ปัจจัยเชิงสาเหตุและผลลัพธ์ของพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของพนักงานระดับปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมน้ำมันปาล์ม ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

THE ANTECEDENT AND CONSEQUENT OF CREATIVE WORK BEHAVIOR Of EMPLOYEES WORKING IN THE PALM OIL INDUSTRY IN THE PROVINCE OF PRACHUAP KHIRI KHAN

ประกาศิต ศิริสัณฐิติ

PRAKASIT SIRISANTHITI

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาบริหารธุรกิจ

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร

พ.ศ 2565

KMITL PRINCE OF CHUMPHON-2022-052

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

THE ANTECEDENT AND CONSEQUENT OF CREATIVE WORK BEHAVIOR Of EMPLOYEES WORKING IN THE PALM OIL INDUSTRY IN THE PROVINCE OF PRACHUAP KHIRI KHAN

PRAKASIT SIRISANTHITI

A THESIS SUBMITTED IN FULFILLMENT OF THE REQUIREMENT
FOR THE DEGREE OF MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
IN BUSINESS ADMINISTRATION
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG
PRINCE OF CHUMPHON CAMPUS
2022

KMITL PRINCE OF CHUMPHO-2022-052

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

COPYRIGHT 2022
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANGPRINCE OF CHUMPHON CAMPUS

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ปัจจัยเชิงสาเหตุและผลลัพธ์ของพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของพนักงานระดับปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมน้ำมันปาล์ม ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์
ชื่อนักศึกษา	ว่าที่ ร.ต.ประกาศิต ศิริสัณฐิติ
รหัสนักศึกษา	63620005
ปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	บริหารธุรกิจ
ปีการศึกษา	2565
อาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย	ผศ.ดร.ชัญญาภัค หล้าแหล่ง

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร แรงจูงใจในการทำงาน พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ประสิทธิภาพในการทำงาน 2) เพื่อวิเคราะห์การรับรู้การสนับสนุนขององค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ 3) เพื่อวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ 4) เพื่อวิเคราะห์พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมน้ำมันปาล์ม ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 3 โรงงาน จำนวน 235 คน 1. บริษัท พีพีพี กรีน คอมเพล็กซ์ จำกัด จำนวน 125 คน 2.บริษัท ทองมงคลอุตสาหกรรมน้ำมันปาล์ม จำกัด จำนวน 60 คน 3.บริษัท ปาล์มทองไทย จำกัด จำนวน 50 คน ใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูล ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา สถิติเชิงอ้างอิง การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ การวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร แรงจูงใจในการทำงาน พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ประสิทธิภาพในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2) การรับรู้การสนับสนุนขององค์กรทั้ง 2 ด้าน ส่งผลกระทบเชิงบวก แต่ด้านการสนับสนุนทรัพยากรอย่างเพียงพอ ไม่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ 3.) แรงจูงใจในการทำงาน ทั้ง 4 ด้าน ส่งผลกระทบเชิงบวก แต่ด้านโอกาสความก้าวหน้า ไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ 4.) พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ทั้ง 4 ด้านส่งผลกระทบเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

คำสำคัญ : พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์, การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร, แรงจูงใจในการทำงาน , ประสิทธิภาพในการทำงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Thesis	THE ANTECEDENT AND CONSEQUENT OF CREATIVE WORK BEHAVIOR Of EMPLOYEES WORKING IN THE PALM OIL INDUSTRY IN THE PROVINCE OF PRACHUAP KHIRI KHAN
Student	Acting Sub Lt.PRAKASIT SIRISANTHITI
Student ID	63620005
Degree	Master of Business Administration
Program	Business Administration
Year	2022
Thesis Advisors	Assistant Professor Dr.Chanyaphak Lalaeng

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the level of opinions about the perceived organizational support. motivation to work creative work behavior work efficiency 2) to analyze the perception of organizational support that affects creative working behavior 3) to analyze work motivation that affect creative working behavior 4) to analyze creative working behavior that affect performance. Working The sample group is the employees in the palm oil industry. in Prachuap Khiri Khan Province, 3 factories, 235 employees 1. PPP Green Complex Co., Ltd. 125 people 2.Thongmongkol Palm Oil Industry Co.,Ltd. 60 persons 3.Palmthong Thai Co.,Ltd. 50 persons Use a questionnaire to collect data. Use descriptive data analysis. Referential statistics Multiple Correlation Analysis Multiple regression analysis. The results of the study showed that 1) the level of opinion about the perceived support of the organization. motivation to work creative work behavior work efficiency The average is at a high level. 2) The recognition of the organization's support in both areas has a positive impact. but in terms of supporting adequate resources Does not affect creative working behavior. 3.) Work motivation in all 4 areas has a positive impact. but the opportunity for advancement Does not affect creative working behavior 4.) The four aspects of creative working behavior positively affect work efficiency.

Keywords: creative working behavior, organizational support perception, work motivation, work efficiency

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยเล่มนี้สามารถลุล่วงไปได้ด้วยดี ด้วยความอนุเคราะห์ในการให้คำปรึกษา ดูแล แก้ไข ปรับปรุง และความช่วยเหลือจากทุกฝ่าย ซึ่งผู้ศึกษาขอขอบคุณอาจารย์ ผศ.ดร.ชัญญาภัค หล้าแหล่ง ได้กรุณารับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และคณะกรรมการ ได้แก่ รศ.ดร.เชาว์ โรจนแสง ประธานกรรมการ อาจารย์ ผศ.ดร.เพ็ชราภรณ์ ชัชวาลชาญชนกิจ อาจารย์ ดร.ชุติมันต์ บุญนวล และอาจารย์ ดร.กิตติ แก้วเขียว กรรมการ ซึ่งชี้แนะแนวทางในการทำการวิจัยให้เป็นไปในทิศทางที่ถูกต้อง และได้เสียสละเวลาในการตรวจงานการวิจัย และแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ อีกทั้งยังดูแลเอาใจใส่ และให้กำลังใจในการทำวิทยานิพนธ์ด้วยดีเสมอมา นอกจากนี้ขอขอบคุณ อาจารย์ ดร.จันจิราภรณ์ ปานยินดี อาจารย์ ดร.ชรินทร ศรีวิฑูรย์ และ พ.ต.ท.ดร.พนัต เพ็งบุญ ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ และแนวทางการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ อันเป็นประโยชน์ ต่อการจัดทำงานวิจัย จนทำให้สำเร็จได้ด้วยความสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอขอบคุณท่านไว้เป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณบิดา มารดา และขอบคุณเพื่อน ๆ ที่เป็นกำลังใจผลักดันให้ลุล่วงไปได้ด้วยดี พร้อมทั้งช่วยหาแนวทางการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดด้วยความเข้าใจเสมอ

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอขอบคุณประโยชน์ และความดีอันพึงมีคุณค่าจากวิทยานิพนธ์นี้ ขอมอบให้แด่ผู้มีพระคุณทุกท่านด้วยความเคารพยิ่ง ที่ทำให้วิทยานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จลงได้ ตลอดจนครูอาจารย์ทุกท่านซึ่งเป็นผู้มอบวิชาความรู้เป็นพื้นฐานที่สำคัญยิ่งแก้ผู้ศึกษา หากมีข้อผิดพลาดประการใดผู้ศึกษาขออภัยไว้ ณ ที่นี้

ประกาศิต ศิริสัณฐิติ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	I
Abstract	II
กิตติกรรมประกาศ	III
สารบัญ	IV
สารบัญตาราง	VI
สารบัญภาพ	VIII
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 คำถามการวิจัย	3
1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
1.4 สมมุติฐานการวิจัย	4
1.5 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	5
1.6 กรอบแนวคิด	7
1.7 ขอบเขตการวิจัย	8
1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	9
1.9 นิยามศัพท์เฉพาะ	9
บทที่ 2 ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	13
2.1 ทฤษฎีการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร	13
2.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องแรงจูงใจในการทำงาน	21
2.3 แนวคิดพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์	30
2.4 แนวคิดประสิทธิภาพการทำงาน	35
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	40
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	47
3.1 แนวคิดขั้นตอนการวิจัย	47
3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	49

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... 49
3.4 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ..... 50
3.5 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล..... 53
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล..... 54

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 55
4.1 ตอนที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม..... 55
4.2 ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนของ
องค์กร แรงจูงใจในการทำงาน พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ และ
ประสิทธิภาพในการทำงาน..... 58
4.3 ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมุติฐาน..... 73

บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ..... 83
5.1 สรุปผลการศึกษา..... 83
5.2 อภิปรายผลการศึกษา..... 89
5.3 ข้อเสนอแนะ..... 91
บรรณานุกรม..... 93
ภาคผนวก..... 99
ภาคผนวก ก แบบสอบถามการวิจัย..... 100
ภาคผนวก ข คำชี้แจงสำหรับผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย..... 109
ภาคผนวก ค ค่าคุณภาพของแบบสอบถาม..... 113
ภาคผนวก ง ผลการวิเคราะห์ทางสถิติ..... 121
ประวัติผู้ศึกษา..... 136

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง

ตารางที่ หน้า

2.1 สกัดตัวแปร..... 43

4.1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ..... 56

4.2 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ..... 56

4.3 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา. 56

4.4 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งงาน.... 57

4.5 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุงาน..... 57

4.6 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้สุทธิต่อเดือน 58

4.7 ความคิดเห็นการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรในภาพรวม..... 59

4.8 ความคิดเห็นการรับรู้การสนับสนุนขององค์ ด้านสนับสนุนของผู้นำองค์กร..... 59

4.9 ความคิดเห็นการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร ด้านสนับสนุนทรัพยากร
อย่างเพียงพอ..... 60

4.10 ความคิดเห็นการรู้การสนับสนุนขององค์กร ด้านรับรู้ผลงานขององค์กร..... 61

4.11 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวม..... 62

4.12 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน..... 63

4.13 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ..... 64

4.14 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ด้านลักษณะงาน..... 65

4.15 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ..... 66

4.16 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้า..... 67

4.17 ความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ในภาพรวม..... 68

4.18 ความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ด้านการแสวงหาโอกาส. 68

4.19 ความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ด้านความคิดริเริ่ม.... 69

4.20 ความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ด้านผู้นำทางความคิด. 70

4.21 ความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ด้านการประยุกต์ใช้. 71

4.22 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน ในภาพรวม..... 72

4.23 แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระที่ศึกษาทั้งหมด 74

4.24 การวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณของพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์. 76

4.25 การวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร.... 77

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

4.26 การวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณของแรงจูงใจในการทำงาน..... 79
4.27 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน..... 81

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	6
3.1 แสดงแนวคิดขั้นตอนการวิจัย.....	48

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงในด้านสังคมและเศษฐกิจของโลกเป็นไปอย่างรวดเร็ว เกิดการแข่งขันอย่างรุนแรง หากองค์กรใดดำเนินการงานที่ล่าช้าไม่ทันต่อสภาพสังคมและเศษฐกิจ ย่อมทำให้ธุรกิจนั้นไม่บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ สิ่งสำคัญที่ทำให้องค์กรสามารถอยู่รอดและสามารถแข่งขันกับองค์กรต่าง ๆ ได้ จำเป็นต้องสร้างให้องค์กรดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องอาศัยบทบาทของทรัพยากรมนุษย์ ทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นกลุ่มคนส่วนใหญ่ที่สำคัญในการทำหน้าที่ปฏิบัติงานและขับเคลื่อนแผนการดำเนินงานต่าง ๆ ไปสู่การปฏิบัติงานและนำมาซึ่งผลประกอบการของบริษัท (มาฆพร กรานต์เจริญ, 2561) การบริหารองค์กรให้ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพนั้น ปัจจัยสำคัญเกิดจากการทำงานของพนักงานภายในองค์กร ดังนั้น ทรัพยากรที่เป็นกำลังสำคัญที่สุดขององค์กรนั่นคือ ทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นกำลังที่สำคัญในการขับเคลื่อนกิจกรรมการดำเนินงานต่าง ๆ ขององค์กรให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร หากองค์กรใดที่พบว่ามีพนักงานซึ่งมุ่งมั่นที่จะทำงาน ทุ่มเททั้งกำลังกายและกำลังความสามารถอย่างเต็มที่โดยไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อย ตั้งใจที่จะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งส่งผลให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน ก็จะทำให้องค์กรนั้นบรรลุนโยบาย หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ (เขมจิรา ทองอร่าม,2560) บุคลากรในองค์กรทุกคนล้วนมีความสำคัญที่จะนำพาให้องค์กรดำเนินงานได้สำเร็จ บรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรตั้งไว้ บุคลากรจึงเป็นสิ่งสำคัญที่องค์กรควรให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง (คณากร สุขคันธรักษ์ และ ชวนชื่นอัคตะวณิชชา, 2561) ในสถานการณ์ปัจจุบันองค์กรที่มีนวัตกรรมหรือความคิดสร้างสรรค์ย่อมมีความได้เปรียบในการแข่งขัน ดังนั้นพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างนวัตกรรม หรือสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ที่จะนำมาซึ่งประสิทธิภาพในการทำงาน หรือการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันขององค์กร โดยพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์หมายถึง การบูรณาการและเชื่อมโยงความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ เข้าไว้ด้วยกันเพื่อแสวงหานวัตกรรมใหม่ ๆ โดยใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน มีการชักจูงคนอื่นให้เห็นความสำคัญของความคิดสร้างสรรค์ว่าเป็นประโยชน์ต่อองค์กรและนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ต่ออย่างเหมาะสมเพื่อช่วยปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพของการทำงานและองค์กร โดย De Jong, & Den Hartog (2008) ได้ศึกษาพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์บนพื้นฐานแนวคดิทฤษฎีต่าง ๆ สามารถสรุปพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย 1) การแสวงหาโอกาส 2) การริเริ่มความคิด 3) การสร้างแนวร่วม 4) การประยุกต์ใช้ สอดคล้องกับ Kleysen and Street (2001) ระบุว่าพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ คือ การกระทำหรือแสดงออกของบุคคลในการคิดสร้างสรรค์ แนะนำและทดลองสิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ไปใช้ในองค์กร 4

