

MAIN OBJECTIVE

- 01 เพื่อศึกษาโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ ความยึดมั่นผูกพันในงาน ทักษะจิตวิทยา และพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม ของผู้บริหารในองค์กรภาคธุรกิจเอกชน และรัฐวิสาหกิจ
- 02 เพื่อเสนอปัจจัยที่มีอิทธิพลและโมเดลการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของผู้บริหารในองค์กรภาคธุรกิจเอกชน และรัฐวิสาหกิจ

RESEARCH METHODOLOGY

ประชากร



ผู้บริหารระดับต้นหรือระดับกลางในองค์กรภาคธุรกิจเอกชน และรัฐวิสาหกิจ

กลุ่มตัวอย่าง

ผู้บริหารระดับต้นหรือระดับกลางในองค์กรภาคธุรกิจเอกชน หรือรัฐวิสาหกิจที่เต็มใจในการตอบแบบสอบถาม จำนวน 746 คน

วิธีเลือกผู้บริหาร เป็นกลุ่มตัวอย่างตามความสะดวก (Convenience Sampling) เป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยพิจารณาจากวัตถุประสงค์ของการวิจัย



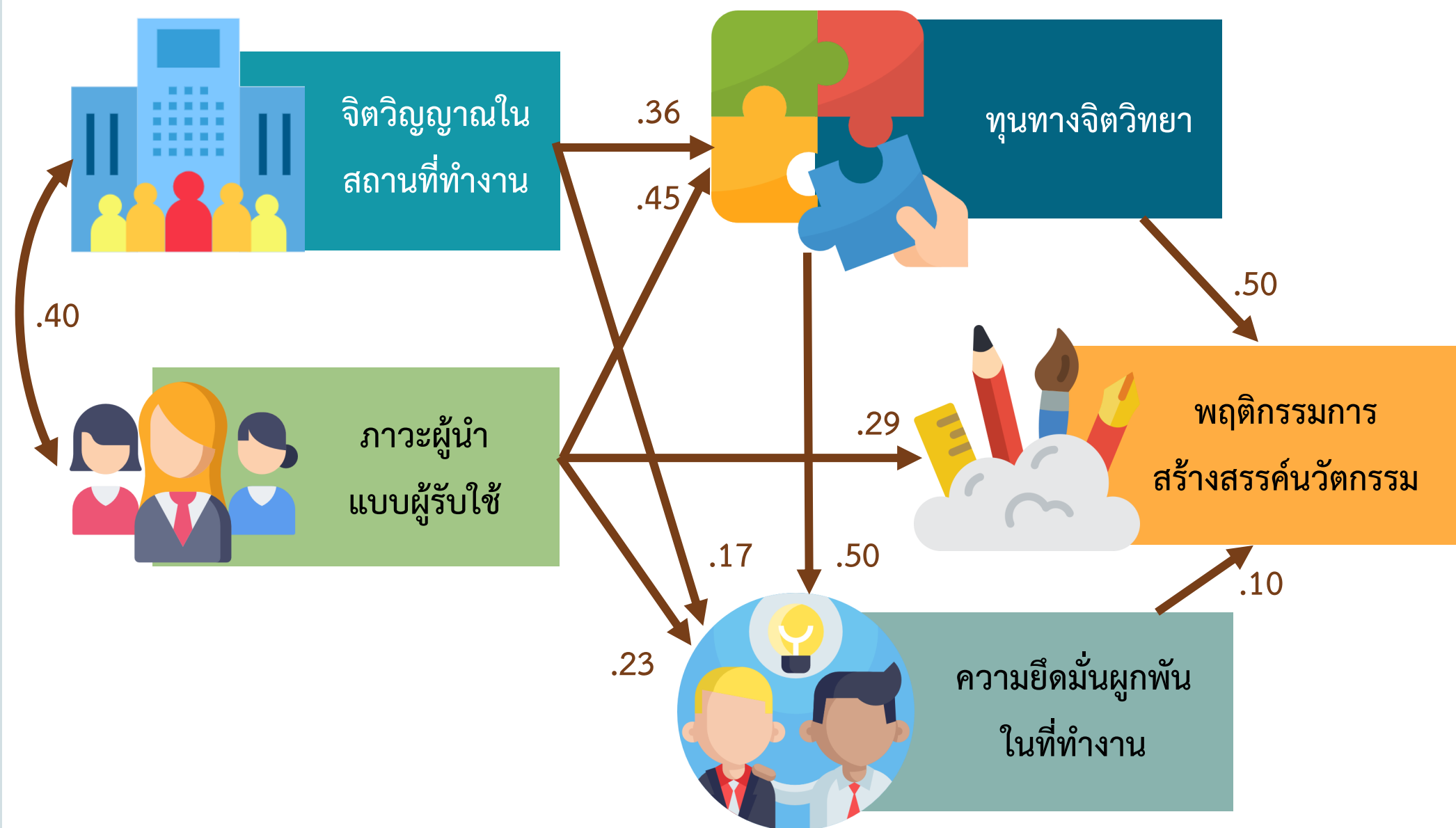
แบบสอบถามออนไลน์



แบบสอบถามกระดาษ

MAIN RESULT

โมเดลแสดงอิทธิพลของตัวแปรที่สามารถอธิบายทักษะจิตวิทยา ความยึดมั่นผูกพันในงาน และพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม



ตาราง แสดงขนาดอิทธิพลโดยรวม (TE) อิทธิพลทางอ้อม (IE) และอิทธิพลทางตรง (DE) ของตัวแปรที่เป็นปัจจัยเชิงสาเหตุและผล

ตัวแปรสาเหตุ	ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้	จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน	ทักษะจิตวิทยา	ความยึดมั่นผูกพันในงาน
ตัวแปรผล				
ทักษะจิตวิทยา	DE .45*	IE .36*	-	-
ความยึดมั่นผูกพันในงาน	DE .23*	IE .17*	TE .50*	-
พฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม	DE .29*	IE .21*	TE .50*	.10*

RECOMMENDATION

การพัฒนาภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้

- มีการให้ความรู้ และจูงใจให้ผู้บริหารเห็นความสำคัญของภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้
- มีการตั้งเป้าหมายที่ท้าทาย และให้การสนับสนุนผู้บริหารในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้
