปัญหาและ
สถานการณ์ คือความสามารถในการวิเคราะห์ ประเมิน และจัดการกับปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการทำงานได้อย่างมี
ประสิทธิภาพ สามารถปรับตัวและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม ความมุ่งมั่นและความพยายาม คือการมี
ความมุ่งมั่น ทุ่มเท และพยายามอย่างต่อเนื่องในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ไม่ย่อท้อต่อความล้มเหลว ความเชื่อมั่น
ในความสามารถของตนเอง คือการมีความมั่นใจในความรู้ ทักษะ และความสามารถทางวิชาชีพของตนเอง ความพร้อมและ
ศักยภาพในการทำงาน คือการมีความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่จำเป็นในการทำงาน พร้อมเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพ
ของตนเองอย่างต่อเนื่อง รวมถึงพร้อมที่จะรับผิดชอบงานที่ท้าทายหรือมีความซับซ้อนมากขึ้น (Schyns & Collani, 2002)

งานวิจัยจำนวนมากสนับสนุนความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างการรับรู้ความสามารถกับพฤติกรรมกรรมการสร้างนวัตกรรม
เช่น Newman et al. (2018) และ Hu (2023) ขณะที่ Hsiao et al. (2011) พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองทำ
หน้าที่เป็นตัวแปรคันกลางระหว่างปัจจัยสนับสนุนจากองค์กรกับพฤติกรรมกรรมการสร้างนวัตกรรม ซึ่งได้แก่ ประสบการณ์การ
สอน การได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร และบรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม นอกจากนี้ ผลการวิจัยของ
Latip et al. (2022) แสดงให้เห็นว่า แม้ในบริบทของการศึกษา การรับรู้ความสามารถยังมีบทบาทสำคัญในฐานะตัวแปร
กำกับที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างความคาดหวังด้านประสิทธิภาพ อิทธิพลทางสังคม และการยอมรับรูปแบบการเรียนรู้
ใหม่ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงอิทธิพลต่อการปรับตัวและพฤติกรรมของบุคคลในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง

ระดับของการรับรู้ความสามารถนี้ไม่สามารถเกิดขึ้นได้เองตามธรรมชาติ แต่การได้รับอิทธิพลจากปัจจัยภายนอก และภายในหลายประการจะช่วยหล่อหลอมความมั่นใจของบุคคลให้แข็งแกร่งขึ้น หรือในบางกรณีก็อาจทำให้ลดลง ซึ่งปัจจัยที่มีบทบาทต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง ได้แก่ การเรียนรู้จากประสบการณ์ความสำเร็จของตนเอง การเปิดกว้างทางความคิด การหมุนเวียนงาน และการชักจูงทางสังคม

การเรียนรู้จากประสบการณ์ความสำเร็จของตนเอง หมายถึงกระบวนการที่บุคคลได้เรียนรู้และพัฒนาความสามารถ ผ่านการลงมือปฏิบัติงานจริง และประสบความสำเร็จในการทำงานนั้น ๆ ไม่ว่าจะเป็นความสำเร็จเล็ก ๆ น้อย ๆ หรือความสำเร็จครั้งใหญ่ (Bandura, 1997) ส่งผลให้กล้าเผชิญกับความท้าทายใหม่ ๆ และมีความพยายามในการทำงานมากขึ้น นอกจากนี้ ยังช่วยให้บุคคลมีความยืดหยุ่น สามารถปรับตัว และรับมือกับความล้มเหลวได้ดีขึ้น โดยบุคคลที่มีประสบการณ์ความสำเร็จสูง มักจะมองความล้มเหลวเป็นบทเรียน และใช้เป็นแรงผลักดันในการพัฒนาตนเอง (Gist & Mitchell, 1992)

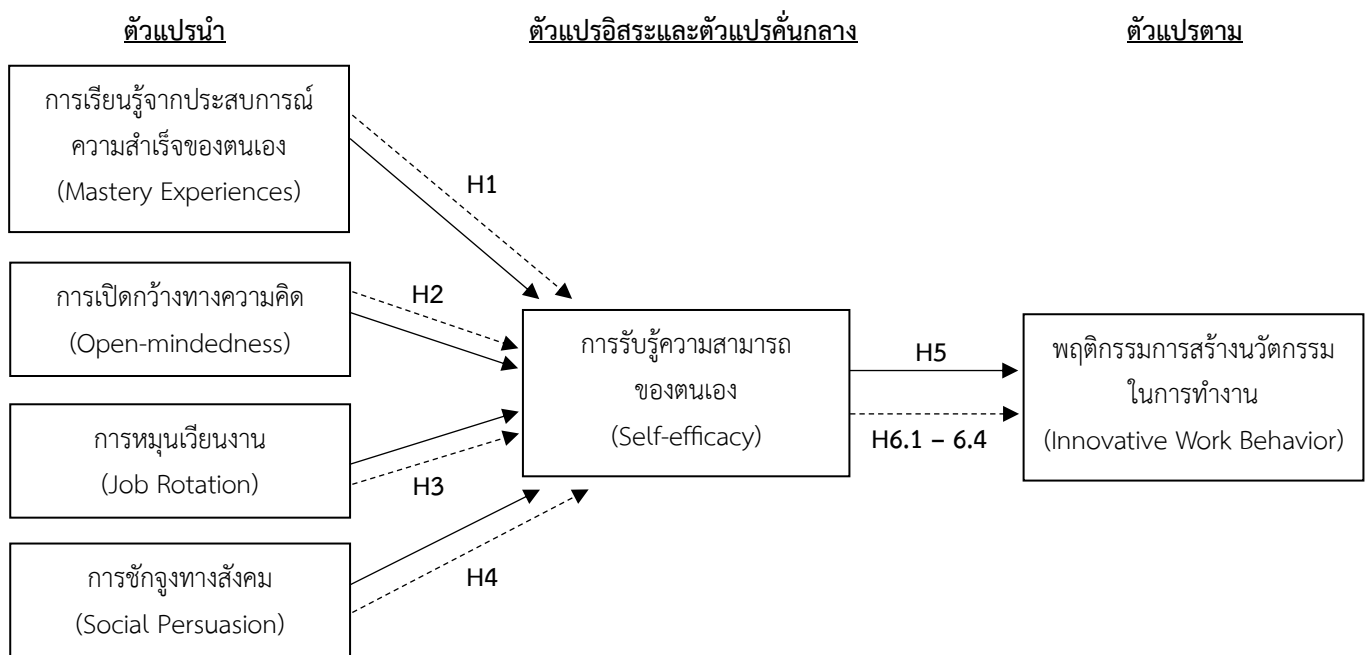
การเปิดกว้างทางความคิด หมายถึงการแสดงออกของบุคคลว่าเป็นผู้ที่มีความโน้มเอียงเปิดรับต่อข้อมูลใหม่ ความรู้ใหม่ และประสบการณ์ใหม่ โดยยอมรับที่จะเปลี่ยนแปลงความเชื่อดั้งเดิมที่มีอยู่ หากพบว่าหลักฐานหรือการโต้แย้งที่เหมาะสม เกิดขึ้นจากข้อมูลใหม่ ความรู้ใหม่ และประสบการณ์ใหม่นั้น (ตรีทิพ บุญแย้ม, 2554) บุคคลที่มีการเปิดกว้างทางความคิดสูง มักจะกระตือรือร้น อยากรู้อยากเห็น ชอบแสวงหาความรู้ และมีความยืดหยุ่นทางความคิด (Costa & McCrae, 2008) ซึ่งถือเป็นคุณลักษณะสำคัญที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม (Amabile, 1988) และเป็นทักษะที่ช่วยให้บุคคลและองค์กรสามารถปรับตัวและประสบความสำเร็จได้ในยุคปัจจุบันที่เต็มไปด้วยการเปลี่ยนแปลงและความท้าทาย (LePine, 2003)

