



โครงการพิเศษ

พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของบุคลากร
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังวิทยาเขตชุมพร
เขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร

CREATIVE WORKING BEHAVIOR THAT AFFECT THE SUCCESS OF
PERSONNEL OF KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY
LADKRABANG PRINCE OF CHUMPHON CAMPUS,
CHUMPHON PROVINCE

นางสาวชลธิชา คำคำ
รหัสนักศึกษา 60551009

โครงการพิเศษนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต

สาขาบริหารธุรกิจ

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์จังหวัดชุมพร

ปีการศึกษา 2563

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



CREATIVE WORKING BEHAVIOR THAT AFFECT THE SUCCESS OF
PERSONNEL OF KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY
LADKRABANG PRINCE OF CHUMPHON CAMPUS,
CHUMPHON PROVINCE



MISS CHONTHICHA DAMKAM
STUDENT ID 60551009

A SPECIAL PROJECT SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENT
FOR THE DEGREE OF BUSINESS ADMINISTRATION
IN BUSINESS ADMINISTRATION
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG
PRINCE OF CHUMPHON CAMPUS

2020
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



COPYRIGHT 2020

เอกสารนี้เป็นเอกสารสงวนลิขสิทธิ์ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ไม่ว่ากรณีใดๆก็ตาม หากมีข้อสงสัยหรือต้องการข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อฝ่ายวิชาการ
PRINCE OF CHUMPHON CAMPUS

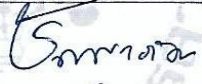
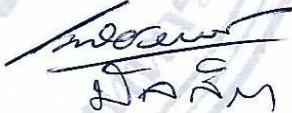
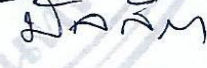

วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ใบรับรองโครงการงานพิเศษ

หัวข้อโครงการงานพิเศษ

พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อ
ความสำเร็จในการทำงานของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยี
พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังวิทยาเขตชุมพร
เขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร
CREATIVE WORKING BEHAVIOR THAT AFFECT THE
SUCCESS OF PERSONNEL OF KING MONGKUT'S
INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG PRINCE
OF CHUMPHON CAMPUS, CHUMPHON PROVINCE

ชื่อนักศึกษา
รหัสประจำตัว
ปริญญา
สาขาวิชา
อาจารย์ที่ปรึกษาโครงการงานพิเศษ

นางสาวชลธิชา คำคำ
60551009
บริหารธุรกิจบัณฑิต
บริหารธุรกิจ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชญญาภัค หล้าแหล่ง

อาจารย์ผู้ควบคุมโครงการงานพิเศษ	ลายมือชื่อ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชญญาภัค หล้าแหล่ง	
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพชรภรณ์ ชัชวาลชาญชนกิก	
ดร.มัลลิกา สุงงมู	
ดร.ชุตินันต์ บุญนวล	

วัน/เดือน/ปีที่สอบ 10 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2564 เวลา 09.00 – 16.00 น.
สถานที่สอบ ณ อาคารสำนักวิชา ห้อง BA 208

เห็นชอบ/รับรอง



(ดร.ชุตินันต์ บุญนวล)

ประธานหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต
วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร
วันที่ ๑๒ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

หัวข้อโครงการพิเศษ	พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังวิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร
ชื่อนักศึกษา	นางสาวชลธิชา คำคำ
รหัสประจำตัว	60551009
ปริญญา	บริหารธุรกิจบัณฑิต
สาขาวิชา	บริหารธุรกิจ
ปีการศึกษา	2563
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชญัญญักดิ์ หล้าแหล่ง

บทคัดย่อ

การศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร 2) ระดับความสำเร็จในการทำงานของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร 3) ผลกระทบของพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร โดยทำการศึกษากับบุคลากรในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร จำนวน 142 คน ซึ่งใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วยค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ

ผลการศึกษา พบว่า ระดับพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีความสำคัญมากที่สุดคือ คือ ด้านการแสวงหาโอกาส รองลงมา คือ ด้านการนำไปประยุกต์ใช้ ด้านการเป็นผู้นำความคิด และด้านความคิดริเริ่ม ตามลำดับ ส่วนผลการศึกษาระดับความคิดเห็นต่อความสำเร็จในการทำงานของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัด ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีความสำคัญมากที่สุด คือด้านความสุข รองลงมา คือ ด้านผลงาน และด้านแรงจูงใจ ตามลำดับ และผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ การแสวงหาโอกาส การเป็นผู้นำความคิด และการนำไปประยุกต์ใช้ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรใน

เอกสารนี้สถาบันอุดมศึกษา จังหวัดชุมพร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Special Project	CREATIVE WORKING BEHAVIOR AFFECT THE WORK SUCCESS OF PERSONNEL OF KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG PRINCE OF CHUMPHON CAMPUS, CHUMPHON PROVINCE
Student's	Miss Chonthicha Damkam
Student ID	60551009
Degree	Bachelor of Business Administration
Program	Business Administration
Year	2020
Advisors	Assist. Prof. Dr. Chanyaphak Lalaeng

Abstract

The objectives of the study were to study 1) the level of creative working behavior of affect the work success of personnet of King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang Prince of Chumphon Campus, Chumphon Province 2) The level of success in work personnel, King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang Chumphon Campus, Chumphon Province 3) Impacts of Creative Working Behavior Affecting Work Success of King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang Personnel Chumphon Campus, Chumphon Province by studying with personnel in King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang. Chumphon Campus, Chumphon Province, Chumphon Province, 142 people used a questionnaire as a tool to collect data The statistics used for data analysis were descriptive statistics. It consists of frequency, percentage, mean and standard deviation. Inferential statistics include multiple regression analyzes.

The results of the study showed that the level of creative working behavior among personnel, King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang. Chumphon Campus, Chumphon Province, overall is at a high level. The area that is most important is the pursuit of opportunities, followed by application. Thought leadership And initiatives, respectively, the results of the study, the level of opinions on the success of personnel at King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang. Chumphon Campus, Province, overall in the high level. By the side that is most important Which

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

hypothesis test showed that creative working behavior Seeking opportunities Thought leadership And their application had a statistically significant positive impact on the personal development of personnel in higher education institutions in Chumphon Province at a significance level of 0.05



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กิตติกรรมประกาศ

โครงการพิเศษเล่มนี้สามารถลุล่วงไปได้ด้วยดี ด้วยความอนุเคราะห์ใน การให้คำปรึกษา ดูแล แก้ไข ปรับปรุงและความช่วยเหลือจากทุกฝ่าย ซึ่งผู้ศึกษาขอขอบคุณ ผู้ช่วย ศาสตราจารย์ ดร. ชัยญา ภัค หล้าแหล่ง ได้กรุณารับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษารายงานสหกิจศึกษา ซึ่งแนะแนวทางในการ ทำการศึกษาให้เป็นไปในทิศทางที่ถูกต้องและได้เสียสละเวลาในการตรวจงาน การศึกษาและแก้ไข ข้อบกพร่องต่างๆ อีกทั้งยังดูแลเอาใจใส่และให้กำลังใจในการทำโครงการพิเศษ ด้วยดีเสมอมา ขอขอบพระคุณคณะกรรมการสอบผู้ช่วยศาสตราจารย์วัชร สิลป์เสวตร์ รองศาสตราจารย์ดร.ชนทัต บุญรัตนกิจติภูมิ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดร.เพ็ชรภรณ์ ชัชวาลชาอุชนกิจ ดร.มัลลิกา สุนงกฎ ดร.อุษณีย์ เสวกวัชร และดร.ชุตินันต์ บุญนวล นอกจากนี้ผู้ศึกษาขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ได้แก่ พ.ต.ต. ดร.พนิต เพ็งบุญ ดร.ชรินทร์ ศรีวิฑูรย์ และดร.ฉันทวรรณ เอ็งฉ้วน ที่ได้เสียสละเวลาในการตรวจงาน การศึกษา และให้คำแนะนำในการทำรายงานสหกิจศึกษาด้วยดีเสมอมา

ขอขอบพระคุณบิดา มารดา และรวมทั้งเพื่อนๆ ที่เป็นกำลังใจผลักดันให้การศึกษาลุล่วงไปได้ ด้วยดีพร้อมทั้งช่วยหาแนวทางในการแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นด้วยความรักและความเข้าใจเสมอ

สุดท้ายนี้ ผู้ศึกษาขอขอบคุณประโยชน์และความดีอันพึงมีคุณค่าจากโครงการพิเศษเล่มนี้ ผู้ ศึกษาขอมอบให้แด่ผู้มีพระคุณทุกท่านด้วยความเคารพยิ่ง ที่ให้รายงานสหกิจศึกษาเล่มนี้ สำเร็จลงได้ ตลอดจนครูบาอาจารย์ทุกท่าน ซึ่งเป็นผู้มอบวิชาความรู้เป็นพื้นฐานที่สำคัญยิ่งแก่ผู้ศึกษา หากมี ข้อผิดพลาดประการใดผู้ศึกษาขออภัยไว้ ณ ที่นี้

ชลธิชา คำคำ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	II
กิตติกรรมประกาศ.....	IV
สารบัญ.....	V
สารบัญตาราง.....	VII
สารบัญภาพ.....	IX

บทที่ 1 บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	3
1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษา.....	3
1.4 ขอบเขตของการศึกษา.....	4
1.5 สมมติฐานของการศึกษา.....	5
1.6 กรอบแนวคิดการศึกษา.....	5
1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6

บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 ทฤษฎีเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์.....	8
2.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์.....	12
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงาน.....	18
2.4 ประวัติสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังวิทยาเขตชุมพร เขตอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร.....	23
2.5 เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	25

บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา

3.1 แบบการศึกษา.....	32
3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	32
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา.....	32
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	34
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน.....	35

เอกสารนี้เป็นเอกสารสงวนลิขสิทธิ์ของสำนักงานส่งเสริมการค้าในต่างประเทศ ณ นครเชียงใหม่
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ(ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	
4.1 ผลการวิเคราะห์ผล.....	37
บทที่ 5 สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ	
5.1 สรุปผลการศึกษา.....	49
5.2 อภิปรายผลการศึกษา.....	52
5.3 ข้อเสนอแนะการศึกษา.....	54
บรรณานุกรม.....	56
บรรณานุกรมต่างประเทศ.....	58
ภาคผนวก.....	59
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม.....	60
ภาคผนวก ข รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ และจดหมายต่างๆ.....	66
ภาคผนวก ค ค่าคุณภาพของแบบสอบถาม.....	71
ภาคผนวก ง ค่าสถิติที่ได้จากการวิเคราะห์.....	76
ภาคผนวก จ เอกสารที่เกี่ยวข้อง.....	90
ประวัติย่อศึกษา.....	92

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง

ตารางที่

2.1	สรุปตัวแปรต้น ตัวแปรตาม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	หน้า
4.1	แสดงจำนวน และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกเพศ.....	30
4.2	แสดงจำนวน และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ.....	38
4.3	แสดงจำนวน และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา.....	38
4.4	แสดงจำนวน และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม ประเภทพนักงาน..	39
4.5	แสดงจำนวน และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม ระยะเวลาการปฏิบัติงาน.....	39
4.6	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์บุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังวิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร.....	39
4.7	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ด้านแสวงหาโอกาส.....	40
4.8	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ด้านความคิดริเริ่ม.....	40
4.9	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ด้านการเป็นผู้นำความคิด.....	41
4.10	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ด้านการนำไปประยุกต์ใช้.....	42
4.11	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับที่ส่งผลความสำเร็จในการทำงานของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังวิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร.....	42
4.12	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสำเร็จในการทำงาน ด้านผลงาน.....	43
4.13	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสำเร็จในการทำงาน ด้านแรงจูงใจ.....	43
4.14	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสำเร็จในการทำงาน ด้านความสุข.....	44

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.15 ผลการวิเคราะห์สัมพันธภาพลักษณะของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบังวิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร.....	45
4.16 พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของบุคลากร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังวิทยาเขตชุมพรเขตรอุดม ศักดิ์ จังหวัดชุมพร.....	47
4.17 สรุปการทดสอบสมมติฐาน.....	48



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญญภาพ

ภาพที่

หน้า

1.1 กรอบแนวคิดของงานวิจัย.....

5



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สถาบันอุดมศึกษาระดับสูง มีบทบาทในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์บุคคลที่มีคุณภาพให้กับบ้านเมือง ซึ่งเป็นสถาบันหลักที่มีบทบาทซึ่งนำไปสู่สังคม และเป็นแหล่งมีความรู้ความสามารถรอบด้านวิชาการและคุณธรรมจริยธรรมที่สำคัญของประเทศ นอกจากนี้มีหน้าที่เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศแล้ว ยังมีหน้าที่เป็นแหล่งพัฒนาและรวบรวมองค์ความรู้ใหม่ๆ เพื่อถ่ายทอดความรู้สู่สังคมได้อย่างเหมาะสม โดยเฉพาะการคิดค้นหาความรู้ใหม่ ๆ ที่มีคุณภาพ ประสิทธิภาพ สำหรับการใช้ประโยชน์นำมาประยุกต์ให้ความก้าวหน้าทางวิชาการภายใต้จุดเน้นนโยบายแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และแผนพัฒนามหาชัย ดังนั้นสถาบันอุดมศึกษาจึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีความรู้เชิงสร้างสรรค์เพื่อความสำเร็จในการทำงานให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคมและประเทศ (สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา, 2558)

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จัดตั้งเมื่อปี พ.ศ.2528 มีฐานะเป็นกรมในทบวงมหาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ เป็นสถาบันการศึกษาที่มีชื่อเสียงของประเทศไทยด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เอกอัครราชทูตเน้นความเป็นเลิศทางการสอน การวิจัย การพัฒนาด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โดยตั้งแต่ปี พ.ศ.2552 สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้ปรับเปลี่ยนเป็นสถาบันในกำกับของรัฐ จึงพัฒนาองค์กรด้วยการนำ “ระบบบริหารจัดการที่ดี” เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็วและเสริมสร้างสมรรถนะเชิงการแข่งขัน ในการเป็นสถาบันอุดมศึกษาชั้นนำระดับชาติ และนานาชาติได้อย่างมีคุณภาพ โดยยึดหลักการบริหารที่ดี (Good Governance) ดำเนินงานภายใต้แผนงานที่ตั้งไว้ มีการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติงานสำหรับเป็นเครื่องมือในการวัดและประเมินผลเพื่อขับเคลื่อนสถาบันทุกมิติรวมถึงขับเคลื่อนสถาบันให้บรรลุวิสัยทัศน์ของสถาบันที่ทำทนายคือ “เป็นสถาบันอุดมศึกษาด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี 1 ใน 10 ของภูมิภาคอาเซียน ในปี 2563 ” (50 ปีสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง)

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้มีความเห็นว่าควรจะได้มีการขยายงานการศึกษา การวิจัย และบริการสังคมของสถาบันไปสู่ภูมิภาค หลังจากที่ได้พิจารณาหาที่เหมาะสมในการจัดตั้งหน่วยงาน พบว่าป่าสงวนแห่งชาติ ต.ชุมโค อ.ปะทิว จ.ชุมพร ซึ่งมีพื้นที่ประมาณ 11,224 ไร่ เป็นพื้นที่ที่เหมาะสมในการตั้งหน่วยงานทางการศึกษาและวิจัย แห่งที่สองของสถาบัน พื้นที่ดังกล่าวส่วนหนึ่งติดกับทะเล ส่วนหนึ่งเป็นที่ราบ ส่วนหนึ่งเป็นเนิน และมีแหล่งน้ำจืดน้ำ

ทะเลที่สมบูรณ์ จึงได้ขออนุญาตใช้พื้นที่ต่อกรมป่าไม้ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์วิทยาเขตชุมพร เริ่มก่อตั้งจากแนวความคิดในการขยายพื้นที่ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร

ไม่ต่ำกว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลาดกระบ้งไปสู่ภูมิภาค ในปี พ.ศ. 2526 ได้ทำการศึกษาพื้นที่ป่าสงวนแห่งชาติ อำเภอบึงสามพัน จังหวัด ชุมพร จำนวนประมาณ 11,224 ไร่ และได้ทำการขออนุญาตจากกรมป่าไม้ กระทรวงเกษตรและ สหกรณ์ กระทั่งเมื่อวันที่ 3 มิถุนายน พ.ศ. 2528 คณะรัฐมนตรีได้มีมติอนุมัติให้สถาบันฯ เข้าทำ ประโยชน์จากพื้นที่ดังกล่าว สถาบันฯ จึงได้จัดตั้งหน่วยงานต่อทบวงมหาวิทยาลัย และได้รับอนุมัติให้ จัดตั้ง "สถานีวิจัยการเกษตรชุมพร" เป็นหน่วยงานเทียบเท่าภาควิชา ในสังกัดคณะ เทคโนโลยีการเกษตร แต่สถาบันฯ ได้ขอทบวงและเปลี่ยนแปลงหน่วยงานเป็น "สำนักศึกษาและ วิจัยชุมพร" มีฐานะเทียบเท่าคณะ และได้รับความเห็นชอบเมื่อวันที่ 18 มกราคม พ.ศ. 2534 โดยให้ วิทยาเขตสารสนเทศเป็นทางเลือกที่เหมาะสม ดำเนินการควบคู่ไปกับการพัฒนาระบบการเรียนการสอนทางไกล โดยใช้ระบบเครือข่ายสารสนเทศ เพื่อช่วยแก้ไขปัญหาการขาดแคลนอาจารย์ต่อมาในปี พ.ศ. 2534 จังหวัดชุมพร ได้ขอใช้พื้นที่ส่วนหนึ่งของวิทยาเขตชุมพร ในการจัดตั้งสนามบิน ภายในประเทศของกรมการบินพาณิชย์ กระทรวงคมนาคม จำนวน 4,994 ไร่ และให้ราษฎรใช้ทำกิน (สปก.) ทำให้วิทยาเขตฯ เหลือพื้นที่อยู่จำนวน 3,500 ไร่ ซึ่งวิทยาเขตได้ดำเนินการก่อสร้างอาคาร สถานที่ โดยวิทยาเขตฯ ได้รับพระมหากรุณาธิคุณจากสมเด็จพระกนิษฐาธิราชเจ้า กรมสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี เสด็จพระราชดำเนินทรงวางศิลาฤกษ์อาคารเรียนรวม และพระราชทานนามว่า "อาคารเฉลิมพระเกียรติ 6 รอบ พระชนมพรรษา" และ "อาคารสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี" พร้อมเปิดป้ายวิทยาเขต เมื่อวันที่ 28 มีนาคม พ.ศ. 2541 วิทยาเขตชุมพร เริ่มเปิดรับนักศึกษาในปีการศึกษา 2539 โดยเปิดสอนในระดับปริญญาตรี สาขาเทคโนโลยีการผลิตพืช และได้ขยายการศึกษาเรื่อยมาจนถึงปัจจุบัน เมื่อวันที่ 18 มีนาคม พ.ศ. 2556 พระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร ทรง พระราชทานพระบรมราชานุญาตให้เชิญพระนาม "ชุมพรเขตรอุดมศักดิ์" เป็นชื่อของ วิทยาเขตชุมพร ว่า "วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร" **ปรัชญา** "การศึกษาด้านเทคโนโลยี เกษตร อาหาร และพลังงานทางเลือก เป็นรากฐานของชีวิตที่ยั่งยืน" **ปณิธาน** "มุ่งมั่นจัดการศึกษาด้านเทคโนโลยี เกษตร อาหาร และพลังงานทางเลือกเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ยั่งยืน" **วิสัยทัศน์** "เป็น สถาบันอุดมศึกษาอันดับ 1 ของภาคใต้ ด้านเทคโนโลยี เกษตร อาหาร และพลังงานทางเลือกในปี พ.ศ. 2564" **พันธกิจ** ตามพระราชบัญญัติสถาบัน ที่กำหนดไว้ 4 ด้านคือ การจัดการเรียนการสอน การวิจัย บริการวิชาการ ทะนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม (เว็บไซต์วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์, 2564)

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบ้ง วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ ได้ นำเสนอนโยบายและแนวทางในการพัฒนาวิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์และพื้นที่ชุมชนโดยรอบของ วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ต่อกรรมการสภาสถาบันเพื่อกำหนดเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากร ของ วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ด้านการวิจัยโดยมุ่งเน้นการวิจัยเชิงพื้นที่แบบบูรณาการ (Area based collaborative research: ABC) การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action research) เพื่อการพัฒนา ชุมชนโดย กำหนดพื้นที่อำเภอบึงสามพันทั้งการวิจัยแบบมุ่งเป้า (Targeted research) ร่วมกับ

เทศบาลตำบลชุมโค ในการพัฒนา “ชุมโคโมเดล (Chumco Model)” เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาและพัฒนาศักยภาพของตำบลชุมโค 5 ด้าน ตามกรอบการพัฒนาของช่องสาริกาโมเดล ที่ทางเครือข่ายได้ดำเนินการในพื้นที่ตำบลช่องสาริกา อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี โดยมีประเด็นในการพัฒนาประกอบด้วย 1) การพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจ โดยมุ่งเน้นทางด้านพืชเศรษฐกิจหรืออาชีพหลักของประชาชนในพื้นที่ ได้แก่ ปาล์มน้ำมันยางพาราโคนมและประมงชายฝั่ง 2) การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยในเบื้องต้นจะดำเนินการด้านการบริหารจัดการขยะมูลฝอยในพื้นที่ชุมชน ชายทะเลรวมทั้งการบริหารจัดการทรัพยากรชายฝั่งในตำบลชุมโค 3) การพัฒนาด้านสังคม ได้แก่ การพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับประชาชนในพื้นที่ 4) การพัฒนาการศึกษา โดยมุ่งเน้นการจัดการเรียนการสอนทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี 5) การพัฒนาทางด้านสุขภาพอนามัย มุ่งเน้นการแก้ไขปัญหาผู้ป่วยติดเตียงการแก้ไขปัญหาโรคไม่ติดต่อ (Noncommunicable Disease: NCDs) มีการลงพื้นที่เยี่ยมและแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเครือข่ายพื้นที่ภาคใต้ การพัฒนาชุมชนเชิงพื้นที่แบบองค์รวมของ สจล.วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์และโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตเชิงพื้นที่แบบองค์รวมเทศบาลตำบลชุมโค

ด้วยเหตุผลดังกล่าวนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษา พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการทำงานของบุคลากรของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพร เขตรอุดมศักดิ์จังหวัดชุมพร เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ระดับความสำเร็จในการทำงาน และผลกระทบของพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการทำงานของบุคลากรของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพร เขตรอุดมศักดิ์จังหวัดชุมพร ผลการวิจัยที่ได้สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ที่นำไปสู่ความสำเร็จในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร

1.2.2 เพื่อศึกษาระดับความสำเร็จในการทำงานบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร

1.2.3 เพื่อวิเคราะห์พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร

1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

เอกสารนี้เป็นเอกสาร 1.3.1 เพื่อทราบระดับพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพรทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.3.2 เพื่อทราบระดับความสำเร็จในการทำงานบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร

1.3.3 เพื่อนำผลวิจัยที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ที่นำไปสู่ความสำเร็จในการทำงานของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่อไป

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้มุ่งจุดหมายในการศึกษาพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร ดังนี้