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ด้านคือ 1) ด้านการแสวงหาโอกาส 2) ด้านความคิดริเริ่ม 3) ด้านการเป็นผู้นำทางความคิด 4) ด้านการประยุกต์ใช้ โดยการบริหารจัดการภายในองค์กรให้เกิดพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของทรัพยากรมนุษย์จึงมีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ของประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กร ซึ่งเป็นการปฏิบัติงานด้วยความรู้ความสามารถ และความคิดสร้างสรรค์ที่สามารถปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมายได้อย่างสำเร็จทันเวลาและมีการผิดพลาดน้อยที่สุด มีปริมาณของงานและเวลาที่เหมาะสม มีต้นทุนทรัพยากรและค่าใช้จ่ายที่มีในองค์กรให้เกิดความสมดุลกัน และมีการทำงานที่ส่งผลทำให้องค์กรมีการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น พฤติกรรมสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ร่วมกับการมีความคิดที่จะริเริ่มเชิงสร้างสรรค์ให้เหมาะสมกับการทำงานงานในองค์กรรวมไว้ด้วยกัน เป็นการหาโอกาสใหม่ๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์กร ลดการเกิดปัญหา ป้องกันปัญหาที่จะเกิดและช่วยแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่จะมีในองค์กร การนำทรัพยากรต่าง ๆ ที่มีมาประยุกต์ใช้กับแนวคิดใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจให้ผู้อื่นเห็นความสำคัญของพฤติกรรมสร้างสรรค์ มีการแสดงออกของตัวบุคคลในการสร้างสรรค์ นำมาพัฒนาให้องค์กรเกิดประโยชน์ในด้านต่าง ๆ ได้อีกด้วย (แก้วตา ศรอดิศักดิ์, 2560) ความคิดสร้างสรรค์เป็นความสามารถที่แสดงออกผ่านกระบวนการคิด เพื่อสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์หรือบริการใหม่ที่เป็นนวัตกรรมที่มีประโยชน์ และนำไปใช้ในการแก้ไขปัญหาได้อย่างเป็นขั้นเป็นตอน (พูนเพิ่ม เสรีวิชยสวัสดิ์, 2561)

สำหรับปัจจัยส่งเสริมหรือสนับสนุนให้เกิดการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ได้แก่ การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร ซึ่งเป็นหนึ่งในปัจจัยที่ส่งผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เช่น พนักงานสามารถรู้สึกได้ถึงทักษะความสามารถที่พิเศษของตนเอง เกิดความพึงพอใจในการทำงาน รับรู้ความรู้สึกได้ว่าตัวเองมีความสำคัญและมีส่วนร่วมในการจัดการบริหารงานต่าง ๆ ภายในขององค์กร การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรนั้นสามารถเพิ่มความรู้สึกในทิศทางบวกของการปฏิบัติงาน เป็นแรงผลักดันผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่จะนำไปสู่เป้าหมายขององค์กร ทำให้องค์กรนั้นสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Rhoades, Eisenberger, & Armeli, 2001) และสามารถป้องกันการเพิ่มขึ้นของพฤติกรรมการขางาน การขาดพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม การลาออกจากองค์กรของพนักงาน การไม่ได้มีส่วนร่วมในการทำงานต่าง ๆ ขององค์กร และอีกปัจจัยที่มีความสำคัญ คือ แรงจูงใจในการทำงาน ที่เป็นแรงผลักดันให้บุคคลเกิดการทำงานเชิงสร้างสรรค์ คนที่มีแรงจูงใจที่สูงนั้นจะมีความอดทนพยายามในการทำงานต่าง ๆ เพื่อให้ผลงานออกมาประสบความสำเร็จ โดยไม่ลดความพยายาม ส่วนคนที่ขาดแรงจูงใจนั้นจะไม่พยายามหรือเลิกกระทำการต่าง ๆ ก่อนที่บรรลุเป้าหมาย นอกจากนั้นแล้วการได้รับค่าตอบแทนที่มากซึ่งถือเป็นแรงจูงใจได้เป็นอย่างดี ที่จะทำให้เกิดพฤติกรรมสร้างสรรค์ในการทำงานและส่งผลดีในการปฏิบัติงาน เป็นการที่บุคคลถูกกระตุ้นให้เกิดการจูงใจให้กระทำหรือพยายามเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยเห็นได้ว่าพฤติกรรมที่ได้เกิดขึ้นจากแรงจูงใจ ไม่ใช่เป็นเพียงการตอบรับสิ่งเร้าที่มีเป้าหมายชัดเจนและ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มีทิศทางที่จริงจัง ว่าต้องการบรรลุสู่จุดหมาย นอกจากนี้อีกหนึ่งปัจจัยสำคัญที่เป็นตัวผลักดันพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ คือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำถือได้ว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ต่อการปรับเปลี่ยนกระบวนการและขั้นตอนทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และประสบความสำเร็จในการจัดการ การบริหารงานด้านต่าง ๆ ขององค์กร ผู้บริหารต้องมีความเป็นผู้นำในการบริหารจัดการการติดต่อประสานงานของคนภายในองค์กร ผู้บริหารจึงต้องมีความสนใจต่อบุคลากรในองค์กรทุกระดับ โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นการที่ผู้นำไปกระตุ้น การสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานของผู้ร่วมงานนั้น ให้สูงขึ้นเป็นไปตามความคาดหวัง ผู้บริหารจึงต้องมีสร้างแรงจูงใจ การสร้างแรงบันดาลใจและมีการโน้มน้าวให้เกิดความคิดเพื่อให้ผู้ร่วมงานนั้น เกิดการเปลี่ยนแปลงในเรื่องทัศนคติ ความเชื่อ และเสริมสร้างประโยชน์ให้กับองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ Mohsen and Mohammad (2011) พบว่า ถ้าองค์กรปราศจากผู้นำการเปลี่ยนแปลงแล้ว การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ จะทำได้ยากยิ่งขึ้น ดังนั้นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงกระบวนการทำงาน และมุ่งสู่ผลการทำงานที่ดีขององค์กร องค์กรใดที่มีความเป็นผู้นำ ที่ร้อยละ 78 จะเป็นองค์กรที่พบว่าผลประกอบการเหนือกว่าคู่แข่ง หรือบอกได้ว่าผลประกอบการขององค์กรขึ้นอยู่กับทักษะความเป็นผู้นำ องค์กรใดที่มีบุคลากรมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูง จะสามารถนำความสำเร็จมาสู่องค์กร องค์กรที่มีความเป็นผู้นำสูงจะได้เปรียบคู่แข่งอย่างมากในด้านคุณภาพสินค้าและบริการ ผลประกอบการทางการเงิน ความพึงพอใจของลูกค้า และความผูกพันต่อองค์กร (Steve, 2011: 6)

จากที่กล่าวมา ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษา “ปัจจัยเชิงสาเหตุและผลลัพธ์ของพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของพนักงานระดับปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมน้ำมันปาล์ม ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์” เพื่อทดสอบปัจจัยสาเหตุและผลลัพธ์ของพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ทั้งนี้ผลที่ได้จากการวิจัยสะท้อนให้เห็นถึงปัจจัยสาเหตุการเกิดพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ และผลลัพธ์ของพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ โดยสามารถนำผลที่ได้ไปใช้เป็นข้อมูลในการจัดการองค์กรให้สามารถส่งเสริมหรือสนับสนุนให้พนักงานมีพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ที่สามารถนำไปสู่ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปาล์มน้ำมัน และอุตสาหกรรมอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องต่อไป

1.2 คำถามการวิจัย

1.2.1 การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร แรงจูงใจในการทำงาน พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ และประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมน้ำมันปาล์ม ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มีลักษณะอย่างไร

1.2.2 การรับรู้การสนับสนุนขององค์กรส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของพนักงานระดับปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมน้ำมันปาล์ม ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำกัด หรือไม่ อย่างไร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.2.3 แรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของพนักงานระดับปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมน้ำมันปาล์ม ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ หรือไม่ อย่างไร

1.2.4 พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมน้ำมันปาล์ม ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ หรือไม่ อย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.3.1 เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร แรงจูงใจในการทำงาน พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ และประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมน้ำมันปาล์ม ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

1.3.2 เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของพนักงานระดับปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมน้ำมันปาล์ม ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

1.3.3 เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของพนักงานระดับปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมน้ำมันปาล์ม ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

1.3.4 เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมน้ำมันปาล์ม ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

1.4. สมมุติฐานการวิจัย

1.4.1 สมมติฐานที่ H1ก – H1ง

H1ก : พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ด้านการแสวงหาโอกาสส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมน้ำมันปาล์ม ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

H1ข : พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ด้านความคิดริเริ่มส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมน้ำมันปาล์ม ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

H1ค : พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ด้านผู้นำทางความคิดส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมน้ำมันปาล์ม ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

H1ง : พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ด้านการประยุกต์ใช้ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมน้ำมันปาล์ม ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

1.4.2 สมมติฐานที่ H2ก – H2ค

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

H2ก : การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร ด้านการสนับสนุนของผู้นำองค์กร ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของพนักงานระดับปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมปาล์มน้ำมันในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

H2ข : การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร ด้านการสนับสนุนทรัพยากรอย่างเพียงพอ ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของพนักงานระดับปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมปาล์มน้ำมันในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

H2ค : การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร ด้านการรับรู้ผลงานขององค์กร ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของพนักงานระดับปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมปาล์มน้ำมันในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

1.4.3 สมมติฐานที่ H3ก – H3จ

H3ก : แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของพนักงานระดับปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมปาล์มน้ำมันในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

H3ข : แรงจูงใจในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของพนักงานระดับปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมปาล์มน้ำมันในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

H3ค : แรงจูงใจในการทำงาน ด้านลักษณะของงาน ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของพนักงานระดับปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมปาล์มน้ำมันในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

H3ง : แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ของพนักงานระดับปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมปาล์มน้ำมันในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

H3จ : แรงจูงใจในการทำงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้า ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ของพนักงานระดับปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมปาล์มน้ำมันในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

1.5 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ปัจจัยเชิงสาเหตุและผลลัพธ์ของพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของพนักงานระดับปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมน้ำมันปาล์ม ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ซึ่งตัวแปรสาเหตุ (Antecedent Variable) และตัวแปรผลลัพธ์ (Consequence Variable) สามารถอธิบายได้เป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1 การศึกษาการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของพนักงานระดับปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมน้ำมันปาล์ม ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร ประกอบด้วย การสนับสนุนของผู้นำองค์กร การสนับสนุนทรัพยากรอย่างเพียงพอ การรับรู้ผลงานขององค์กร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตัวแปรตาม ได้แก่ พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย ด้านการแสวงหาโอกาส ด้านความคิดริเริ่ม ด้านผู้นำทางความคิด ด้านการประยุกต์ใช้

กลุ่มที่ 2 การศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของพนักงานระดับปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมน้ำมันปาล์ม ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ โอกาสความก้าวหน้า

ตัวแปรตาม ได้แก่ พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย ด้านการแสวงหาโอกาส ด้านความคิดริเริ่ม ด้านผู้นำทางความคิด ด้านการประยุกต์ใช้

กลุ่มที่ 3 การศึกษาพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมน้ำมันปาล์ม ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย ด้านการแสวงหาโอกาส ด้านความคิดริเริ่ม ด้านผู้นำทางความคิด ด้านการประยุกต์ใช้

ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพการทำงาน ประกอบด้วย ด้านต้นทุน ด้านคุณภาพ ด้านปริมาณ ด้านเวลา ด้านวิธีการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.6 กรอบแนวคิดการวิจัย

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.7 ขอบเขตการวิจัย

1.7.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาในครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายในการศึกษา ปัจจัยเชิงสาเหตุและผลลัพธ์ของพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของพนักงานระดับปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมน้ำมันปาล์ม ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ สำหรับตัวแปรพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ผู้วิจัยประยุกต์ใช้แนวคิดของนักวิชาการต่อไปนี้ De jong And Den Hartog (2008); ขวัญกมล ดอนขวา (2559) สามารถสรุปตัวแปรในการศึกษาพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย การแสวงหาโอกาส ความคิดริเริ่ม ผู้นำทางความคิด และการประยุกต์ใช้

ตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร ผู้วิจัยประยุกต์ใช้แนวคิดของนักวิชาการต่อไปนี้ West & Wallace, 1991; Scott & Bruce, 1994; Amablle, et al., 1996; Boonyam, 2011 สามารถสรุปตัวแปรในการศึกษา การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร ประกอบด้วย การสนับสนุนของผู้นำองค์กร การสนับสนุนทรัพยากรอย่างเพียงพอ และการรับรู้ผลงานขององค์กร

ตัวแปรแรงจูงใจในการทำงาน ผู้วิจัยประยุกต์ใช้แนวคิดของ Herzberg, Mausner and Snyderman, 1968 ซึ่งประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และโอกาสความก้าวหน้า

ตัวแปร ประสิทธิภาพการทำงาน ผู้วิจัยใช้แนวคิดของ Peterson and Plowman (1953) ซึ่งประกอบด้วย ต้นทุน คุณภาพ ปริมาณ เวลา และวิธีการ

1.7.2 ขอบเขตด้านพื้นที่

การศึกษาครั้งนี้ ทำการศึกษาในพื้นที่จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยศึกษากับพนักงานของ

1.7.2.1 บริษัท พีพีพี กรีน คอมเพล็กซ์ จำกัด ตั้งอยู่ที่ 321 หมู่ 5 ต.ช้างแรก อ.บางสะพานน้อย จ.ประจวบคีรีขันธ์ 77170

1.7.2.2 บริษัท ทองมงคลอุตสาหกรรมน้ำมันปาล์ม จำกัด ตั้งอยู่ที่ 21 หมู่ 3 ตำบลทองมงคล อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

1.7.2.3 บริษัท ปาล์มทองไทย จำกัด ตั้งอยู่ที่ 88/8 หมู่ 2 ตำบลศาลาลัย อำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

1.7.3 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมปาล์มน้ำมันในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยศึกษาพนักงานจากโรงงานที่มีทุนจดทะเบียนใหญ่ที่สุด 3 ลำดับแรกในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ประกอบด้วย

1.7.3.1 บริษัท พีพีพี กรีน คอมเพล็กซ์ จำกัด จำนวน 300 คน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.7.3.2 บริษัท ทองมงคลอุตสาหกรรมน้ำมันปาล์ม จำกัด จำนวน 145 คน

1.7.3.3 บริษัท ปาล์มทองไทย จำกัด จำนวน 120 คน

1.7.4 ขอบเขตระยะเวลา

กำหนดเริ่มต้นการศึกษาวิจัย เดือน มีนาคม พ.ศ.2564 สิ้นสุดสรุปผลการวิจัยภายในเดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ 2565

1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.8.1 ประโยชน์เชิงการจัดการ

1.8.1.1 เพื่อเป็นฐานข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร แรงจูงใจในการทำงาน พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ และประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมน้ำมันปาล์ม ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

1.8.1.2 เพื่อใช้เป็นแนวทางการพัฒนาส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมน้ำมันปาล์ม ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

1.8.1.3 เพื่อใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริม พัฒนาให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมน้ำมันปาล์ม ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

1.8.2 ประโยชน์เชิงทฤษฎี

เพื่อสร้างความชัดเจนเกี่ยวกับปัจจัยสาเหตุและผลลัพธ์ของพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมน้ำมันปาล์ม ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

1.9 นิยามศัพท์เฉพาะ

19.1 พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถที่มองเห็นการเชื่อมโยงกันของทรัพยากรหรือสิ่งของต่าง ๆ การขยายขอบเขตของแนวความคิดออกไปจากความคิดเดิมที่มีอยู่ ไปยังความคิดใหม่ ๆ ที่ไม่เคยมีมาก่อน เพื่อหาวิธีที่ดีที่สุดในการจัดการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่แตกต่างไปจากเดิม คิดได้กว้างไกล หลากหลายแง่มุม ที่จะเน้นทั้งปริมาณและคุณภาพ เพื่อพัฒนาสิ่งแปลกใหม่

19.1.1 การแสวงหาโอกาส หมายถึง การสำรวจ แสวงหาโอกาส การค้นหาวิธีการใหม่ๆ ที่สามารถนำมาปรับปรุงกระบวนการและพัฒนา ในการทำงานในปัจจุบันให้ดียิ่งขึ้น

19.1.2 ความคิดริเริ่ม หมายถึง การคิดค้นสิ่งใหม่ๆ การคิดหาวิธีการแก้ปัญหา โดยการมองมุมที่แตกต่าง โดยอาจเป็นการคิดปรับปรุงสิ่งที่มีอยู่เดิมให้ได้สิ่งใหม่ที่ดีขึ้น โดยนำความคิดที่ได้มา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พัฒนาสิ่งเดิมเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน โดยการคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่เป็นทักษะที่สำคัญที่สุดที่จะทำให้เกิดการทำงานอย่างสร้างสรรค์

19.1.3 ผู้นำทางความคิด หมายถึง การนำความคิดที่ได้จากการแสวงหาโอกาส และการคิดริเริ่มนำมาขยายพัฒนาและใช้ในการทำงาน การเป็นผู้นำทางความคิดจะเน้นที่กระบวนการการชักนำให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม และเห็นถึงความสำคัญของความคิดสร้างสรรค์ที่เกิดขึ้นว่าจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กร

19.1.4 การประยุกต์ใช้ หมายถึง การนำความคิดที่อยู่ในกระบวนการต่าง ๆ มาพัฒนาใช้ในงานที่ทำประจำ และมีการตามผลกระทบที่เกิดขึ้น แก้ไข และพัฒนาให้งานนั้น ๆ ดียิ่งขึ้น การประยุกต์ใช้เป็นขั้นตอนที่แสดงว่าพนักงานเกิดพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์

19.2 การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร หมายถึง การที่บุคคลได้รับรู้ถึงการสนับสนุนต่าง ๆ ภายในองค์กร ที่เกี่ยวกับการทำงาน หรือกระบวนการ ที่สนับสนุนให้เกิดพฤติกรรมการนำเสนอความคิดใหม่ ๆ และสามารรับรู้ได้ว่าการสร้างความคิดใหม่และนวัตกรรมนั้นเป็นสิ่งสำคัญ และจะได้รับการสนับสนุนต่าง ๆ ที่จำเป็นจากองค์กร

19.2.1 การสนับสนุนของผู้นำองค์กร หมายถึง การรับรู้ของพนักงานถึงผู้นำของตนเป็นตัวอย่างที่ดี การให้อิสระในการทำงาน และมีความตั้งใจให้พนักงานได้เรียนรู้จากความผิดพลาดในการทำงาน

19.2.2 การสนับสนุนทรัพยากรขององค์กรให้อย่างเพียงพอ หมายถึง คือการที่องค์กรได้ตอบสนองความต้องการของพนักงานในการจัดสรรทรัพยากรให้กับพนักงานได้อย่างเหมาะสม

19.2.3 การรับรู้ถึงผลงานขององค์กร หมายถึง การที่พนักงานรับรู้ได้ว่าผลงาน ความคิดหรือนวัตกรรมที่ตนเองหรือภายในทีมของตัวพนักงานเองได้สร้างสรรค์ขึ้น เป็นที่รับรู้ ได้รับการยกย่องชมเชย หรือได้รับรางวัลจากองค์กร

19.3 แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นและสนับสนุนให้คนทำงานมากขึ้น อันเนื่องมาจากแรงจูงใจภายในที่เกิดจากการทำงาน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจโดยตรง เป็นปัจจัยที่จะเป็นตัวสร้างทัศนคติในแง่บวกให้เกิดขึ้นกับบุคคลนั้น

19.3.1 ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่บุคลากรสามารถทำงานเสร็จสิ้นสำเร็จตามแผนที่วางไว้เป็นอย่างดี สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ รวมถึงป้องกันการเกิดปัญหา และหากงานสำเร็จทำให้เกิดมีความรู้สึกพึงพอใจในงานนั้น

19.3.2 การยอมรับนับถือ หมายถึง การที่บุคคลได้รับการยอมรับนับถือจากหลาย ๆ ฝ่ายไม่ว่าจะเป็นจากหัวหน้า เพื่อนร่วมงานหรือจากบุคคลอื่น ๆ ได้รับคำยกย่อง ชมเชย และแสดงความยินดีจากภายในองค์กร ได้รับการให้กำลังใจหรือได้รับการแสดงออกถึงการยอมรับในความสามารถของบุคคลนั้น ทำให้บุคคลนั้นรู้สึกภาคภูมิใจและเห็นคุณค่าของผลงานของตนเอง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

19.3.3 ลักษณะของงาน หมายถึง ลักษณะของงานที่มีความน่าสนใจที่อยากจะทำ เนื้องานมีความท้าทายให้อยากทำงาน เป็นงานที่อาศัยความคิดสร้างสรรค์เป็นงานที่มีลักษณะทำเสร็จสมบูรณ์ในตัวเอง เป็นงานที่ส่งเสริมด้านความคิดสร้างสรรค์ เป็นงานที่มีคุณค่าต่อความสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างสมบูรณ์หรือทำงานให้เสร็จในระยะเวลาอันสั้น โดยองค์กรทำให้พนักงานรู้สึกว่างานที่เขาทำนั้นมีความสำคัญและมีความหมายต่อองค์กร จะทำให้บุคคลนั้นแสดงศักยภาพอย่างเต็มที่

19.3.4 บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่พึงพอใจต่อการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบต่องานของตนและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างอิสระไม่มีการควบคุมจากหัวหน้ามากจนเกินไป ให้อำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่

19.3.5 โอกาสความก้าวหน้า หมายถึง การได้รับเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น หมายรวมถึงการได้รับโอกาสในการเข้าฝึกอบรมต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความสามารถและได้รับโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง

19.4 ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง การผลิตหรือการให้บริการที่ได้คุณภาพที่ดีที่สุด และปริมาณที่มากที่สุด โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในทุกด้านให้คุ้มค่ามากที่สุด ส่งผลให้ได้ผลตอบแทนที่มีความคุ้มค่าที่จะปฏิบัติงาน และรวมถึงการสร้างผลงานใหม่ ๆ ที่มีประสิทธิภาพเช่นเดียวกัน เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

19.4.1 ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน หรือ ต้นทุน (Costs) หมายถึง ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นองค์กรจะต้องให้ความสำคัญในการใช้ทรัพยากรให้เกิดความคุ้มค่าที่สุด เพื่อเป็นการเพิ่มรายได้และกำไรสูงสุด และช่วยลดต้นทุนค่าใช้จ่ายต่าง ๆ

19.4.2 คุณภาพของงาน (Quality) หมายถึง คุณภาพของงานที่ทำออกมาได้นั้น จะต้องมีคุณภาพสูง มีความเป็นมาตรฐานตามที่ได้ตั้งเป้าหมายเอาไว้ ไม่ผิดพลาดและมีความรวดเร็ว คุณภาพของงานต้องทำให้เกิดความพึงพอใจ เป็นประโยชน์ให้สูงสุดให้กับองค์กร

19.4.3 ปริมาณงาน (Quantity) หมายถึง ปริมาณหรือจำนวนของงานที่ได้ เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กรหรือหน่วยงาน ขึ้นอยู่กับความพึงพอใจและความต้องการขององค์กร โดยองค์กรจะต้องมีการบริหารเวลาให้เหมาะสมกับปริมาณงานที่เกิดขึ้นตามเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างรวดเร็วและทันเวลา

19.4.4 เวลา (Time) หมายถึง เวลาที่ใช้ไปกับการดำเนินงานจะต้องอยู่ในกรอบเวลาที่เหมาะสม การพัฒนาเทคนิคในการปฏิบัติงานให้มีความตรงเวลา มาจากการวางแผนขององค์กรอย่างดีเพื่อไม่ให้เกิดความผิดพลาดและสามารถทำได้ทันเวลา

19.4.5 วิธีการ (method) หมายถึง ขั้นตอน หรือการกระทำใด ๆ เพื่อช่วยให้การกระทำนั้น ๆ มีประสิทธิภาพมากขึ้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

19.5 พนักงานระดับปฏิบัติงาน หมายถึง พนักงานระดับหัวหน้างานหรือหัวหน้าฝ่าย พนักงานระดับปฏิบัติงาน ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงงานอุตสาหกรรมน้ำมันปาล์ม ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

19.6 โรงงานอุตสาหกรรมปาล์มน้ำมันในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ หมายถึง โรงงานที่ใช้วัตถุดิบหลักเป็นปาล์มน้ำมันในกระบวนการผลิตเพื่อผลิตสินค้าต่าง ๆ ที่ได้จากการผลิตปาล์มน้ำมัน และเป็นโรงงานอุตสาหกรรมที่มีทุนจดทะเบียนใหญ่ที่สุด 3 ลำดับแรกในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ประกอบไปด้วย

19.6.1 บริษัท พีพีพี กรีน คอมเพล็กซ์ จำกัด ทุน 1,600,000,000 บาท

19.6.2 บริษัท ทองมงคลอุตสาหกรรมน้ำมันปาล์ม จำกัด ทุน 250,000,000 บาท

19.6.3 บริษัท ปาล์มทองไทย จำกัด ทุน 150,000,000 บาท

19.7 ปัจจัยเชิงสาเหตุ หมายถึง ตัวแปรอิสระต่าง ๆ ที่คาดว่าจะส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของพนักงานระดับปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมน้ำมันปาล์ม ประกอบด้วย การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร และแรงจูงใจในการทำงาน

19.7 ผลลัพธ์ของพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ตัวแปรตามของพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของพนักงานระดับปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมน้ำมันปาล์ม ประกอบด้วย ประสิทธิภาพการทำงาน ทั้ง 5 ด้าน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 2
ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุและผลลัพธ์ของพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของพนักงานระดับปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมน้ำมันปาล์ม ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยผู้วิจัยได้ทำการศึกษาจากข้อมูล ทฤษฎี เอกสาร หนังสือ วารสาร และวิจัยต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลประกอบให้เป็นแนวทางการศึกษาวิจัย โดยสามารถกำหนดประเด็นเกี่ยวกับทฤษฎีต่าง ๆ ประกอบการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

2.1 ทฤษฎีการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร

2.2 ทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน

2.3 แนวคิดพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์

2.4 แนวคิดประสิทธิภาพการทำงาน

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 ทฤษฎีการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร (Perceived Organization Support)

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้การสนับสนุนองค์กร โดยผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวกับทฤษฎี บทความ หนังสือ งานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยประกอบไปด้วย การให้ความหมายของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร ทฤษฎีการรับรู้การสนับสนุนองค์กร ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และผลที่ได้จากการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร ดังต่อไปนี้

2.1.1 ความหมายของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร

Eisenberger et al. (2001) การรับรู้การสนับสนุนองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของการที่ได้รับหรือความเชื่อจากประสบการณ์การทำงาน โดยพิจารณาจาก กฎระเบียบ นโยบาย บรรทัดฐาน มาตรฐาน หรือการปฏิบัติขององค์กรที่ส่งผลกระทบในหลาย ๆ ด้าน แก่พนักงาน