การหมุนเวียนงาน หมายถึงกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากร โดยให้พนักงานได้มีโอกาสทำงานในตำแหน่งงานที่หลากหลาย หมุนเวียนไปตามหน่วยงานต่าง ๆ ภายในองค์กร ซึ่งช่วยเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และความสามารถในการทำงานของพนักงาน รวมถึงพัฒนาทักษะการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเอง และเพิ่มโอกาสในการเติบโตในสายอาชีพ ช่วยให้พนักงานมีความเข้าใจในภาพรวมขององค์กรมากขึ้น อีกทั้งยังช่วยลดความจำเจในการทำงาน เพิ่มความท้าทาย และเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานและความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร (Campion et al., 1994; Noe, 1988; DeCenzo et al., 2016)

การชักจูงทางสังคม หมายถึงการที่บุคคลได้รับคำแนะนำ การให้กำลังใจ การสนับสนุน หรือการโน้มน้าวจากบุคคลที่มีความสำคัญในชีวิต เช่น พ่อแม่ ครู เพื่อน หรือผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งจะช่วยให้บุคคลเชื่อมั่นว่าตนเองมีความสามารถที่จะประสบความสำเร็จในการทำกิจกรรมหรือภารกิจต่าง ๆ ได้ (Usher & Pajares, 2008) โดยมีบทบาทสำคัญในการกระตุ้นให้บุคคลกล้าแสดงความคิดเห็น ลงมือปฏิบัติงาน และพัฒนาศักยภาพของตนเอง คำพูดหรือการกระทำที่แสดงออกถึงความเชื่อมั่นจากบุคคลรอบข้างเปรียบเสมือนพลังบวกที่ช่วยผลักดันให้บุคคลกล้าลองและมุ่งมั่นที่จะบรรลุเป้าหมาย (Bandura, 1982)

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่าปัจจัยสำคัญ เช่น การเรียนรู้จากประสบการณ์ความสำเร็จ การเปิดกว้างทางความคิด การหมุนเวียนงาน และการชักจูงทางสังคม มีอิทธิพลต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง ทั้งในบริบทการศึกษาและการทำงาน โดย Usher & Pajares (2008) ระบุว่า ประสบการณ์ความสำเร็จของตนเองเป็นแหล่งที่มีอิทธิพลสูงสุดต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง และการชักจูงทางสังคมจากครูหรือผู้ปกครองก็มีบทบาทสำคัญ โดยเฉพาะในช่วงวัยเด็กและวัยรุ่น ขณะที่ Karwowski (2014) พบว่า การเปิดกว้างทางความคิดมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านความคิดสร้างสรรค์ โดยบุคคลที่มีกรอบความคิดเชิงสร้างสรรค์แบบเติบโต (Growth Creative Mindset) มีแนวโน้มที่จะมีการรับรู้ความสามารถด้านความคิดสร้างสรรค์สูงกว่า และแสดงพฤติกรรมสร้างสรรค์มากกว่า

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดในการศึกษา ดังภาพที่ 1 ซึ่งประกอบไปด้วย ตัวแปรนำ ได้แก่ การเรียนรู้จากประสบการณ์ความสำเร็จของตนเอง การเปิดกว้างทางความคิด การหมุนเวียนงาน และการชักจูงทางสังคม โดยมีตัวแปรอิสระและตัวแปรคั่นกลาง คือ การรับรู้ความสามารถของตนเอง และตัวแปรตาม คือ พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน

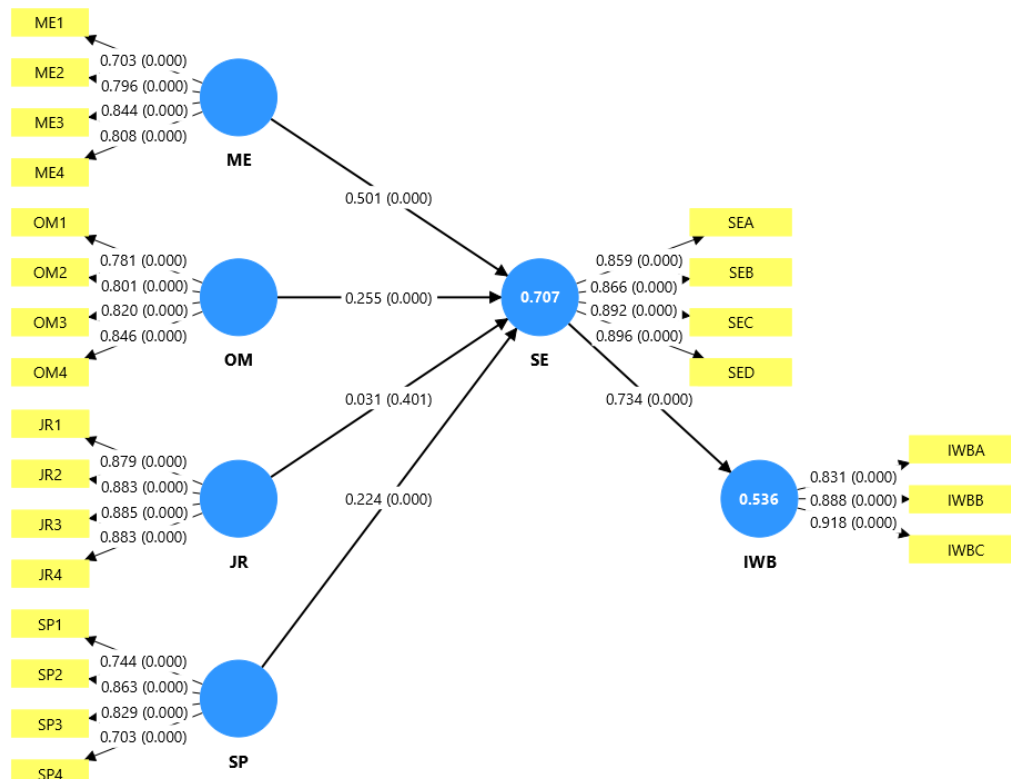


ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ที่มา: ประยุกต์มาจากการศึกษาของ Bandura (1997); Newman et al. (2018); Hu (2023); Scott & Bruce (1994); Janssen (2000); Janssen (2004); Gong et al. (2009); Hsiao et al. (2011); Bandura (1977); Usher & Pajares (2008); Karwowski (2014); Kampkötter et al. (2018); Won et al. (2017)