1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาในครั้งนี้มีจุดหมายในการศึกษาพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร โดยมีรายละเอียด มีตัวแปร ซึ่งสามารถอธิบายได้เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

1.4.1.1 ตัวแปรอิสระ คือ พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย การแสวงหาโอกาส ความคิดริเริ่ม การเป็นผู้นำความคิด และการนำไปประยุกต์ใช้

1.4.1.2 ตัวแปรตาม คือ ความสำเร็จในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านผลงาน ด้านแรงจูงใจ และด้านความสุข

1.4.2 ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ที่ใช้ในการศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร ที่ตั้งเลขที่ 17/1 หมู่ 6 ตำบล ชุมโค อำเภอบึงสามพัน จังหวัดชุมพร 86160

1.4.3 ขอบเขตด้านประชากร

1.4.3.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ คือ บุคลากรในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพร เขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร รวมทั้งสิ้น จำนวน 163 คน (ส่วนบริหารทรัพยากรบุคคล สจล.ชุมพร 2563)

1.4.4 ขอบเขตระยะเวลา

ระยะเวลาในการศึกษาในครั้งนี้ตั้งแต่ 16 กรกฎาคม 2563 ถึง 31 ธันวาคม 2563 รวมระยะเวลา 6 เดือน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.5 สมมติฐานการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ทบทวนแนวคิดทฤษฎีพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร ไว้ดังนี้

1.5.1 สมมติฐานที่ 1 $H_{1a} - H_{1g}$

1.5.1.1 พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ด้านการแสวงหาโอกาสที่ส่งผลต่อความสำเร็จของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร

1.5.1.2 พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ด้านความคิดริเริ่มที่ส่งผลต่อความสำเร็จของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร

1.5.1.3 พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ด้านการเป็นผู้นำความคิดที่ส่งผลต่อความสำเร็จของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร

1.5.1.4 พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ด้านการนำไปประยุกต์ใช้ส่งผลต่อความสำเร็จของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร

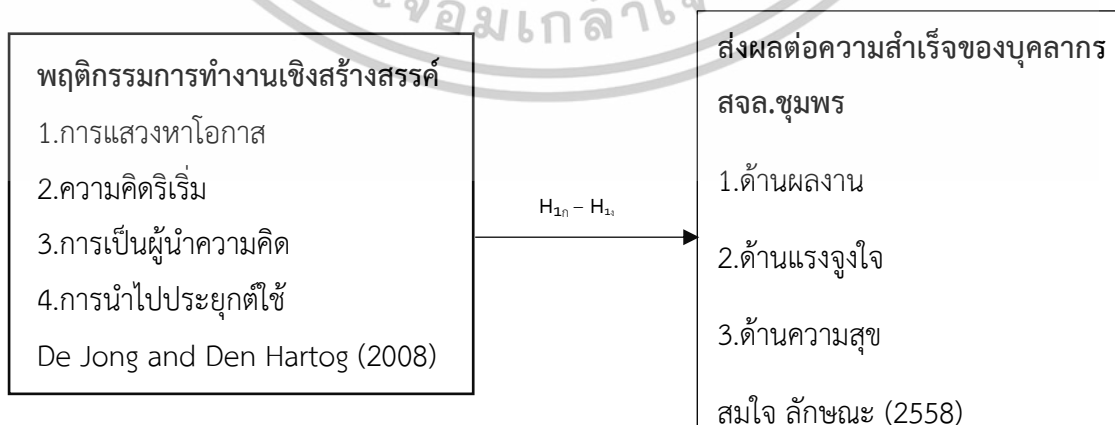
1.5.2 สมมติฐานที่ 2

1.5.2.1 ความสำเร็จในการทำงานที่ส่งผลต่อบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร

1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ของงานวิจัยทำขึ้น ไปอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการศึกษา
 ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.7 นิยามศัพท์

1. พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง การแสดงความคิดริเริ่มเพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่เป็นประโยชน์สามารถนำมาใช้งานได้เหมาะสม และความรู้ด้านความสามารถของบุคคลบุคคลหนึ่ง การที่จะเชื่อมโยงกับสิ่งต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นได้ในอนาคต การมองเห็นโอกาส และยังมีความพร้อมที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ซึ่งสามารถนำมาใช้ในการทำงานนำมาสู่การปฏิบัติงานที่ดีและพัฒนาต่อสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร

2. การแสวงหาโอกาส หมายถึง การที่บุคลากรค้นคว้าหาความรู้ และสามารถสร้างความรู้ใหม่ๆ เพิ่มเติมได้อาจจะมาจากการคิด การทดลอง การค้นคว้า หรือปฏิบัติด้วยตนเอง แล้วนำมาวิเคราะห์เพื่อให้เกิดความรู้ใหม่ ซึ่งจะสัมพันธ์กับความรู้เดิมที่มีอยู่ โดยการศึกษาค้นคว้านั้น ไม่จำกัดว่าจะมาจากแหล่งความรู้ใด ของบุคลากร

3. ความคิดริเริ่ม หมายถึง ผู้ที่มีความกล้าที่จะคิด และทำสิ่งที่แปลกไปจากที่ผู้อื่นคิดหรือทำอยู่แล้ว โดยเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและส่วนรวม การที่จะเราจะมีความคิดริเริ่มได้ต้องมีความสนใจความรู้หลาย ๆ ด้าน เช่น สิ่งแวดล้อม สภาพสังคม สื่อต่างๆ

4. การเป็นผู้นำความคิด หมายถึง ผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ เป็นแบบอย่างที่ดีสามารถสร้างแรงบันดาลใจ มีความสามารถที่จะพัฒนาการทำงาน และแบ่งปันความรู้ สนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร ได้มีการแบ่งปันความรู้ร่วมกัน

5. การนำไปประยุกต์ใช้ หมายถึง การนำความคิดสร้างสรรค์มาปรับใช้ โดยปรับใช้อย่างเหมาะสม อาจจะมีทฤษฎี หลักการ แนวคิด เกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่ง และนำมาใช้ประโยชน์

6. ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง ความสำเร็จและประสิทธิภาพของการทำงาน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานทั้งด้านรายได้และตำแหน่งที่สูงสุด หากสามารถรักษาระดับการทำงานให้มีผลงานอย่างต่อเนื่องและเพิ่มมากขึ้น ก็ย่อมจะส่งผลต่อความสำเร็จมากขึ้น

7. ด้านผลงาน หมายถึง การทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงได้ตามระยะเวลาที่กำหนด การเอาใจใส่ติดตามงานที่ได้รับมอบหมาย และการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างเรียบร้อย ไม่ก่อให้เกิดปัญหาตามมาภายหลัง

8. ด้านแรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่มีผลกระตุ้นในตัวบุคลากร ซึ่งพยายามจะบรรลุถึงเป้าหมายการปฏิบัติงานเพื่อจะสนองต่อความต้องการหรือความคาดหวัง การสนับสนุนการพัฒนา ทักษะ การฝึกอบรม สัมมนาเป็นการเพิ่มพูนความรู้ และผลตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน ทำให้มีกำลังใจในการปฏิบัติงาน

9. ด้านความสุข หมายถึง สภาพอารมณ์ และจิตใจที่มีความพอใจในสิ่งที่ตนกระทำ และเกิดจากผลสำเร็จตามสิ่งที่ตนมุ่งหวัง ความสุขที่เกิดจากการทำงาน ได้แก่ การทำงานที่ได้รับมอบหมายนั้น บรรลุตามเป้าหมาย การใช้ความรู้เพื่อพัฒนางานให้ประสบความสำเร็จ การได้รับผลตอบแทนจากผลงานที่สำเร็จและการได้รับความน่าเชื่อถือจากหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน

10. บุคลากร หมายถึง บุคลากรของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร

11. สถาบัน หมายถึง สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขต
ชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร ได้ศึกษา ค้นคว้า เอกสาร หนังสือและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย ดังนี้

2.1 ทฤษฎีเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์

2.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงาน

2.4 ประวัติสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร

2.5 เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 ทฤษฎีเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์

2.1.1 ความหมายของความคิดสร้างสรรค์

นักจิตวิทยาและนักการศึกษาได้ให้ความหมายเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ไว้หลายท่านดังนี้

Guilford (1956) ได้ศึกษาเรื่องความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งกล่าวไว้ว่า ความคิดสร้างสรรค์ประกอบด้วยลักษณะ ดังต่อไปนี้

1. ความคล่องแคล่วในการคิด คือ ความสามารถของบุคคลในการหาคำตอบได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว และมีคำตอบในปริมาณที่มากในเวลาจำกัด

2. ความคิดยืดหยุ่นในการคิด คือ ความสามารถของบุคคลในการคิดหาคำตอบได้หลายประเภทและหลายทิศทาง

3. ความคิดริเริ่ม คือ ความสามารถของบุคคลในการคิดหาสิ่งแปลกใหม่และเป็นคำตอบที่ไม่ซ้ำกับผู้อื่น

4. ความคิดละเอียดลออ คือ ความสามารถในการกำหนดรายละเอียดของความคิดเพื่อบ่งบอกถึงวิธีสร้างและการนำไปใช้

หลักความคิดสร้างสรรค์ของกิลฟอร์ด มุ่งไปที่ความสามารถของบุคคลที่จะคิดได้ รวดเร็ว กว้างขวาง และมีความคิดริเริ่ม ถ้ามีสิ่งเร้ามากระตุ้นให้เกิดความคิดนั้น ๆ สิ่งเร้าที่จะมากระตุ้นให้เกิดความคิด มีอยู่ 4 ชนิด

1. รูปร่าง

2. สัญลักษณ์

3. ภาษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประเมินค่า มีความละเอียด ความสามารถในด้านความคิดสร้างสรรค์มีในตัวของคุณเอง แต่อาจจะมีในระดับที่แตกต่างกัน ที่สำคัญคือสามารถส่งเสริมและพัฒนาสมรรถภาพด้านนี้ได้

กรมวิชาการกระทรวงศึกษาธิการ (2535) ได้ให้ความหมายไว้ว่า หมายถึงความสามารถในการมองเห็นความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ โดยมีสิ่งเร้าเป็นตัวกระตุ้นทำให้เกิดความคิดใหม่ต่อเนื่องกันไป และความคิดสร้างสรรค์นี้ประกอบด้วยความคล่องในการคิด ความยืดหยุ่นและความคิดที่เป็นของตนเองโดยเฉพาะ หรือความคิดริเริ่ม

สมศักดิ์ ภูวิภาดาบรรณ (2557) ได้ให้ความหมายของความคิดสร้างสรรค์ไว้ 2 ลักษณะดังต่อไปนี้

1. ความคิดสร้างสรรค์เป็นเรื่องที่สลับซับซ้อน ยากแก่การให้คำจำกัดความที่แน่นอนตายตัว
2. ถ้าพิจารณาความคิดสร้างสรรค์ในเชิงผลงาน ผลงานนั้นต้องแปลกใหม่และมีคุณค่า

กล่าวคือ ใช้ได้โดยมีคนยอมรับ ถ้าพิจารณาความคิดสร้างสรรค์ในเชิงกระบวนการคือการเชื่อมโยงสัมพันธ์สิ่งของหรือความคิดที่มีความแตกต่างกันมากเข้าด้วยกัน ถ้าพิจารณาความคิดสร้างสรรค์เชิงบุคคล บุคคลนั้นต้องเป็นคนที่มีความแปลก เป็นตัวของตัวเอง เป็นผู้ที่มีความคิดคล่อง มีความยืดหยุ่น และสามารถให้รายละเอียดในความคิดนั้น ๆ ได้

ศิวพร โปรยานนท์ (2557) ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) หมายถึง เป็นสิ่งที่จะช่วยแก้ปัญหาและการพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ ที่ดีขึ้นจากเดิมและยังเป็นการเพิ่มศักยภาพในการดำเนินธุรกิจขององค์กรได้เมื่อบุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ก็จะเป็นการพัฒนาเป็นสิ่งใหม่ ๆ เกิดขึ้นในองค์กรจนกลายเป็นนวัตกรรมในที่สุด ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่จะต้องคำนึงถึงทุกองค์การต้องการให้เกิดขึ้นกับบุคลากรภายในองค์กรทุกระดับและในทุกคน โดยความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานเป็นพฤติกรรมอย่างหนึ่งที่เกิดจากการคิดแก้ปัญหาหรือการจากความต้องการที่จะปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงการกระทำหรือสิ่งต่าง ๆ ซึ่งหากบุคลากรในองค์กรนำความคิดสร้างสรรค์มาใช้ในการปฏิบัติงานก็จะส่งผลให้เกิดรูปแบบการปฏิบัติงานใหม่ ๆ หรืออาจก่อให้เกิดนวัตกรรมในองค์กรที่ช่วยให้การดำเนินการขององค์กรมีการพัฒนาและประสิทธิภาพมากขึ้น

สิทธิชัย ลายเสม (2557) ความคิดสร้างสรรค์ คือ กระบวนการคิดของสมองซึ่งมีความสามารถในการคิดได้หลากหลายและแปลกใหม่จากเดิม โดยสามารถนำไปประยุกต์ทฤษฎี หรือหลักการได้อย่างรอบคอบและมีความถูกต้อง จนนำไปสู่การคิดค้นและสร้างสิ่งประดิษฐ์ที่แปลกใหม่หรือรูปแบบความคิดใหม่ นอกจากลักษณะการคิดสร้างสรรค์ดังกล่าวนี้แล้ว ยังมีสามารถมองความคิดสร้างสรรค์ในหลาย ซึ่งอาจจะมองในแง่ที่เป็นกระบวนการคิดมากกว่าเนื้อหาการคิด โดยที่สามารถใช้ลักษณะการคิดสร้างสรรค์ในมิติที่กว้างขึ้น เช่นการมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน การเรียน หรือกิจกรรมที่ต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์ด้วย อย่างเช่น การทดลองทางวิทยาศาสตร์ หรือการเล่นกีฬาที่ต้องสร้างสรรค์รูปแบบเกมให้หลากหลายไม่ซ้ำแบบเดิม เพื่อไม่ให้คู่ต่อสู้ทัน เป็นต้น ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า

เป็นลักษณะการคิดสร้างสรรค์ในเชิงวิชาการ แต่อย่างไรก็ตาม ลักษณะการคิดสร้างสรรค์ต่าง ๆ ที่เอกลักษณะเป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัวหรือการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ขึ้นมาเมื่ออยู่ในสถานการณ์ที่ท้าทายหรือสถานการณ์ที่ไม่คุ้นเคย หรือสถานการณ์ที่ท้าทายอื่น ๆ นั้น ล้วนแล้วแต่เป็นลักษณะการคิดสร้างสรรค์ทั้งสิ้น ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กล่าวนั้นต่างก็อยู่บนพื้นฐานของความคิดสร้างสรรค์ โดยที่บุคคลสามารถเชื่อมโยงนำไปใช้ใน ชีวิตประจำวันได้ดี

สรุปได้ว่า ความคิดสร้างสรรค์ คือ ความสามารถทางสมองของบุคคลที่จะคิดได้หลายแง่ หลายมุม หรือมีความคิดได้หลายคำตอบ และความสามารถในการมองความคิดที่แตกต่างออกไปจาก ความคิดบุคคลอื่น ๆ โดยทั่วไป มีสิ่งเร้าเป็นตัวกระตุ้นทำให้เกิดความคิดใหม่ต่อเนื่องกันไป และ ความคิดสร้างสรรค์นี้อาจเป็นความคิดใหม่ผสมผสานให้สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการทำสิ่งใหม่ ๆ ต่อไปได้

2.1.2 ทฤษฎีความคิดสร้างสรรค์

Davis (1973) ได้รวบรวมแนวคิดเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ของนักจิตวิทยาที่ได้กล่าวถึง ทฤษฎีของความคิดสร้างสรรค์ โดยแบ่งเป็นกลุ่มใหญ่ๆ ได้ 4 กลุ่ม

1. ทฤษฎีความคิดสร้างสรรค์เชิงจิตวิเคราะห์ นักจิตวิทยาทางจิตวิเคราะห์หลายคน เช่น ฟรอยด์ และคริส ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการเกิดความคิดสร้างสรรค์ว่า ความคิดสร้างสรรค์เป็นผลมาจากความขัดแย้งภายในจิตใต้สำนึกระหว่างแรงขับทางเพศ (Libido) กับความรู้สึกยับยั้งชั่งใจทางสังคม (Social conscience) ส่วน คูโบ และรัค ซึ่งเป็นนักจิตวิทยาแนวใหม่ กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์นั้นเกิดขึ้นระหว่างการเรียนรู้สติกับจิตใต้สำนึก ซึ่งอยู่ในขอบเขตของจิตส่วนที่เรียกว่า จิตก่อนสำนึก

2. ทฤษฎีความคิดสร้างสรรค์เชิงพฤติกรรมนิยม นักจิตวิทยาในกลุ่มนี้มีแนวความคิดเกี่ยวกับ เรื่องความคิดสร้างสรรค์ว่า เป็นพฤติกรรมที่เกิดจากการเรียนรู้ โดยเน้นที่ความสำคัญของการ เสริมแรง การตอบสนองที่ถูกต้องกับสิ่งเร้าเฉพาะหรือสถานการณ์ นอกจากนี้ยังเน้นความสัมพันธ์ทาง ปัญหา คือการโยงความสัมพันธ์จากสิ่งเร้าหนึ่งไปยังสิ่งเร้าต่าง ๆ ทำให้เกิดความคิดใหม่ หรือสิ่งใหม่ เกิดขึ้น

3. ทฤษฎีความคิดสร้างสรรค์เชิงมานุษยนิยม นักจิตวิทยาในกลุ่มนี้มีแนวคิดว่าความคิด สร้างสรรค์เป็นสิ่งที่มนุษย์มีติดตัวมาตั้งแต่เกิด ผู้ที่สามารถนำความคิดสร้างสรรค์ออกมาใช้ได้คือผู้ที่มี สัจการแห่งตน คือรู้จักตนเอง พอใจตนเอง และใช้ตนเองเต็มตามศักยภาพของตนมนุษย์จะสามารถ แสดงความคิดสร้างสรรค์ของตนเองมาได้อย่างเต็มที่นั้นขึ้นอยู่กับ การสร้างสภาวะหรือบรรยากาศที่ เอื้ออำนวย ได้กล่าวถึงบรรยากาศที่สำคัญในการสร้างสรรค์ว่า ประกอบด้วยความปลอดภัยในเชิง จิตวิทยา ความมั่นคงของจิตใจ ความปรารถนาที่จะเล่นความคิดและการเปิดกว้างที่จะรับ ประสบการณ์ใหม่

4. ทฤษฎีออตา (AUTA) ทฤษฎีนี้เป็นรูปแบบของการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ให้เกิดขึ้น ในตัวบุคคล โดยมีแนวคิดว่าความคิดสร้างสรรค์นั้นมีอยู่ในมนุษย์ทุกคนและสามารถพัฒนาให้สูงขึ้นได้ การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ตามรูปแบบออตาประกอบด้วย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากทฤษฎีความคิดสร้างสรรค์ที่กล่าวมาแล้วทั้งหมด จะเห็นว่าความคิดสร้างสรรค์เป็นทักษะที่มีในตัวบุคคลทุกคน และสามารถที่จะพัฒนาให้สูงขึ้นได้โดยอาศัยการเรียนรู้และบรรยากาศที่เอื้ออำนวย

2.2 ทฤษฎีพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์

2.2.1 ความหมายและความสำคัญพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์

นักจิตวิทยาหลายท่านให้ความหมายพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ที่มีความคล้ายคลึงกัน โดย Ford (1996) ให้ความหมายพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ว่าหมายถึง การกระทำของบุคลากรในการคิดริเริ่ม สิ่งแปลกใหม่ แตกต่างกับสิ่งอื่น มีคุณค่าหรือมีประโยชน์ต่อองค์กร ประกอบด้วย การสร้างความรู้สึก การสร้างแรงจูงใจ รวมทั้งต้องมีความรู้และความสามารถด้วย

Georg and Zhou (2001) ให้ความหมายพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ว่า เป็นผลลัพธ์ของปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสถานการณ์ ทำให้เกิดแนวคิดที่สามารถผลิตผลงานหรือผลิตผลใหม่และมีประโยชน์

De Jong and Hartog (2003) ได้ให้ความหมายไว้ว่าพฤติกรรมสร้างสรรค์ คือ พฤติกรรมความตั้งใจในการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ เป็นพฤติกรรมทางตรงของบุคคลที่มีต่อการริเริ่มกระบวนการความคิด ผลิตภัณฑ์หรือวิธีการปฏิบัติงานใหม่ ๆ ซึ่งจะครอบคลุมไปถึงการพัฒนาพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม

Zhou and George (2001) ได้ให้ความหมายไว้ว่า พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ซึ่งเป็นผลลัพธ์ของการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล ทำให้เกิดแนวความคิดที่สามารถผลิตผลงานใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ให้แก่องค์กร ซึ่งเป็นสถานการณ์การสร้างพฤติกรรมของบุคคลที่ได้แสดงความคิดใหม่ ๆ ในการที่จะทำให้องค์กรมีภาพรวมที่ดียิ่งขึ้น

Kleysen and Street (2001) นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ว่าเป็นพฤติกรรมที่มีความจำเป็นเป็นอย่างยิ่งสำหรับบุคลากรในองค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ซึ่งพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์เป็นการแสดงออกในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หรือปรับปรุงให้เกิดสิ่งใหม่ๆ ให้สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในงานที่ปฏิบัติอยู่

West and Farr (1989) ได้ให้ความหมายไว้ว่า พฤติกรรมสร้างสรรค์ คือ การแสดงออกในเชิงการคิดริเริ่มที่ได้มาจากพฤติกรรม มีการนำสิ่งที่เป็นประโยชน์มาปรับและพัฒนาองค์กรให้ดียิ่งขึ้น เป็นการพัฒนาแนวคิดกระบวนการทำงานและมีการพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2549 อ้างถึงใน ขวัญกมล ดอนขวา. 2559) ได้ให้ความหมายของความคิดสร้างสรรค์ว่าเป็นการสร้างสิ่งใหม่ที่แตกต่างไปจากเดิมและใช้ประโยชน์ได้อย่าง

เหมาะสม โดยองค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์นั้น ได้แก่ เป็นสิ่งใหม่ ใช้การได้และมีความเหมาะสม ไม่ว่าเหมาะสมอื่น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. ขั้นการรับรู้เป็นการรับรู้ข้อมูลสิ่งใหม่ ๆ ที่เข้ามารวมทั้งการรับรู้องค์ประกอบของข้อมูลที่ต้องการนำมาใช้ประโยชน์และหน้าที่หลักของการทำงานของสิ่งๆ ที่เข้ามาว่ามีวิธีการทำงานอย่างไร
2. ขั้นการจูงใจ เป็นการจูงใจเพื่อให้เกิดการยอมรับในการนำสิ่งๆ ที่เข้ามาใช้ในการทำงาน
3. ขั้นการตัดสินใจ เป็นการตัดสินใจเพื่อที่จะนำเข้าสู่สิ่งใหม่ ๆ มาใช้ในงานโดยพิจารณาถึงประโยชน์และความจำเป็น
4. ขั้นการนำไปใช้เป็นการยอมรับและเป็นการนำสิ่งๆ ที่เข้ามาใหม่มาใช้ในงาน
5. ขั้นการยืนยัน เป็นการยืนยันถึงประโยชน์และความจำเป็นของสิ่งๆ ที่เข้ามาใหม่ที่เป็นที่ยอมรับและนำเข้ามาใช้