- มีการจัดประสบการณ์ที่หลากหลาย เช่น การใช้โปรแกรมฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ ช่วยพัฒนาทั้งความรู้ ทักษะ ทักษะคิด และพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้

การพัฒนาจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน

- มีการนำจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานไปเป็นเป้าหมายเป็นวัฒนธรรม และค่านิยมหลักขององค์กร
- มีแนวทางการพัฒนาจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน โดยมีจัดการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ โดยใช้หลายวิธีประกอบกัน และมีการวางแผนพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรแบบจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน
- มีระบบคัดเลือก และสรรหา บุคคลเข้าองค์กร โดยพิจารณาจากบุคคลที่มีคุณลักษณะที่เหมาะสม (Will Fit) กับวัฒนธรรมองค์กรแบบจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน

การพัฒนาทักษะจิตวิทยา

- จัดโปรแกรมการพัฒนาด้านทักษะจิตวิทยาที่ประกอบด้วย การประเมินก่อนการพัฒนา เพื่อให้ผู้บริหารทราบจุดแข็งและจุดที่ควรพัฒนาของตนเอง และมีการประเมินภายหลังการพัฒนา
- มีโปรแกรมการอบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อให้ความรู้ ประสบการณ์และพัฒนาทักษะต่างๆ เพื่อการพัฒนาทักษะจิตวิทยาทั้งสี่ด้าน ได้แก่ การมีความหวัง การมองโลกในแง่ดี การรับรู้ความสามารถ และการฟื้นคืนกลับ
- ให้ผู้บริหารมีการวางแผนการพัฒนาด้านทักษะจิตวิทยาของตนเอง

การพัฒนาความยึดมั่นผูกพันในงาน

- องค์กรควรส่งเสริมค่านิยม และมีการจูงใจให้ผู้บริหารเห็นความสำคัญของความยึดมั่นผูกพันในงาน
- ควรมีการจัดกิจกรรม หรือการจัดการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อพัฒนาให้พนักงานเห็นคุณค่าในงานมีทัศนคติทางบวกต่องาน มีพลังในการทำงาน ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคในการทำงาน และมีแรงบันดาลใจในการทำงาน
- องค์กรควรมีการประเมินผลความยึดมั่นผูกพันในงาน และให้ข้อมูลย้อนกลับแก่พนักงาน และมีการให้คำปรึกษาเป็นรายบุคคลในการพัฒนาความยึดมั่นผูกพันในงาน

โมเดลการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม