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้างเพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยมีการพิจารณาค่าน้ำหนักมาตรฐาน ค่าความคาดเคลื่อนมาตรฐาน ค่า t-value และค่า p-value เป็นค่าสำคัญหลักในการพิจารณา ตลอดจนค่า R^2 และ Adjusted R^2 ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้



ภาพที่ 2 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยวิธีโมเดลสมการโครงสร้าง

ตารางที่ 1 ผลการทดสอบสมมติฐาน

Hypothesis		Path Coefficients (β)	t statistics	P values	ผลลัพธ์
R^2	SE = 0.712 IWB = 0.538				
Adjusted R^2	SE = 0.707 IWB = 0.536				
Direct Effects					
1	ME -> SE	0.501***	9.739	0.000	สนับสนุน
2	OM -> SE	0.255***	4.706	0.000	สนับสนุน
3	JR -> SE	0.031	0.841	0.401	ไม่สนับสนุน
4	SP -> SE	0.224***	4.000	0.000	สนับสนุน
5	SE -> IWB	0.734***	25.509	0.000	สนับสนุน
Indirect Effects					
6.1	ME -> SE -> IWB	0.368***	9.230	0.000	สนับสนุน
6.2	OM -> SE -> IWB	0.187***	4.724	0.000	สนับสนุน
6.3	JR -> SE -> IWB	0.023	0.833	0.405	ไม่สนับสนุน
6.4	SP -> SE -> IWB	0.164***	3.860	0.000	สนับสนุน
Total Effects					
	ME -> IWB	0.368***	9.230	0.000	สนับสนุน
	OM -> IWB	0.187***	4.724	0.000	สนับสนุน
	JR -> IWB	0.023	0.833	0.405	ไม่สนับสนุน
	SP -> IWB	0.164***	3.860	0.000	สนับสนุน

หมายเหตุ: * $p < 0.05$; ** $p < 0.01$; *** $p < 0.001$ (two-tailed test)

1. ผลกระทบของการเรียนรู้จากประสบการณ์ความสำเร็จของตนเอง การเปิดกว้างทางความคิด การหมุนเวียนงาน และการชักจูงทางสังคม ที่มีต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง

ผลการวิเคราะห์สมการโครงสร้างอิทธิพลทางตรงต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง (SE) พบว่า การเรียนรู้จากประสบการณ์ความสำเร็จของตนเอง (ME) ($\beta = 0.501$, $p < 0.001$) การเปิดกว้างทางความคิด (OM) ($\beta = 0.255$, $p < 0.001$) และการชักจูงทางสังคม (SP) ($\beta = 0.224$, $p < 0.001$) มีผลกระทบต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง (SE) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนการหมุนเวียนงาน (JR) ($\beta = 0.031$, $p > 0.05$) มีผลกระทบต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้น จึงสรุปได้ว่าผลการทดสอบสมมติฐานข้างต้นสนับสนุนสมมติฐานที่ 1, 2 และ 4 ส่วนสมมติฐานที่ 3 ไม่ได้รับการสนับสนุน

2. ผลกระทบของการรับรู้ความสามารถของตนเองที่มีต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์สมการโครงสร้างอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน (IWB) พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง (SE) ($\beta = 0.734$, $p < 0.001$) มีผลกระทบต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน (IWB) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้น จึงสรุปได้ว่าผลการทดสอบสมมติฐานข้างต้นสนับสนุนสมมติฐานที่ 5

3. อิทธิพลเชิงตัวแปรคั่นกลางของการรับรู้ความสามารถของตนเอง ระหว่างตัวแปรนำ (การเรียนรู้จากประสบการณ์ความสำเร็จของตนเอง, การเปิดกว้างทางความคิด, การหมุนเวียนงาน, การชักจูงทางสังคม) และพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน

ผลการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับอิทธิพลของการรับรู้ความสามารถของตนเองในฐานะตัวแปรคั่นกลางและอิทธิพลทางอ้อมของตัวแปรนำผ่านตัวแปรคั่นกลาง พบว่า

1) การเรียนรู้จากประสบการณ์ความสำเร็จของตนเอง (ME) มีผลกระทบต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน (IWB) ผ่านการรับรู้ความสามารถของตนเอง (SE) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = 0.368$, $p < 0.001$) ทำให้สามารถสรุปได้ว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง (SE) เป็นตัวแปรคั่นกลางในความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้จากประสบการณ์

ความสำเร็จของตนเอง (ME) ที่มีต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน (IWB) โดยมีอิทธิพลรวม (Total Effects) $\beta = 0.368$, $p < 0.001$ ดังนั้น ผลการทดสอบสมมติฐานข้างต้นสนับสนุนสมมติฐานที่ 6.1

2) การเปิดกว้างทางความคิด (OM) มีผลกระทบต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน (IWB) ผ่านการรับรู้ความสามารถของตนเอง (SE) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = 0.187$, $p < 0.001$) ทำให้สามารถสรุปได้ว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง (SE) เป็นตัวแปรคั่นกลางในความสัมพันธ์ระหว่างการเปิดกว้างทางความคิด (OM) ที่มีต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน (IWB) โดยมีอิทธิพลรวม (Total Effects) $\beta = 0.187$, $p < 0.001$ ดังนั้น ผลการทดสอบสมมติฐานข้างต้นสนับสนุนสมมติฐานที่ 6.2

3) การหมุนเวียนงาน (JR) มีผลกระทบต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน (IWB) ผ่านการรับรู้ความสามารถของตนเอง (SE) อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = 0.023$, $p > 0.05$) ทำให้สามารถสรุปได้ว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง (SE) ไม่ได้เป็นตัวแปรคั่นกลางในความสัมพันธ์ระหว่างการหมุนเวียนงาน (JR) ที่มีต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน (IWB) โดยมีอิทธิพลรวม (Total Effects) $\beta = 0.023$, $p > 0.05$ ดังนั้น ผลการทดสอบสมมติฐานข้างต้นไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ 6.3

4) การชักจูงทางสังคม (SP) มีผลกระทบต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน (IWB) ผ่านการรับรู้ความสามารถของตนเอง (SE) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = 0.164$, $p < 0.001$) ทำให้สามารถสรุปได้ว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง (SE) เป็นตัวแปรคั่นกลางในความสัมพันธ์ระหว่างการชักจูงทางสังคม (SP) ที่มีต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน (IWB) โดยมีอิทธิพลรวม (Total Effects) $\beta = 0.164$, $p < 0.001$ ดังนั้น ผลการทดสอบสมมติฐานข้างต้นสนับสนุนสมมติฐานที่ 6.4