LaMastro (2002) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำองค์กร ที่มอบแก่พนักงานโดยการสร้างองค์กรให้มีความสะดวกในการทำงาน โดยที่พนักงานจะพิจารณาและประเมินของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร ได้โดยการปฏิบัติต่อบุคลากรในองค์กร โดยผ่านนโยบายขององค์กร

Wayne, Shore, Bommer, and Tetrick (2002) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร หมายถึง ประสบการณ์จากการทำงานของตัวพนักงานเอง ว่าองค์กรจะมอบผลตอบแทนที่เหมาะสมให้กับพนักงาน โดยมีข้อกำหนดว่าหากพนักงานทุ่มเททั้งแรงกายและแรงใจในการลงมือทำหน้าที่ให้แก่องค์กรอย่างเต็มความรู้ความสามารถ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พรรษชล สมิติวัณฑิกุล (2559) ให้ความหมายว่า การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร เป็นทัศนคติต่อองค์กรจากตัวพนักงานเอง ว่าองค์กรได้ดูแลเอาใจใส่ มีความเป็นห่วงต่อการดำเนินงานอยู่ของบุคลากรในองค์กร ได้เห็นถึงความรู้ความสามารถ ความสำคัญของบุคลากรที่ทุ่มเทในการทำงาน โดยมอบการสนับสนุนการทำงาน ผ่านตัวแทนและนโยบาย รวมทั้งมีการฝึกอบรมและส่งเสริมพัฒนาให้บุคลากรเติบโตก้าวหน้าในสายอาชีพของตน

ธัญญา อ่อนระยับ (2560) ให้ความหมายว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร เป็นความคิดและความรู้สึก ของบุคลากรที่รับรู้ว่าองค์กรที่ให้การสนับสนุนในด้านการทำงานที่มองเห็นถึงคุณค่าในผลงานที่ให้ความช่วยและส่งเสริมความก้าวหน้าในการทำงานจากบุคคล หรือกลุ่มบุคคลที่มีการปฏิสัมพันธ์กันในองค์กร การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรจะสร้างให้เกิดบุคลากรมีความผูกพันกับงานที่ทำ

ธนัชพร ทาชมภู (2561) การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร คือ ความต้องการของพนักงานว่าองค์กรให้ความสำคัญด้านใดบ้าง มีผลกระทบต่อความรู้สึกของพนักงาน เป็นผลจากการได้รับข้อมูลจากองค์กรในแง่มุมต่าง ๆ และยังถูกมองว่าการช่วยเหลือจากองค์กรเป็นสิ่งส่งเสริมให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

จากที่ได้ศึกษาความหมายของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร ที่กล่าวไปข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร คือ การที่บุคคลากรรับรู้ถึงการสนับสนุนในด้านการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและส่งเสริมการทำงานของบุคลากร ได้รับการเอาใจใส่ ความช่วยเหลือในแง่มุมต่าง ๆ เห็นถึงความสำคัญของการทำงานของบุคลากร และองค์กรได้ช่วยเหลือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ อุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการทำงานของบุคลากร

2.1.2 ทฤษฎีของการรับรู้การสนับสนุนองค์กร

จากการศึกษาทฤษฎี จากนักวิชาการต่าง ๆ ในเรื่องของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร นั้นพบว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่ทฤษฎีเกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

นิติพล ภูตะโชติ (2559) การรับรู้ (Perception) คือการที่บุคลลให้ความหมายและสังเกตุกับสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่โดยรอบตัว โดยเป็นการประเมินจากการรวบรวมและใช้สัมผัสทั้งห้า และเมื่อเกิดรับรู้ก็จะเชื่อว่า เป็นจริงตามที่เราได้ให้ความหมายเอาไว้ การที่แต่ละคนมองในสิ่งเดียวกันแต่ให้ความหมายหรือตีความแตกต่างกัน ก็ส่งผลให้การรับรู้ต่างกัน โดยปัจจัยที่ส่งผลทำให้การรับรู้ของแต่ละคนนั้นแตกต่างกันออกไป ประกอบด้วย เป้าหมาย (Target) ผู้รับรู้ (Perceiver) และสถานการณ์ (Situation) ซึ่งอธิบายได้ดังนี้

1. เป้าหมาย (Target) คือ สิ่งที่เห็นและพิจารณาเพื่อรับรู้ว่าสิ่งที่ได้เห็นคืออะไร โดยเป้าหมายมีองค์ประกอบที่หลากหลายอย่าง โดยมีส่วนเกี่ยวข้องกับการรับรู้ของพนักงาน ได้แก่ ความใหม่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

(Novelty) ขนาด (Size) ความเคลื่อนไหว (Motion) เสียง (Sounds) ประวัติภูมิหลัง (Background) ความใกล้เคียง (Proximity)

2. ผู้รับรู้ (Perceiver) โดยแต่ละของบุคคลมีความสามารถในการรับรู้ที่แตกต่างกันออกไป ขึ้นอยู่กับปัจจัยของการรับรู้ของบุคคลที่แตกต่างกัน ประไปกอบด้วย แรงจูงใจ (Motives) ทัศนคติของบุคคล (Attitudes) สิ่งที่พบเจอในอดีต (Past Experience) และความคาดหวัง (Expectation)

3. สถานการณ์ (Situation) เป็นสถานการณ์หรือสิ่งแวดล้อมในขณะที่ได้พบเจอ เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลส่งผลต่อการได้รับรู้ โดยสถานการณ์ที่ต่างกันไป ก็อาจทำให้เราเกิดการได้รับรู้ที่ต่างกันออกไปได้ ซึ่งสถานการณ์ที่ต่างกันประกอบไปด้วย สภาพสังคม (Social Setting) เวลา (Time) สภาพของงาน (Work Setting)

Blau (1964) ให้แนวคิดเกี่ยวการรับรู้การสนับสนุนองค์กรโดยมีการแบ่ง เป็น 2 ประเภท คือ การแลกเปลี่ยนทางสังคมและการแลกเปลี่ยนทางเศรษฐกิจ

1.การแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social exchange) โดยแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ที่ได้เกิดขึ้นระหว่างบุคคล เป็นการแลกเปลี่ยนโดยมีความต้องการซึ่งกันและกัน เป็นการที่พนักงานได้รับการสนับสนุนต่าง ๆ จากองค์กร เพื่อความเป็นอยู่ที่ดีและการมีรางวัลตอบแทน เมื่อได้รับรู้ว่าองค์กรนั้นได้มีความห่วงใย และเข้าใจในตัวของพนักงาน และได้มอบสิ่งที่ต้องการ จะทำให้เกิดการรับรู้ในแง่ดีกับองค์กรที่ได้ให้การสนับสนุน จึงเกิดการให้สิ่งตอบแทนซึ่งกันและกัน พนักงานจึงตอบแทนองค์กร โดยปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถ ไม่เอารัดเอาเปรียบองค์กรทุ่มเทไปกับการทำงานโดยใช้แรงกายแรงใจให้กับองค์กรอย่างเต็มใจ

2.การแลกเปลี่ยนทางเศรษฐกิจ (Economic exchange) โดยเป็นการแลกเปลี่ยนกันระหว่างผลการปฏิบัติงานและผลตอบแทน โดยบุคลากรเกิดความคาดหวังที่จะได้ผลตอบแทนที่ได้ทำงานในหน้าที่การปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถ เช่น โบนัส เงินเดือน สวัสดิการต่าง ๆ เป็นต้น

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร Eisenberger et al. (1986) ที่เป็นผู้ริเริ่มทฤษฎี การสนับสนุนจากองค์กร (Organization Support Theory) โดยได้เสนอว่า การรับรู้การสนับสนุนขององค์กรที่เกิดจากบุคลากรมองว่าองค์กรเป็นเหมือนบุคคลที่ การกระทำต่าง ๆ ซึ่งดำเนินการโดยตัวแทนขององค์กร โดยถูกมองว่าเป็นการทำด้วยความตั้งใจขององค์กรมากกว่า เป็นการทำโดยตัวแทนขององค์กรเอง การมองว่าองค์กรได้เป็นเหมือนบุคคลนั้น พนักงานจะพิจารณา และสังเกตุจากการกระทำของตัวแทน ได้แก่ นโยบาย กฎระเบียบ ศีลธรรม บรรทัดฐาน วัฒนธรรมองค์กร และอำนาจที่อยู่เหนือพนักงานของตัวแทนองค์กร ซึ่งพนักงานจะพิจารณาการกระทำของตัวแทนขององค์กรถึงสิ่งที่แสดงขององค์กรว่าเป็นเหมือนบุคคลที่มีความใจดีมีเมตตากรุณา หรือมีความไม่หวังดี (Rhoades, Eisenberger and Armeli, 2001) และเมื่อบุคลากรรับรู้และมีความรู้สึกว่าองค์กร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เปรียบเสมือนบุคคลคนหนึ่ง องค์กรจึงมีหน้าที่จะต้องตอบสนองความต้องการของพนักงาน ซึ่งพนักงานก็จะประเมินได้จากการกระทำขององค์กรว่ามีการตอบสนองอย่างเต็มใจเพียงใดที่ได้ให้รางวัลแก่ความพยายามที่มากขึ้นของพนักงาน และพนักงานที่ได้รับรู้ว่าองค์กรได้ให้การสนับสนุนจะเป็นการส่งเสริมให้พนักงานมีความรู้สึกมีพันธะและเกิดความผูกพัน (Obligation) ที่จะมอบความช่วยเหลือให้องค์กรได้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ รวมถึงมีความคิดดีต่อการทำงานและองค์กร (Shore and Tetrick, 1991)

2.1.3 ปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

Yoon and Lim (1999) แบ่งการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร ให้ออกเป็น 2 ด้านดังต่อไปนี้

1. การรับรู้การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา โดยการสนับสนุนที่มีระหว่างผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ในการสอนและเสริมสร้างความรู้ความสามารถทักษะ หรือเทคนิคในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานออกมามีประสิทธิภาพอย่างเต็มที่ และได้สนับสนุนในการสร้างผลงานจากการปฏิบัติงานต่าง ๆ

2. การรับรู้การสนับสนุนระหว่างเพื่อนร่วมงาน เป็นการสนับสนุนโดยการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ร่วมมือกันในการทำงาน มีการร่วมกันเพื่อทำการตัดสินใจ การผูกมิตรไมตรีของพนักงานที่ระดับหรือตำแหน่งเดียวกัน เป็นสิ่งที่ส่งผลต่อการรับรู้การสนับสนุนที่มาจากองค์กรนั้น เกิดจากการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาเอง ต้องมีความเท่าเทียมและยุติธรรม การที่องค์กรแสดงถึงความยุติธรรมที่เหมาะสมกับการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน ความตึงเครียด การยอมรับและให้ความสำคัญการมอบอิสระการตัดสินใจ ขนาดขององค์กร การจัดให้มีฝึกอบรม และปัจจัยส่วนบุคคล

Rhoades et al. (2001) ได้ทำการศึกษาละรวบรวมงานวิจัยต่าง ๆ ที่มีเนื้องหาเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร ซึ่งพบว่ามีปัจจัยด้านต่าง ที่ประกอบไปด้วย 2 ปัจจัย ดังนี้

1. ปัจจัยด้านองค์กร

1.1 การได้รับความสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา หรือจากหัวหน้างาน บุคลากรในองค์กรเปรียบเหมือนกับกำลังเสริมในการทำงาน ถ้าไม่มีพนักงานก็ไม่มีทางประสบความสำเร็จได้ ผู้บังคับบัญชานั้นจะต้องทำการประเมินผลการทำงานของพนักงาน พนักงานก็จะเกิดการรับรู้การปฏิบัติได้อย่างชัดเจนทั้งในด้านการใส่ใจ การห่วงใยที่มีให้กับพนักงาน ก็จะทำให้พนักงานจะมีการรับรู้ว่า การที่ได้รับการประเมินผลงานของการปฏิบัติงานนั้น จะส่งรายงานต่อไปยังผู้บริหาร เพื่อเป็นการแสดงให้เห็นศักยภาพในการปฏิบัติงานตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา จะทำให้พนักงานมีการเชื่อมโยงกับการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และจะส่งผลให้พนักงานเกิดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรได้ด้วย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.2 การมีความยุติธรรม การแสดงออกถึงความยุติธรรมขององค์กรในการมอบรางวัลหรือผลตอบแทนให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานของพนักงาน หรือความยุติธรรมในกระบวนการทำงานที่ส่งผลต่อการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร ในแง่การมอบรางวัล โบนัส สวัสดิการ หรือเงินเดือน การให้ผลตอบแทนจะต้องมีความเหมาะสมและต้องมีความเป็นธรรม เป็นไปตามความรู้ความสามารถของบุคคลนั้น ๆ ด้วย

1.3 ผลตอบแทนจากองค์กรและสภาพแวดล้อมในการทำงาน การที่องค์กรมีผลตอบแทน รางวัลต่าง ๆ แก่พนักงาน จะเป็นการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานในแง่ดีเป็นไปในทิศทางบวกเพิ่มมากขึ้น

1.4 ความมั่นคงในสายงานและการปฏิบัติงาน เพื่อเสร้างความเชื่อมั่นให้กับพนักงานว่าถ้าหากเลือกทำงานให้กับองค์กร องค์กรก็จะให้ความแน่นอนและมั่นคงให้กับพนักงานโดยจะรักษาและไม่ทอดทิ้งพนักงาน

1.5 ความเครียด เป็นความรู้สึกที่ถูกสร้างให้เกิดขึ้นจากตัวพนักงานเอง จากสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานหรือภายใต้แรงกดดัน เช่น มีการแข่งขันเพื่อสร้างผลงาน มีการเอารัดเอาเปรียบ เป็นต้น ความเครียดอาจจะมีอิทธิพลต่อการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร แหล่งความเครียดที่เกิดขึ้นจะทำให้มีการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรลดลง ได้แก่ การขาดข้อมูล ได้รับข้อมูลเท็จและขาดความรู้ การรับภาระงานที่มากเกินความเหมาะสม และความขัดแย้งในบทบาทหน้าที่ที่ตนเองรับมอบหมาย

1.6 การยอมรับและเห็นความสำคัญ เมื่อองค์กรได้มอบการสนับสนุนให้กับพนักงาน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมที่ควรจะได้รับ มีการเลื่อนตำแหน่ง และได้เปิดโอกาสให้กับพนักงานที่สามารถจะแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ เป็นการสื่อสารในองค์กรที่จะแสดงให้พนักงานได้เห็นถึงการสนับสนุนขององค์กร

1.7 อิสระในการตัดสินใจ โดยเป็นการจัดวางกระบวนการทำงานของพนักงาน การวางแผนตามตารางที่เป็นขั้นตอน ทำให้องค์กรเกิดความมั่นใจจากการตัดสินใจในตัวพนักงานว่าจะทำผลงานออกมาให้เกิดประสิทธิภาพ การแสดงออกขององค์กรที่ให้พนักงานได้มีการตัดสินใจเองจัดเป็นการส่งเสริมการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร เป็นการแสดงให้เห็นว่าองค์กร ได้รับรู้ถึงความรู้ สามารถและความมุ่งมั่นทุ่มเทแรงกายแรงใจของพนักงานในการปฏิบัติงาน จะเป็นการเสริมสร้างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

1.8 การเพิ่มความรู้ความสามารถ เป็นการติดต่อประสานงานการสื่อสารขององค์กรและพนักงาน ให้ทำงานขั้นพื้นฐานที่เป็นแนวทางเดียวกันโดยมีเป้าหมายที่มีจุดประสงค์เดียวกัน เป็นการยกระดับความรู้ เพิ่มความสามารถ และศักยภาพของให้กับพนักงานเพิ่มมากขึ้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.9 ขนาดขององค์กร ในองค์กรที่มีขนาดใหญ่มาก ๆ นั้น พนักงานที่กำลังปฏิบัติงานอยู่ อาจจะส่งผลต่อการลดการรับรู้คุณค่าของตัวเองลดน้อยลง ด้วยความที่เป็นองค์กรขนาดใหญ่ ขาดความยืดหยุ่น ไม่สามารถใส่ใจกับพนักงานได้อย่างทั่วถึง อาจทำให้การรับรู้การสนับสนุนขององค์กรลดลงและส่งผลให้พฤติกรรมสร้างสรรค์ในการทำงานออกมาไม่มีประสิทธิภาพได้

2. ปัจจัยด้านบุคคล

2.1 ปัจจัยด้านบุคคล หมายถึง อายุ เพศ การศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน มีอิทธิพลต่อการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรได้ เช่น การที่พนักงานได้อยู่และทำงานกับองค์กรมานานเปรียบเสมือนคนในครอบครัวอาจ ทำให้มีการรับรู้การสนับสนุนเกิดขึ้นได้มากกว่าพนักงานที่เพิ่งเข้ามาทำงานใหม่ ๆ พนักงานเพิ่งเข้ามาทำงานใหม่ อาจจะไม่พึงพอใจในการทำงาน และความมุ่งมั่นที่มีน้อยลง ประสบการณ์การในการทำงานน้อยลง จะทำให้มีการลาออกเพิ่มมากขึ้นได้ด้วย

2.2 บุคลิกภาพ บุคลิกภาพเป็นสิ่งที่แสดงทางอารมณ์ ให้แสดงไปในทางลบและทางบวก ที่สัมพันธ์กับการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร หากว่ามีการแสดงอารมณ์ออกไปในทิศทางบวกจะมีบุคลิกภาพที่เป็นการทำงานได้อย่างมีความสุข มีสัมพันธ์และมิตรไมตรีที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและต่องาน ส่งผลให้ทำงานออกมาได้อย่างดี เป็นไปตามแผนที่ได้วางไว้ แต่ในทางตรงกันข้าม ถ้าหากพนักงานแสดงอารมณ์ไปในทิศทางที่เป็นเชิงลบ ก็ทำให้การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรนั้นลดน้อยลง ชอบทำงานเพียงลำพัง อาจจะมีเกิดการขาดงานบ่อย มีพฤติกรรมที่ก้าวร้าว ซึ่งจะทำให้การทำงานที่มีประสิทธิภาพลดน้อยลง และพฤติกรรมการสร้างสรรค์ของพนักงานก็จะลดลงอีกด้วย

2.1.4 ผลจากการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร

โรเดสและไอเซนเบอร์เกอร์ (Rhoades & Eisenberger, 2002) กล่าวถึง กระบวนการทางจิตวิทยา 7 ด้าน ซึ่งได้มาจากการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร ได้แก่ ความสัมพันธ์ที่ดีต่อองค์กร ความรู้สึกกับการทำงาน การมีความผูกพัน ผลของการปฏิบัติการ ความเครียด ความต้องการอยู่ต่อในองค์กรและต้องการที่จะทำงาน และการมีพฤติกรรมหลีกเลี่ยงของการทำงาน ดังนี้

1.ความผูกพันต่อองค์กร จากแนวคิดพื้นฐาน ที่เกี่ยวกับบรรทัดฐานของการตอบแทนซึ่งกันและกัน (The Reciprocity Norm) จะสร้างให้เกิดความต้องการที่ตอบสนองความต้องการหรือต้องการตอบแทนบุญคุณให้แก่กัน (Eisenberger, Armeli, Rexwinkel, Lynch, & Rhoades, 2001) เช่น องค์กรมีการสนับสนุนด้านต่าง ๆ ให้กับพนักงาน และพนักงานก็มีการปฏิบัติงานที่ทำให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งจะเพิ่มความสัมพันธ์ที่ดีในด้านของจิตใจ (Affective Commitment) กับพนักงานที่เกิดขึ้นกับองค์กร (The Personified Organization) นอกจากนี้ยังสามารถที่จะช่วยสร้างความผูกพันในด้านอารมณ์ สังคมและจิตใจให้กับพนักงานได้เป็นอย่างดี (Armrli et al., 1998; Eisenbergeret al., 1986) การได้รับการตอบสนองความต้องการต่าง ๆ จะ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทำให้รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรอย่างแนบแน่น ตลอดจนเป็นเครื่อง แสดงถึงความมีตัวตนที่เป็นหนึ่งในสมาชิกและตามบทบาทหน้าที่ เช่น ตำแหน่งหัวหน้างานจัดว่าเป็นสมาชิกคนหนึ่งในองค์กร แต่ในขณะที่ตำแหน่งนี้ก็เป็นสิ่งที่บอกถึงสถานะภาพทางสังคมได้เช่นกัน นอกจากนี้แล้วการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรยังเป็นแรงกระตุ้นให้พนักงานได้มีความสำนึก แห่งเป้าหมาย (Sense of Purpose) ได้อีกด้วย (Shore & Tetric, 1991) ได้เสนอว่า การรับรู้การสนับสนุนขององค์กรจะทำให้ลดความรู้สึกยึดติดกับองค์กร จะมีขึ้นเมื่อพนักงานได้รับแรงกดดัน บังคับให้ต้องอยู่ทำงาน กับองค์กรต่อ ๆ ไป เนื่องจากว่า ผลของที่พนักงานขอลาออกจากองค์กรหนึ่งคน จะทำให้องค์กรต้องมีค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ในหลาย ๆ ด้าน

2.ความรู้สึกที่มีต่องาน มีการตั้งสมมุติฐานว่ามีผลกับการแสดงออกของความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อการทำงานของตัวพนักงานเอง รวมไปถึงมีความรู้สึกที่พึงพอใจในทิศทางบวกของการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง อารมณ์ที่มีความรู้สึกต่องาน (Witt, 1991) การรับรู้การสนับสนุนขององค์กรจะส่งผลกระทบให้มีความพึงพอใจโดยรวม หากองค์กรได้มอบสิ่งที่เป็นความต้องการของพนักงานทางด้านอารมณ์และสังคมอย่างเต็มที่ และการคาดหวังของผลงานกับรางวัลที่ได้รับการตอบแทนสูงมากขึ้น รวมทั้งการได้รับรู้ว่าองค์กรพร้อมให้ความช่วยเหลือยามที่พวก เขามีความต้องการ แนวคิดเกี่ยวกับสภาพการทางอารมณ์ในทางบวกมีความแตกต่างออกไปจากความพึงพอใจงานตรงที่ อารมณ์ในแง่บวกเป็นภาวะของอารมณ์โดยทั่วไปที่ปราศจากสภาวะที่ชัดเจน (George, 1989) ซึ่งอารมณ์เป็น สภาวะที่เกิดขึ้นชั่วขณะหนึ่งเมื่อถูกกระทำจากสิ่งแวดล้อม และเป็นเพียงภาวะหนึ่งของความรู้สึก (George & Brief, 1992) นอกเหนือจากนี้ยังมีอิทธิผลต่อพนักงานให้รู้สึกต่อคุณค่าในความรู้ ทักษะและความสามารถในตัวของพนักงาน และยังส่งเสริมอารมณ์ในแง่บวกได้อีกด้วย (Eisenberger et al., 2001; cf. George & Brief, 1992)

3.ความผูกพันในงาน คือ พนักงานได้แสดงออกให้เห็นถึงความกระตือรือร้นที่ใหความสนใจและความต้องการการมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างใดอย่าง หนึ่งโดยเฉพาะ (Cropanzano et al., 1997; O'Diriscoll & Randall, 1999) การศึกษาของ ไอเซนเบอร์เกอร์ และคณะ (Eisenberger et al., 1999) พบว่า การที่ได้รับรู้ขีดความสามารถของตนเองมี ความสัมพันธ์และความสนใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กันในทางบวกให้กับการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร รวมทั้งการศึกษาของโอดริสคอลล์และแรนดอลล์ (O' Driscoll & Randall, 1999; Quoted in Zagenczyk, 2006: 25) แสดงให้เห็นว่า พนักงานจะเกิดความสัมพันธ์อันดีในด้านบวกและเกิดความผูกพันในการปฏิบัติงานหากได้รับรู้การสนับสนุนจากองค์กรอย่างเพียงพอ

4.ผลของการทำงาน ผลของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรจะทำให้การปฏิบัติงานมีผลออกมาเพิ่มมากยิ่งขึ้น จอร์จและบรีฟ (George & Brief, 1992) ได้กล่าวไว้ ว่าการที่ได้ทำสิ่งอื่นที่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

นอกเหนือการปฏิบัติงาน นอกเหนือบทบาทของตัวเอง จะแสดงให้เห็นจากการช่วยเหลืองานของผู้ร่วมงาน การลงมือทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อป้องกัน องค์กรจากความเสี่ยงต่าง ๆ การให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์และการเพิ่มพูนทักษะความรู้ของตนเองเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กร ซึ่งแตกต่างไปจากพฤติกรรมที่แสดงออกนอกเหนือบทบาทที่มีการมอบหมาย ตรงที่พนักงานจะมอบความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในองค์กรในสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างเหมือนกัน ทั้งนี้การรับรู้การสนับสนุนขององค์กรจะช่วยเน้นย้ำแล้วความเชื่อมั่นที่ว่า องค์กรจะมอบรางวัลให้กับพนักงานที่มีการปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

5.ความตึงเครียด งานวิจัยของรอบบลี (Robblee, 1998) จอร์จและคณะ (George et al., 1993) พบว่า หากพนักงานได้เผชิญหน้ากับความคาดหวังและเป้าหมายจากองค์กรว่าต้องสร้างผลงานให้เพิ่มมากขึ้นและดีขึ้น การที่ได้รับรู้ว่าองค์กรสนับสนุนพวกเขาเป็นอย่างดีโดยการให้ความช่วยเหลือในด้านของความรู้สึกและด้านทรัพยากร พนักงานจะมีปฏิกิริยาความรู้สึกของจิตใจในด้านลบน้อยลง หรืออาการที่เกิดจากสิ่งยั่วยุต่อความเครียดของตนเองได้ เช่น ความเหนื่อยหน่ายทางจิตใจ (Cropanzano et al., 1997) ความเหนื่อยล้าทางร่างกาย (Cropanzano et al., 1997) อาการของการปวดศีรษะ (Robblee, 1998) และความวิตกกังวล (Robblee, 1998; Venkatachalam, 1995) และมีการศึกษาพบว่า การรับรู้การสนับสนุนขององค์กรนั้นจะสามารถลดความตึงเครียดทั่วไปได้ด้วยเช่นกัน (cf. Viswesvaran, Sanchez, & Fisher, 1999)

6.ความต้องการการเป็นสมาชิกในกลุ่ม หรือความต้องการการทำงานต่อไปในองค์กร วิทท์และคณะ (Witt et al., 1991, 1992, 1993) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ของความต้องการของพนักงานที่จะร่วมในการทำงานกับการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรโดยใช้การวัดของ Hrebiniak and Alutto (1972) เพื่อหาแนวโน้มของการลาออก หากองค์กรได้ทำการเพิ่มค่าตอบแทนที่น้อยกว่าพนักงานร่วมงานในสายงานเดียวกัน ความต้องการในการทำงานต่อให้กับองค์กรแตกต่างจากความผูกพันในด้านการคงอยู่ ที่เกิดขึ้นมาจากความรู้สึกที่ยึดติดกับองค์กร เพื่อไม่ต้องการให้ องค์กรต้องมีค่าใช้จ่ายเพิ่มสูงขึ้นหากตนเองลาออก