นอกจากนี้ แนวคิดเรื่องการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ที่ได้รับการยอมรับเชิงวิชาการอย่างกว้างขวาง ได้แก่ แนวคิดของศาสตราจารย์ Teresa Amabile ในปี ค.ศ. 1998 ได้อธิบายแนวคิดนี้ไว้ว่าความคิดสร้างสรรค์สามารถพัฒนาได้ด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ ได้แก่ พื้นฐานความรู้ความชำนาญ (expertise) ทักษะการคิดสร้างสรรค์ (creative thinking) และแรงจูงใจ (motivation) (Amabile, 1998 อ้างใน เตชะ เตชะวัฒนไพศาล, 2554) มีรายละเอียดดังนี้

1. พื้นฐานความรู้ความชำนาญ หมายถึง ความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เป็นความฉลาดรอบรู้ในประเด็นนั้น ๆ อย่างดี รวมถึงประสบการณ์ในการทำงาน เปรียบเสมือนเป็นฐานข้อมูลความรู้ของบุคคล
2. ทักษะการคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ทักษะคิดและกลไกทางความคิดที่บุคคลหนึ่งๆ พิจารณาใช้ในการแก้ปัญหา เป็นความสามารถในการประยุกต์พื้นฐานความรู้ความชำนาญมาใช้ประโยชน์ และความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง ทักษะดังกล่าวมักได้รับการพัฒนามาจากบุคลิกภาพ ประสบการณ์ และแนวทางในการดำรงชีวิตของแต่ละบุคคล
3. แรงจูงใจ แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ แรงจูงใจภายนอก (extrinsic motivation) ซึ่งมาจากการกระตุ้นของปัจจัยภายนอก เช่น ผลตอบแทนในการรูปของเงิน โบนัส การเลื่อนตำแหน่ง อย่างไรก็ตาม Amabile มองว่าแท้จริงแล้วผลตอบแทนดังกล่าวอาจไม่ได้เป็นตัวส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของแต่ละบุคคลเสมอไป ในทางตรงกันข้าม ปัจจัยที่น่าจะมีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์มากกว่าคือ แรงจูงใจภายใน (intrinsic motivation) ซึ่งเป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นจากความปรารถนา ความรู้สึกถึงภารกิจที่ทำทนาย ความรู้สึกยินดีและสุขใจในการทำงาน หรือฝ่าฟันแก้ไขปัญหา ตลอดจนความสนใจใฝ่รู้อย่างต่อเนื่องทั้งนี้ปัจจัยดังกล่าวอาจเกิดขึ้นจากแรงขับเคลื่อนของบุคคล หรืออาจได้รับการกระตุ้นและส่งเสริมจากองค์กรก็ได้

Kleysen and Street (2001) เป็นผู้ที่ศึกษาค้นคว้าเรื่องพฤติกรรมองค์กร (Organizational Behavior) ได้นำเสนอแนวคิดที่ว่าพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์เป็นพฤติกรรมที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งของบุคลากรในองค์กรยุคใหม่ที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และบุคคลทุกคนที่มีความคิดสร้างสรรค์อยู่แล้ว แต่ระดับในการนำมาใช้นั้นแตกต่างกัน โดยได้ทำการศึกษาทบทวนวรรณกรรมและบูรณาการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ การขโมยหรือการนำเอกสารนี้ไปเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาตถือว่าผิดกฎหมาย
ไม่ว่าการนี้ที่ ฟังสน ยกทั้งที่ มีคนคิดแต่เปลี่ยนเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. ทฤษฎีแบบโครงสร้างทางสติปัญญา (The Structure of Intellect Model Theory) ของ Guilford (1967) ซึ่งกล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์เป็นความสามารถทั่วไปในการทำงานของสมอง เป็นความสามารถในการคิดได้หลายทิศทาง และได้จัดกลุ่มความสามารถทางสติปัญญาเป็น 3 มิติ ดังนี้

มิติที่ 1 เนื้อหา (Content) หมายถึง เนื้อหาของข้อมูล หรือสิ่งเร้าที่เป็นสื่อในการคิด โดยมีสมองรับเข้าไปคิด

มิติที่ 2 วิธีการคิด (Operation) หมายถึง มิติที่แสดงถึงลักษณะกระบวนการปฏิบัติงานหรือกระบวนการคิดของสมอง แบ่งออกเป็น 5 ลักษณะดังนี้

1. การรับรู้และการเข้าใจ (Cognition) หมายถึง ความสามารถของสมองในการเข้าใจสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็ว

2. การจำ (Memory) หมายถึง ความสามารถของสมองในการสะสมข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้เรียนรู้มา และสามารถระลึกออกมาได้ตามที่ต้องการ

3. การคิดแบบอบเนกนัย (Divergent Thinking) หมายถึง ความสามารถของสมองในการตอบสนองได้หลาย ๆ อย่างจากสิ่งเร้าที่กำหนดให้โดยไม่จำกัดจำนวนคำตอบ

4. การคิดแบบเอกนัย (Convergent Thinking) หมายถึง ความสามารถของสมองในการตอบสนองที่ถูกต้องและดีที่สุดจากข้อมูลที่กำหนดให้

5. การประเมินค่า (Evaluation) หมายถึง ความสามารถของสมองในการตัดสินข้อมูลที่กำหนดให้ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้

มิติที่ 3 ผลจากการคิด (Product) ประกอบด้วย 6 ลักษณะ ดังต่อไปนี้

1. หน่วย หมายถึง สิ่งที่มีคุณสมบัติเฉพาะตัวและแตกต่างจากสิ่งอื่น ๆ

2. จำพวก หมายถึง ประเภท จำพวกหรือกลุ่มของหน่วยที่มีคุณสมบัติหรือลักษณะร่วมกัน

3. ความสัมพันธ์หมายถึง ผลของการเชื่อมโยงความคิดของประเภทหรือหลากหลายประเภทเข้าไว้ด้วยกัน โดยอาศัยลักษณะบางประการเป็นเกณฑ์ความสัมพันธ์ซึ่งอาจจะอยู่ในรูปของหน่วยของหน่วย จำพวกกับจำพวก หรือระบบกับระบบก็ได้

4. ระบบ หมายถึง การจัดประเภทของสิ่งเร้าต่าง ๆ ให้เป็นระบบแบบแผน

5. การแปลงรูป หมายถึง การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหรือการจัดองค์ประกอบของสิ่งเร้า หรือข้อมูลออกมาในรูปแบบใหม่

6. การประยุกต์ หมายถึง ความเข้าใจในการนำข้อมูลไปใช้ในการขยายความเพื่อพยากรณ์ คาดการณ์หรือการคาดคะเนข้อความในตรรกวิทยา

2. ทฤษฎีการแพร่และการยอมรับนวัตกรรม (Diffusion of Innovation Theory) ของ Rogers (1995) ซึ่งกล่าวถึงบุคคลที่เป็นผู้ริเริ่ม (Innovator) จะต้องเป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่ม ระดับขั้น

ของการตัดสินใจเกี่ยวกับการยอมรับนวัตกรรม (The Innovation Decision Process) มี 5 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ไม่ว่าการนี้... อีกรั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. ขั้นการรับรู้เป็นการรับรู้ถึงข้อมูลถึงสิ่งใหม่ ๆ ที่เข้ามารวมทั้งการรับรู้องค์ประกอบของข้อมูลที่ต้องการนำมาใช้ประโยชน์และหน้าที่หลักของการทำงานของสิ่งที่เข้ามาว่ามีวิธีการทำงานอย่างไร
2. ขั้นการจูงใจ เป็นการจูงใจเพื่อให้เกิดการยอมรับในการนำสิ่งที่เข้ามาใช้ในการทำงาน
3. ขั้นการตัดสินใจ เป็นการตัดสินใจเพื่อที่จะนำเข้าสู่สิ่งใหม่ ๆ มาใช้ในงานโดยพิจารณาถึงประโยชน์และความจำเป็น
4. ขั้นการนำไปใช้เป็นการยอมรับและเป็นการนำสิ่งที่เข้ามาใหม่มาใช้ในงาน
5. ขั้นการยืนยัน เป็นการยืนยันถึงประโยชน์และความจำเป็นของสิ่งที่เข้ามาใหม่ที่เป็นที่ยอมรับและนำเข้ามาใช้

3. แนวคิดพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ (Creative Action) ของ Cameron M. Ford (1995)

ซึ่งกล่าวว่า พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์หมายถึง การกระทำของบุคลากรในการคิดริเริ่มที่แปลกใหม่ แตกต่างกับสิ่งอื่นมีคุณค่าหรือมีประโยชน์ต่อองค์กร ประกอบด้วยการสร้างความรู้สึก การสร้างแรงจูงใจ รวมทั้งต้องมีความรู้และความสามารถด้วย

Kleysen and Street (2001) ได้ประมวลแนวคิดต่าง ๆ โดยสรุปว่าพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์เป็นการแสดงออกหรือการกระทำของบุคคลในการคิด แนะนำและทดลองสิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์นำไปใช้ในองค์กร ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบดังต่อไปนี้

1. พฤติกรรมด้านการแสวงหาโอกาส (Opportunity Exploration) หมายถึง การค้นหาโอกาสที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ได้แก่การพิจารณาและหาโอกาสในการที่จะคิดหรือนำสิ่งใหม่ๆ ไปใช้ในการทำงาน

2. พฤติกรรมด้านความคิดริเริ่ม (Generativity) หมายถึง การแสดงออกถึงความสนใจในช่วงเริ่มต้นสำหรับการกำหนดและชี้แนะสิ่งใหม่ ๆ เพื่อให้เป็นที่ยอมรับขององค์กร จนกระทั่งสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง ได้แก่การที่บุคคลมีกระบวนการคิด พิจารณาและอธิบายถึงโอกาสที่จะเกิดความคิดสร้างสรรค์ขึ้นกับเพื่อนร่วมงาน จากนั้นจะต้องจัดลำดับความคิด และแสวงหาถึงความสัมพันธ์หรือความเชื่อมโยงระหว่างแนวคิดใหม่ที่เกิดขึ้นมากับข้อมูลเชิงประจักษ์ที่เกิดขึ้นจากการทำงาน

3. พฤติกรรมด้านการเป็นผู้นำความคิด (Championing) หมายถึง ผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และสามารถนำความคิดนั้นมาใช้ในการปฏิบัติงานได้ได้รับการสนับสนุนจากองค์กรและเชื่อมั่นในศักยภาพของความคิดใหม่นั้น โดยบุคคลที่เป็นผู้นำทางความคิดต้องสามารถระดม การชักจูงและโน้มน้าวผู้อื่นให้สนับสนุนเห็นด้วยกับความคิดใหม่ของตน เพื่อนำความคิดนั้นไปเผยแพร่ให้กับบุคคลอื่นต่อไป

4. พฤติกรรมด้านการประยุกต์ใช้ (Application) หมายถึง คือการนำความคิดใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน โดยจะต้องมีการนำไปทดลองประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานประจำ มีการปรับปรุงผลการผลิตที่เกิดจากความคิดสร้างสรรค์นั้น รวมทั้งต้องพยายามทำให้ทุกคนในองค์กรนำความคิดใหม่ ๆ นั้นไปใช้ปฏิบัติให้เป็นงานประจำ

Ford (1996) แนวคิดพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมซึ่งกล่าวว่า พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมเป็นการกระทำของบุคลากรในการคิดริเริ่มที่แปลกใหม่และแตกต่างกับสิ่งอื่นมีคุณค่าหรือมีประโยชน์ต่อองค์กร ประกอบด้วยการสร้างความรู้สึกรับรู้การสร้างสรรค์แรงจูงใจรวมทั้งต้องมีความรู้และความสามารถด้วย

2.3.3 องค์ประกอบของแนวคิดพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์

Kleysen and Street (2001) สรุปว่าพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์เป็นการแสดงออกหรือการกระทำของบุคคลในการคิด แนะนำ และทดลองสิ่งใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์นำไปใช้ในองค์กร ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบดังต่อไปนี้

1. พฤติกรรมด้านการแสวงหาโอกาส (Opportunity Exploration) หมายถึง การค้นหาโอกาสที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ได้แก่ การพิจารณาและหาโอกาสในการที่จะคิดหรือนำสิ่งใหม่ ๆ ไปใช้ในการทำงาน

2. พฤติกรรมด้านความคิดริเริ่ม (Generativity) หมายถึง การแสดงออกถึงความสนใจในช่วงเริ่มต้นสำหรับการกำหนดและชี้แนะสิ่งใหม่ ๆ เพื่อให้เป็นที่ยอมรับขององค์กร จนกระทั่งสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง ได้แก่ การที่บุคคลมีกระบวนการคิด พิจารณาและอธิบายถึงโอกาสที่จะเกิดความคิดสร้างสรรค์ขึ้นกับเพื่อนร่วมงาน จากนั้นจะต้องจัดลำดับความคิด และแสวงหาถึงความสัมพันธ์หรือความเชื่อมโยงระหว่างแนวคิดใหม่ที่เกิดขึ้นมากับข้อมูลเชิงประจักษ์ที่เกิดขึ้นจากการทำงาน

3. การวิเคราะห์ข้อมูล (Formative investigation) หมายถึง การวิเคราะห์และพิจารณาถึงความคิดใหม่ที่คิดขึ้นมา ได้แก่ การบูรณาการความคิดต่าง ๆ เข้าไว้ด้วยกัน การนำความคิดนั้นไปทดลองใช้รวมทั้งมีการวิเคราะห์ข้อดีและข้อจำกัดของความคิดใหม่ด้วย

4. พฤติกรรมด้านการเป็นผู้นำความคิด (Championing) หมายถึง ผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และสามารถนำความคิดนั้นมาใช้ในการปฏิบัติงานได้ ได้รับการสนับสนุนจากองค์กรและเชื่อมั่นในศักยภาพของความคิดใหม่นั้น โดยบุคคลที่เป็นผู้นำทางความคิดต้องสามารถระดม ชักจูงและโน้มน้าวผู้อื่นให้สนับสนุนเห็นด้วยกับความคิดใหม่ของตน เพื่อนำความคิดนั้นไปเผยแพร่ให้กับบุคคลอื่นต่อไป

5. พฤติกรรมด้านการประยุกต์ใช้ (Application) หมายถึง การนำความคิดใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน โดยจะต้องมีการนำไปทดลองประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานประจำ มีการปรับปรุงผลการผลิตที่เกิดจากความคิดสร้างสรรค์นั้น รวมทั้งต้องพยายามทำให้ทุกคนในองค์กรนำความคิดใหม่ ๆ นั้นไปใช้ปฏิบัติให้เป็นงานประจำ

ด้านการศึกษาของ De Jong and Den Hartog (2008) ผู้ศึกษาค้นคว้าเรื่องพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์บนพื้นฐานแนวคิดทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ (Innovative Work Behavior) เสนอว่าพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์เป็นการทำงานเพื่อสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ โดยใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานและนำความรู้ที่ได้จากการทำงานนั้น ๆ ไป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ การใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น มิฉะนั้นผู้ใดที่นำเอกสารนี้ไปใช้โดยไม่ได้รับอนุญาตถือว่าผิดกฎหมาย
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประยุกต์ใช้ต่อไปได้เพื่อเป็นการช่วยให้ผลการปฏิบัติงานประสบความสำเร็จและช่วยปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1) การแสวงหาโอกาส (Opportunity exploration) หมายถึง การสำรวจ ค้นหาโอกาส การมองหาวิธีการใหม่ๆ ที่สามารถนำมาปรับปรุงและพัฒนา กระบวนการการทำงานในปัจจุบันให้ดียิ่งขึ้น

2) การริเริ่มความคิด (Idea generation) หมายถึง การคิดสิ่งใหม่ ๆ การคิดแก้ปัญหา การมองมุมที่แตกต่าง โดยอาจเป็นการคิดปรับปรุงสิ่งที่มีอยู่เดิมให้ได้สิ่งใหม่ โดยนำความคิดที่ได้มาพัฒนาต่อยอดเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน การคิดริเริ่มเป็นทักษะที่สำคัญที่สุดที่จะทำให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์

3) การเป็นผู้นำความคิด (Championing) หมายถึง การนำความคิดที่ได้จากการแสวงหาโอกาส และการคิดริเริ่มมาขยายพัฒนาต่อและใช้ในการทำงาน การเป็นผู้นำทางความคิดเน้นที่กระบวนการชักจูงให้ผู้อื่นคล้อยตาม และเห็นถึงความสำคัญของความคิดที่เกิดขึ้นว่าจะประโยชน์ต่อองค์กร

4) การประยุกต์ใช้ (Application) หมายถึง การนำความคิดจากกระบวนการต่าง ๆ มาพัฒนาประยุกต์ใช้ในงานที่ทำประจำติดตามผลกระทบที่เกิดขึ้น แก้ไข และพัฒนาให้งานนั้น ๆ ดียิ่งขึ้น การประยุกต์ใช้เป็นขั้นตอนที่แสดงให้เห็นว่าเกิดพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยนำแบบจำลองพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของ De Jong and Den Hartog มาประยุกต์ใช้ในการกำหนดตัวแปรของการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือ พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จการทำงานของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร ประกอบไปด้วย พฤติกรรมด้านการแสวงหาโอกาส พฤติกรรมด้านความคิดริเริ่ม พฤติกรรมด้านการเป็นผู้นำความคิด และพฤติกรรมด้านการประยุกต์ใช้ซึ่งคาดว่า การแสดงออกทางพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ทั้ง 4 ด้าน ของบุคลากรในหน่วยงาน จะสามารถสร้างบริการใหม่ ๆ มีจุดเด่น เสริมสร้างความสามารถ นำไปการพัฒนาสู่ความสำเร็จของหน่วยงานสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพร เขตรอุดมศักดิ์จังหวัดชุมพร

2.3 แนวคิดความสำเร็จในการทำงาน

2.3.1 ความหมายความสำเร็จในการทำงาน

จากการศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้มีผู้ให้ความหมายความสำเร็จในการทำงานไว้ดังนี้

สรายุทธ สุวรรณปักษ์ (2559) ได้ให้ความหมายไว้ว่าความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การประเมินตนเองในแง่ของความสำเร็จในการทำงานความก้าวหน้าในการทำงาน ประสิทธิภาพการทำงาน และความพอใจจากผู้ที่ทำงานร่วมกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เอมิกา ภูยาตวง (2559) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การประเมินตนเองในการปฏิบัติงานว่าเป็นที่น่าพึงพอใจ หรือมีประสิทธิภาพเพียงใดบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด การทำงานมีความถูกต้อง เชื่อถือได้ งานเสร็จทันเวลาทันเหตุการณ์และผลงานได้มาตรฐาน

กรองกาญจน์ ต่านรัตนะ (2557) ให้ความหมายว่า ความสำเร็จ คือ การที่บุคคลรับรู้ความสำเร็จของตนเองในด้านหน้าที่การงาน โดยพิจารณาจากการได้เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งงานการขึ้นเงินเดือน การมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างานและบุคคลอื่น ๆ ในองค์กร

สุนิภร เปรมศรี (2557) ให้ความหมายว่า ความสำเร็จ คือ การที่บุคคลรับรู้หรือประเมินตนเองในแง่ความรู้สึกและความคิดเห็นได้ว่าเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลเป็นไปตามที่ตนเองได้กำหนดเป้าหมายไว้

วุฒิกัทร สุขช่วย (2560) ได้ให้ความหมาย ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การประเมินตนเองในแง่ของความสำเร็จในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน ประสิทธิภาพของการทำงาน และความพอใจจากผู้ที่ทำงานร่วมกัน

อภิวัฒน์ จันกัน (2557) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของตนเองว่าพึงพอใจและบรรลุวัตถุประสงค์ตามเกณฑ์ 12 ด้าน ได้แก่ ด้านประสิทธิผลการทำงาน ด้านประสิทธิภาพการทำงาน ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหา และตัดสินใจในการทำงานได้ถูกต้องสมเหตุสมผลและทันเหตุการณ์ ด้านความซื่อสัตย์สุจริตด้านความใส่ใจในระเบียบแบบแผน ด้านความพึงพอใจของลูกค้า และด้านความมุ่งมั่นเพื่อความสำเร็จ

สวีสสม ทิพยธร (2559) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การค้นพบความสามารถ ความชำนาญที่ดีที่สุดของตนเอง รวมทั้งการประเมินตนเองในแง่ของความสำเร็จ ความก้าวหน้าในการทำงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน และความพึงพอใจจากผู้ที่ทำงานร่วมกันซึ่งสามารถนำไปใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่นได้ ตลอดจนให้เป็นที่ยอมรับและเชื่อถือของผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา

สมใจ ลักษณะ (2558) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การมีประสิทธิผลในการดำเนินงาน ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยการมีประสิทธิภาพการทำงานของมนุษย์ในองค์กร และการพัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร การจะเพิ่มความสำเร็จ ความเจริญก้าวหน้า และความพึงพอใจในผลผลิตขององค์กร จำเป็นต้องศึกษาแนวคิดแนวปฏิบัติในการปรับปรุงองค์ประกอบต่าง ๆ ขององค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ซึ่งเกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมขององค์กร วัฒนธรรมขององค์กรการบริหารบุคลากร การสร้างแรงจูงใจ

จากความหมายของความสำเร็จในการทำงาน ดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง ผลลัพธ์ที่เกิดจากความสามารถในการบริหารงาน หรือปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน ตรงเวลาและประหยัดเวลา มีประสิทธิภาพ เกิดการสูญเปล่าน้อยที่สุดและบรรลุตามเป้าหมายหรือเกณฑ์ของความสำเร็จที่กำหนดไว้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ การใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อผู้เอาไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.3.2 ความสำคัญของความสำเร็จ

นฤมล สุนสวัสดิ์ (2557) ความสำคัญของความสำเร็จอยู่ที่การเพิ่มพูนมูลค่าเพิ่มที่บุคลากร หรือผู้ปฏิบัติงานนั้นบวกเพิ่มเข้าไปบุคลากรแต่ละคนทำงานของตนได้ดีตามคำพรณนางานในหน้าที่ตนรับผิดชอบ การที่บุคลากรทำงานได้ดีนั้น เนื่องจากได้รับความรู้ทักษะใหม่ ๆ เข้ามาใช้อย่างต่อเนื่อง ความรู้และทักษะเหล่านั้นเป็นพลังเพิ่มให้องค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงและเจริญเติบโต

วิลาวรรณ รพีพิศาล (2557) ความสำเร็จในการทำงาน หรือความสามารถบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร เป็นผลเนื่องมาจากการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุด

จากความสำเร็จของ ความสำเร็จในการทำงาน สามารถสรุปความสำคัญของความสำเร็จในการทำงานได้ว่า ความสำเร็จในการทำงานมีความสำคัญอย่างมากสำหรับบุคคล เพราะเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นว่าบุคคลนั้นสามารถที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงด้วยดีสามารถเอาชนะอุปสรรคแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้อีกทั้งเพิ่มพูนคุณค่า ทักษะ สร้างความน่าเชื่อถือในการทำงานตลอดจนสามารถดำรงชีวิตอยู่ในองค์กรและสังคมได้อย่างเป็นปกติสุข