อภิปรายผล

1) ผลจากการวิจัยผลกระทบของการเรียนรู้จากประสบการณ์ความสำเร็จของตนเอง การเปิดกว้างทางความคิด การหมุนเวียนงาน และการชักจูงทางสังคม ที่มีต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง พบว่า ปัจจัยที่ศึกษา ประกอบด้วย การเรียนรู้จากประสบการณ์ความสำเร็จของตนเอง การเปิดกว้างทางความคิด และการชักจูงทางสังคม มีผลกระทบต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยการเรียนรู้จากประสบการณ์ความสำเร็จของตนเอง เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองมากที่สุด ($\beta = 0.501$) ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการเรียนรู้ความสามารถของตนเองของ Bandura (1997) ที่ระบุว่า การเรียนรู้จากประสบการณ์ความสำเร็จของตนเอง เป็นปัจจัยตั้งต้นที่สำคัญและมีอิทธิพลมากที่สุดในการสร้างการรับรู้ความสามารถของตนเอง ซึ่งหมายถึงความเชื่อมั่นของบุคคลในการจัดการกับสถานการณ์ต่าง ๆ และบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยการเรียนรู้จากประสบการณ์ความสำเร็จด้วยตนเองจะช่วยเสริมสร้างความมั่นใจในศักยภาพของตนเอง และเพิ่มโอกาสในการประสบความสำเร็จในอนาคต นอกจากนี้ งานวิจัยของ Usher & Pajares (2008) ยังแสดงให้เห็นว่าประสบการณ์แห่งความสำเร็จเป็นแหล่งที่มาที่สำคัญในการกำหนดระดับของการรับรู้ความสามารถของตนเอง โดยหากบุคคลสามารถสะสมประสบการณ์เชิงบวกได้อย่างต่อเนื่อง ก็จะมีแนวโน้มที่จะเผชิญกับความท้าทายด้วยความมั่นใจมากขึ้น นำไปสู่การมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น สามารถจัดการกับปัญหาและอุปสรรคได้ดี และยังมีความตั้งใจที่จะพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องกับการศึกษาของ McCrae & Costa (1997) ที่ระบุว่า การเปิดกว้างทางความคิดเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง บุคคลที่มีลักษณะเปิดกว้างจะมีแนวโน้มที่จะแสวงหาประสบการณ์ใหม่ ๆ อยู่เสมอ สนใจเรียนรู้สิ่งที่ไม่คุ้นเคย และยอมรับมุมมองที่หลากหลาย ซึ่งส่งผลต่อความสามารถในการปรับตัวและการสร้างทักษะใหม่ ๆ อันนำไปสู่การเสริมสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง นอกจากนี้ การเปิดกว้างทางความคิดยังช่วยกระตุ้นให้บุคคลเผชิญหน้ากับความท้าทายด้วยทัศนคติที่เชิงบวก ซึ่งช่วยเพิ่มการรับรู้ความสามารถของตนเอง เนื่องจากบุคคลสามารถประเมินศักยภาพของตนในการแก้ไขปัญหาและจัดการกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างมั่นใจ สอดคล้องกับกรอบความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) ของ Dweck (2006) ที่เสนอ

ว่า บุคคลจะมองความล้มเหลวว่าเป็นโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับ Bandura (1997) ที่เชื่อว่าความเชื่อมั่นในตนเองจะเกิดขึ้นจากการที่บุคคลสามารถเผชิญอุปสรรคและเรียนรู้จากประสบการณ์

อีกทั้งยังสอดคล้องกับการศึกษาของ Bandura (1997) ที่ระบุว่าการชักจูงทางสังคมเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลอย่างยิ่งต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง ผ่านการให้ข้อมูล ข้อเสนอแนะ และการให้กำลังใจจากบุคคลรอบข้าง เช่น หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน หรือบุคคลต้นแบบ สามารถช่วยเพิ่มความเชื่อมั่นของบุคคลในการเผชิญกับความท้าทาย และการศึกษาของ Schunk (1989) สนับสนุนแนวคิดนี้โดยแสดงให้เห็นว่าการชักจูงทางสังคมในรูปแบบของคำพูดให้กำลังใจและข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) สามารถช่วยให้บุคคลพัฒนาความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ซึ่งนำไปสู่การพยายามทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ในขณะเดียวกัน Won et al. (2017) ยังระบุว่าการได้รับการสนับสนุนจากบุคคลรอบข้างช่วยให้บุคคลรู้สึกมั่นใจมากขึ้นในความสามารถของตนเอง ซึ่งนำไปสู่การมีส่วนร่วมในการทำงานและการตั้งเป้าหมายเพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

ส่วนปัจจัยที่ศึกษา ได้แก่ การหมุนเวียนงานมีผลกระทบต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองของข้าราชการ ประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ สำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยการหมุนเวียนงานเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองน้อยที่สุด ($\beta = 0.031$) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Noe (1988) และ DeCenzo et al. (2016) ที่แสดงให้เห็นว่าการหมุนเวียนงานเปิดโอกาสให้พนักงานได้สัมผัสกับงาน บทบาท และสถานการณ์ที่หลากหลาย ส่งเสริมการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์จริง นอกจากนี้ งานวิจัยของ Campion et al. (1994) และ Osterloh & Frey (2000) ยังระบุว่าการหมุนเวียนงานช่วยให้พนักงานพัฒนาความรู้ ทักษะ และเข้าใจบทบาทหน้าที่ต่าง ๆ อีกทั้งเห็นความเชื่อมโยงระหว่างงานในองค์กรได้ดีขึ้น ในทางกลับกัน ผลการศึกษานี้ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ Kampkötter et al. (2018) ที่ศึกษาในบริบทของอุตสาหกรรมบริการทางการเงินในต่างประเทศ โดยการหมุนเวียนงานถูกใช้เป็นเครื่องมือในการแก้ปัญหาความไม่เหมาะสมระหว่างคนกับงาน (Person-job Mismatch) หรือเพื่อกระตุ้นแรงจูงใจ ซึ่งพบความสัมพันธ์เชิงบวกที่ชัดเจนระหว่างจำนวนครั้งของการหมุนเวียนงานกับระดับการรับรู้ความสามารถของตนเอง โดยประสบการณ์การทำงานที่หลากหลายจะช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นในตนเองและส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต

อย่างไรก็ตาม แม้ว่าการหมุนเวียนงานจะมีข้อดีในแง่ของการพัฒนาทักษะและความเข้าใจในงาน แต่จากผลการวิจัยนี้ ไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างการหมุนเวียนงานและการรับรู้ความสามารถของตนเอง สอดคล้องกับงานศึกษาของ Bong (1999) ที่ระบุว่าการรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นผลมาจากปัจจัยทางจิตวิทยาและการเสริมสร้างแรงจูงใจ ซึ่งอาจไม่ได้เกิดขึ้นโดยตรงจากกระบวนการหมุนเวียนงาน ทั้งนี้ ในบริบทของกรณีศึกษา การหมุนเวียนงานเป็นการดำเนินไปตามกรอบราชการที่มุ่งเน้นการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงเทคนิค จึงอาจไม่ก่อให้เกิดประสบการณ์เชิงจิตวิทยาที่นำไปสู่การสร้างการรับรู้ความสามารถของตนเองตามแนวคิดของ Bandura (1997) และอาจมีสาเหตุมาจากปัจจัยหลายประการ เช่น ลักษณะของการหมุนเวียนงานที่ปฏิบัติจริงในองค์กรกรณีศึกษา อาจยังไม่เข้มข้นหรือท้าทายเพียงพอที่จะส่งผลต่อความเชื่อมั่นในความสามารถของพนักงานได้อย่างมีนัยสำคัญ หรือระยะเวลาในการหมุนเวียนงานอาจสั้นเกินไปจนไม่เกิดการเรียนรู้และสั่งสมประสบการณ์ความสำเร็จอย่างแท้จริง ตามงานวิจัยของ Hackman & Oldham (1975) และ Baldwin & Ford (1988) ที่ได้กล่าวถึงข้อควรพิจารณาเกี่ยวกับการหมุนเวียนงาน คือ ควรคำนึงถึงลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายและระยะเวลาในการหมุนเวียนงาน หรืออาจมีปัจจัยแวดล้อมอื่น ๆ ภายในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองของพนักงานมากกว่า ซึ่งจำเป็นต้องมีการศึกษาเพิ่มเติมเพื่อทำความเข้าใจบริบทเฉพาะนี้ต่อไป

2) ผลการวิจัยผลกระทบของการรับรู้ความสามารถของตนเองที่มีต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองมีผลกระทบต่อนวัตกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยการรับรู้ความสามารถของตนเองมีอิทธิพลทางตรงต่อนวัตกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานเป็นอย่างยิ่ง ($\beta = 0.734$) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Newman et al. (2018) ที่พบความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญระหว่างการรับรู้ความสามารถด้านความคิดสร้างสรรค์กับพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรม โดยพนักงานที่เชื่อมั่นในความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเองมีแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมนวัตกรรมสูง เช่น การเสนอไอเดียใหม่ ๆ การมีส่วนร่วมในการพัฒนาโครงการใหม่ และการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างยืดหยุ่นยิ่งขึ้น เช่นเดียวกับงานศึกษาของ Hu (2023)

ซึ่งพบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองด้านนวัตกรรมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพนักงานที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูง มีความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรม มักจะมีพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมสูงกว่าพนักงานที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองต่ำ นำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพและความสามารถในการแข่งขันขององค์กร นอกจากนี้ ยังทำให้พนักงานมีความผูกพันในงานที่สูงขึ้น ซึ่งความผูกพันในงานนี้มีส่วนช่วยส่งเสริมพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมอีกด้วย

3) ผลการวิจัยอิทธิพลเชิงตัวแปรคั่นกลางของการรับรู้ความสามารถของตนเอง ระหว่างตัวแปรนำ (การเรียนรู้จากประสบการณ์ความสำเร็จของตนเอง, การเปิดกว้างทางความคิด, การหมั่นเรียนงาน, การชักจูงทางสังคม) และพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน พบว่า การเรียนรู้จากประสบการณ์ความสำเร็จของตนเอง, การเปิดกว้างทางความคิด และการชักจูงทางสังคม มีผลกระทบต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน โดยมีการรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นตัวแปรคั่นกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อพิจารณาในแต่ละปัจจัย พบว่า การเรียนรู้จากประสบการณ์ความสำเร็จของตนเองเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานมากที่สุด ($\beta = 0.368$) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Bandura (1977) ที่ระบุว่า การเรียนรู้จากประสบการณ์ความสำเร็จของตนเองเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถของตนเอง นอกจากนี้ งานวิจัยของ Usher & Pajares (2008) ยังสนับสนุนแนวคิดดังกล่าว โดยใช้ให้เห็นว่าการตีความประสบการณ์ความสำเร็จในอดีตส่งผลโดยตรงต่อการสร้างและปรับเปลี่ยนการรับรู้ความสามารถของบุคคล ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อความมั่นใจในการริเริ่มและดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับนวัตกรรม และสอดคล้องกับงานศึกษาของ Hsiao et al. (2011) ซึ่งพบว่า ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองของครู ได้แก่ ประสบการณ์สอน การได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร และบรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม อีกทั้งผลการวิจัยยังแสดงให้เห็นว่าการรับรู้ความสามารถของตนเองทำหน้าที่เป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างปัจจัยที่ศึกษาและพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน โดยครูที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูงมีแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานมากกว่า เช่นเดียวกับงานวิจัยของ Gong et al. (2009) และ Ghafoor et al. (2011) ที่พบว่า การรับรู้ความสามารถด้านความคิดสร้างสรรค์มีบทบาทสำคัญในการเป็นตัวแปรคั่นกลาง โดยเชื่อมโยงปัจจัยที่ศึกษาและความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งมักเป็นจุดเริ่มต้นที่นำไปสู่การแสดงพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรม

ส่วนการหมั่นเรียนงานมีผลกระทบต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน โดยมีการรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นตัวแปรคั่นกลาง อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งการหมั่นเรียนงานเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานน้อยที่สุด ($\beta = 0.031$) ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ Odira (2022) ซึ่งระบุว่า การหมั่นเรียนงานมีผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานผ่านการเพิ่มพูนทักษะและการมองเห็นภาพรวมขององค์กร รวมถึงส่งผลต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองและพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งงานช่วยให้พนักงานมีโอกาสได้เรียนรู้จากหลากหลายมุมมองและสามารถนำแนวคิดจากแผนกต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ อย่างไรก็ตาม ความแตกต่างระหว่างผลการศึกษานี้กับงานของ Odira อาจเกิดจากเงื่อนไขขององค์กรหรืออุตสาหกรรมที่แตกต่างกัน เช่น ลักษณะงาน ความพร้อมของพนักงาน หรือโครงสร้างการบริหารจัดการที่อาจมีผลต่อระดับการรับรู้ความสามารถของตนเองและการกระตุ้นให้เกิดนวัตกรรมในการทำงาน

องค์ความรู้ใหม่

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองและพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน: กรณีศึกษาสำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน ผลจากการวิจัยก่อให้เกิดองค์ความรู้ ซึ่งสามารถสรุปได้ 2 องค์ความรู้หลักดังนี้