7.พฤติกรรมของการหลีกเลี่ยงงาน พฤติกรรมการหลีกเลี่ยงงานจะแสดงให้เห็นได้ จากการทำงานต่าง ๆ มีพนักงานเข้าร่วมกับองค์กรน้อยลง มีงานวิจัย พบว่า การรับรู้การสนับสนุนขององค์กรนั้นส่งผลกระทบกับความตั้งใจลาออกของพนักงาน (e.g., D.Allen et al., 1999; Aquino & Griffeth, 1999; Guzzo, Noonan & Elron, 1994; Wayne et al., 1997) พฤติกรรมในการหลีกเลี่ยงงานจะสังเกตุเห็นจากความล้าช้าในการทำงาน (Tardiness) เกิดการขาดงานบ่อย (Absenteeism) และการลาออกโดยสมัครใจ (Voluntary Turnover) ทั้งนี้หากเป็นองค์กรสร้างการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรให้กับพนักงานผ่านการดำเนินงาน ต่าง ๆ เช่น การรักษาบุคลากรให้คง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อยู่กับองค์กร การดูแลเอาใจใส่เป็นอย่างดี ตลอดจนให้ผลตอบแทนตรงตามเวลา เพื่อให้เกิดความรู้สึกอยากจะตอบแทนกลับไปให้กับองค์กร ก็จะทำให้เกิดเป็นความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในจิตใจเพิ่มมากขึ้น และยังทำให้พฤติกรรมการหลีกเลี่ยงงานของพนักงานลดลงได้เป็นอย่างดีอีกด้วย กระบวนการดังกล่าว ทำให้องค์กรและพนักงานมีการได้รับประโยชน์ซึ่งกันและกัน คือ องค์กรก็จะได้รับผลการปฏิบัติงานที่ดีและสูงเพิ่มมากขึ้น เกิดเป็นความรู้สึกผูกพันที่เพิ่มมากขึ้น ลดการลาออกของพนักงาน เกิดเป็นความพึงพอใจในการทำงานที่เพิ่มมากขึ้น และความตึงเครียดในงานลดน้อยลง

จากการศึกษาทฤษฎีการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร ผู้วิจัยสามารถสรุปว่า การที่พนักงานได้รับรู้ถึงการสนับสนุนขององค์กร ในด้านความมั่นใจในความรู้ความสามารถของตัวพนักงาน การมอบความสะดวกให้กับการทำงาน มีการสนับสนุนความคิด และความกล้าตัดสินใจที่ถูกต้อง การห่วงใยและการเห็นในคุณค่า ดูแลเอาใจใส่ การตอบสนองให้กับความต้องการของพนักงาน เช่น รางวัล ผลตอบแทน สวัสดิการต่าง ๆ เงินเดือน เพื่อเป็นสิ่งที่มอบให้กับความตั้งใจที่พนักงานทำงานให้แก่องค์กร จะส่งผลดีที่ทำให้พนักงานได้รับรู้ถึงการสนับสนุน และส่งผลให้เกิดทัศนคติที่ดี ช่วยสร้างพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ทำให้งานออกมามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทำให้องค์กรสร้างกำไรและความมั่นคงของการดำเนินธุรกิจได้

2.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องแรงจูงใจในการทำงาน (Work Motivation)

จากการศึกษาค้นคว้าทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน การที่จะทำงานให้ได้ออกมาอย่างมีประสิทธิภาพสูงที่สุดนั้น องค์กรต้องมีแรงจูงใจให้กับพนักงานในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้ศึกษาและรวบรวมข้อมูล ทฤษฎี จากบทความ วารสาร หนังสือ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจะประกอบไปด้วย ความหมาย แรงจูงใจในการทำงาน แนวคิดของแรงจูงใจในการทำงาน ความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงาน และปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานดังนี้

2.2.1 ความหมายของแรงจูงใจในการทำงาน

Berelson & Steiner (1964) แรงจูงใจ หมายถึง พลังภายในตัวของบุคคล นำไปสู่การแสดงพฤติกรรมอย่างมีเป้าหมาย การมุ่งมั่นอย่างไม่ลดละที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายที่ได้วางเอาไว้ สถานการณ์ภายในตัวบุคคลกระตุ้นก่อให้เกิดความกระตือรือร้น การเคลื่อนไหวอันนำไปสู่พฤติกรรมที่จะบรรลุเป้าหมายโดยที่บุคคลเต็มใจใช้พลัง เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จและความต้องการของเป้าหมายหรือรางวัล แรงจูงใจจึงเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการทำงานร่วมกัน เพราะจะช่วยให้บุคคลไปถึงเป้าหมายที่ต้องการหรือความพยายามที่เข้าถึงสิ่งชักนำให้เกิดพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งกระบวนการเริ่มจากความรู้สึกไม่เพียงพอหรือเกิดความต้องการเป็นแรงขับ ที่ก่อให้เกิดการแสดงพฤติกรรมของบุคคล แรงผลักดันในตัวบุคคลที่นำไปสู่ความสำเร็จของบุคคลนั้น จะเป็นพลังหรือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แรงผลักดันที่จะเป็นแรงกระตุ้นทำให้เกิดพฤติกรรมที่ต่าง ๆ รวมถึงเป็นแรงกระตุ้นให้บุคคลรักษาพฤติกรรมนั้นไว้ เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นโดยได้รับอิทธิพลมาจากการได้รับรู้ที่มาจากประสบการณ์ของแต่ละบุคคล รวมทั้งยังได้รับอิทธิพลจากปัจจัยภายนอก ซึ่งบุคคลจะถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าต่าง ๆ ที่สามารถส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคคลนั้น

Bluestone (1977) ให้ความหมายว่าตัวพนักงานมักจะไม่รู้ว่าตัวเองนั้นมีพลังด้านจิตวิทยาที่สร้างพฤติกรรมต่าง ๆ ขึ้นมา และพบว่าบุคคลสามารถที่จะเพิ่มสิ่งเร้าที่อยู่นอกเหนือการควบคุม บุคคลมักจะมีอารมณ์ที่มาก่อนเหตุผล และพฤติกรรมหลอกหลอนอย่างมาก

Pinder (1998) ได้ให้ความหมายว่าแรงจูงใจในการทำงาน นั่นคือแหล่งกำเนิดที่สามารถเกิดขึ้นทั้งภายนอกและภายในของตัวบุคคลนั้น ๆ ซึ่งจะสิ่งที่เป็นตัวกระตุ้นให้ตัวของบุคคลเกิดแรงจูงใจในการทำงานรวมทั้งจะเป็นสิ่งที่ควบคุมกรอบเวลาของพฤติกรรมในการทำสิ่งต่าง ๆ และปฏิบัติงานนั้น ๆ

Domjan (2014) ได้ให้ความหมายไว้ว่าแรงจูงใจนั้น เป็นการส่งเสริมหรือเพิ่มพฤติกรรมการทำกิจกรรมของตัวบุคคล เพื่อสร้างให้เกิดความสำเร็จเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ

ภิศรามณีษ์ อาจชอบการ (2559) แรงจูงใจในเป็นสิ่งที่ถูกสร้างขึ้นภายในตัวของบุคคลที่ถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าภายในและสิ่งเร้าภายนอก ได้ส่งผลให้บุคคลมีการกระทำหรือแสดงพฤติกรรมไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานพฤติกรรมของบุคคลจะมีทิศทาง มีเป้าหมาย และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานบุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานจะเต็มใจใช้ความพยายามอย่างต่อเนื่องในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยสามารถมอบความพึงพอใจหรือความต้องการของตนเองได้ด้วย แรงจูงใจจึงเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นกับทุกคน โดยได้มาจากการได้รับรู้ การรับอิทธิพลจากปัจจัยภายนอก ประสบการณ์ของแต่ละบุคคล ซึ่งบุคคลจะได้รับการกระตุ้นจากสาเหตุต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคคลนั้น

แก้วตา ศรดิศักดิ์ (2560) แรงจูงใจเป็นพฤติกรรมในการปฏิบัติงานรวมถึง จะเป็นตัวที่กำหนดระยะเวลาและทิศทางของพฤติกรรม เป็นพลังที่มีแหล่งกำเนิดของตัวบุคคลจากภายในและภายนอก ซึ่งช่วยเร่งให้ตัวบุคคลเกิดเป็นแรงจูงใจในการทำงาน วัตถุประสงค์ของการสร้างแรงจูงใจให้มนุษย์ได้ทำงานนั้น คือเพื่อต้องการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานให้ได้ดียิ่งขึ้น ดังนั้นผู้บริหารจึงใช้เทคนิคการจูงใจเพื่อสร้างแรงกระตุ้นให้พนักงานมีความอดทนต่อสิ่งเร้าต่าง ๆ และมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานของตนอย่างสุดความสามารถ และต้องการมีทัศนคติในแง่ดีในการทำงาน

จากแนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน สรุปได้ว่า แรงจูงใจเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมและระยะเวลาในการปฏิบัติงานนั้น ๆ เป็นสิ่งที่เกิดจากภายนอกและภายในของตัวบุคคล ซึ่งเป็นสิ่งที่คอยเร้าและกระตุ้นให้บุคคลเกิดแรงจูงใจเพื่อเป้าหมายของการจูงใจให้ปฏิบัติงานนั้น ๆ คือต้องการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เพิ่มและส่งเสริมประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของพนักงานให้ดียิ่งขึ้น ดังนั้นสิ่งที่องค์กรต้องพยายามใช้แรงจูงใจเป็นสิ่งกระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้น และมุ่งมั่นเพื่อปฏิบัติงานให้เต็มความสามารถ และมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน

2.2.2 แนวคิดทฤษฎีของแรงจูงใจในการทำงาน

Maslow (1954) ได้ให้ทฤษฎีลำดับความต้องการ (Hieratchy of needs theory) เป็นทฤษฎีพื้นฐานทั่วไป ในเรื่องของการจูงใจในเพื่อให้พนักงานได้เข้ามามีส่วนในกิจกรรมในการทำงานให้เกิดความสำเร็จ ด้วยการชักจูงให้บุคลากรภายในองค์กร คำนึงถึงความจำเป็นขั้นพื้นฐานของมนุษย์ให้เป็นหลักในการดำเนินชีวิต ความต้องการนั้น มีความต้องการ 5 ลำดับดังต่อไปนี้

1.ความต้องการพื้นฐานทางด้านสรีระ ซึ่งเป็นขั้นพื้นฐานที่ใช้ในการดำรงชีวิตของมนุษย์ ซึ่งคงอยู่และเพื่อความอยู่รอดของชีวิต ประกอบไปด้วย อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัยยารักษาโรค และความต้องการทางเพศ

2.ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง เป็นลำดับต่อมาของความต้องการ ซึ่งเป็นความต้องการที่ได้รับความปลอดภัยจากอันตรายต่าง ๆ ทางด้านร่างกาย กลัวเสียงานที่ทำ เสียทรัพย์สินต่าง ๆ และความต้องการความมั่นคงในการทำงาน และมีชีวิตอยู่โดยเป็นที่ยอมรับในสังคม

3.ความต้องการเป็นที่ยอมรับยกย่องนับถือ เป็นความต้องการที่ เป็นที่ยอมรับจากสังคม โดยพื้นฐานแล้วต้องการเป็นคนที่มีคุณค่าและถูกให้ความสำคัญ ความเจริญก้าวหน้า การเติบโต และประสบผลสำเร็จในสิ่งที่ตัวเองปรารถนา โดยตระหนักถึงศักยภาพความรู้และความสามารถต่าง ๆ ของตนเองและเกิดความเชื่อมั่นภายในตัวเองสูง

4.ความต้องการในด้านของสังคม มีองค์ประกอบต่าง ๆ ดังนี้คือ ความเชื่อมั่นภายในตัวเองที่จะสามารถจะปฏิบัติได้เหมือนกับบุคคลอื่น ต้องการเป็นที่ยอมรับนับถือที่จะทำให้ตนเองรู้สึกมีคุณค่า

5.ความต้องการสร้างความสำเร็จสูงสุดในชีวิต ซึ่งเป็นสิ่งที่เรียกว่า ความปรารถนาที่จะเป็นในอย่างที่ตัวเองได้เป็นอยู่ให้เพิ่มมากขึ้นไปอีก และพบกับความสำเร็จของชีวิตทุก ๆ ด้าน เป็นความต้องการที่อยู่ในระดับสูงสุด

Herzberg (1959) ได้นำเสนอทฤษฎีการสร้างแรงจูงใจเรียกว่า “ทฤษฎีองค์ประกอบสองปัจจัย” (The two-factor theory) ได้พัฒนาทฤษฎีขึ้นจากการสัมภาษณ์พนักงานบัญชีและวิศวกรของบริษัทในสหรัฐอเมริกา ผู้ถูกสัมภาษณ์สองร้อยคนถูกถามว่า ในโอกาสใดบ้างที่พวกเขาได้รับความพอใจในการทำงาน (Satisfied) และมีแรงจูงใจที่จะทำงาน (Motivated) ในทางตรงกันข้ามก็จะถามต่อไปว่า ในโอกาสใดบ้างที่พวกเขาเกิดความไม่พอใจในการทำงาน (Dissatisfied) และขาดแรงจูงใจในการทำงาน(Unmotivated) และเป็นที่น่าฉงนมากที่ปัจจัยแต่ละกลุ่มมีความสัมพันธ์กันกับความพึงพอใจ (Satisfaction) และความไม่พอใจในการทำงาน (Dissatisfaction) กล่าวคือ การจ่ายค่าจ้าง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เป็นสาเหตุของความไม่พอใจในการทำงาน แต่ค่าจ้างที่สูงขึ้นไป ไม่ใช่สาเหตุหลักที่ทำให้พนักงานในองค์กรเกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน ในขณะที่การยอมรับและการนับถือเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้คนเกิดความพอใจและจูงใจให้เข้าทำงาน

1.ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) โดยปัจจัยที่เสริมสร้างทัศนคติด้านบวกให้เพิ่มขึ้นกับตัวบุคลากร มีความรู้สึกดีกับงานที่ได้ปฏิบัติ ปัจจัยนี้จะมีอิทธิพลต่อความพอใจโดยตรง ปัจจัยจูงใจประกอบด้วย

1.1 ผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่พนักงานได้ทำงานได้ประสบจนบรรลุเป็นผลสำเร็จตามที่กำหนดได้เป็นอย่างดี ได้ใช้ความสามารถแก้ไขปัญหา และหาหนทางที่จะป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาซ้ำ และเมื่อประสบผลสำเร็จก็จะสร้างความรู้สึกพึงพอใจของผลงาน

1.2 ความต้องการในการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับและมองเห็นความสำคัญ มองเห็นคุณค่าจากสังคมหรือในองค์กร ได้รับการยอมรับนับถือจากคำยกย่องชื่นชม ชมเชย หรือการแสดงความยินดี มีการให้กำลังใจ หรือแสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความรู้ความสามารถ จะสร้างความรู้สึกภูมิใจในตัวของพนักงานขึ้นมา และมองเห็นความสำคัญของผลงานที่เป็นของตนเองอีกด้วย

1.3 ลักษณะของงาน หมายถึง งานที่ต้องใช้ทักษะ ความรู้ความสามารถ เป็นงานที่มีความสำคัญ และมีความท้าทายที่ต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์ เป็นงานที่ทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพัง โดยองค์กรต้องทำให้พนักงานได้มีความรู้สึกว่างานที่ทำนั้นมีความสำคัญต่อองค์กรเป็นอย่างมาก เพื่อให้พนักงานได้แสดงศักยภาพในการทำงานได้อย่างเต็มที่

1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง งานได้ที่มอบหมายให้พนักงานได้รับผิดชอบปฏิบัติงานเพื่อให้มีผลสำเร็จ ให้บทบาท อำนาจหน้าที่ในการจัดการ ไม่ควบคุมใกล้ชิดมากจนเกินไป

1.5 ความก้าวหน้า หมายถึง โอกาสที่จะได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะ และศักยภาพของตัวเองในการที่จะได้การฝึกฝนหรือการได้รับการอบรม รวมถึงการปรับเปลี่ยนเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยพื้นฐาน ที่ช่วยป้องกันการสร้างความไม่พอใจในงานที่ได้ปฏิบัติอยู่ แต่ไม่ได้เป็นแรงที่ใช้ในการจูงใจ ความสำคัญในปัจจัยค้ำจุนเป็นสิ่งที่จำเป็น แต่มีองค์ประกอบที่ไม่เพียงพอที่จะใช้เป็นแรงจูงในการทำงานของพนักงานให้มีผลการทำงานที่เพิ่มมากขึ้นได้ ปัจจัยค้ำจุนประกอบด้วย

2.1 นโยบายการบริหารขององค์กร หมายถึง นโยบายการจัดการหรือจัดการบริหารขององค์กร กฎระเบียบ ข้อห้าม ข้อบังคับ การจัดการชองระบบงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งนโยบายต้องการกำหนดอย่างชัดเจน และมีความยุติธรรม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.2 การบังคับบัญชา หมายถึง ความรู้ความสามารถที่มีในตัวของผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานที่ใช้ในการบริหารจัดการให้กับพนักงานหรือลูกน้องในทีมได้เห็น รวมไปถึงการแก้ไขปัญหาภายในหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และต้องให้ความสำคัญกับความยุติธรรมในการบริหารจัดการ รับฟังข้อคิดเห็นข้อเสนอแนะ และคอยเสนอแนะ ให้ความรู้ที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การมีสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ไม่ว่าจะการกระทำ คำพูด กิริยา น้ำเสีย ท่าทางต่าง ๆ ที่แสดงถึงความเป็นมิตรไมตรี มีสัมพันธ์อันดี มีความเข้าใจเห็นใจ ห่วงใยซึ่งกันและกัน ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกัน และมีผลการทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี

2.4 สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพของสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน เช่น บรรยากาศในสถานที่การทำงาน เสียง อากาศ แสงสว่าง เป็นต้น และสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น เครื่องมือหรืออุปกรณ์เครื่องใช้ที่มีความเหมาะสมเพียงพอ เพื่อเป็นสิ่งที่ใช้เพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงานของพนักงาน

2.5 เงินเดือน หมายถึง ค่าตอบแทนที่ได้รับหรือผลประโยชน์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานของพนักงานที่ควรได้รับอย่างเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ เช่น สวัสดิการต่าง ๆ เงินเดือน เงินพิเศษ

2.6 ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่มาจากการทำงานในบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงาน ซึ่งเป็นผลกระทบโดยตรงหรือโดยอ้อมกับชีวิตส่วนตัว เช่น การโยกย้ายให้ไปทำงานที่ใหม่ ที่ไกลจากบ้านและครอบครัว ทำให้รู้สึกว่าไม่มีความสุข เกิดเป็นความไม่พอใจในงานที่ทำ

2.7 ความมั่นคงในงาน หมายถึง งานหรืออาชีพที่ทำอยู่ได้สร้างความรู้สึกให้กับพนักงานว่า องค์กรหรืองานที่ทำอยู่มีความมั่นคงในอาชีพการทำงาน

จากทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg สรุปว่า ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจโดยตรง และสามารถสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคคลได้ รวมถึงการทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้นได้ ถ้าไม่สอดคล้องหรือปัจจัยนี้ไม่เป็นไปตามความคาดหวังของพนักงานในองค์กร หรืออยู่ในระดับที่ไม่เหมาะสมพอที่จะยอมรับได้ ก็จะให้เกิดความไม่พึงพอใจ แต่หากเมื่อปัจจัยอยู่ในระดับที่ยอมรับได้หรือมากกว่า ก็จะสร้างความพึงพอใจสามารถให้เกิดขึ้น ดังนั้นปัจจัยจูงใจนั้นเป็นตัวสร้างแรงกระตุ้นในการทำงานและช่วยสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เช่น การมอบหมายหน้าที่การทำงานที่ท้าทายให้พนักงาน เพื่อให้พนักงานได้แสดงทักษะ ความรู้ความสามารถการแก้ไขปัญหาในการทำงาน และเมื่องานนั้นสำเร็จ จะทำให้เกิดความภาคภูมิใจในตัวเอง และ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มองเห็นถึงคุณค่าของงาน ในขณะเดียวกันงานที่ได้ทำประสบผลสำเร็จ ก็ต้องให้การยกย่อง ชมเชย และได้รับโอกาส ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เพื่อเสริมให้เกิดความพึงพอใจให้พนักงาน

ปัจจัยค้ำจุน ไม่ได้เป็นแรงจูงใจพนักงานโดยตรง แต่ถ้าหากขาดปัจจัยนี้ ก็จะทำให้พนักงานเกิดความไม่พึงพอใจขึ้นมาได้ ปัจจัยนี้จะช่วยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจ เช่น การนัดรวมตัวกันเพื่อหยุด โดยสาเหตุมาจากค่าตอบแทนหรือเงินที่เป็นเรื่องที่สำคัญที่สุด ส่วนปัจจัยค้ำจุนที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการต่าง ๆ เช่น วันลาป่วย ลาพัก และการตรวจสุขภาพ ซึ่งโดยองค์กรส่วนใหญ่เชื่อว่าจะสามารถใช้สร้างเป็นแรงจูงใจให้พนักงานอยู่กับองค์กรต่อไป แต่เป็นปัจจัยที่ค้ำจุนไว้เพื่อรักษาไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจกับพนักงาน ทำให้ไม่เกิดความรู้สึกในแง่ลบ ปัจจัยในกลุ่มนี้จะตอบสนองต่อความต้องการปัจจัยขั้นพื้นฐานของพนักงาน

โดยสรุปปัจจัยทั้ง 2 ปัจจัยของ Herzberg เป็นสิ่งที่มนุษย์ที่มีความต้องการ ปัจจัยจูงใจถือได้ว่าเป็นส่วนประกอบของแรงจูงใจในการทำงานที่สำคัญ เป็นปัจจัยที่จูงใจที่ทำให้พนักงานมีความสุขในการปฏิบัติงาน เมื่อองค์กรได้ตอบสนองพนักงานตามความต้องการ ก็จะช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากให้ขึ้น พนักงานก็จะมีความความรู้สึกพึงพอใจในงานที่ได้ปฏิบัติอยู่ และทำงานออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยที่จะป้องกันการเกิดความไม่พึงพอใจในงานกับพนักงาน และการทำงานที่ไม่มีความสุข จะช่วยปรับเปลี่ยนทัศนคติความคิดที่ไม่อยากจะทำงานของพนักงาน ให้กลับมาพึงพอใจและพร้อมที่จะทำงาน

McClelland (1979) จากการศึกษาวิจัยของแมคคลีแลนด์ สรุปลักษณะของคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่สูง โดยมีความต้องการ 3 ประการ ที่อธิบายการจูงใจของบุคคลที่กระทำการเพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ ไม่ได้หวังรางวัลตอบแทนจากการกระทำ

1.ความต้องการความสำเร็จ บุคคลที่ต้องการที่จะประสบความสำเร็จสูงจะมีคุณลักษณะชอบทำงานที่มีความท้าทาย ชอบการแข่งขัน และต้องการข้อมูลของผลการทำงานกลับมา เพื่อประเมินผลของงานตนเอง มีความรู้ความสามารถในการวางแผนที่ดี กล้าที่จะพบเจอกับความล้มเหลวและมีความรับผิดชอบสูง มีความคิดที่ต้องการจะสร้างสิ่งต่าง ๆ ให้อย่างเต็มที่และดีที่สุดเพื่อให้พบกับความสำเร็จ

2.ความต้องการมีความผูกพัน บุคคลนั้นจะมีความต้องการร่วมมือ ไม่ชอบการแข่งขัน โดยรักษาและสร้างซึ่งความสัมพันธ์และมิตรไมตรีที่ดีกับผู้อื่นไว้ เป็นความต้องการ การได้รับการยอมรับ ต้องการเป็นสมาชิกของกลุ่ม

3.ความต้องการอำนาจ ต้องการเป็นผู้นำ ให้ผู้อื่นยกย่องหรือยอมรับ ต้องการทำงานให้เหนือกว่าบุคคลอื่น และจะเป็นห่วงเรื่องอำนาจมากกว่าการทำงานให้มีประสิทธิภาพ เป็นความต้องการที่จะมีอิทธิพลมากกว่าผู้อื่น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.2.3 ความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงาน

Locke (1968) ได้ให้ความสำคัญของการจูงใจในการทำงานที่เกี่ยวกับพฤติกรรมของตัวบุคคลที่ได้พบเห็นในชีวิตประจำวัน เพราะพฤติกรรมเหล่านั้นมีแรงผลักดันหรือมีแรงจูงใจที่ทำให้เกิดขึ้นคือ เป็นพฤติกรรมที่ได้รับการจูงใจ ให้กระทำเพื่อให้ผลงานหรือผลของการกระทำ บรรลุเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ สามารถสรุปเป็นข้อ ๆ ถึงความสำคัญของการจูงใจในการทำงานได้ดังนี้

1. พลัง (energy) เป็นพลังขับดันที่สำคัญต่อพฤติกรรมหรือการกระทำของบุคคล ในการปฏิบัติงานใด ๆ หากบุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูงมาก ก็จะทำให้กระตือรือร้น และขยันขันแข็ง ทำให้ได้งานที่สำเร็จตามเป้าหมาย

2. ความพยายาม (persistence) ทำให้บุคคลมีความพยายาม อดทนอดกลั้น และคิดหาหนทางที่จะนำทักษะ ประสบการณ์และความรู้ความสามารถออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานให้ได้มากที่สุด ถึงงานจะมีปัญหาและอุปสรรคก็ไม่ยอมทิ้งความพยายาม เมื่องานประสบผลสำเร็จ ก็จะคิดค้นการปรับปรุงให้ดีขึ้นเรื่อย ๆ

3. การเปลี่ยนแปลง (variability) รูปแบบของการทำงานหรือขั้นตอนในการปฏิบัติงานในบางครั้ง ทำให้มีการค้นพบการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพมากกว่าหรือผลสำเร็จที่มากกว่า นักจิตวิทยาเชื่อว่าการเกิดการเปลี่ยนแปลง เป็นการสร้างความเจริญก้าวหน้าของบุคคล แสดงให้ถึงว่า บุคคลกำลังหาหนทางของการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ บุคคลที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูง เมื่อหาหนทางต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ หากทำไม่สำเร็จ ก็จะไม่ลดละที่จะค้นหาสิ่งที่ผิดพลาด เลยหาทางแก้ไขให้ดีขึ้นในทุกทาง ซึ่งจะทำให้เกิดการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการทำงาน จนได้ค้นพบแนวทางที่เหมาะสมซึ่งแตกต่างไปจากแนวการปฏิบัติงานแบบเดิม

4. การจูงใจในการทำงาน เป็นการช่วยเพิ่มคุณค่าของความเป็นคนที่สมบูรณ์แบบให้กับตัวบุคคล ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จะเป็นบุคคลที่มุ่งมั่นตั้งใจทำงานให้เกิดความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และการตั้งใจทำงานที่ตนรับผิดชอบให้เจริญก้าวหน้า บุคคลนั้นจะมีจรรยาบรรณในการทำงาน (work ethics) บุคคลที่มีมีจรรยาบรรณในการทำงาน เป็นบุคคลที่มีวินัยการทำงาน มีความรับผิดชอบ และมั่นคงในหน้าที่ ลักษณะดังกล่าวเป็นการแสดงให้เห็นถึงความสมบูรณ์แบบ ผู้มีลักษณะดังกล่าวมักไม่มีเวลาเหลือที่จะคิดและทำในสิ่งที่ไม่ดี