2.3.3 แนวคิดความสำเร็จในการทำงาน

สมใจ ลักษณะ (2558) กล่าวว่า การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน มี 4 ลักษณะ ดังนี้

1. การบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ (Goal Accomplishment) หมายถึง การพิจารณาผลผลิต (Output) ขององค์กรว่าตรงกับเป้าหมายที่ต้องการเพียงใดแบ่งออกเป็น 3 มิติ คือ

1.1 มิติด้านผลงาน คือ องค์กรที่มีผลงานของพนักงานที่ถูกต้อง เชื่อถือได้ เป็นที่ยอมรับของคนภายในองค์กรและภายนอกองค์กร สามารถนำไปเปรียบเทียบได้ และมีการจัดลำดับความสำคัญของงาน จนผลงานที่ออกมาสำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนดไว้

1.2 มิติด้านแรงจูงใจ คือ องค์กรที่พนักงานมีการปฏิบัติงานอย่างทุ่มเทเต็มกำลังความสามารถ จนทำให้การปฏิบัติงานนั้นบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีความคิดสร้างสรรค์หรือริเริ่มนำสิ่งใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงานอยู่เสมอ และมีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร

1.3 มิติด้านความภาคภูมิใจ คือ องค์กรที่พนักงานมีความภาคภูมิใจในงานที่ทำและทำให้เกิดความมุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จอยู่เสมอ

2. การจัดหาปัจจัยทรัพยากร (System Resource) หมายถึง ความสามารถในการจัดหาและจัดสรรทรัพยากร เป็นการพิจารณาประสิทธิภาพของการจัดหาทรัพยากรในลักษณะที่มีเพียงพอสำหรับการดำเนินการตามแผนปฏิบัติและจัดสรรอย่างถูกต้องเหมาะสม เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้การปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย แบ่งออกเป็น 3 มิติ คือ

2.1 มิติด้านงบประมาณและเครื่องมือ คือ องค์กรที่มีการจัดสรรงบประมาณอย่างเพียงพอตามความจำเป็นและเหมาะสม เพื่อให้การทำงานสามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่อง มีเครื่องมือ

เทคโนโลยีที่มีคุณภาพและทันสมัย เพื่อให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพ

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.2 มิติด้านการติดตามและควบคุม คือ องค์กรที่มีการใช้งบประมาณที่เป็นไปตามแผนงานและมาตรฐานที่กำหนดไว้

2.3 มิติด้านความคุ้มค่า คือ องค์กรที่พนักงานใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้คุ้มค่า และนำทรัพยากรที่สามารถใช้ได้กลับมาใช้อีกครั้ง หรือมีการปรับปรุงทรัพยากรที่มีอยู่แล้วให้เกิดประโยชน์มากขึ้น

3. กระบวนการปฏิบัติงาน (Internal Process and Operations) หมายถึง กระบวนการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทของแต่ละกลุ่มงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน การไหลเวียนส่งต่อ (Flow) ของงาน การมีประสิทธิภาพของการทำงานที่ได้งานครบถ้วน มีการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีช่วยปฏิบัติงาน บุคคลทำงานเต็มศักยภาพ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและระหว่างกลุ่มมีความราบรื่นไม่มีข้อขัดแย้ง แบ่งออกเป็น 3 มิติ คือ

3.1 มิติด้านกระบวนการ คือ องค์กรที่มีการทบทวนปรับปรุงวิธีการทำงานอยู่เสมอ ผลงานของพนักงานส่วนใหญ่รวดเร็วทันเวลาตามแผนงานและเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีข้อขัดแย้งการปฏิบัติงานน้อย และหากมีปัญหาเกิดขึ้นสามารถแก้ไขอย่างถูกต้องเหมาะสม และทันต่อเหตุการณ์

3.2 มิติด้านความชัดเจนของอำนาจหน้าที่ คือ องค์กรที่มีการกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่และขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงาน และประสานงานกันได้อย่างราบรื่น

3.3 มิติด้านบุคคล คือ องค์กรที่พนักงานมีความรู้ความเข้าใจหน้าที่และความรู้และพัฒนาทักษะในการทำงานเพื่อพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพ และเป็นไปตามมาตรฐานในการปฏิบัติงาน

4. ความพอใจของทุกฝ่าย (Participant Satisfaction) หมายถึง ผลงานความสำเร็จขององค์กร และกระบวนการปฏิบัติที่ใช้นามาซึ่งความพอใจของผู้เกี่ยวข้องต่าง ๆ เพียงใดกลุ่มคนที่สมควรพิจารณา คือ ลูกค้ายที่มบริหารองค์กร และพนักงาน เป็นต้น แบ่งออกเป็น 3 มิติคือ

4.1 มิติด้านทักษะความรู้คือ องค์กรที่พนักงานมีความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องในขอบเขตอำนาจหน้าที่ของตนจนเป็นที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน

4.2 มิติด้านคุณภาพของงาน คือ องค์กรที่มีผลงานเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่ายโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหาร ซึ่งผลงานที่มีคุณภาพนั้นผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจและผลงานนั้นสามารถนำไปใช้ประโยชน์หรือใช้อ้างอิงในการทำงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องได้

4.3 มิติด้านจิตใจ คือ องค์กรที่พนักงานมีความพร้อมและเต็มใจที่จะให้ความช่วยเหลือและให้ความร่วมมือในการทำงานร่วมกับผู้อื่นอยู่เสมอ

การใช้แรงจูงใจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ผู้บริหารมีหน้าที่ความสำคัญในการจัดรูปแบบของการใช้แรงจูงใจแก่บุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน รูปแบบการจูงใจ เช่น การจูงใจด้วยรางวัลตอบแทน ซึ่งอาจเป็นตัวเงินหรือไม่เป็นตัวเงินแต่สิ่งสำคัญของการให้รางวัลตอบแทน คือ ต้องคำนึงถึงความต้องการขั้นพื้นฐานของแต่ละคนที่อาจมีลำดับความต้องการที่แตกต่างกัน

และรางวัลนี้ควรเป็นรางวัลที่มีความสำคัญต่อผู้รับมีการจัดสรรอย่างเป็นธรรมหรืออาจเป็นการจูงใจด้วยงาน กล่าวคือ เน้นการงานให้ท้าทายความสามารถให้โอกาสในการคิดและตัดสินใจในงานด้วยตนเองซึ่ง อาจทำได้โดยการหมุนเวียนงานมอบอำนาจให้มากขึ้น

ความสุขในการทำงาน (Tappiness at work) ตามแนวคิดของ Manion (อ้างถึงในประทุมทิพย์เกตุแก้ว. 2558) หมายถึง ผลที่เกิดจากการเรียนรู้ซึ่งเป็นผลตอบสนองจากการกระทำที่สร้างสรรค์ของตนเองมีการแสดงออกโดยการยิ้มหัวเราะมีความปลาบปลื้มใจซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและยังเป็นอารมณ์ในทางบวกที่เกิดจากพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เช่น การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานการร่วมกันแสดงความคิดเห็นด้วยเหตุและผล ส่งผลให้สามารถตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และผลจากการประสบความสำเร็จในการทำงานทำให้แสดงอารมณ์ในทางบวก เช่น ความสุขสนุกสนาน ทำให้สถานที่ทำงานเป็นที่น่ารื่นรมย์ บุคลากรที่ปฏิบัติงานร่วมกันด้วย ความสุขจะทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน มีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมายมีความผูกพันในงานทำให้คงอยู่ในองค์กรต่อไปซึ่งมุ่งอธิบายด้วยองค์ประกอบของความสุข 4 ด้าน ดังนี้

1. การติดต่อสัมพันธ์ (Connections) หมายถึง การรับรู้พื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานที่ทำงาน โดยที่บุคลากรมาร่วมกันทำงาน เกิดสังคมนการทำงานขึ้น เกิดสัมพันธภาพที่ดีกับบุคลากรต่าง ๆ และความรู้สึกเป็นสุขตลอดจนรับรู้ว่าได้อยู่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงานที่มีความรักและปรารถนาดีต่อกัน

2. การรักในงาน (Love of the work) หมายถึง การรับรู้ถึงความรู้สึกรักและผูกพันอย่างแน่นเหนียวกับงาน รับรู้ว่าตนมีพันธกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในสิ่งที่เป็นองค์ประกอบของงาน กระตือรือร้น ดีใจเพลิดเพลิน ในการที่จะปฏิบัติงานและปรารถนาที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจรู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ปฏิบัติงานมีความภูมิใจที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบในงาน

3. ความสำเร็จในงาน (Work achievement) หมายถึง การรับรู้ว่าตนปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยได้รับความสำเร็จในการทำงาน ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ มีอิสระในการทำงาน เกิดผลลัพธ์การทำงานไปในทางบวกทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิตเกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จมีความก้าวหน้าและทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา

4. การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) หมายถึง การรับรู้ว่าตนเองได้รับการยอมรับและความเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานได้รับรู้ถึงความพยายามเกี่ยวกับเรื่องงานที่ได้ปฏิบัติของตน และได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ได้รับความคาดหวังที่ดีในการปฏิบัติงาน และความไว้วางใจจากผู้ร่วมงานแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้ร่วมงานตลอดจนได้ใช้ความรู้อย่างต่อเนื่องจากองค์ประกอบทั้ง 4 ประกอบ ดังกล่าว Manion (อ้างถึงใน ประทุมทิพย์เกตุแก้ว. 2558)

กล่าวว่า ความสุขในการทำงานมีส่วนช่วยให้ผู้บริหารสามารถนำไปพิจารณาในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงาน ที่ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรู้สึกอยากทำงานจากสภาพ

แวดล้อม ให้จิตใจอยากที่จะทำงานซึ่งมีผลให้บุคลากรเกิดความยินดีในงานที่ทำมีส่วนร่วมในงานและเกิดความสุขในงานตามมานอกจากนี้ Manion (อ้างถึงใน ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว, 2558) กล่าวว่าความสุขเป็นพลังของอารมณ์ในทางบวก ความรู้สึกสดชื่น มีชีวิตชีวาประสบการณ์ความสุข ความสนุกสนานในการทำงานเป็นส่วนสำคัญในการทำงานผลที่ตามมาของความสุขในการทำงานคือผลงานบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้บุคลากรมีความตั้งใจปฏิบัติงานให้มีคุณค่าและประสิทธิภาพต่อไป

2.3.4 ทฤษฎีความสำเร็จในการทำงาน

ทฤษฎีความต้องการประสบความสำเร็จ (The Need to Achieve Theory, 1961) ทฤษฎีความต้องการประสบความสำเร็จประกอบด้วย 3 อย่างคือความสำเร็จ (Achievement) อำนาจ (Power) และความผูกพัน (Affiliation) เป็นทฤษฎีของ David C. McClelland and J. W. Atkinson ตามทฤษฎีเชื่อว่าโดยปกติแล้วความต้องการที่มีอยู่ในตัวคนมีอยู่สองชนิด คือ ความต้องการความสุขและความต้องการปราศจากความเจ็บปวดแต่สำหรับความต้องการอื่น ๆ นั้นต่างก็เกิดขึ้นภายหลังด้วยวิธีการเรียนรู้แต่อย่างไรก็ตามโดยที่มนุษย์ทุกคนต่างก็ใช้ชีวิตขวบขวายหาสิ่งต่าง ๆ มากล้ายคลึงกันจึงต่างมีประสบการณ์เรียนรู้ต่าง ๆ มาเหมือนกันแต่จะต่างกันแต่เฉพาะขนาดของความต้องการมากน้อยแตกต่างกันไปด้วยเหตุนี้จึงสรุปได้ว่ามนุษย์ทุกคนต่างก็จะมีความต้องการเหมือนกันแต่จะมีขนาดมากน้อยแตกต่างกัน ได้แก่

ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) หมายถึง ความต้องการทำสิ่งต่าง ๆ ให้ดีขึ้นหรือมีประสิทธิภาพมากขึ้นเพื่อความสำเร็จบุคคลที่ต้องการความสำเร็จจะมีลักษณะชอบ การแข่งขันชอบงานที่ท้าทายต้องการได้รับข้อมูลย้อนกลับเพื่อประเมินผลงานมีความชำนาญในการวางแผนมีความรับผิดชอบสูง เช่น ในเรื่องของ การแก้ปัญหาหรือการทำงานที่มีความซับซ้อนขึ้น

ความต้องการอำนาจ (Need for Power) หมายถึง บุคคลต้องการอำนาจเพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นต้องการเป็นผู้นำในการตัดสินใจบุคคลที่ต้องการอำนาจสูงจะมีความพยายามเพื่อที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นมีความพอใจที่จะอยู่ในสถานการณ์แข่งขันหรือสถานการณ์ซึ่งมุ่งที่สถานภาพและมีความต้องการความภาคภูมิใจรวมทั้งการมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นด้วยการทำงานที่มีประสิทธิผล

ความต้องการความผูกพัน (Need for Affiliation) หมายถึง บุคคลต้องการการยอมรับ ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มต้องการมีความสัมพันธ์และผูกพันกับสมาชิกในกลุ่มมีความเป็นมิตรไมตรีและมีสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่นซึ่งเป็นความต้องการสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีกับคนอื่น ๆ

2.4 ประวัติสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังวิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ เอกสารนี้จังหวัดชุมพร เป็นสถาบันอุดมศึกษาที่จัดการศึกษาด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ตั้งอยู่ในพื้นที่ไม่ว่าการอภัยพิบัติ จังหวัดชุมพร เริ่มก่อตั้งจากแนวความคิดในการขยายพื้นที่ของสถาบันเทคโนโลยีพระ

จอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังไปสู่ภูมิภาค ในปี พ.ศ. 2526 ได้ทำการศึกษาพื้นที่ป่าสงวนแห่งชาติ ตำบลชุมโค อำเภอปะทิว จังหวัดชุมพร จำนวนประมาณ 11,224 ไร่ และได้ทำการขออนุญาตจาก กรมป่าไม้ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทั่งเมื่อวันที่ 3 มิถุนายน พ.ศ. 2528 คณะรัฐมนตรีได้มีมติ อนุมัติให้สถาบันฯ เข้าทำประโยชน์จากพื้นที่ดังกล่าว สถาบันฯ จึงได้จัดตั้งหน่วยงานต่อ ทบวงมหาวิทยาลัย และได้รับอนุมัติให้จัดตั้ง "สถานีวิจัยการเกษตรชุมพร" เป็นหน่วยงานเทียบเท่า ภาควิชา ในสังกัดคณะเทคโนโลยีการเกษตร แต่สถาบันฯ ได้ขอทบวงและเปลี่ยนแปลงหน่วยงาน เป็น "สำนักศึกษาและวิจัยชุมพร" มีฐานะเทียบเท่าคณะ และได้รับความเห็นชอบเมื่อวันที่ 18 มกราคม พ.ศ. 2534 โดยให้วิทยาเขตสารสนเทศเป็นทางเลือกที่เหมาะสม ดำเนินการควบคู่ไปกับการ พัฒนาระบบการเรียนการสอนทางไกล โดยใช้ระบบเครือข่ายสารสนเทศ เพื่อช่วยแก้ไขปัญหาการ ขาดแคลนอาจารย์

ต่อมาในปี พ.ศ. 2534 จังหวัดชุมพร ได้ขอใช้พื้นที่ส่วนหนึ่งของวิทยาเขตชุมพร ในการจัดตั้ง สนามบินภายในประเทศของกรมการบินพาณิชย์ กระทรวงคมนาคม จำนวน 4,994 ไร่ และให้ราษฎร ใช้ทำกิน (สปก.) ทำให้วิทยาเขตฯ เหลือพื้นที่อยู่จำนวน 3,500 ไร่ ซึ่งวิทยาเขตได้ดำเนินการก่อสร้าง อาคารสถานที่ โดยวิทยาเขตฯ ได้รับพระมหากรุณาธิคุณจากสมเด็จพระกนิษฐาธิราชเจ้า กรมสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี เสด็จพระราชดำเนินทรงวางศิลาฤกษ์อาคารเรียนรวม และพระราชทานนามว่า "อาคารเฉลิมพระเกียรติ 6 รอบ พระชนมพรรษา" และ "อาคารสมเด็จพระ เทพรรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี" พร้อมเปิดป้ายวิทยาเขต เมื่อวันที่ 28 มีนาคม พ.ศ. 2541 วิทยาเขตชุมพร เริ่มเปิดรับนักศึกษาในปีการศึกษา 2539 โดยเปิดสอนในระดับปริญญาตรี สาขาเทคโนโลยีการผลิตพืช และได้ขยายการศึกษาเรื่อยมาจนถึงปัจจุบัน

เมื่อวันที่ 18 มีนาคม พ.ศ. 2556 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ทรงพระราชทานพระบรม ราชานุญาตให้เชิญพระนาม "ชุมพรเขตรอุดมศักดิ์" เป็นชื่อของ วิทยาเขตชุมพร ว่า "วิทยาเขตชุมพร เขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร" (50 ปี พระจอมเกล้าลาดกระบัง ,2553)

ปัจจุบัน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดม ศักดิ์ จังหวัดชุมพร มีบุคลากร 163 คน แบ่งเป็น 1. บุคลากรสนับสนุนวิชาการ 78 คน 2. คณาจารย์ พื้นฐานทั่วไป 29 คน 3. คณาจารย์วิศวกรรมศาสตร์ 34 คน 4. คณาจารย์เทคโนโลยีการเกษตร 22 คน เปิดทำการสอนหลักสูตรปริญญาตรี 10 สาขาวิชา ดังนี้ วิศวกรรมหุ่นยนต์และอิเล็กทรอนิกส์ อัจฉริยะ วิศวกรรมเครื่องกล วิศวกรรมเครื่องกลเกษตรและอาหาร วิศวกรรมพลังงานทดแทนและ ยั่งยืน วิศวกรรมสารสนเทศ สัตวศาสตร์ เทคโนโลยีการจัดการผลิตพืช วิทยาศาสตร์การประมงและ ทรัพยากรทางน้ำ เทคโนโลยีชีวภาพเกษตรและอาหาร และบริหารธุรกิจและการเป็นผู้ประกอบการ (pcc.kmitl.ac.th ,2563)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.5 เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร ผู้ศึกษาได้ศึกษา เอกสารงานวิจัยรวมทั้งวิทยานิพนธ์ที่มีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ ความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งจากการค้นคว้า พบว่า มีผู้ที่ทำการวิจัยในเรื่องใกล้เคียง ดังต่อไปนี้

งานวิจัยในประเทศ

แก้วตา ศรอดีศักดิ์ (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยเหตุและผลของพฤติกรรมสร้างสรรค์ นวัตกรรมของพนักงานธนาคารกรุงเทพ เขตจังหวัดนครปฐม วัดฤประสงค์เพื่อศึกษา ถึงปัจจัยเหตุและผลของพฤติกรรมสร้างสรรค์ นวัตกรรมของพนักงานธนาคารกรุงเทพ เขตจังหวัดนครปฐม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ พนักงานธนาคารกรุงเทพ เขตจังหวัดนครปฐม ซึ่งต้องเป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป และได้ผ่านการทดลองงานจากธนาคารเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง จำนวน 400 ราย ผลการศึกษาพบว่า ด้านพฤติกรรมสร้างสรรค์ นวัตกรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับเรื่อง ท่านพร้อมที่จะปรับตัวเองเพื่อให้เข้ากับสิ่งใหม่ เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น นั่นคือพฤติกรรมความตั้งใจในการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ ปรับตัวให้เข้ากับสิ่งใหม่ ๆ เป็นการริเริ่มกระบวนการ ความคิด ซึ่งจะครอบคลุมไปถึงการพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ มาเพื่อประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

ขวัญกมล ตอนขวา (2559) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แบบจำลองเศรษฐกิจสร้างสรรค์ และพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์มีผลต่อยุทธศาสตร์ระยะยาวการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของประเทศไทย โดยวัดฤประสงค์ 1) เพื่อสร้างแบบจำลองสมการโครงสร้างเศรษฐกิจสร้างสรรค์ และพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของคนไทยมีผลต่อยุทธศาสตร์ระยะยาวการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของประเทศไทย และทำการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง 2) เพื่อศึกษาขนาดของความสัมพันธ์ในแต่ละองค์ประกอบ ได้แก่เศรษฐกิจสร้างสรรค์ พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของคนไทย และยุทธศาสตร์ระยะยาวการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน และ 3) เพื่อศึกษาถึงผลของเศรษฐกิจสร้างสรรค์ และพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของคนไทยที่มีต่อยุทธศาสตร์ระยะยาวการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ซึ่งในด้านน้ำหนักองค์ประกอบของพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของคนไทย ได้แก่ ด้านการเป็นผู้นำทางความคิด ด้านการการมีความคิดริเริ่ม ด้านการนำไปประยุกต์ใช้ และด้านการแสวงหาโอกาส โดยมีค่าเป็นบวก ตั้งแต่ 0.837 – 0.921 นั่นคือ องค์ประกอบด้านการเป็นผู้นำทางความคิด มีความสำคัญต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์มากที่สุด (0.921) ผลการวิเคราะห์การให้ระดับความสำคัญกับปัจจัยด้านพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของคนไทยทั้ง 4 ด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยพฤติกรรมสร้างสรรค์ในด้านการมีความคิดริเริ่มในระดับมากเป็นลำดับแรก โดยให้ความสำคัญในประเด็นด้านการรวบรวมความรู้จากข้อมูลต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนางานอยู่เสมอ และความสามารถในการนำความคิดใหม่ ๆ ไปใช้ประโยชน์ในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ในระดับมาก รองลงมาคือ การให้ความสำคัญด้านการแสวงหาโอกาสในระดับมาก โดยให้ความสำคัญกับประเด็นด้านการ

เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ จากความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เพื่อหาแนวทางในการพัฒนางานในระดับมาก สำหรับการให้ความสำคัญด้านการเป็นผู้นำทางความคิดอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยให้ความสำคัญกับการคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อนำมาใช้ในการทำงานในระดับมาก และให้ความสำคัญในด้านการนำไปประยุกต์ใช้ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญกับประเด็นด้านการนำความคิดใหม่ ๆ ที่มีประโยชน์ เข้ามาประยุกต์ใช้ในการทำงานอยู่เสมอในระดับมาก

นฤมล จิตรเอื้อ, วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ (2561) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างสร้างสรรค์และผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรมผ่านความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี วัตถุประสงค์เพื่อให้ทราบ การรับรู้ ความยุติธรรมในองค์การ 3 ด้าน คือ ด้านกระบวนการ ด้านผลตอบแทน ด้านปฏิสัมพันธ์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก พฤติกรรมการทำงานอย่างสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก และพบว่าด้านพฤติกรรมการทำงานอย่างสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรมของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีองค์การควรผลักดันให้อาจารย์มีการแสวงหาความรู้ มีความคิดริเริ่มในการปรับปรุงงานหรือทำอะไรใหม่ ๆ พัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ เพื่อนำแนวคิดไปประยุกต์เข้ากับสถานการณ์จริงในองค์การ ส่งผลทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และเกิดนวัตกรรมใหม่ที่ดี และ ผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก การรับรู้ ความยุติธรรมในองค์การ ด้านกระบวนการ ด้านผลตอบแทน ด้านปฏิสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ สำหรับความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการทำงานอย่างสร้างสรรค์ และผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม พฤติกรรมการทำงานอย่างสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ เป็นตัวแปรกลางในความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ ความยุติธรรมในองค์การและพฤติกรรมการทำงานอย่างสร้างสรรค์ และผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม

เกษสุดา บุรณศักดิ์สถิตย์ (2562) พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ การศึกษาในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการรับรู้ความสามารถของตนเองการสนับสนุนด้านการบริหารจัดการ การสนับสนุนโดยเพื่อนร่วมงาน พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์และผลการดำเนินงานเชิงนวัตกรรมขององค์กร 2) ศึกษาอิทธิพลของการรับรู้ความสามารถของตนเอง การสนับสนุนด้านการบริหารจัดการ การสนับสนุนโดยเพื่อนร่วมงาน ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน และ 3) ศึกษาอิทธิพลของพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานเชิงนวัตกรรมขององค์กร โดยกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์จำนวน 450 คน ซึ่งใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษาและใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยแบบจำลองสมการโครงสร้าง ผลการศึกษาพบว่า ระดับ การรับรู้ความสามารถของตนเอง การสนับสนุนด้านการบริหารจัดการ การ

สนับสนุนโดยเพื่อนร่วมงาน และพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และผลการดำเนินงานเชิงนวัตกรรมขององค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง การสนับสนุนโดยเพื่อนร่วมงาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน ส่วนการสนับสนุนด้านการบริหารจัดการมีอิทธิพลเชิงลบต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน และพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานเชิงนวัตกรรมขององค์กร

สุदारัตน์ อธิธรรมธาดา (2559) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ และความฉลาดทางอารมณ์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร การศึกษาในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ และความฉลาดทางอารมณ์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานที่ทำงานในบริษัทเอกชนและพักอาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 20-25 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาท และมีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 3 ปี และพบว่า ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการมีทักษะทางสังคมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มากที่สุด รองลงมา คือ ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีแรงจูงใจ ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง และปัจจัยพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ด้านการประยุกต์ใช้ตามลำดับ โดยร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครได้ร้อยละ 61.0 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

งานวิจัยต่างประเทศ

Slatten and Mehmetoglu (2016) ได้ทำการศึกษาเรื่องความผูกพันการมีส่วนร่วมในงานของบุคลากรต่อ พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในอุตสาหกรรมบริการ ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยความผูกพันการมีส่วนร่วมในองค์กรของบุคลากรต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ (Innovative Behavior) ของบุคลากรได้มีการเชื่อมโยงกัน กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในส่วนของพนักงานต้อนรับ จำนวน 279 ตัวอย่าง การศึกษาแสดงให้เห็นถึงคุณค่าและความสำคัญของการมีส่วนร่วมในงานและการให้อิสระในการทำงานรวมถึงการให้ความสนใจเชิงกลยุทธ์ ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมากขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ การศึกษาในครั้งนี้จะทำให้ผู้บริหารเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม การให้อิสระในการมีความคิดสร้างสรรค์ รวมถึงการรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่าง ๆ การให้การสนับสนุนด้านทรัพยากรต่าง ๆ โดยเฉพาะ

อย่างยิ่งการมีส่วนร่วมจะเป็นตัวขับเคลื่อนที่สำคัญที่ทำให้เกิดพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม ซึ่งเป็น
 เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ของโครงการวิจัยนี้เพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้เผยแพร่หรือใช้ในทางที่ไม่
 ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สิ่งสำคัญสำหรับผู้บริหารที่จะต้องมีการ ประเมินผลและตรวจสอบอย่างสม่ำเสมอระหว่างการทำงานมีส่วนร่วมในการทำงานและพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม

Wasan and Nikolov (2015) ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาระดับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมระดับบุคคลในสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานศึกษา ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมระดับบุคคลใน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตำแหน่งนักวิชาการศึกษา จำนวน 172 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณและใช้การเลือกตัวแปรเข้าสมการแบบขั้นตอน พบว่ามีตัวแปรอิสระจำนวน 3 ปัจจัย ได้แก่ 1) เครือข่ายทางสังคม 2) การเปิดกว้างทางความคิด และ 3) ลักษณะการสร้างพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ ผลการวิจัยพบว่า ทั้ง 3 ปัจจัย ล้วนส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมระดับบุคคลใน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งสิ้น ซึ่งสามารถนำผลที่ได้นี้มาประยุกต์ใช้ในการวางกลยุทธ์ด้าน การจัดการทรัพยากรบุคคลต่อไป

Shore and Wayne (2013) ได้ทำการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมผลงานของพนักงาน และผู้วิจัยยังเสนอไว้ว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรน่าจะเป็นตัวทำนายพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม การเป็นพนักงานที่ดีขององค์กรได้ดีกว่าความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับออร์แกน Organ (1990) ได้กล่าวไว้ว่าทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคมนั้นได้ให้กรอบแนวคิดที่ชัดเจนเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ การเป็นพนักงานที่ดีขององค์กรมากกว่าความผูกพันต่อองค์กร โดยแนวความคิดการแลกเปลี่ยนทางสังคม อธิบายว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกเป็นหนี้บุญคุณ ซึ่งส่งเสริมให้พนักงานเกิดพฤติกรรมที่จะช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ ดังกล่าวอาจจะเป็นพฤติกรรมนอกเหนือไปจากบทบาทหน้าที่ตามปกติของเขา ทั้งนี้ฝ่ายองค์กรและพนักงานจะต้องมีการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกันอย่างสมดุล แต่ถ้าเมื่อใดเขาเกิดความรู้สึกว่า สิ่งที่เขาทำเพื่อองค์กรกับสิ่งที่องค์กรตอบแทนให้กับเขาไม่สมดุลกันแล้ว เขาอาจจะไม่แสดงพฤติกรรม การเป็นพนักงานที่ดีขององค์กรอีกต่อไป

De Beer, Pienaar, and Rothmann Jr (2017) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมกาปฏิบัติงานของพนักงานที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารมีผลต่อพฤติกรรมกาปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ของพนักงาน ได้อธิบายถึงความคาดหวังของพนักงานที่มีต่อพฤติกรรมกาปฏิบัติงานและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคาดหวังในพฤติกรรมกาทำงาน การวิจัยแสดงให้เห็นว่าพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของพนักงานของบริษัทประกันภัยของสวิสว่าพฤติกรรมกาทำงานเชิงสร้างสรรค์มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ว่าการรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ผลงานเป็นตัวบ่งชี้ที่ชัดเจนสำหรับองค์กร นอกจากนี้ผลการวิจัยยังสนับสนุนด้านความเชื่อมั่นในความสามารถให้การคิดเชิงสร้างสรรค์ของตัวบุคคลที่จะกำหนดความคาดหวังของผลลัพธ์ แต่ผลการวิจัยแสดงให้เห็นถึงความคาดหวังของผลลัพธ์ไม่ได้มีส่วนช่วยในการสร้างพฤติกรรมกาทำงานในเชิงสร้างสรรค์ รูปแบบการวิจัยจะ

ตรวจสอบลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานและบริบทของตัวพนักงานเป็นตัวบ่งชี้ถึงความสามารถในตัวพนักงานได้อย่างชัดเจน เป็นตัวกำหนดผลกระทบของการประเมินตนเอง บริษัทประกัน ของ สวิสเซอร์แลนด์จำนวน 422 คน แสดงให้เห็นว่าการประเมินตนเองนั้นของพนักงานและการรับรู้ถึงการสนับสนุนขององค์กรเพื่อการแลกเปลี่ยนพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์และการแลกเปลี่ยนแรงงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการสร้างสรรค์ผลงาน ในทางตรงกันข้ามกับความสัมพันธ์สันนิษฐานได้ว่าความเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงจึงลดความสามารถพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้น้อยลง

Loke (2018) ศึกษาเกี่ยวกับผลที่เกิดจากพฤติกรรมของผู้นำต่อความพึงพอใจในผลผลิตจากงานและความผูกพันองค์กร ผลการศึกษา พบว่า ผลที่ได้มีแนวโน้มที่คล้ายคลึงกับผลการศึกษาในประเทศสหรัฐอเมริกา พฤติกรรมของผู้นำกับผลลัพธ์ที่ได้จากการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติและจากการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุ พบว่า พฤติกรรมด้านต่างๆ ของผู้นำสามารถทำนายความพึงพอใจในงานได้ร้อยละ 29 ทำนายความผูกพันองค์กรได้ร้อยละ 22 และทำนายผลผลิตจากงานได้ร้อยละ 9

สรุป

จากการทบทวนวรรณกรรมจากเอกสารทางวิชาการต่าง ๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังวิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร สามารถสรุปได้ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 2.1 สรุปตัวแปรต้น ตัวแปรตาม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชื่อผู้เขียน	ชื่อเรื่อง	ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม	วัตถุประสงค์		
		พฤติกรรมการทำงาน เชิงสร้างสรรค์	ส่งผลต่อความสำเร็จของ บุคลากร สจล.ชุมพร	1	2	3
ขวัญกมล ดอนขวา	แบบจำลองเศรษฐกิจสร้างสรรค์ และพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ มีผลต่อยุทธศาสตร์ระยะยาวการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของประเทศไทย	√		√		
แก้วตา ศรอดีศักดิ์	ปัจจัยเหตุและผลของพฤติกรรมสร้างสรรค์ นวัตกรรมของพนักงานธนาคารกรุงเทพ เขตจังหวัดนครปฐม	√				
มล จิตรเอื้อและ วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์	การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างสร้างสรรค์และผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรมผ่านความผูกพันต่อองค์การ ด้านจิตใจของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี	√		√		

ชื่อผู้เขียน	ชื่อเรื่อง	ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม	วัตถุประสงค์		
		พฤติกรรมการทำงาน เชิงสร้างสรรค์	ส่งผลต่อความสำเร็จของ บุคลากร สจล.ชุมพร	1	2	3
เกษสุดา บุรณศักดิ์ สถิตย์	พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานสาย สนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสิ นทร	√		√		√
สุดารัตน์ วีระธรรม ธาดา	ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ และความฉลาดทางอารมณ์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขต กรุงเทพมหานคร	√		√	√	√

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการศึกษา

การศึกษาเรื่อง พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์การทำงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อความสำเร็จของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร ผู้ศึกษาได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

- 3.1 แบบการศึกษา
- 3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

3.1 แบบการศึกษา

การศึกษานี้ผู้ศึกษาได้เก็บการวิจัยในเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถามเป็นหลัก เพื่อนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ให้ทราบถึง ตัวแปรและผลลัพธ์ของพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากร

3.2 ประชากร

3.2.1 ประชากร (Population) ที่ใช้ในการศึกษานี้ คือ กลุ่มบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร ซึ่งมีจำนวน 163 คน แบ่งเป็น คณะผู้บริหาร 13 คน บุคลากรสนับสนุนวิชาการ 78 คน คณาจารย์พื้นฐานทั่วไป 29 คน คณาจารย์วิศวกรรมศาสตร์ 34 คน คณาจารย์เทคโนโลยีการเกษตร 22 คน (ส่วนบริหารทรัพยากรบุคคล สจล.ชุมพร 2563)

โดยเก็บแบบสอบถาม 100% ได้ทั้งสิ้น 87% จำนวน 142 คน จากจำนวนประชากร 163 ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษานี้ คือ แบบสอบถามเชิงปริมาณ โดยมีขั้นตอนการสร้างแบบสอบถาม ดังนี้

3.3.1 ขั้นตอนการสร้างแบบสอบถาม

เริ่มจากศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วจึงประยุกต์ให้เข้ากับการศึกษาฉบับนี้ โดยมุ่งเน้นให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และกรอบแนวคิดในการศึกษา ซึ่งได้ดำเนินการขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาและรวบรวมข้อมูลจากแนวคิดทฤษฎี ผลงานวิจัย หนังสือ และเอกสารที่เกี่ยวข้องจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างคำถามในแบบสอบถาม

ขั้นตอนที่ 2 กำหนดขอบเขตของคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ กรอบแนวคิดของการศึกษา นำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบปรับปรุงและแก้ไข

ขั้นตอนที่ 3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อคำแนะนำตรวจสอบแบบสอบถามว่าครอบคลุมกับวัตถุประสงค์ และขอบเขตของการศึกษา หรือไม่สำนวนภาษาที่ใช้มีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด พร้อมปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามความเห็นของอาจารย์ที่ปรึกษา

ขั้นตอนที่ 4 นำแบบสอบถามฉบับร่างเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมตามจุดมุ่งหมายของการศึกษาและการใช้ภาษา

ขั้นตอนที่ 5 นำข้อบกพร่องมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิครั้งสุดท้ายเพื่อนำไปพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูลทำการศึกษา

3.3.2 โครงสร้างแบบสอบถาม

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้น โดยแบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด (Closed Questions) มีจำนวนทั้งหมด 5 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานการปฏิบัติงาน และอายุการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานมีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด (Closed Questions) ประกอบด้วย การแสวงหาโอกาส ความคิดริเริ่ม การเป็นผู้นำความคิด การนำไปประยุกต์ใช้

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสำเร็จในการทำงานของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด (Closed Questions) ให้เลือกตอบ ใน 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านผลงาน ด้านแรงจูงใจ และด้านความสุข

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา และข้อเสนอแนะ

3.3.3 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

3.3.3.1 ผู้ศึกษาสร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อที่กำลังศึกษา เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดตัวแปร ซึ่งเป็นแนวทางการออกแบบเครื่องมือที่เป็นข้อคำถามที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล จากนั้น กำหนดเนื้อหาตามวัตถุประสงค์ และกรอบแนวคิดในการศึกษา เพื่อนำมาเป็นกรอบการสร้างแบบสอบถาม

3.3.3.2 จัดทำแบบสอบถาม เพื่อใช้ศึกษาวิจัยเชิงปริมาณตามกรอบแนวคิดการศึกษา และครอบคลุมนิยามศัพท์ของตัวแปรที่ได้พัฒนาขึ้นมา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์หรือการสงวนสิทธิ์ในเนื้อหา เมื่อผู้ยืมเห็นว่าเป็นประโยชน์ในการศึกษา
ไม่ว่าการเผยแพร่ หรือการนำเนื้อหาไปใช้โดยไม่ได้รับอนุญาตจากเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.3.3.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดการศึกษา นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาความถูกต้อง เหมาะสม และครอบคลุมเนื้อหาของการศึกษา

3.3.3.4 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาแนะนำแล้ว เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง และครอบคลุมเนื้อหาของการจัดทำวิจัย จัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับร่าง เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือด้านค่าความตรง (Validity) โดยใช้เทคนิค IOC (Index of Item – Objective Congruence) โดยให้ทางอาจารย์ที่ปรึกษาแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน ดังรายชื่อในภาคผนวก โดยผู้ทรงคุณวุฒิจะพิจารณาลงความเห็นข้อคำถามในแบบสอบถามว่า มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ หรือไม่แล้วพิจารณาให้คะแนนค่าความสอดคล้อง ระหว่าง +1 , 0 และ -1

โดย +1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

-1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามไม่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

จากนั้นนำค่าคะแนนมาใช้แทนสูตร

$$IOC = \frac{\sum X}{N}$$

โดย $\sum X$ หมายถึง ผลรวมคะแนนจากผู้ทรงคุณวุฒิทั้งหมด

N หมายถึง จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ

เกณฑ์การพิจารณาข้อคำถามแต่ละข้อควรมีค่าเท่ากับ 0.66 – 1.00 จึงจะนำไปใช้ได้ ถ้าไม่ถึงต้องปรับปรุงจนกระทั่งมีค่าที่ต้องการแล้วจึงนำไปใช้

3.3.3.5 ทำการจัดพิมพ์แบบสอบถามที่ผ่านการหาความตรงแล้ว และทดลองใช้แบบสอบถาม กับกลุ่มตัวอย่างที่ใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง (ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง) จำนวน 30 คน เพื่อทำการทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค โดยพิจารณาค่าความเชื่อมั่น หากมีค่ามากกว่า 0.7 ขึ้นไปถือว่าใช้ได้ และเมื่อพิจารณาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นมากกว่า 0.67 ทุกข้อ ซึ่งถือว่าแบบสอบถามนี้มีความน่าเชื่อถือ และสามารถนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลจากประชากรกลุ่มตัวอย่างได้

3.3.3.6 หลังจากผู้จัดทำได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้ว จึงนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในการทาวิจัยต่อไป

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้เรื่อง พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์เชิงบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษานี้ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่รวบรวมมาเพื่อใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ไม่ได้นำมาใช้เพื่อวัตถุประสงค์อื่นใด และไม่ว่ากล่าวถึงบุคคลใด ๆ ในเอกสารนี้

3.4.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ซึ่งมีลักษณะคำถามปลายปิด (Closed Questions) เพื่อศึกษาถึงลักษณะทั่วไป ของบุคลากร 163 คน โดย ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้จัดทำได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจำนวน 1 ชุด กับบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร

3.4.1.1 ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยทำการเก็บข้อมูล โดยใช้ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลประมาณ 3 เดือน

3.4.1.2 เมื่อได้รับแบบสอบถามแล้วนำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

3.4.1.3 นำข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้รับไปวิเคราะห์ข้อมูล และแปลผลต่อไป

3.4.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าจากเอกสารงานวิจัย วิทยานิพนธ์ หนังสือ รายงานต่าง ๆ และเว็บไซต์ทางอินเทอร์เน็ต ที่เกี่ยวข้อง

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณมีรายละเอียด ดังนี้

3.5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร ในแบบสอบถาม ตอนที่ 1 ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานการปฏิบัติงาน และอายุการปฏิบัติงาน โดยใช้วิธีการประมวลผลทางสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) และนำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

3.5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นในแบบสอบถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย การแสวงหาโอกาส ความคิดริเริ่ม การเป็นผู้นำความคิด การนำไปประยุกต์ใช้ การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นในแบบสอบถามตอนที่ 3 เกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงาน ได้แก่ ด้านผลงานด้านแรงจูงใจ ด้านความสุข โดยวิธีประมวลผลทางสถิติเชิงพรรณนาและนำข้อมูลที่ได้อมาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางควบคู่กับการบรรยายและการสรุปผลการดำเนินการ และได้กำหนดการให้คะแนนคำตอบของแบบสอบถาม โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่าของลิเคิร์ต (Likert) ดังนี้

ระดับความคิดเห็นมากที่สุด	กำหนดให้	5 คะแนน
ระดับความคิดเห็นมาก	กำหนดให้	4 คะแนน
ระดับความคิดเห็นปานกลาง	กำหนดให้	3 คะแนน
ระดับความคิดเห็นน้อย	กำหนดให้	2 คะแนน
ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด	กำหนดให้	1 คะแนน

จากนั้นหาค่าเฉลี่ยของคำตอบแบบสอบถาม โดยแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

$$\begin{aligned} \text{ช่วงคะแนน} &= \frac{(\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด})}{\text{จำนวนระดับ}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ \text{ดังนั้น ช่วงคะแนน} &= 0.80 \end{aligned}$$

การหาค่าเฉลี่ยเกณฑ์คะแนนของคำตอบของแบบสอบถาม โดยใช้เกณฑ์ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	4.21 – 5.00	หมายถึงระดับความคิดเห็นมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.41 – 4.20	หมายถึง ระดับความคิดเห็นมาก
ค่าเฉลี่ย	2.61 – 3.40	หมายถึง ระดับความคิดเห็นปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.81 – 2.60	หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อย
ค่าเฉลี่ย	1.00 – 1.80	หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

3.5.3 การทดสอบผลลัพธ์ของพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร โดยวิธีการประมวลผลทางสถิติเชิงอนุมานและนำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ การวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อหาความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นที่มีผลกระทบต่อความผันแปรของตัวแปรตาม นำมาสร้างเป็นสมการพยากรณ์ของพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสังคมศาสตร์จึงกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.01 (1%) หรือ 0.05 (5%)

การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ (Multiple Correlation Analysis) และการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

สมการที่ 1 พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร

$$SIW = \beta_{01} + \beta_1 P + \beta_2 I + \beta_3 HS + \epsilon$$

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

SIW แทน ความสำเร็จในการทำงาน (Success In Work)

P แทน ด้านผลงาน (Portfolio)

I แทน ด้านแรงจูงใจ (Incentives)

HS แทน ด้านความสุข (Happy Side)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์หรือเป็นเอกสารของนักศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งนี้ ผู้ที่นำเอกสารนี้ไปเผยแพร่และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังวิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร ผู้ศึกษาได้นำข้อมูลแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 142 ชุด ที่ผ่านตรวจสอบคุณภาพแล้วนำมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติโดยมีการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้ เป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ผลการศึกษาปัจจัยต่าง ๆ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา เพื่ออธิบายลักษณะกลุ่มประชากร ที่เป็นบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร สถิติที่ใช้วิเคราะห์ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มี 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนก เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทพนักงาน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ เพื่อการอธิบายของประชากร (ตารางที่ 4.1– 4.5)

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นของพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังวิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร ประกอบไปด้วย การแสวงหาโอกาส ความคิดริเริ่ม การเป็นผู้นำความคิด และการนำประยุกต์ใช้ โดยการวิเคราะห์ข้อมูลหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (ตารางที่ 4.6– 4.10)

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาระดับความสำเร็จในการทำงานของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังวิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร โดยการวิเคราะห์ข้อมูลหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (ตารางที่ 4.11– 4.14)

ส่วนที่ 2 ผลวิเคราะห์พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จของบุคลากร สจล.ชุมพรโดยการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ (ผลการทดสอบสมมติฐานการศึกษา) (ตารางที่ 4.15– 4.17)

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา และข้อเสนอแนะ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนที่ 1 ผลการศึกษาปัจจัยต่าง ๆ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา เพื่ออธิบายลักษณะกลุ่มประชากร ที่เป็นบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพร เขตอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร สถิติที่ใช้วิเคราะห์ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มี 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนก เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทพนักงาน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ เพื่อการอธิบายของประชากร

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวน และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	74	52.1
หญิง	68	47.9
รวม	142	100

จากตารางที่ 4.1 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 52.1 รองลงมาเป็นเพศหญิง จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 47.9 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวน และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 25 ปี	2	1.4
25 - 30 ปี	16	11.3
31 - 35 ปี	32	22.5
36 - 40 ปี	22	15.5
41 - 50 ปี	50	35.2
มากกว่า 50 ปี	20	14.1
รวม	142	100

จากตารางที่ 4.2 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 41 – 50 ปี มีจำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 35.2 รองลงมาคืออายุ 31 – 35 ปี มีจำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 22.5 อายุ 36 – 40 ปี มีจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 15.5 อายุ มากกว่า 50 ปี มีจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 14.1 อายุ 25 – 30 ปี มีจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 11.3 และอายุ ต่ำกว่า 25 ปี มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.4 ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวน และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	-	-
ปริญญาตรี	32	22.5
ปริญญาโท	29	20.4
ปริญญาเอก	81	57.0
รวม	142	100

จากตารางที่ 4.3 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาเอก มีจำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 57.0 รองลงมาคือ ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีจำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 22.5 ระดับการศึกษาปริญญาโท มีจำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 20.4 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวน และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประเภทพนักงาน

ประเภทพนักงาน	จำนวน	ร้อยละ
สายสนับสนุนวิชาการ	53	37.3
คณาจารย์	88	62.0
ผู้บริหาร	1	7
รวม	142	100