1. การสร้างนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานและสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างยั่งยืน สามารถพัฒนาจากพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของบุคลากร โดยพิจารณาการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถของตนเอง รวมถึงพิจารณาปัจจัยเหล่านี้ประกอบกับการพัฒนาบุคลากรด้านอื่น ๆ ได้แก่ การเรียนรู้จากประสบการณ์ความสำเร็จของตนเองเป็นปัจจัยสำคัญ เนื่องจากมีอิทธิพลทางตรงสูงที่สุดต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง

รองลงมา คือ ปัจจัยการเปิดกว้างทางความคิด และการชักจูงทางสังคม เป็นลำดับสุดท้าย นอกจากนี้ ปัจจัยดังกล่าวยังสร้างอิทธิพลทางอ้อมผ่านการรับรู้ความสามารถของตนเอง ในฐานะตัวแปรคั่นกลางในการพัฒนาพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานอีกด้วย

2. งานวิจัยนี้นำเสนอองค์ความรู้ใหม่ โดยศึกษากลไกของการรับรู้ความสามารถของตนเอง ในฐานะตัวแปรคั่นกลางระหว่างปัจจัยด้านบุคลิกภาพและปัจจัยเชิงบริบท กับพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน ซึ่งยังไม่เคยมีการศึกษาอย่างเป็นระบบใน บริบทของหน่วยงานภาครัฐไทย มาก่อน

3. ผลการวิเคราะห์พบว่า การหมุนเวียนงานไม่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญ ทั้งทางตรงและทางอ้อม ต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองและพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรม ซึ่งขัดแย้งกับผลการศึกษาในบริบทภาคเอกชน เช่น Kampkötter et al. (2018) และ Odira (2022) ที่พบว่า การหมุนเวียนงานช่วยเพิ่มการเรียนรู้ ทักษะ และความมั่นใจของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญ

สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองและพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน: กรณีศึกษาสำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน” สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้ การเรียนรู้จากประสบการณ์ความสำเร็จของตนเอง การเปิดกว้างทางความคิด และการชักจูงทางสังคม ส่งผลเชิงบวกต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การเรียนรู้จากประสบการณ์ความสำเร็จของตนเองเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุด ขณะที่การหมุนเวียนงานมีผลกระทบน้อยที่สุดต่อการรับรู้ดังกล่าว นอกจากนี้ การรับรู้ความสามารถของตนเองส่งผลเชิงบวกอย่างชัดเจนต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน กล่าวคือ เมื่อบุคลากรมีความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเอง ยังมีแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมมากขึ้น สุดท้าย การรับรู้ความสามารถของตนเองมีบทบาทเป็นตัวแปรคั่นกลางที่สำคัญ ซึ่งส่งผ่านอิทธิพลของปัจจัยนำเข้าแต่ละด้านไปยังพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน โดยเฉพาะในกรณีของการเรียนรู้จากประสบการณ์ความสำเร็จของตนเองที่ส่งผลทางอ้อมได้อย่างชัดเจน ขณะที่การหมุนเวียนงานยังแสดงบทบาทในระดับต่ำ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 จากการศึกษาพบว่า การเรียนรู้จากประสบการณ์ความสำเร็จของตนเองเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองมากที่สุด ในขณะที่หน่วยงานราชการมักมีโครงสร้างการบริหารแบบลำดับชั้น (Hierarchical Structure) ซึ่งให้ความสำคัญกับความถูกต้อง ความมีระเบียบแบบแผน และการควบคุมตามสายการบังคับบัญชา ทำให้บุคลากรมีโอกาสน้อยในการลงมือปฏิบัติ ทดลองแนวคิดใหม่ หรือเผชิญสถานการณ์ที่มีความไม่แน่นอนและซับซ้อนด้วยตนเอง ดังนั้น หน่วยงานควรพัฒนาแนวทางที่ช่วยเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถของตนเอง ผ่านการได้เผชิญหน้าและลงมือปฏิบัติในสถานการณ์จริง เพื่อสร้างประสบการณ์ตรงในการเอาชนะอุปสรรค ส่งเสริมการคิดเชิงวิพากษ์และการคิดสร้างสรรค์ สนับสนุนการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพในสภาพแวดล้อมการทำงาน ซึ่งแนวทางดังกล่าวจะช่วยให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเอง เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และนำไปสู่การพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน ในทางกลับกัน การหมุนเวียนงานที่เป็นนโยบายที่แพร่หลายในระบบราชการและมีเป้าหมายในการพัฒนาทักษะของบุคลากรให้หลากหลาย แต่ผลการวิจัยชี้ว่าปัจจัยนี้มีอิทธิพลทางตรงต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองในระดับต่ำที่สุด สะท้อนให้เห็นว่าแนวทางการดำเนินการในทางปฏิบัติอาจยังไม่สามารถตอบโจทย์การเสริมสร้างความมั่นใจและการพัฒนาศักยภาพเชิงลึกของบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ดังนั้น หน่วยงานอาจพิจารณาปรับปรุงแนวทางการหมุนเวียนงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยเน้นการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร จัดให้มีระบบพี่เลี้ยงหรือการถ่ายทอดความรู้จากผู้มีประสบการณ์ ตลอดจนสนับสนุนการเรียนรู้และฝึกอบรมเพิ่มเติมในระหว่างการทำงานเพื่อพัฒนาตนเอง เพื่อให้บุคลากรสามารถใช้ประโยชน์จากการหมุนเวียนงานได้อย่างเต็มที่ และส่งเสริมให้เกิดการรับรู้ความสามารถของตนเองในระดับที่สูงขึ้น

1.2 จากผลการศึกษาที่พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานเป็นอย่างยิ่ง ดังนั้น หน่วยงานควรให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถของตนเองในกลุ่มข้าราชการ โดยสนับสนุนสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการแสดงออกถึงศักยภาพ ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดรับแนวคิดใหม่ ๆ จัดอบรมและพัฒนาทักษะที่ช่วยเพิ่มความเชื่อมั่นในการทำงาน รวมถึงสนับสนุนการให้ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) ที่เป็นประโยชน์จากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน ซึ่งจะช่วยกระตุ้นพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