จากตารางที่ 4.4 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นคณาจารย์ จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 62.0 รองลงมาคือ สายสนับสนุนวิชาการ มีจำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 37.3 และผู้บริหาร มีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 7 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวน และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 2 ปี	5	3.5
2 – 5 ปี	25	17.6
6 – 10 ปี	41	28.9
มากกว่า 10 ปี	71	50.0
รวม	142	100

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.5 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี มีจำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 50.0 รองลงมาคือ มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 6 – 10 ปี มีจำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 28.9 คน มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 2 – 5 ปี มีจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 17.6 และระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 2 ปี มีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3.5 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นของพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังวิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์

พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์	(\bar{X})	S.D.	แปลผล
การแสวงหาโอกาส	4.28	0.42	มากที่สุด
ความคิดริเริ่ม	3.97	0.42	มาก
การเป็นผู้นำความคิด	3.97	0.58	มาก
การนำไปประยุกต์ใช้	4.10	0.42	มาก
ภาพรวม	4.07	0.45	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า บุคลากรมีระดับความคิดเห็นพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก (\bar{X} =4.07, S.D.=0.45) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการแสวงหาโอกาส มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด (\bar{X} =4.28, S.D.=0.42) รองลงมาคือ ด้านการนำไปประยุกต์ใช้(\bar{X} =4.10, S.D.=0.42) การเป็นผู้นำความคิด(\bar{X} =3.97, S.D.=0.58) และด้านความคิดริเริ่ม(\bar{X} =3.97, S.D.=0.42) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของด้านการแสวงหาโอกาส

การแสวงหาโอกาส	(\bar{X})	S.D.	แปลผล
1. ท่านมีความพยายามคิดค้นวิธีการทำงานใหม่เพื่อปรับปรุงวิธีการทำงานให้เกิดคุณภาพมากขึ้น	4.18	0.42	มาก
2. ท่านประยุกต์วิธีการปฏิบัติงานจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน	4.32	0.52	มากที่สุด
3. ท่านสนใจค้นคว้าหาแหล่งข้อมูลที่ส่งเสริมให้เกิดแนวคิดใหม่	4.32	0.51	มากที่สุด
4. การเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ จากความก้าวหน้าทาง	4.28	0.67	มากที่สุด
ภาพรวม	4.28	0.42	มากที่สุด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไมออนุญาตนำไปใช้ประโยชน์ทางธุรกิจไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแบบลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตาราง 4.7 พบว่า บุคลากรมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ด้านการแสวงหาโอกาส อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.28$, S.D.= 0.42) เมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า บุคลากรประยุกต์วิธีการปฏิบัติงานจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}=4.32$, S.D.=0.52) รองลงมาคือ บุคลากรสนใจค้นคว้าหาแหล่งข้อมูลที่ส่งเสริมให้เกิดแนวคิดใหม่ ๆ ($\bar{X}=4.32$, S.D.=0.51) การเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ จากความก้าวหน้าทาง ($\bar{X}=4.28$, S.D.=0.67) และบุคลากรมีความพยายามคิดค้นวิธีการทำงานใหม่เพื่อปรับปรุงวิธีการทำงานให้เกิดคุณภาพมากขึ้น ($\bar{X}=4.18$, S.D.=0.42) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของด้านความคิดริเริ่ม

ความคิดริเริ่ม	(\bar{X})	S.D.	แปลผล
1. ท่านรวบรวมความรู้จากข้อมูลต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนางานอยู่เสมอ	3.93	0.50	มาก
2. ท่านวิเคราะห์งานที่รับผิดชอบอยู่เสมอเพื่อพัฒนาวิธีการทำงาน	4.05	0.59	มาก
3. ท่านเป็นผู้นำทางความคิดในการพัฒนางานในองค์กรให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ	3.94	0.67	มาก
4. ท่านสามารถในการนำความคิดใหม่ๆ ไปใช้ประโยชน์ในการแก้ปัญหาต่างๆ	3.95	0.61	มาก
ภาพรวม	3.97	0.42	มาก

จากตาราง 4.8 พบว่า บุคลากรมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ด้านอยู่ในช่วงระดับมาก ($\bar{X}=3.97$, S.D.= 0.42) เมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า บุคลากรวิเคราะห์งานที่รับผิดชอบอยู่เสมอเพื่อพัฒนาวิธีการทำงาน ($\bar{X}=4.05$, S.D.=0.59) รองลงมาคือ บุคลากรสามารถในการนำความคิดใหม่ๆ ไปใช้ประโยชน์ในการแก้ปัญหาต่างๆ ($\bar{X}=3.95$, S.D.=0.61) บุคลากรเป็นผู้นำทางความคิดในการพัฒนางานในองค์กรให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ ($\bar{X}=3.94$, S.D.=0.67) และบุคลากรรวบรวมความรู้จากข้อมูลต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนางานอยู่เสมอ ($\bar{X}=3.93$, S.D.=0.50) ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของด้านผู้นำความคิด

การเป็นผู้นำความคิด	(\bar{X})	S.D.	แปลผล
1. ท่านส่งเสริมและสนับสนุนเพื่อนร่วมงานให้แสดงความคิดเห็นใหม่ๆ ในการพัฒนางานอยู่เสมอ	4.03	0.64	มาก
2. ท่านคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อนำมาใช้ในการทำงาน	3.87	0.76	มาก
3. ความคิดในการพัฒนาองค์กรได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน และองค์กร	3.96	0.74	มาก
4. การนำเสนอสิ่งใหม่ๆ ต่อหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานให้เห็นด้วยกับความคิดของตน	4.00	0.69	มาก
ภาพรวม	3.96	0.57	มาก

จากตาราง 4.9 พบว่า บุคลากรมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ด้านผู้นำความคิด อยู่ในช่วงระดับมาก (\bar{X} =3.96, S.D.= 0.57) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า บุคลากรส่งเสริมและสนับสนุนเพื่อนร่วมงานให้แสดงความคิดเห็นใหม่ๆ ในการพัฒนางานอยู่เสมอ (\bar{X} =4.03, S.D.=0.64) รองลงมาคือ การนำเสนอสิ่งใหม่ๆ ต่อหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานให้เห็นด้วยกับความคิดของตน (\bar{X} =4.00, S.D.=0.69) ความคิดในการพัฒนาองค์กรได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน และองค์กร (\bar{X} =3.96, S.D.=0.74) และบุคลากรคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อนำมาใช้ในการทำงาน (\bar{X} =3.87, S.D.=0.76) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานขอด้านการนำไปประยุกต์ใช้

การนำไปประยุกต์ใช้	(\bar{X})	S.D.	แปลผล
1 การนำความคิดเห็นใหม่ๆ ที่มีประโยชน์ เข้ามาประยุกต์ใช้ในการทำงานอยู่เสมอ	4.14	0.57	มาก
2 การนำความรู้จากการติดตามข่าวสารการเปลี่ยนแปลงทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน	4.16	0.51	มาก
3 การวางแผนเพื่อนำแนวความคิดใหม่ๆ ที่มีประโยชน์ไปใช้ในการปฏิบัติงาน	4.06	0.62	มาก
4 การทดสอบผลของการนำแนวความคิดใหม่ๆ ที่มีประโยชน์ซึ่งได้นำมาใช้กับการปฏิบัติงาน	4.07	0.77	มาก
ภาพรวม	4.10	0.42	มาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตาราง 4.10 พบว่า บุคลากรมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ด้านการนำไปประยุกต์ใช้ อยู่ในช่วงระดับมาก ($\bar{X}=4.10$, S.D.= 0.42) เมื่อพิจารณาในรายข้อ ด้าน พบว่า การนำความรู้จากการติดตามข่าวสารการเปลี่ยนแปลงทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.16$, S.D.=0.51) รองลงมาคือ การนำความคิดใหม่ๆ ที่มีประโยชน์ เข้ามาประยุกต์ใช้ในการทำงานอยู่เสมอ ($\bar{X}=4.14$, S.D.=0.57) การทดสอบผลของการนำแนวความคิดใหม่ๆ ที่มีประโยชน์ซึ่งได้นำมาใช้กับการปฏิบัติงาน($\bar{X}=4.07$, S.D.=0.77) และการวางแผนเพื่อนำแนวความคิดใหม่ๆ ที่มีประโยชน์ไปใช้ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.06$, S.D.=0.62) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นของความสำเร็จในการทำงานของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังวิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร โดยการวิเคราะห์ข้อมูลหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับที่ส่งผลความสำเร็จในการทำงาน

ความสำเร็จในการทำงาน	(\bar{X})	S.D.	แปลผล
1.ด้านผลงาน	4.20	0.49	มาก
2.ด้านแรงจูงใจ	3.94	0.64	มาก
3.ด้านความสุข	4.47	0.51	มากที่สุด
ภาพรวม	4.20	0.55	มาก

จากตาราง 4.11 พบว่า บุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังวิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร มีระดับความคิดเห็นต่อความสำเร็จในการทำงาน อยู่ในช่วงระดับมาก ($\bar{X}=4.20$, S.D.= 0.55) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความสุข มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}=4.47$, S.D.=0.51) รองลงมา ด้านผลงาน ($\bar{X}=4.20$, S.D.=0.49) และด้านแรงจูงใจ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}=3.94$, S.D.=0.64) ตามลำดับ

ตารางที่4.12 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสำเร็จในการทำงาน ด้านผลงาน

ด้านผลงาน	(\bar{X})	S.D.	แปลผล
1.ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จล่วงได้ทันเวลา	4.30	0.56	มากที่สุด
2.ท่านมีความก้าวหน้าในด้านงานอาชีพ	4.20	0.68	มาก
3.ท่านรู้สึกภูมิใจเมื่อหัวหน้างานแสดงให้เห็นว่ามีความพอใจในการปฏิบัติงานของท่าน	4.10	0.74	มาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้ **ภาพรวม** ศึกษาค้นคว้าเท่านั้น ไม่อนุญาตให้ไปใช้ **4.20** **0.50** **มาก** การค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตาราง 4.12 พบว่า บุคลากรมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงาน ด้านผลงาน อยู่ในช่วงระดับมาก ($\bar{X}=4.20$, S.D.= 0.50) เมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า บุคลากรสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงได้ทันเวลา ($\bar{X}=4.30$, S.D.=0.56) รองลงมาคือ บุคลากรมีความก้าวหน้าในดำเนินงานอาชีพ($\bar{X}=4.20$, S.D.=0.68) และบุคลากรรู้สึกภูมิใจเมื่อหัวหน้างานแสดงให้เห็นว่ามีความพอใจในการปฏิบัติงานของท่าน ($\bar{X}=4.10$, S.D.=0.74) ตามลำดับ

ตารางที่4.13 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสำเร็จในการทำงาน ด้านแรงจูงใจ

ด้านแรงจูงใจ	(\bar{X})	S.D.	แปลผล
1.ท่านได้รับการสนับสนุนในด้านการพัฒนา ทักษะ ฝีมืออบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้	3.92	0.83	มาก
2.เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ท่านทำ	3.87	0.76	มาก
3.ผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน ทำให้ท่านมีกำลังใจในการทำงาน	3.90	0.78	มาก
4.ท่านคิดว่าสถานที่ทำงานมีแสงสว่าง อากาศถ่ายเทมีอุณหภูมิที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน	4.06	0.73	มาก
ภาพรวม	3.94	0.64	มาก

จากตาราง 4.13 พบว่า บุคลากรมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงาน ด้านแรงจูงใจ อยู่ในช่วงระดับมาก ($\bar{X}=3.94$, S.D.= 0.64) เมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า บุคลากรคิดว่าสถานที่ทำงานมีแสงสว่าง อากาศถ่ายเทมีอุณหภูมิที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.06$, S.D.=0.73) รองลงมาคือ บุคลากรได้รับการสนับสนุนในด้านการพัฒนา ทักษะ ฝีมืออบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ($\bar{X}=3.92$, S.D.=0.83) ผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน ทำให้ท่านมีกำลังใจในการทำงาน ($\bar{X}=3.90$, S.D.=0.78) และเงินเดือนที่บุคลากรได้รับมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ท่านทำ ($\bar{X}=3.87$, S.D.=0.76) ตามลำดับ

ตารางที่4.14 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสำเร็จในการทำงาน ด้านความสุข

ด้านความสุข	(\bar{X})	S.D.	แปลผล
1 ท่านมีความสุขในการทำงาน เมื่องานที่ท่านนั้นบรรลุเป้าหมาย	4.40	0.55	มากที่สุด
2 ท่านมีความสุขเมื่อได้รับรางวัลตอบแทนจากผลงานที่ท่านทำสำเร็จ	4.40	0.68	มากที่สุด
3 ท่านมีความสุขเมื่อท่านได้รับความเชื่อถือจากหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน	4.52	0.66	มากที่สุด
4 ท่านมีความสุขเมื่อได้ใช้ความรู้เพื่อพัฒนางานให้ประสบความสำเร็จ	4.56	0.55	มากที่สุด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้ **ภาพรวม** ศึกษาค้นคว้าเท่านั้น ไม่อนุญาตให้ **4.47** ไปใช้ **0.51** **มากที่สุด** **ค่า** ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตาราง 4.14 พบว่า บุคลากรมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงาน ด้านความสุข อยู่ในช่วงระดับมากที่สุด (\bar{X} =4.47, S.D.= 0.51) เมื่อพิจารณาในรายชื่อ พบว่า บุคลากรมีความสุขเมื่อได้ใช้ความรู้เพื่อพัฒนางานให้ประสบความสำเร็จ (\bar{X} =4.56, S.D.=0.55) รองลงมาคือ บุคลากรมีความสุขเมื่อได้รับความเชื่อถือจากหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน (\bar{X} =4.52, S.D.=0.66) บุคลากรมีความสุขเมื่อได้รับรางวัลตอบแทนจากผลงานที่ทำสำเร็จ (\bar{X} =4.40, S.D.=0.68) และ บุคลากรมีความสุขในการทำงาน เมื่องานที่ทำนั้นบรรลุเป้าหมาย(\bar{X} =4.40, S.D.=0.55) ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ผลวิเคราะห์พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จของบุคลากร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังวิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร

4.2.1 ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ภาพลักษณ์ของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังวิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร

ตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ภาพลักษณ์ของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังวิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร

ตัวแปร	การแสวงหาโอกาส	ความคิดริเริ่ม	การเป็นผู้นำความคิด	การนำไปประยุกต์ใช้	VIF
Mean	4.28	3.97	3.97	4.10	
S.D	0.42	0.42	0.58	0.42	
การแสวงหาโอกาส					1.383
ความคิดริเริ่ม	.445**				1.897
การเป็นผู้นำความคิด	.124*	.479**			2.163
การนำไปประยุกต์ใช้	.062*	.269**	.459**		1.738

ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระซึ่งค่าสหสัมพันธ์ต้องไม่เกิน 0.08 (Katz, 2006) และจากการทดสอบ Multicollinearity ซึ่ง Pallant (2005) ได้กำหนดค่า VIF น้อยกว่า 10 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กัน

จากตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณเพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอยู่ระหว่าง 0.257 – 0.758 ซึ่งค่าไม่เกิน 0.08 (Cooper and Schindle, 2006) แสดงว่าตัวแปรต่างๆ ไม่มีความสัมพันธ์

กันเอง นอกจากนี้ ผู้วิจัยได้พิจารณาพร้อมกับค่า Variance Inflation Factor (VIF) เพื่อทดสอบ Multicollinearity พบว่า ค่า VIF ของตัวแปรอิสระอยู่ระหว่าง 1.949 – 2.691 ซึ่งน้อยกว่า 10 ดังนั้น ตัวแปรอิสระจึงไม่มีความสัมพันธ์กัน (Lee et al.,2000)



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.16 การวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณของพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จของบุคลากร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังวิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร

พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
ค่าคงที่	1.032	.390	-	2.643	.009
1.พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ด้านแสวงหาโอกาส กับความสำเร็จในการทำงาน	.281	.085	.251	3.319	.001
2.พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ด้านความคิดริเริ่ม กับความสำเร็จในการทำงาน	-.100	.097	.091	-1.024	.308
3.พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ด้านการเป็นผู้นำ ความคิดกับความสำเร็จในการทำงาน	.349	.076	.432	4.574	.000
4.พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ด้านการนำไป ประยุกต์ใช้กับความสำเร็จในการทำงาน	.239	.093	.217	2.563	.011
R = 0.659 ^a	R ² = 0.435	Se _{set} = 0.354	F = 26.351	Sig = .000	

^aระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 4.16 การวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังวิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร ประกอบด้วย การแสวงหาโอกาส ความคิดริเริ่ม การนำไปประยุกต์ใช้ และการนำไปประยุกต์ใช้ เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ $H_{1g} - H_{1j}$

ผลการวิเคราะห์ พบว่า พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ด้านแสวงหาโอกาสส่งผลกระทบต่อเชิงบวกต่อความสำเร็จในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = 0.251, p < 0.05$) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ 1 H_{1g} พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ด้านความคิดริเริ่มไม่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = 0.091, p < 0.05$) จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 1 H_{1x} พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ด้านการเป็นผู้นำความคิดส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = 0.432, p < 0.05$) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ 1 H_{1c} พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ด้านการนำไปประยุกต์ใช้ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = 0.217, p < 0.05$) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ 1 H_{1j}

ทั้งนี้ตัวแปรอิสระ การเป็นพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านแสวงหาโอกาส ด้านความคิดริเริ่ม ด้านการเป็นผู้นำความคิด และการนำไปประยุกต์ใช้ มีประสิทธิภาพพร้อมพยากรณ์และอธิบายตัวแปรตามความสำเร็จในการทำงานของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังวิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร ได้ร้อยละ 43.5 ซึ่งสามารถเขียนเป็นพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 1.032 + 0.281_1 + 0.349_3 + 0.239_4$$

$$\hat{Z} = 0.251_1 + 0.432_3 + 0.217_4$$

ตารางที่ 4.17 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

	สมมติฐานการวิจัย	
	ยอมรับ	ปฏิเสธ
การวิเคราะห์พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังวิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร	✓	✓
ด้านแสวงหาโอกาส	✓	
ด้านความคิดริเริ่ม	✓	
ด้านการเป็นผู้นำความคิด		
ด้านการนำไปประยุกต์ใช้		

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 5

สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่องพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ (1) เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร (2) ศึกษาความสำเร็จในการทำงานบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร (3) เพื่อศึกษาผลกระทบของพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร

ประชากรบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร จำนวน 142 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การประมวลผลทางสถิติเชิงอนุมานโดยการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ ผู้ศึกษาขอเสนอสรุปผลการศึกษา การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะตามลำดับ ดังนี้

5.1 สรุปผลการศึกษา

5.2 อภิปรายผลการศึกษา

5.3 ข้อเสนอแนะการศึกษา

5.1 สรุปผลการศึกษา

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลส่วนบุคคล จำแนก เพศ อายุ ของผู้ตอบแบบสอบถามเพศ จากการศึกษพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มีระดับการศึกษาส่วนใหญ่ปริญญาเอก มีประเภทพนักงานส่วนใหญ่เป็นคณาจารย์จำนวน 88 คน มีระยะเวลาการปฏิบัติงานส่วนใหญ่ระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี

ตอนที่ 2 ระดับความคิดเห็นพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังวิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร ประกอบไปด้วย ด้านแสวงหาโอกาส ด้านความคิดริเริ่ม ด้านการเป็นผู้นำความคิด ด้านการนำไปประยุกต์ใช้ สรุปได้ดังนี้

ผลการศึกษาในระดับพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ส่งผลต่อความสำเร็จของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังวิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร พบว่า ภาวการณ์ที่มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก เมื่อพิจารณาทางด้าน ด้านแสวงหาโอกาส มีค่าเฉลี่ย

ไม่ต่ำกว่าเกณฑ์ใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการนำไปประยุกต์ใช้ ด้านการเป็นผู้นำความคิด และด้านความคิดริเริ่มตามลำดับ

พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ด้านแสวงหาโอกาสของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังวิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า บุคลากรประยุกต์วิธีการปฏิบัติงานจากแหล่งข้อมูลต่างๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา บุคลากรสนใจค้นคว้าหาแหล่งข้อมูลที่ส่งเสริมให้เกิดแนวคิดใหม่ๆ การเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ จากความก้าวหน้าทาง และบุคลากรมีความพยายามคิดค้นวิธีการทำงานใหม่เพื่อปรับปรุงวิธีการทำงานให้เกิดคุณภาพมากขึ้น ตามลำดับ

พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ด้านความคิดริเริ่มของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังวิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า บุคลากรวิเคราะห์งานที่รับผิดชอบอยู่เสมอเพื่อพัฒนาวิธีการทำงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา บุคลากรสามารถในการนำความคิดใหม่ๆ ไปใช้ประโยชน์ในการแก้ปัญหาต่างๆ บุคลากรเป็นผู้นำทางความคิดในการพัฒนางานในองค์กรให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ และบุคลากรรวบรวมความรู้จากข้อมูลต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนางานอยู่เสมอ ตามลำดับ

พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ด้านการเป็นผู้นำความคิดของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังวิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า บุคลากรส่งเสริมและสนับสนุนเพื่อนร่วมงานให้แสดงความคิดใหม่ๆ ในการพัฒนางานอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา การนำเสนอสิ่งใหม่ๆ ต่อหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานให้เห็นด้วยกับความคิดของตน ความคิดในการพัฒนาองค์กรได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน และองค์กร และบุคลากรคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อนำมาใช้ในการทำงาน ตามลำดับ

พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ด้านการนำไปประยุกต์ใช้ของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังวิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การนำความรู้จากการติดตามข่าวสารการเปลี่ยนแปลงทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา การนำความคิดใหม่ๆ ที่มีประโยชน์ เข้ามาประยุกต์ใช้ในการทำงานอยู่เสมอ การทดสอบผลของการนำแนวความคิดใหม่ๆ ที่มีประโยชน์ซึ่งได้นำมาใช้กับการปฏิบัติงาน และการวางแผนเพื่อนำแนวความคิดใหม่ๆ ที่มีประโยชน์ไปใช้ในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ระดับความคิดเห็นความสำเร็จในการทำงานของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังวิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร สรุปได้ดังนี้

ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นความสำเร็จในการทำงานของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังวิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสุข ด้านผลงาน และด้านแรงจูงใจ ตามลำดับ

ความสำเร็จในการทำงานด้านผลงานของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังวิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงได้ทันเวลา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา บุคลากรมีความก้าวหน้าในด้านงานอาชีพ และบุคลากรรู้สึกภูมิใจเมื่อหัวหน้างานแสดงให้เห็นว่ามีความพอใจในการปฏิบัติงานของท่าน ตามลำดับ

ความสำเร็จในการทำงานด้านแรงจูงใจของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังวิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า บุคลากรคิดว่าสถานที่ทำงานมีแสงสว่าง อากาศถ่ายเทมีอุณหภูมิที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา บุคลากรได้รับการสนับสนุนในด้านการพัฒนา ทักษะฝึกอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน ทำให้ท่านมีกำลังใจในการทำงาน และเงินเดือนที่บุคลากรได้รับมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ท่านทำ ตามลำดับ

ความสำเร็จในการทำงานด้านความสุขของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังวิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า บุคลากรมีความสุขเมื่อได้ใช้ความรู้เพื่อพัฒนางานให้ประสบความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา บุคลากรมีความสุขเมื่อได้รับความเชื่อถือจากหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน บุคลากรมีความสุขเมื่อได้รับรางวัลตอบแทนจากผลงานที่ทำสำเร็จ และบุคลากรมีความสุขในการทำงาน เมื่องานที่ท่านั้นบรรลุเป้าหมาย ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน สรุปได้ ดังนี้

4.1 ผลการทดสอบพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของบุคลากร

ผลการวิเคราะห์ พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร ด้านแสวงหาโอกาส ส่งผลกระทบเชิงบวกต่อความสำเร็จในการทำงานของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร

ผลการวิเคราะห์ พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร ด้านความคิดริเริ่ม ไม่ส่งผลเชิงบวกขัดแย้งต่อความสำเร็จในการทำงานของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร

ผลการวิเคราะห์ พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร ด้านการเป็นที่นำความคิด ส่งผลกระทบเชิงบวกต่อความสำเร็จในการทำงานของ

บุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ของโครงการวิจัยนี้ หากท่านใดมีข้อสงสัยหรือต้องการข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อผู้วิจัยที่
ไม่ว่าการแก้ไขที่ส่งคืน อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลการวิเคราะห์ พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร ด้านการนำไปประยุกต์ใช้ ส่งผลกระทบเชิงบวกต่อความสำเร็จในการทำงานของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร

5.2 อภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่องพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร มีประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปราย ดังนี้

พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ พบว่า มีพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ ขวัญกมล ดอนขวา (2559) แบบจำลองเศรษฐกิจสร้างสรรค์ และพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์มีผลต่อยุทธศาสตร์ระยะยาวการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของประเทศไทย พบว่า ปัจจัยพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของคนไทย อยู่ในระดับมาก กับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเป็นเพราะว่าคนไทยมีการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ คิดค้นวิธีการทำงานใหม่เพื่อปรับปรุงวิธีการทำงานให้เกิดคุณภาพมาก การทดสอบผลของการนำแนวความคิดใหม่ๆ ที่มีประโยชน์ซึ่งได้นำมาใช้กับการปฏิบัติงานจริง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ นฤมล จิตรเอื้อ, และวิโรจน์ เกษภูาลักษณ์ (2561) เรื่องการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างสร้างสรรค์และผลการปฏิบัติงานเชิงวัฒนธรรมผ่านความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า การพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ เพื่อนำแนวคิดไปประยุกต์เข้ากับสถานการณ์จริงในองค์กร ส่งผลทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และเกิดนวัตกรรมใหม่ที่ดียิ่งขึ้น

ความสำเร็จในการทำงานที่ส่งผลต่อบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร อยู่ในช่วงระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ ลักษมี สุกดี (2559) ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน กล่าวคือ เมื่อพยาบาลมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูง จะทำให้เกิดทัศนคติที่ดี เกิดการเสียสละอย่างเต็มใจ และทำงานอย่างเต็มความสามารถให้กับองค์กร ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน พอใจในงานที่ทำ

จากการศึกษาเรื่องพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร พบว่า การแสวงหาโอกาสส่งผลเชิงบวกต่อความสำเร็จในการทำงานของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($sig < 0.05$) ทั้งนี้ อาจเกิดจากบุคลากรส่วนใหญ่มีการสำรวจค้นหาโอกาส

และมองหาสิ่งใหม่ๆ ที่สามารถนำมาปรับปรุง และพัฒนากระบวนการการทำงานในปัจจุบันให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุดารัตน์ อีธรรมธาดา (2559) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ และความฉลาดทางอารมณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร การนำแนวคิดไปประยุกต์เข้ากับสถานการณ์จริงในองค์กร ส่งผลทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และเกิดนวัตกรรมใหม่ที่ดียิ่งขึ้น

จากการศึกษาเรื่องพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร พบว่า ด้านความคิดริเริ่มไม่ส่งผลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($sig < 0.05$) ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของ ขวัญกมล ดอนขวา (2559) ได้ทำการศึกษา แบบจำลองเศรษฐกิจสร้างสรรค์ และพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์มีผลต่อยุทธศาสตร์ระยะยาวการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์มีผลต่อยุทธศาสตร์ระยะยาว ซึ่งการมุมมองที่แตกต่าง โดยอาจเป็นการคิดปรับปรุงสิ่งที่มีอยู่เดิมให้ได้ใหม่โดยนำความคิดที่ได้มาพัฒนาต่อยอด ทั้งนี้ จากการสัมภาษณ์เกิดจากบุคลากรมีงานที่รับผิดชอบอยู่เสมอไม่สามารถที่จะระดมความคิดใหม่ๆ ในการทำงานตลอดเวลา และยังมีพัฒนาให้สถาบันดียิ่งขึ้น

จากการศึกษาเรื่องพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร พบว่า การเป็นผู้นำความคิดส่งผลเชิงบวกต่อความสำเร็จในการทำงานของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($sig < 0.05$) ทั้งนี้ เนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่มีการเสนอแนวคิดและสิ่งใหม่ๆ เกี่ยวกับการทำงานให้หัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งสามารถชักจูงและโน้มน้าวผู้อื่นให้สนับสนุนเห็นด้วยกับความคิดของตน เพื่อนำความคิดไปเผยแพร่ให้กับบุคลากรอื่นต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญกมล ดอนขวา (2559) ได้ทำการศึกษา แบบจำลองเศรษฐกิจสร้างสรรค์ และพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์มีผลต่อยุทธศาสตร์ระยะยาวการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของประเทศไทย ในด้านน้ำหนักองค์ประกอบของพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ โดยมีค่าเป็นบวก ตั้งแต่ 0.837 – 0.921 นั่นคือ องค์ประกอบด้านการเป็นผู้นำทางความคิด มีความสำคัญต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์มากที่สุด (0.921)

จากการศึกษาเรื่องพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร พบว่า การเป็นผู้นำความคิดส่งผลเชิงบวกต่อความสำเร็จในการทำงานของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($sig < 0.05$) ทั้งนี้ อาจเกิดจากบุคลากรส่วนใหญ่มีการทบทวนปัญหาที่เกิดขึ้น

เพื่อนำมาป้องกันไม่ให้เกิดขึ้นอีก และนำความคิดกระบวนการต่างๆ มาพัฒนาประยุกต์ใช้ในงานที่ทำประจำ ติดตามผลกระทบที่เกิดขึ้นแก้ไข และพัฒนาให้งานนั้นๆ ตียิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของขวัญกมล ดอนขวา (2559) ได้ทำงานศึกษา แบบจำลองเศรษฐกิจสร้างสรรค์ และพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์มีผลต่อยุทธศาสตร์ระยะยาวการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของประเทศไทย การศึกษาพบว่า แบบจำลองเศรษฐกิจสร้างสรรค์ และพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์มีผลต่อยุทธศาสตร์ระยะยาวการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของประเทศไทยการนำไปประยุกต์ใช้สำเร็จในการศึกษา

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะจากการวิจัยครั้งนี้

5.3.1.1 จากผลการศึกษาเกี่ยวกับ พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการทำงานของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร ระดับความคิดเห็นต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้น ควรมีการพัฒนาทักษะพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ ที่นำไปสู่ความสำเร็จในการทำงานของบุคลากรในด้านต่อไปนี้

5.3.1.1.1 การพัฒนาทักษะพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ด้านการแสวงหาโอกาส เช่น การพยายามคิดค้นวิธีการทำงานใหม่เพื่อปรับปรุงวิธีการทำงานให้เกิดคุณภาพมากขึ้น การเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ จากความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เพื่อหาแนวทางในการพัฒนา และสนใจค้นคว้าหาแหล่งข้อมูลที่ส่งเสริมให้เกิดแนวคิดใหม่ๆ

5.3.1.1.2 การพัฒนาทักษะพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ด้านการเป็นผู้นำความคิด เช่น ส่งเสริมและสนับสนุนเพื่อนร่วมงานให้แสดงความคิดเห็นใหม่ๆ ในการพัฒนางานอยู่เสมอ คิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อนำมาใช้ในการทำงาน ความคิดในการพัฒนาองค์กรได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน และองค์กร และการนำเสนอสิ่งใหม่ๆ ต่อหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานให้เห็นด้วยกับความคิดของตน

5.3.1.1.3 การพัฒนาทักษะพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ด้านการนำไปประยุกต์ใช้ เช่น การนำความคิดใหม่ๆ ที่มีประโยชน์ เข้ามาประยุกต์ใช้ในการทำงานอยู่เสมอ การนำความรู้จากการติดตามข่าวสารการเปลี่ยนแปลงทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน การวางแผนเพื่อนำแนวความคิดใหม่ๆ ที่มีประโยชน์ไปใช้ในการปฏิบัติงาน และการทดสอบผลของการนำแนวความคิดใหม่ๆ ที่มีประโยชน์ซึ่งได้นำมาใช้กับการปฏิบัติงาน

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

5.3.2.1 ควรมีการศึกษาตัวแปรและปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจมีผลต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ เช่น วัฒนธรรมองค์กร การรับรู้ประสิทธิภาพของตนเอง เป็นต้น เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์หรือการสงวนลิขสิทธิ์อื่นใด ไม่สามารถนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5.3.2.2 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ เพื่อจะได้นำข้อมูลมาพัฒนาให้บุคลากรมีความสำเร็จในการทำงานและเกิดความสำเร็จในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร

5.3.2.3 อาจนำกรอบแนวคิดในการวิจัยในครั้งนี้ไปศึกษาวิจัยกับกลุ่มบุคลากรอื่น ๆ เช่น มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ชุมพร เพื่อเป็นการศึกษาให้ครอบคลุม หรือจะเป็นการศึกษาในจังหวัดอื่น ๆ หรือหน่วยงานอื่น ๆ หรือภาคเอกชนภาคประชาชน เพื่อเป็นการศึกษาในเชิงเปรียบเทียบและทำให้เกิดองค์ความรู้เพิ่มมากขึ้นต่อไป

5.3.2.4 อาจใช้วิธีการวิจัยในเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกมาประกอบเพิ่มเติมหรือเปรียบเทียบเพื่อให้ได้ข้อสรุปที่มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

กรมวิชาการ. (2544). **ความคิดสร้างสรรค์**. กรุงเทพฯ : กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ.

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์.(2549). **การคิดเชิงสร้างสรรค์**. ชัคเซส มีเดีย: กรุงเทพฯ.

กรองกาญจน์ ต่านรัตน์. 2557. **ความสัมพันธ์ระหว่างรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานการรับรู้ความสามารถของตนเอง และการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพของกลุ่มชายรักชายที่เป็นบุคลากรในหน่วยงานรัฐบาลในเขตกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

แก้วตา ศรอดีศักดิ์. 2560. **ปัจจัยเหตุและผลของพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานของธนาคารกรุงเทพ เขตจังหวัดนครปฐม**. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิตสาขาวิชาหลักสูตรบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

เกษสุดา บุณศักดิ์สถิตย. 2562. **พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์**. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิตสาขาวิชาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ขวัญกมล ดอนขวา. 2557. **การจัดการธุรกิจชุมชนบนพื้นฐานปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง**. รายงานการวิจัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.

ขวัญกมล ดอนขวา. 2559. **แบบจำลองเศรษฐกิจสร้างสรรค์ และพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์มีผลต่อยุทธศาสตร์ระยะยาวการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของประเทศไทย**. สาขาวิชาเทคโนโลยีการจัดการสำนักวิชาเทคโนโลยีสังคม, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.

ไขแสง วิภาโตทัย. 2552. **การคิดอย่างเป็นระบบและการคิดเชิงสร้างสรรค์**. กรุงเทพฯ :คลังความรู้.

เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล. 2554. **พฤติกรรมสร้างสรรค์และบริบทของการทำงานในองค์กรจากอิทธิพลของความเสียง**. จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์.

ตรีทิพ บุญแย้ม. 2554. **ปัจจัยเชิงสาเหตุทุกระดับที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมระดับบุคคลและ ระดับกลุ่มงานเพื่อสร้างนวัตกรรมผลิตภัณฑ์ในบริษัทเอกชนของไทย**. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์), มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

นฤมล จิตรเอื้อ, วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. 2561. **การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างสร้างสรรค์และผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรมผ่านความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี**. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

นฤมล แสงผล. 2558. **ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี**. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีเพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว. 2558. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงาน ความสามารถเผชิญ และฟื้นฝ่าอุปสรรคกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำงานพยาบาลผ่าตัด : กรณีศึกษาโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง. การค้นคว้าแบบอิสระมหาบัณฑิต. คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พินยา พลแก้ว. 2559. ความสัมพันธ์ระหว่างความศรัทธาในวิชาชีพกับความสำเร็จในการทำงานของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย. บัญชีมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบัญชี, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พรพรรณ บัวทอง. 2557. สถานการณ์ในการทำงาน และลักษณะทางจิตที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ของนักวิจัยในมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์. ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วุฒิกัทร สุขช่วยและคณะ. 2560. ความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้การปฏิบัติงานทางการบัญชีกับความสำเร็จในการทำงานของผู้บริหารฝ่ายกองคลังของสถาบันอุดมศึกษา. สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. บัญชีมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุดารัตน์ อีธรรมธาดา. 2557. ปัจจัยแรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์ พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์และความฉลาดทางอารมณ์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. การศึกษาค้นคว้าอิสระ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- สุนิกร เปรมศรี. 2557. ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในงาน การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพและบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของพยาบาลสถาบันจิตเวชศาสตร์. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหง, บัณฑิตวิทยาลัย, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ.
- สมใจ ลักษณะ. 2558. การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา. สมศักดิ์ ภูวิภาดาวรรณ. 2537. เทคนิคการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- อภิวัฒน์ จันกัน. 2557. การเปรียบเทียบบุคลิกภาพของพนักงานธนาคารระดับหัวหน้าที่ประสบความสำเร็จในการทำงานสูงและต่ำ. วิทยานิพนธ์ วท.ม. เชียงใหม่, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อารี พันธมณี. (2537). ความคิดสร้างสรรค์. กรุงเทพฯ : ต้นอ้อ.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บรรณานุกรม (ต่อ)

ภาษาอังกฤษ

- De Beer, L. T., Pienaar, J., & Rothmann Jr, S. 2013. **Investigating the reversed causality of engagement and burnout in job demands-resources theory.** SA Journal of Industrial Psychology.
- De Jong, J. P., & Den Hartog, D. N. 2008. **Innovative work behavior: Measurement and validation.** EIM Business and Policy Research.
- Ford, C.M, 1996. **A theory of individual creative action in multiple social domains.** Academy of Management Review.
- Georg, J. M., Zhou, J. 2001. **When job dissatisfaction Leads to creativity: Encouraging the expression of voice.** Academy of Management Journal Vol.
- Guilford, J.P. (1956). **Structure of Intellect Psychological.** New York : McGraw-Hill Book Co.
- Kleysen R. F., and Street, C. T. 2001. **Toward a multi-dimensional measure of individual Innovative Behavior.** Journal of Intellectual Capital.
- Shore, L. M., & Wayne, S. J. 1993. **Commitment and employee behavior: Comparison of affective commitment and continuance commitment with perceived organizational support.** Journal of applied psychology.
- Slatten, T., & Mehmetoglu, M. 2011 . **Antecedents and effects of engaged Frontline employees: A study from the hospitality industry.** Managing Service Quality: An International Journal
- Torrance, E.P. and R.E. Myers. 1962. **Creative Learning and Teaching.** New York : Good, Mead and Company.
- Wasan, D. T., & Nikolov, A. D. 2003. **Spreading of nanofluids on solids.** Nature.
- Wallach, Michael A. and kogan Nathan.1965. **Model of Thinking in Young Children.** New York : Holt, Rinehartandwinston.
- West, M. A., & Farr, J. L. 1989. **Innovation at work: Psychological perspectives.** Social behaviour.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของบุคลากร
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังวิทยาเขตชุมพร

เขตอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับข้อมูลส่วนตัวของท่านมากที่สุด

1. เพศ

หญิง

ชาย

2. อายุ

ต่ำกว่า 25 ปี

25 - 30 ปี

31 - 35 ปี

36 - 40 ปี

41 - 45 ปี

46 - 50 ปี

มากกว่า 50 ปี

3. ระดับการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี

ปริญญาตรี

ปริญญาโท

ปริญญาเอก

4. ประเภทหน้าที่

เจ้าหน้าที่สนับสนุนวิชาการ

อาจารย์

ผู้บริหาร

5. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

น้อยกว่า 2 ปี

2 - 5 ปี

6 - 10 ปี

มากกว่า 10 ปี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามระดับความคิดเห็นของพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

การเลือกคำตอบมีดังนี้

- 1 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อยที่สุด
- 2 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อย
- 3 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นปานกลาง
- 4 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นมาก
- 5 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นมากที่สุด

พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. การแสวงหาโอกาส					
1.1 ท่านความพยายามคิดค้นวิธีการทำงานใหม่เพื่อปรับปรุงวิธีการทำงานให้เกิดคุณภาพมากขึ้น					
1.2 ท่านประยุกต์วิธีการปฏิบัติงานจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน					
1.3 ท่านสนใจค้นคว้าหาแหล่งข้อมูลที่ส่งเสริมให้เกิดแนวคิดใหม่ ๆ					
1.4 การเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ จากความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เพื่อหาแนวทางในการพัฒนางาน					
2. ความคิดริเริ่ม					
2.1 ท่านรวบรวมความรู้จากข้อมูลต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนางานอยู่เสมอ					
2.2 ท่านวิเคราะห์งานที่รับผิดชอบอยู่เสมอเพื่อพัฒนาวิธีการทำงาน					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
2.3 ท่านเป็นผู้นำทางความคิดในการพัฒนางานในองค์กรให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ					
2.4 ท่านสามารถในการนำความคิดใหม่ๆ ไปใช้ประโยชน์ในการแก้ปัญหาต่าง ๆ					
3. การเป็นผู้นำความคิด					
3.1 ท่านส่งเสริมและสนับสนุนเพื่อนร่วมงานให้แสดงความคิดใหม่ๆ ในการพัฒนางานอยู่เสมอ					
3.2 ท่านคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อนำมาใช้ในการทำงาน					
3.3 ความคิดในการพัฒนาองค์กรได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน และองค์กร					
3.4 การนำเสนอสิ่งใหม่ๆ ต่อหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน ให้เห็นด้วยกับความคิดของตน					
4. การนำไปประยุกต์ใช้					
4.1 การนำความคิดใหม่ๆ ที่มีประโยชน์ เข้ามาประยุกต์ใช้ในการทำงานอยู่เสมอ					
4.2 การนำความรู้จากการติดตามข่าวสารการเปลี่ยนแปลงทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน					
4.3 การวางแผนเพื่อนำแนวความคิดใหม่ๆ ที่มีประโยชน์ ไปใช้ในการปฏิบัติงาน					
4.4 การทดสอบผลของการนำแนวความคิดใหม่ๆ ที่มีประโยชน์ซึ่งได้นำมาใช้กับการปฏิบัติงาน					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 3 แบบสอบถามระดับความสำเร็จในการทำงานของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดการเลือกคำตอบมีดังนี้

ความสำเร็จในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. ด้านผลงาน					
1.1 ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงได้ตามเวลา					
1.2 ท่านมีความก้าวหน้าในด้งานอาชีพ					
1.3 ท่านรู้สึกภูมิใจเมื่อหัวหน้างานแสดงให้เห็นว่ามีความพอใจในการปฏิบัติงานของท่าน					
2. ด้านแรงจูงใจ					
2.1 ท่านได้รับการสนับสนุนในด้านการพัฒนา ทักษะ ฝึกอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้					
2.2 เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ท่านทำ					
2.3 ผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน ทำให้ท่านมีกำลังใจในการทำงาน					
2.4 ท่านคิดว่าสถานที่ทำงานมีแสงสว่าง อากาศถ่ายเทมีอุณหภูมิที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน					
3. ด้านความสุข					
3.1 ท่านมีความสุขในการทำงาน เมื่องานที่ท่านนั้นบรรลุเป้าหมาย					
3.2 ท่านมีความสุขเมื่อได้รับรางวัลตอบแทนจากผลงานที่ทำสำเร็จ					
3.3 ท่านมีความสุขเมื่อท่านได้รับความเชื่อถือจากหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน					
3.4 ท่านมีความสุขเมื่อได้ใช้ความรู้เพื่อพัฒนางานให้ประสบความสำเร็จ					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

****ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม****



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาคผนวก ข

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ และจดหมายต่างๆ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

1. ผศ.ดร.เพ็ชรภรณ์ ชัชวาลชาญนิกิจ

อาจารย์สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์
จังหวัดชุมพร

2. พ.ต.ท.ดร.พนิต เพ็งบุญ

สารวัตรงานสายตรวจ 5 กองกำกับการ 1 หน่วยงานตำรวจจราจรกลาง

3. ดร.ชุตินันต์ บุญนวล

ประธานหลักสูตรบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยา
เขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบประเมินผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรื่อง พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังวิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้อยู่ในขั้นตอนการศึกษาพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังวิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร
2. แบบสอบถามฉบับนี้มุ่งตรวจสอบ เพื่อหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) โดยการวิเคราะห์ ดัชนีความสอดคล้อง (Index of item objective congruence : IOC) ของแบบสอบถามและข้อเสนอแนะ ของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อนำไปปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น
3. แบบสอบถามฉบับนี้มีทั้งหมด 4 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์

ตอนที่ 3 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงานของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร

ตอนที่ 4 ข้อมูลข้อเสนอแนะหรือข้อคิดเห็นอื่น ๆ

4. ขอความกรุณาผู้ทรงคุณวุฒิหรือท่านผู้เชี่ยวชาญ ช่วยพิจารณาร่างแบบสอบถามว่ามีความสอดคล้องกับตัวแปรของการวิจัยเรื่องนี้หรือไม่ ด้วยการให้คะแนนในแต่ละข้อคำถามในระบบ IOC โดยทำเครื่องหมาย \checkmark ลงในช่องว่าง เหนือให้คะแนนในระบบ IOC

- 1) ให้ 1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่า ข้อนี้ มีเนื้อหาสอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา
 - 2) ให้ 0 คะแนน เมื่อไม่แน่ใจว่า ข้อนี้ มีเนื้อหาสอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา
 - 3) ให้ -1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่า ข้อนี้ ไม่มีเนื้อหาสอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา
5. ผู้วิจัยขอความกรุณาท่านผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ ให้ข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็นเพิ่มเติม

ในประเด็นที่ยังไม่สมบูรณ์โดยการเขียนข้อเสนอแนะ ไว้ท้ายข้อความนั้นๆ

(นางสาวชลธิชา คำคำ)

นักศึกษาระดับปริญญาตรีหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร

ลายเซ็นดี

ผู้ทรงคุณวุฒิ

หน่วยงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบประเมินผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย
เรื่อง พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของบุคลากรสถาบัน
เทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังวิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร
คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้อยู่ในขั้นตอนการศึกษาพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังวิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร
2. แบบสอบถามฉบับนี้มุ่งตรวจสอบ เพื่อหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) โดยการวิเคราะห์ ดัชนีความสอดคล้อง (Index of item objective congruence : IOC) ของแบบสอบถามและข้อเสนอแนะ ของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อนำไปปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น
3. แบบสอบถามฉบับนี้มีทั้งหมด 4 ตอน
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
ตอนที่ 2 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์
ตอนที่ 3 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงานของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร
ตอนที่ 4 ข้อมูลข้อเสนอแนะหรือข้อคิดเห็นอื่น ๆ
4. ขอความกรุณาผู้ทรงคุณวุฒิหรือท่านผู้เชี่ยวชาญ ช่วยพิจารณาแบบสอบถามว่ามีความสอดคล้องกับตัวแปรของภารกิจวิจัยเรื่องนี้หรือไม่ ด้วยการให้คะแนนในแต่ละข้อคำถามในระบบ IOC โดยทำเครื่องหมาย \checkmark ลงในช่องว่าง
เกณฑ์ให้คะแนนในระบบ IOC
 - 1) ให้ 1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่า ข้อนั้น มีเนื้อหาสอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา
 - 2) ให้ 0 คะแนน เมื่อไม่แน่ใจว่า ข้อนั้น มีเนื้อหาสอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา
 - 3) ให้ -1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่า ข้อนั้น ไม่มีเนื้อหาสอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา
5. ผู้วิจัยขอความกรุณาท่านผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ ให้ข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็นเพิ่มเติมในประเด็นที่ยังไม่สมบูรณ์โดยการเขียนข้อเสนอแนะ ไว้ท้ายข้อความนั้นๆ

(นางสาวชลธิชา คำคำ)

นักศึกษาปริญญาตรีหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร

ลายเซ็น พ.ศ. ๒๕๖๕
ผู้ทรงคุณวุฒิ พ.ศ. ๒๕๖๕
หน่วยงาน สว.งานคลังสารวจ 5 กอ.๕ ๒๕๖๕.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบประเมินผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย
เรื่อง พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของบุคลากรสถาบัน
เทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังวิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร
คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้อยู่ในขั้นตอนการศึกษาพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังวิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร
2. แบบสอบถามฉบับนี้มุ่งตรวจสอบ เพื่อหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) โดยการวิเคราะห์ ดัชนีความสอดคล้อง (Index of item objective congruence : IOC) ของแบบสอบถามและข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อนำไปปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น
3. แบบสอบถามฉบับนี้มีทั้งหมด 4 ตอน
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
ตอนที่ 2 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์
ตอนที่ 3 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงานของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร
ตอนที่ 4 ข้อมูลข้อเสนอแนะหรือข้อคิดเห็นอื่น ๆ
4. ขอความกรุณาผู้ทรงคุณวุฒิหรือท่านผู้เชี่ยวชาญ ช่วยพิจารณาร่างแบบสอบถามว่ามีความสอดคล้องกับตัวแปรของการวิจัยเรื่องนี้หรือไม่ ด้วยการให้คะแนนในแต่ละข้อคำถามในระบบ IOC โดยทำเครื่องหมาย \checkmark ลงในช่องว่าง
เกณฑ์ให้คะแนนในระบบ IOC
 - 1) ให้ 1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่า ข้อนั้น มีเนื้อหาสอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา
 - 2) ให้ 0 คะแนน เมื่อไม่แน่ใจว่า ข้อนั้น มีเนื้อหาสอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา
 - 3) ให้ -1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่า ข้อนั้น ไม่มีเนื้อหาสอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา
5. ผู้วิจัยขอความกรุณาท่านผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ ให้ข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็นเพิ่มเติมในประเด็นที่ยังไม่สมบูรณ์โดยการเขียนข้อเสนอแนะ ไว้ท้ายข้อความนี้

(นางสาวชลธิชา คำคำ)

นักศึกษาปริญญาตรีหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร

ลายเซ็นดี

ผู้ทรงคุณวุฒิ

หน่วยงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาคผนวก ค
ค่าคุณภาพของแบบสอบถาม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เรื่อง พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของบุคลากร
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังวิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัด
ชุมพร

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

วัตถุประสงค์	คำถาม	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่			ค่า IOC	ค่าที่ใช้ได้
		ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3		
ข้อมูลส่วนตัว	1.เพศ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	2.อายุ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	3.ระดับการศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	4.ประเภทพนักงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	5.ระยะเวลาปฏิบัติงาน ณ ปัจจุบัน	+1	1	+1	1.00	ใช้ได้
พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังวิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร	การแสวงหาโอกาส	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	6.ท่านความพยายามคิดค้นวิธีการทำงานใหม่เพื่อปรับปรุงวิธีการทำงานให้เกิดคุณภาพมากขึ้น					
	7.ท่านประยุกต์วิธีการปฏิบัติงานจากแหล่งข้อมูลต่างๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	8.ท่านสนใจค้นคว้าหาแหล่งข้อมูลที่ส่งเสริมให้เกิดแนวคิดใหม่ๆ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	9. การเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ จากความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เพื่อหาแนวทางในการพัฒนางาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ความคิดริเริ่ม						
10.ท่านส่งเสริมและสนับสนุนเพื่อนร่วมงานให้แสดงความคิดใหม่ๆ ในการพัฒนางานอยู่เสมอ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามเผยแพร่ต่อสาธารณะและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วัตถุประสงค์	คำถาม	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่			ค่า IOC	ค่าที่ใช้ได้
		ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3		
พฤติกรรมการทำงาน เชิงสร้างสรรค์ของ บุคลากรสถาบัน เทคโนโลยีพระจอม เกล้าเจ้าคุณทหาร ลาดกระบังวิทยาเขต ชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร	11.ท่านวิเคราะห์งานที่รับผิดชอบอยู่เสมอเพื่อพัฒนาวิธีการทำงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	12.ท่านเป็นผู้นำทางความคิดในการพัฒนางานในองค์กรให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	13.ท่านสามารถในการนำความคิดใหม่ๆ ไปใช้ประโยชน์ในการแก้ปัญหาต่าง ๆ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	การเป็นผู้นำความคิด	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	14.ท่านส่งเสริมและสนับสนุนเพื่อนร่วมงานให้แสดงความคิดเห็นใหม่ๆ ในการพัฒนางานอยู่เสมอ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	15.ท่านคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อนำมาใช้ในการทำงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	16.ความคิดในการพัฒนาองค์กรได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน และองค์กร	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	17.การนำเสนอสิ่งใหม่ๆ ต่อหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานให้เห็นด้วยกับความคิดของตน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	การนำไปประยุกต์ใช้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
18.การนำความคิดใหม่ๆ ที่มีประโยชน์เข้ามาประยุกต์ใช้ในการทำงานอยู่เสมอ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
19.การนำความรู้จากการติดตามข่าวสารการเปลี่ยนแปลงทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วัตถุประสงค์	คำถาม	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่			ค่า IOC	ค่าที่ใช้ได้
		ท่านที่1	ท่านที่2	ท่านที่3		
พฤติกรรมการทำงาน เชิงสร้างสรรค์ของ บุคลากรสถาบัน เทคโนโลยีพระจอม เกล้าเจ้าคุณทหาร ลาดกระบังวิทยาเขต ชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร	20.การวางแผนเพื่อนำแนวความคิด ใหม่ๆที่มีประโยชน์ไปใช้ในการ ปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	21.การทดสอบผลของการแนวความคิด ใหม่ๆที่มีประโยชน์ซึ่งได้นำมาใช้กับการ ปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ความสำเร็จในการ ทำงานของบุคลากร สถาบันเทคโนโลยีพระ จอมเกล้าเจ้าคุณทหาร ลาดกระบังวิทยาเขต ชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร	ด้านผลงาน 22.ท่านสามารถทำงานที่ได้รับ มอบหมายสำเร็จลุล่วงได้ทันเวลา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	23.ท่านมีความก้าวหน้าในด้านงานอาชีพ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	24.ท่านรู้สึกภูมิใจเมื่อหัวหน้างานแสดง ให้เห็นว่ามีความพอใจในการปฏิบัติงาน ของท่าน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	ด้านแรงจูงใจ 25.ท่านได้รับการสนับสนุนในด้านการ พัฒนา ทักษะ ฝึกอบรม สัมมนา เพื่อ เพิ่มพูนความรู้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	26.เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความ เหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ท่านทำ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	27.ผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน ทำให้ท่านมีกำลังใจในการทำงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	28.ท่านคิดว่าสถานที่ทำงานมีแสงสว่าง อากาศถ่ายเทมีอุณหภูมิที่เหมาะสมใน การปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	ด้านความสุข 29.ท่านมีความสุขในการทำงาน เมื่องาน ที่ท่านนั้นบรรลุเป้าหมาย	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งยังห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่ใช้

วัตถุประสงค์	คำถาม	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่			ค่า IOC	ค่าที่ใช้ได้
		ท่านที่1	ท่านที่2	ท่านที่3		
ความสำเร็จในการทำงานของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังวิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์จังหวัดชุมพร	30.ท่านมีความสุขเมื่อได้รับรางวัลตอบแทนจากผลงานที่ทำสำเร็จ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	31.ท่านมีความสุขเมื่อท่านได้รับความเชื่อถือจากหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	32.ท่านมีความสุขเมื่อได้ใช้ความรู้เพื่อพัฒนางานให้ประสบความสำเร็จ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	23.ท่านมีความก้าวหน้าในด้านงานอาชีพ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

หมายเหตุ

ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.6 – 1.00 คัดเลือกไว้ใช้ได้

ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.6 พิจารณาปรับปรุงหรือตัดออก

ค่าความเชื่อมั่น

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	29	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	29	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.949	27

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปัจจัยส่วนบุคคล

เพศ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid หญิง	68	47.9	47.9	47.9
ชาย	74	52.1	52.1	100.0
Total	142	100.0	100.0	

อายุ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ต่ำกว่า 25 ปี	2	1.4	1.4	1.4
31-35 ปี	16	11.3	11.3	12.7
36-40 ปี	32	22.5	22.5	35.2
41-45 ปี	22	15.5	15.5	50.7
46-50 ปี	50	35.2	35.2	85.9
มากกว่า 50 ปี	20	14.1	14.1	100.0
Total	142	100.0	100.0	

ระดับการศึกษา

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ปริญญาตรี	32	22.5	22.5	22.5
ปริญญาโท	29	20.4	20.4	43.0
ปริญญาเอก	81	57.0	57.0	100.0
Total	142	100.0	100.0	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประเภทหน้าที่

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid สายสนับสนุนวิชาการ	53	37.3	37.3	37.3
คณาจารย์	88	62.0	62.0	99.3
ผู้บริหาร	1	.7	.7	100.0
Total	142	100.0	100.0	

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid น้อยกว่า 2 ปี	5	3.5	3.5	3.5
2-5 ปี	25	17.6	17.6	21.1
6-10 ปี	41	28.9	28.9	50.0
มากกว่า 10 ปี	71	50.0	50.0	100.0
Total	142	100.0	100.0	

พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
แสวงหา	142	3.50	5.00	4.2764	.41547
ริเริ่ม	142	3.00	5.00	3.9683	.42198
ผู้นำ	142	2.00	5.00	3.9648	.57473
ประยุกต์	142	2.75	5.00	4.1074	.42149
Valid N (listwise)	142				

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แสวงหาโอกาส

ท่านความพยายามคิดค้นวิธีการทำงานใหม่เพื่อปรับปรุงวิธีการทำงานให้เกิด
คุณภาพมากขึ้น

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ปานกลาง	2	1.4	1.4	1.4
มาก	112	78.9	78.9	80.3
มากที่สุด	28	19.7	19.7	100.0
Total	142	100.0	100.0	

ท่านประยุกต์วิธีการปฏิบัติงานจากแหล่งข้อมูลต่างๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ปานกลาง	4	2.8	2.8	2.8
มาก	89	62.7	62.7	65.5
มากที่สุด	49	34.5	34.5	100.0
Total	142	100.0	100.0	

ท่านสนใจค้นคว้าหาแหล่งข้อมูลที่ส่งเสริมให้เกิดแนวคิดใหม่ๆ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ปานกลาง	3	2.1	2.1	2.1
มาก	90	63.4	63.4	65.5
มากที่สุด	49	34.5	34.5	100.0
Total	142	100.0	100.0	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ จากความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
เพื่อหาแนวทางในการพัฒนางาน

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ปานกลาง	17	12.0	12.0	12.0
มาก	68	47.9	47.9	59.9
มากที่สุด	57	40.1	40.1	100.0
Total	142	100.0	100.0	

ความคิดริเริ่ม

ท่านรวบรวมความรู้จากข้อมูลต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนางานอยู่เสมอ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ปานกลาง	23	16.2	16.2	16.2
มาก	106	74.6	74.6	90.8
มากที่สุด	13	9.2	9.2	100.0
Total	142	100.0	100.0	

ท่านวิเคราะห์งานที่รับผิดชอบอยู่เสมอเพื่อพัฒนาวิธีการทำงาน

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ปานกลาง	21	14.8	14.8	14.8
มาก	93	65.5	65.5	80.3
มากที่สุด	28	19.7	19.7	100.0
Total	142	100.0	100.0	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ท่านเป็นผู้นำทางความคิดในการพัฒนางานในองค์กรให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid น้อย	2	1.4	1.4	1.4
ปานกลาง	30	21.1	21.1	22.5
มาก	84	59.2	59.2	81.7
มากที่สุด	26	18.3	18.3	100.0
Total	142	100.0	100.0	

ท่านสามารถในการนำความคิดใหม่ๆ ไปใช้ประโยชน์ในการแก้ปัญหาต่างๆ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ปานกลาง	30	21.1	21.1	21.1
มาก	89	62.7	62.7	83.8
มากที่สุด	23	16.2	16.2	100.0
Total	142	100.0	100.0	

การเป็นผู้นำความคิด

ท่านส่งเสริมและสนับสนุนเพื่อนร่วมงานให้แสดงความคิดเห็นใหม่ๆ

ในการพัฒนางานอยู่เสมอ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid น้อย	2	1.4	1.4	1.4
ปานกลาง	21	14.8	14.8	16.2
มาก	90	63.4	63.4	79.6
มากที่สุด	29	20.4	20.4	100.0
Total	142	100.0	100.0	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ท่านคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆเพื่อนำมาใช้ในการทำงาน

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid น้อย	3	2.1	2.1	2.1
ปานกลาง	43	30.3	30.3	32.4
มาก	66	46.5	46.5	78.9
มากที่สุด	30	21.1	21.1	100.0
Total	142	100.0	100.0	

ความคิดในการพัฒนาองค์กรได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน
หัวหน้างาน และองค์กร

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid น้อย	6	4.2	4.2	4.2
ปานกลาง	23	16.2	16.2	20.4
มาก	83	58.5	58.5	78.9
มากที่สุด	30	21.1	21.1	100.0
Total	142	100.0	100.0	

การนำเสนอสิ่งใหม่ๆต่อหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานให้เห็นด้วยกับความคิดของตน

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid น้อยที่สุด	2	1.4	1.4	1.4
น้อย	1	.7	.7	2.1
ปานกลาง	19	13.4	13.4	15.5
มาก	93	65.5	65.5	81.0
มากที่สุด	27	19.0	19.0	100.0
Total	142	100.0	100.0	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่สามารถให้ไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การนำไปประยุกต์ใช้

การนำความคิดใหม่ๆ ที่มีประโยชน์ เข้ามาประยุกต์ใช้ในการทำงานอยู่เสมอ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ปานกลาง	14	9.9	9.9	9.9
	มาก	94	66.2	66.2	76.1
	มากที่สุด	34	23.9	23.9	100.0
	Total	142	100.0	100.0	

การนำความรู้จากการติดตามข่าวสารการเปลี่ยนแปลงทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ปานกลาง	9	6.3	6.3	6.3
	มาก	101	71.1	71.1	77.5
	มากที่สุด	32	22.5	22.5	100.0
	Total	142	100.0	100.0	

การวางแผนเพื่อนำแนวความคิดใหม่ๆ ที่มีประโยชน์ไปใช้ในการปฏิบัติงาน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ปานกลาง	23	16.2	16.2	16.2
	มาก	88	62.0	62.0	78.2
	มากที่สุด	31	21.8	21.8	100.0
	Total	142	100.0	100.0	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การทดสอบผลของการนำแนวความคิดใหม่ๆ ที่มีประโยชน์ซึ่งได้นำมาใช้กับการ
ปฏิบัติงาน

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid น้อยที่สุด	2	1.4	1.4	1.4
น้อย	2	1.4	1.4	2.8
ปานกลาง	19	13.4	13.4	16.2
มาก	80	56.3	56.3	72.5
มากที่สุด	39	27.5	27.5	100.0
Total	142	100.0	100.0	

ความสำเร็จในการทำงาน

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ผลงาน	142	3.00	5.00	4.2019	.49737
แรงใจ	142	2.25	5.00	3.9401	.64407
ความสุข	142	2.50	5.00	4.4718	.51061
Valid N (listwise)	142				

ด้านผลงาน

ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงได้ทันเวลา

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ปานกลาง	7	4.9	4.9	4.9
มาก	85	59.9	59.9	64.8
มากที่สุด	50	35.2	35.2	100.0
Total	142	100.0	100.0	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ท่านมีความก้าวหน้าในด้านงานอาชีพ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid น้อย	1	.7	.7	.7
ปานกลาง	18	12.7	12.7	13.4
มาก	74	52.1	52.1	65.5
มากที่สุด	49	34.5	34.5	100.0
Total	142	100.0	100.0	

ท่านรู้สึกภูมิใจเมื่อหัวหน้างานแสดงให้เห็นว่ามีความพอใจ
ในการปฏิบัติงานของท่าน

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid น้อยที่สุด	1	.7	.7	.7
ปานกลาง	26	18.3	18.3	19.0
มาก	72	50.7	50.7	69.7
มากที่สุด	43	30.3	30.3	100.0
Total	142	100.0	100.0	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ด้านแรงจูงใจ
ท่านได้รับการสนับสนุนในด้านการพัฒนา ทักษะ ฝึกรบรรม สัมมนา
เพื่อเพิ่มพูนความรู้

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid น้อยที่สุด	2	1.4	1.4	1.4
น้อย	3	2.1	2.1	3.5
ปานกลาง	33	23.2	23.2	26.8
มาก	70	49.3	49.3	76.1
มากที่สุด	34	23.9	23.9	100.0
Total	142	100.0	100.0	

เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ท่านทำ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid น้อย	5	3.5	3.5	3.5
ปานกลาง	36	25.4	25.4	28.9
มาก	73	51.4	51.4	80.3
มากที่สุด	28	19.7	19.7	100.0
Total	142	100.0	100.0	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน ทำให้ท่านมีกำลังใจในการทำงาน

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid น้อย	5	3.5	3.5	3.5
ปานกลาง	36	25.4	25.4	28.9
มาก	69	48.6	48.6	77.5
มากที่สุด	32	22.5	22.5	100.0
Total	142	100.0	100.0	

ท่านคิดว่าสถานที่ทำงานมีแสงสว่าง
อากาศถ่ายเทมีอุณหภูมิที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid น้อย	3	2.1	2.1	2.1
ปานกลาง	24	16.9	16.9	19.0
มาก	76	53.5	53.5	72.5
มากที่สุด	39	27.5	27.5	100.0
Total	142	100.0	100.0	

ด้านความสุข
ท่านมีความสุขในการทำงาน เมื่องานที่ท่านนั้นบรรลุเป้าหมาย

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ปานกลาง	4	2.8	2.8	2.8
มาก	77	54.2	54.2	57.0
มากที่สุด	61	43.0	43.0	100.0
Total	142	100.0	100.0	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ท่านมีความสุขเมื่อได้รับรางวัลตอบแทนจากผลงานที่ทำสำเร็จ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid น้อย	2	1.4	1.4	1.4
ปานกลาง	10	7.0	7.0	8.5
มาก	59	41.5	41.5	50.0
มากที่สุด	71	50.0	50.0	100.0
Total	142	100.0	100.0	

ท่านมีความสุขเมื่อท่านได้รับความเชื่อถือจากหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid น้อย	2	1.4	1.4	1.4
ปานกลาง	7	4.9	4.9	6.3
มาก	48	33.8	33.8	40.1
มากที่สุด	85	59.9	59.9	100.0
Total	142	100.0	100.0	

ท่านมีความสุขเมื่อได้ใช้ความรู้เพื่อพัฒนางานให้ประสบความสำเร็จ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ปานกลาง	4	2.8	2.8	2.8
มาก	54	38.0	38.0	40.8
มากที่สุด	84	59.2	59.2	100.0
Total	142	100.0	100.0	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.659 ^a	.435	.418	.35455

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13.250	4	3.312	26.351	.000 ^b
	Residual	17.222	137	.126		
	Total	30.471	141			

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.032	.390		2.643	.009
	แสงหา	.281	.085	.251	3.319	.001
	ริเริ่ม	-.100	.097	-.091	-1.024	.308
	ผู้นำ	.349	.076	.432	4.574	.000
	ประยุกต์	.239	.093	.217	2.563	.011

a. Dependent Variable: ความสำเร็จ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาคผนวก จ
เอกสารที่เกี่ยวข้อง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่ อว ๗๐๑๐/



สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร
๑๗/๑ หมู่ที่ ๖ ต.ชุมโค อ.ปะทิว จ.ชุมพร ๘๖๑๖๐

๐๗ ตุลาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บแบบสอบถาม

เรียน ดร. มัลลิกา สูงงกฎ (รักษาการแทนหัวหน้าภาควิชาพื้นฐานทั่วไป)

ด้วย นางสาว ชลธิชา คำคำ รหัสประจำตัว ๖๐๕๕๑๐๐๙ นักศึกษาระดับปริญญาตรี หลักสูตรบริหารธุรกิจ สาขาวิชาบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง (สจล.) วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร ได้ดำเนินการทำโครงการพิเศษ เรื่อง "พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร" โดยมี ผศ.ดร.ชัยญานัก หัวหน้าแห่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาโครงการพิเศษ

มีความประสงค์ขอเข้าเก็บข้อมูลจากบุคลากรในหน่วยงานของท่าน ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยการตอบแบบสอบถามการวิจัย และเพื่อให้การทำวิจัยของนักศึกษาดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเข้าทำการเก็บข้อมูลการวิจัย เพื่อเป็นประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

มัลลิกา

(ดร. มัลลิกา สูงงกฎ)

(รักษาการแทนหัวหน้าภาควิชาพื้นฐานทั่วไป)

สาขาวิชาบริหารธุรกิจ

โทรศัพท์ ๐๖๓-๐๘๑๑๘๔๐

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประวัติย่อผู้ศึกษา

ชื่อ - สกุล	นางสาวชลธิชา คำคำ
วัน เดือน ปีเกิด	05 มกราคม พ.ศ. 2542
สถานที่เกิด	ชุมพร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	120 หมู่.10 ตำบลนากระตาม อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร รหัสไปรษณีย์ 86140
สถานที่ศึกษาปัจจุบัน	สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์จังหวัดชุมพร
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2556	โรงเรียนอาดเผดิมวิทยา
พ.ศ. 2559	สายวิชาศิลป์คำนวณ โรงเรียนอรุณวิทยา จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
พ.ศ.2560	สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์จังหวัดชุมพร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้