1.3 จากการพิจารณาอิทธิพลทางอ้อมในแต่ละปัจจัย พบว่า การเรียนรู้จากประสบการณ์ความสำเร็จของตนเองเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานมากที่สุด ดังนั้น หน่วยงานอาจต้องพิจารณาส่งเสริมให้พนักงานมีโอกาสได้เรียนรู้จากประสบการณ์ความสำเร็จของตนเอง ผ่านการมอบหมายงานที่ท้าทายและมีความหมายต่อการพัฒนาทักษะ รวมถึงการให้การสนับสนุนด้านการฝึกอบรมที่เน้นการปฏิบัติจริงและการสะท้อนผลการทำงาน นอกจากนี้ควรส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างต่อความคิดเห็นใหม่ ๆ เพื่อกระตุ้นให้เกิดการคิดเชิงนวัตกรรม และสนับสนุนให้มีการชักจูงทางสังคมจากผู้นำหรือเพื่อนร่วมงานผ่านการให้กำลังใจ การยอมรับความสามารถ และการให้ข้อเสนอแนะที่สร้างสรรค์ ซึ่งจะช่วยเพิ่มระดับการรับรู้ความสามารถของบุคลากรและส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนการหมุนเวียนงานเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานน้อยที่สุด แสดงให้เห็นว่าการหมุนเวียนงานอาจไม่ได้เป็นกลไกสำคัญในการส่งเสริมให้พนักงานเกิดความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง และนำไปสู่การพัฒนาพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้น หน่วยงานอาจต้องพิจารณากลยุทธ์เพิ่มเติมในการออกแบบระบบการหมุนเวียนงานให้สามารถส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาความสามารถของพนักงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เช่น การออกแบบเฉพาะทางในระหว่างกระบวนการเปลี่ยนแปลงหน้าที่งาน เพื่อให้พนักงานได้รับความรู้และทักษะที่สามารถนำไปต่อยอดสู่การสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานได้ดียิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะด้านการวิจัยครั้งต่อไป

การศึกษาในครั้งนี้มีข้อจำกัดด้านการวิเคราะห์จากกลุ่มตัวอย่างข้าราชการ ประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ สำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน เพียง 230 ตัวอย่าง จึงไม่สามารถนำมาอ้างอิงถึงอิทธิพลของประชากรข้าราชการหรือพนักงานจากองค์กรภาครัฐทั้งหมดได้ เป็นเพียงแนวโน้มของประชากรกลุ่มดังกล่าว นอกจากนี้ความแตกต่างของรูปแบบการทำงานและประสบการณ์ ตลอดจนวัฒนธรรมขององค์กรที่แตกต่างกัน อาจส่งผลต่อการรับรู้ถึงประสบการณ์ความสำเร็จของตนเอง การเปิดกว้างทางความคิด การหมุนเวียนงาน การชักจูงทางสังคม การรับรู้ความสามารถของตนเอง รวมถึงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานที่ถูกนำมาวิเคราะห์ และเพื่อให้ผลการวิจัยนี้นำไปใช้ให้เกิดประโยชน์มากขึ้น จึงขอเสนอประเด็นที่สามารถนำไปศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

2.1 การขยายกลุ่มตัวอย่างให้ครอบคลุมประชากรในช่วงที่กว้างขึ้นเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่เป็นสากลมากขึ้น โดยมีการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ครอบคลุมช่วงอายุ เพศ อาชีพ และลักษณะทางประชากรอื่น ๆ ที่หลากหลายมากขึ้น เพื่อลดอคติของข้อมูลและเพิ่มความน่าเชื่อถือของผลการวิจัยให้สามารถนำไปใช้ในบริบทที่กว้างขึ้นได้

2.2 การนำตัวแปรด้านประชากรขององค์กรมาใช้เป็นตัวแปรควบคุมในการวิเคราะห์ข้อมูล เนื่องจากในบริบทของประเทศไทย ตัวแปรดังกล่าวอาจส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรหลักอย่างมีนัยสำคัญ

2.3 จากผลการศึกษาพบว่า การหมุนเวียนงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน ผ่านการรับรู้ความสามารถของตนเอง อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ อย่างไรก็ตาม อาจเป็นไปได้ว่าการหมุนเวียนงานมีผลกระทบเชิงบวกโดยตรงต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน ดังนั้นจึงควรมีการศึกษาในอนาคตเพื่อทดสอบผลกระทบทางตรงดังกล่าว

2.4 การศึกษาวิจัยในเชิงลึกในบริบทขององค์กรประเภทอื่น ๆ เช่น องค์กรเอกชนหรือรัฐวิสาหกิจ ซึ่งมีวัฒนธรรมและเป้าหมายที่แตกต่างจากองค์กรภาครัฐ ร่วมกับการใช้แนวทางการวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก หรือการใช้ข้อมูลระยะยาว เพื่อให้สามารถวิเคราะห์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงได้ชัดเจนยิ่งขึ้น และลดความคลาดเคลื่อนของข้อมูล อันจะนำไปสู่การประยุกต์ใช้ผลการวิจัยกับแต่ละประเภทองค์กรได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพสูงสุด

2.5 การศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อผลลัพธ์เพิ่มเติม เช่น ปัจจัยด้านสังคม วัฒนธรรมองค์กร แนวทางการบริหาร หรือแนวโน้มพฤติกรรมของกลุ่มเป้าหมายที่เปลี่ยนแปลงไปตามช่วงเวลา เพื่อให้มีมุมมองที่ครบถ้วนมากขึ้นเกี่ยวกับประเด็นที่ศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- ตรีทิพ บุญแย้ม. (2554). ปัจจัยเชิงสาเหตุทุกระดับที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมระดับบุคคล และระดับกลุ่มงาน เพื่อสร้างนวัตกรรมผลิตภัณฑ์ในบริษัทเอกชนของไทย. (วิทยาสตรดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- สำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน. (2567). รายงานผลการดำเนินงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2566. สืบค้นจาก <https://ops.energy.go.th/th/annual-report-on-management-and-human-resource-development>.
- Amabile, T. M. (1988). A model of creativity and innovation in organizations. *Research in organizational behavior*, 10(1), 123–167.
- Amabile, T. M., Conti, R., Coon, H., Lazenby, J., & Herron, M. (1996). Assessing the work environment for creativity. *Academy of management journal*, 39(5), 1154–1184.
- Axtell, C. M., Holman, D. J., Unsworth, K. L., Wall, T. D., Waterson, P. E., & Harrington, E. (2000). Shopfloor innovation: Facilitating the suggestion and implementation of ideas. *Journal of occupational and organizational psychology*, 73(3), 265–285.
- Bagozzi, R. P., & Yi, Y. (1988). On the evaluation of structural equation models. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 16(1), 74–94.
- Baldwin, T. T., & Ford, J. K. (1988). Transfer of training: A review and directions for future research. *Personnel psychology*, 41(1), 63–105.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191–215.
- _____. (1982). Self-efficacy mechanism in human agency. *American psychologist*, 37(2), 122.
- _____. (1997). *Self-efficacy: The Exercise of Control*. New York: W.H. Freeman and Company.
- Baregheh, A., Rowley, J., & Sambrook, S. (2009). Towards a multidisciplinary definition of innovation. *Management decision*, 47(8), 1323–1339.
- Bong, M. (1999). Personal factors affecting the generality of academic self-efficacy judgments: Gender, ethnicity, and relative expertise. *The Journal of Experimental Education*, 67(4), 315–331.
- Campion, M. A., Cheraskin, L., & Stevens, M. J. (1994). Career-related antecedents and outcomes of job rotation. *Academy of management journal*, 37(6), 1518–1542.
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (2008). The revised neo personality inventory (neo-pi-r). *The SAGE handbook of personality theory and assessment*, 2(2), 179–198.
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16, 297–334.
- DeCenzo, D. A., Robbins, S. P., & Verhulst, S. L. (2016). *Fundamentals of Human Resource Management*. (12th ed.). NJ: John Wiley & Sons.
- Dinther, M. V., Dochy, F., & Segers, M. (2011). Factors affecting students' self-efficacy in higher education. *Educational research review*, 6(2), 95–108.
- Dweck, C. S. (2006). *Mindset: The new psychology of success*. New York: Random house.
- Ebel, R. L., & Frisbie, D. A. (1991). *Essentials of Educational Measurement*. (5th ed.). Prentice-Hall: Englewood Cliffs.

- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39–50.
- Ghafoor, A., Qureshi, T. M., Azeemi, H. R., & Hijazi, S. T. (2011). Mediating role of creative self-efficacy. *African Journal of Business Management*, 5(27), 11093.
- Gist, M. E., & Mitchell, T. R. (1992). Self-efficacy: A theoretical analysis of its determinants and malleability. *Academy of Management review*, 17(2), 183–211.
- Gong, Y., Huang, J. C., & Farh, J. L. (2009). Employee learning orientation, transformational leadership, and employee creativity: The mediating role of employee creative self-efficacy. *Academy of management Journal*, 52(4), 765–778.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied psychology*, 60(2), 159.
- Haiman, F. S. (1964). A revised scale for the measurement of open-mindedness. *Communications Monographs*, 31(2), 97–102.
- Hsiao, H. C., Chang, J. C., Tu, Y. L., & Chen, S. C. (2011). The impact of self-efficacy on innovative work behavior for teachers. *International Journal of Social Science and Humanity*, 1(1), 31.
- Hu, C. (2023). Study on the relationship between innovation self-efficacy and innovation behavior. *Academic Journal of Management and Social Sciences*, 2(1), 89–93.
- Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behaviour. *Journal of Occupational and organizational psychology*, 73(3), 287–302.
- _____. (2004). How fairness perceptions make innovative behavior more or less stressful. *Journal of organizational behavior*, 25(2), 201–215.
- Kampkötter, P., Harbring, C., & Sliwka, D. (2018). Job rotation and employee performance—evidence from a longitudinal study in the financial services industry. *The international journal of human resource management*, 29(10), 1709–1735.
- Karwowski, M. (2014). Creative mindsets: Measurement, correlates, consequences. *Psychology of Aesthetics, Creativity, and the Arts*, 8(1), 62.
- Latip, M. S. A., Tamrin, M., Noh, I., Rahim, F. A., Nur, S., & Latip, N. A. (2022). Factors affecting e-learning acceptance among students: The moderating effect of self-efficacy. *International Journal of Information and Education Technology*, 12(2), 116–122.
- LePine, J. A. (2003). Team adaptation and postchange performance: effects of team composition in terms of members' cognitive ability and personality. *Journal of applied psychology*, 88(1), 27.
- Likert, R. (1932). A technique for measurement of attitudes. *Archives of Psychology*, 140, 5–55.
- Marsh, H. W., & Hau, K. T. (1999). *Confirmatory factor analysis: strategies for small sample sizes*. Statistical Strategies for Small Sample Size. California: Sage Publications.
- McCrae, R. R., & Costa Jr, P. T. (1997). Personality trait structure as a human universal. *American psychologist*, 52(5), 509.
- Naowakhoaksorn, P., Suwannarat, P., Pratoom, K., & Pataraarechachai, K. (2021). Mediating Role of Knowledge Management Capability on the Relationship between Knowledge-Oriented Leadership and Organizational Innovativeness in Public Organizations. *Executive Journal*, 41(2), 17–36.

- _____. (2022). Knowledge Management Capability and Innovativeness of Public Organizations: Examining the Moderating Roles of Social Capital and Creative Organizational Climate. *Suranaree Journal of Social Science*, 16(1), 107–125.
- Newman, A., Herman, H. M., Schwarz, G., & Nielsen, I. (2018). The effects of employees' creative self-efficacy on innovative behavior: The role of entrepreneurial leadership. *Journal of business research*, 89, 1–9.
- Noe, R. A. (1988). An investigation of the determinants of successful assigned mentoring relationships. *Personnel psychology*, 41(3), 457–479.
- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. P. (1994). *Psychometric Theory*. (3rd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Odira, C. (2022). Job rotation and employee performance in public sector: A study of Chukwuemeka Odumegwu Ojukwu University, Igbariam. *International Journal of Business Systems and Economics*, 13(7), 61–83.
- OECD, & Eurostat. (2005). *Oslo Manual: Guidelines for Collecting and Interpreting Innovation Data*. (3rd ed.). Paris, OECD Publishing.
- Osterloh, M., & Frey, B. S. (2000). Motivation, knowledge transfer, and organizational forms. *Organization science*, 11(5), 538–550.
- Peterson, R. A. (2000). A meta-analysis of variance accounted for and factor loadings in exploratory factor analysis. *Marketing Letters*, 11, 261–275.
- Schreiber, J.B., Nora, A., Stage, F.K., Barlow, E.A., & King, J. (2006). Reporting structural equation modeling and confirmatory factor analysis results: A review. *The Journal of Educational Research*, 99(6), 323–338.
- Schunk, D. H. (1989). Self-efficacy and achievement behaviors. *Educational psychology review*, 1, 173–208.
- Schyns, B., & Collani, V. G. (2002). A new occupational self-efficacy scale and its relation to personality constructs and organizational variables. *European journal of work and organizational psychology*, 11(2), 219–241.
- Scott, S. G., & Bruce, R. A. (1994). Determinants of innovative behavior: A path model of individual innovation in the workplace. *Academy of management journal*, 37(3), 580–607.
- Shearman, S. M., & Levine T. R. (2006). Dogmatic Updated: A Scale Revision and Validation. *Communication Quarterly*, 54(3), 275 – 291.
- Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (1998). Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis. *Psychological bulletin*, 124(2), 240.
- Tarus, B. K. (2014). Effects of job rotation strategy on high performance workplace, in Lake Victoria North Water Services Board, Kenya. *International Journal of Business and Management*, 9(11), 139.
- Usher, E. L., & Pajares, F. (2008). Sources of self-efficacy in school: Critical review of the literature and future directions. *Review of educational research*, 78(4), 751–796.
- Won, S., Lee, S. Y., & Bong, M. (2017). Social persuasions by teachers as a source of student self-efficacy: The moderating role of perceived teacher credibility. *Psychology in the Schools*, 54(5), 532–547.