Vroom and Deci (1989) แรงจูงใจมีความสำคัญต่อการทำงาน เพื่อชักจูงให้บุคคลได้ใช้ความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงาน และมีแรงจูงใจเป็นส่วนของการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน หรือเป็นความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้ความสามารถ เพื่อทำให้งานออกมาประสบผลสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่วางไว้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Steer & Porter (1991) กล่าวถึงพื้นฐานความคิดสำคัญที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งมีอยู่ 3 ด้านดังนี้

1.แรงที่เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมต่าง ๆ คืออะไร

2.สิ่งที่เป็นตัวกำหนดทิศทางหรือแนวทางในการกระทำของพฤติกรรมนั้น ๆ คืออะไร

3.การรักษาให้พฤติกรรมนั้นได้ยังคงอยู่ได้ ต้องทำอย่างไร

องค์ประกอบของคำถามถาม 3 ข้อนั้น เป็นพื้นฐานในการทำความเข้าใจพฤติกรรมของมนุษย์ในการทำงาน ซึ่งจะนำไปสู่การจูงใจให้บุคคลร่วมมือกันทำงานให้แก่องค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นประโยชน์อีกหลายข้อ ดังนี้

1.เสริมสร้างให้เกิดกำลังใจในการทำงานของบุคลากรในองค์

2.ส่งเสริมให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะของผู้ปฏิบัติงาน

3.ช่วยให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรและผู้บังคับบัญชา

4.ช่วยให้การควบคุมการทำงานในองค์กรเป็นไปอย่างมีรวินัยและศีลธรรมที่ดี

5.ช่วยเสริมสร้างให้สมาชิกในองค์กรเกิดความคิดสร้างสรรค์ ให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้า สรุปได้ว่า แรงจูงใจในการทำงานนั้น เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลและความสำคัญต่อตัวพนักงานโดยตรงทั้งในด้านของการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน และการทำให้เกิดแรงกระตุ้นแก่พนักงานในการทำงาน และส่งผลทางอ้อมถึงองค์กร โดยการทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพและช่วยให้องค์กรดำเนินงานบรรลุถึงเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ และอย่างยั่งยืน

2.2.4 ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน

แก้วตา ศรอดิศักดิ์ (2560) ได้สรุปปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานดังต่อไปนี้

1.ปัจจัยด้านองค์กร เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อแรงจูงใจหลาย ๆ ด้านในการทำงาน เช่น การมีมิตรไมตรีสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา มีเพื่อนร่วมงานที่ดี และมีความสามารถในการบริหารจัดการ มีวิสัยทัศน์เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับลูกน้อง องค์กรตอบสนองผลตอบแทนต่อความต้องการด้านต่าง ๆ ได้ตามความเหมาะสม การมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สิ่งเหล่านี้คือแรงจูงใจที่ดีของพนักงาน

2.ปัจจัยด้านงาน เป็นปัจจัยในด้านของการทำงานที่มีความชัดเจน แน่นอนไม่ซับซ้อนมากเกินไป ความท้าทาย ความสนุกและมีความสุขกับงานที่ทำ ความมีอิสระ ปัจจัยเหล่านี้จะช่วยสร้างแรงจูงใจการทำงาน

3.ปัจจัยบุคคล เป็นปัจจัยที่ให้ความสำคัญของความสนใจในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน เชาว์ปัญญา บุคลิกภาพ ทัศนคติ การศึกษา ค่านิยม เวลาที่ใช้ในการทำงาน อายุ เพศ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จำนวนสมาชิกที่อยู่ในความรับผิดชอบ ประสบการณ์การทำงาน และลักษณะของงาน ปัจจัยเหล่านี้มีส่วนในการช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน

4. ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม เป็นปัจจัยที่จำเป็นที่สุดในการทำงาน โดยการสร้างบรรยากาศในการทำงาน อุณหภูมิ แสง สี และเสียงให้พอเหมาะกับสถานการณ์ การมอบความเป็นกันเองเพื่อลดความเครียดในการทำงาน การประสานงานสื่อสารภายในองค์กร ปัจจัยเหล่านี้จะช่วยสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพิ่มมากขึ้น

วิศรุต นารถพลายพันธุ์ (2562) ได้สรุปปัจจัยหลักที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไว้ 5 ด้าน

1.ด้านผลตอบแทนในการทำงาน ปัจจัยด้านผลตอบแทนในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ ค่าแรง รองลงมาคือ ผลตอบแทนอื่น ๆ เช่น เงินพิเศษ ค่าล่วงเวลา ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุดคือ สวัสดิการอื่น ๆ เช่น สถานที่เลี้ยงบุตรหลานของแรงงาน

2.ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ปัจจัยย่อยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานของแรงงานก่อสร้างมากที่สุดคือ ความมั่นคงของการทำงาน มีงานอย่างต่อเนื่อง รองลงมาคือเครื่องมือและอุปกรณ์พร้อมใช้งาน ส่วนการสนับสนุนอุปกรณ์ป้องกันอุบัติเหตุ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานน้อยที่สุด

3.ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบปัจจัยด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คือ เวลางานและเวลาพักที่เหมาะสม รองลงมาคือ ความเหมาะสมของเวลากับงานที่ได้รับมอบหมาย ส่วนงานเหมาะสมกับทักษะความสามารถ เป็นปัจจัยส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานน้อยที่สุด

4.ด้านความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงานและองค์กร เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานมากที่สุดคือ ได้รับคำชมเชยหรือรางวัลเมื่อปฏิบัติงานดี รองลงมาคือรับฟังปัญหาและข้อเสนอแนะ พร้อมทั้งให้ความช่วยเหลือ ส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานน้อยที่สุดคือการรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

5.ด้านโอกาสพัฒนาและการเรียนรู้ ปัจจัยด้านโอกาสพัฒนาและการเรียนรู้ที่มีส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานมากที่สุดคือ ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รองลงมาคือ งานมีความท้าทายความสามารถ ส่วนการสร้างระดับการศึกษาให้ดีขึ้นเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

จากแนวคิดปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจของพนักงาน ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลและมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานนั้นมีอยู่หลายปัจจัย เช่น ปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านงาน ปัจจัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ด้านบุคคล ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ปัจจัยด้านผลตอบแทนการทำงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ ปัจจัยด้านโอกาศพัฒนาและการเรียนรู้ เป็นต้น ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญมากที่จะช่วยในการสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน โดยอาศัยความรู้ความสามารถความทุ่มเทในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อการสร้างบรรยากาศในการทำงาน และได้รับการตอบสนองที่ดีจากองค์กรในด้านความต้องการต่าง ๆ การสนับสนุนด้านการติดต่อประสานงานกับฝ่ายต่าง ๆ ความชัดเจน ความมั่นคงของงาน สิ่งเหล่านี้เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับพนักงานได้อย่างดี

2.3 แนวคิดพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์

จากการศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ผู้วิจัยได้ให้ความสำคัญของพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของพนักงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน โดยได้ค้นคว้าและศึกษาแนวคิด ทฤษฎี บทความต่าง ๆ และงานวิจัยที่ประกอบไปด้วย ความหมายของพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ แนวคิดของพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของพนักงาน ดังนี้

2.3.1 ความหมายของพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์

West and Farr (1989) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมในการสร้างสรรค์นวัตกรรมคือ มีการแสดงออกในการคิดที่เริ่มสิ่งใหม่ที่ได้จากพฤติกรรม นำสิ่งที่มีประโยชน์มาประยุกต์ใช้ และปรับปรุงพัฒนาองค์กรให้ดียิ่งขึ้นกว่าเดิม เป็นการสร้างสรรค์แนวคิดกระบวนการปฏิบัติงานและมีการปรับปรุงพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ ขึ้นมาใช้ในการทำงาน

Zhou and George (2001) ให้ความหมายว่า การที่บุคคลมีพฤติกรรมในเชิงสร้างสรรค์ที่เป็นผลลัพธ์ของการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล ทำให้เกิดแนวความคิดที่สามารถผลิตผลงานใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ให้แก่องค์กร เป็นการสร้างให้เกิดการแสดงความคิดใหม่ ๆ ในการที่จะทำให้ภาพรวมขององค์กรดียิ่งขึ้น

De Jong and Hartog (2003) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์นวัตกรรม คือการที่บุคคลตั้งใจในการเริ่มคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เป็นพฤติกรรมที่มีต่อการเริ่มกระบวนการทางความคิดเพื่อผลิตภัณฑ์หรือขั้นตอนการปฏิบัติงานใหม่ๆ รวมไปถึงการพัฒนาพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม

แก้วตา ศรอดิศักดิ์ (2560) ให้ความหมายไว้ว่า การแสดงออกโดยพฤติกรรมสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ บวกกับการสร้างความคิดที่ริเริ่มในทางสร้างสรรค์ให้เหมาะสมกับการทำงานในองค์กรรวมไว้ด้วยกัน เพื่อการคิดหาโอกาสใหม่นำมาปฏิบัติให้เกิดประโยชน์แก่องค์กร ช่วยจัดการปัญหาต่าง ๆ ภายในองค์กร การนำทรัพยากรต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้กับแนวคิดใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจให้ผู้อื่นเห็นความสำคัญของพฤติกรรมสร้างสรรค์ มีการแสดงออกของตัวบุคคลในการสร้างสรรค์ มาปรับปรุงองค์กรให้เกิดประโยชน์ในด้านต่าง ๆ ได้อีกด้วย

พูนเพิ่ม เสรีวิชยสวัสดิ์ (2561) ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถที่แสดงออกผ่านกระบวนการคิด เพื่อสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์หรือบริการใหม่ที่เป็นนวัตกรรมที่มีประโยชน์ และนำไปใช้ในการแก้ไขปัญหาได้อย่างเป็นขั้นเป็นตอน

จากการนิยามความหมายดังกล่าว ผู้วิจัย สามารถสรุปได้ว่า ความหมายของพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ได้ว่า เป็นการแสดงออกของบุคคลทางกระบวนการความคิด และความตั้งใจที่จะริเริ่มสิ่งใหม่ ค้นหาโอกาสใหม่ เพื่อแก้ไขปัญหา ส่งเสริมผลิตภัณฑ์หรือบริการใหม่ที่ดีขึ้นกว่าเดิม เป็นกระบวนการทำงานใหม่ที่ทำให้เกิดประโยชน์แก่การปฏิบัติงานและแก่องค์กร

2.3.2 พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์

Kleysen and Street (2001) ได้ประมวลแนวคิดต่าง ๆ โดยสรุปว่าพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม เป็นการแสดงออกในการเริ่มคิดแนะนำและทดลองสิ่งใหม่ ๆ ของพนักงานที่เป็นประโยชน์ ประกอบด้วย

1.พฤติกรรมการเป็นผู้นำทางด้านความคิด (Championing) เป็นสิ่งที่บุคคลเริ่มสร้างความคิดที่จะสร้างสรรค์ และนำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้ การที่บุคคลได้รับการตอบสนองความเชื่อมั่นในความคิดนั้น บุคคลที่เป็นผู้นำของความคิดต้องมีความสามารถโน้มน้าวให้ผู้อื่นสนับสนุนกับความคิดของตน เพื่อให้นำสิ่งที่ได้จากความคิดนั้น ไปแสดงต่อให้กับบุคคลอื่นต่อ ๆ ไป

2.พฤติกรรมการแสวงหาโอกาส (Opportunity Exploration) เป็นการพยายามเพื่อค้นหาเพื่อที่ค้นพบสิ่งใหม่ ๆ ได้แก่ การมองหาโอกาสในการที่จะนำหรือคิดสิ่งใหม่ ๆ ไปใช้ในการปฏิบัติงาน

3.พฤติกรรมความคิดริเริ่ม (Generativity) เป็นการแสดงออกในความสนใจช่วงเริ่มต้นสำหรับการกำหนดและชี้นำสิ่งใหม่ ๆ เพื่อเป็นที่ยอมรับในองค์กร จนสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริง เช่น การที่บุคคลมีความคิด มีการพิจารณารายละเอียดและสามารถอธิบายได้ถึงโอกาสที่จะนำความคิดสร้างสรรค์ให้เกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมองค์กร จากนั้นจะต้องจัดการลำดับความคิดและหาความสัมพันธ์ของแนวคิดใหม่ที่เกิดขึ้นมากับสิ่งที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน

4.พฤติกรรมด้านการประยุกต์ใช้ (Application) คือการนำความคิดหรือสิ่งใหม่ ๆ ที่ได้ค้นพบมาประยุกต์ในการปฏิบัติงาน โดยมีการนำไปทดลองปฏิบัติงานอย่างเป็นประจำ มีการพัฒนาปรับปรุงผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจากความคิดสร้างสรรค์นั้น มีการติดตามผล และต้องพยายามทำให้พนักงานในองค์กรนำความคิดใหม่ ๆ นำไปใช้ให้เป็นงานที่ทำเป็นประจำ

Rogers (1995) ทฤษฎีการแพร่และการยอมรับในนวัตกรรม เป็นบุคคลที่มีลักษณะของความคิดสร้างสรรค์ ระดับการตัดสินใจการยอมรับในนวัตกรรมมี 5 ขั้นตอนดังต่อไปนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.ขั้นตอนการรับรู้ โดยการรับรู้ถึงข้อมูลของสิ่งใหม่ ๆ เป็นทั้งการรับรู้โดยองค์ประกอบของข้อมูลที่นำมาใช้ให้เป็นประโยชน์ และมีหน้าที่ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ของสิ่งที่เข้ามาว่ามีขั้นตอนการทำงานอย่างไร

2.ขั้นตอนการจูงใจ เป็นการจูงใจเพื่อต้องการให้เกิดการยอมรับให้นำเข้ามาใช้ในการทำงาน

3.ขั้นตอนการตัดสินใจ เป็นขั้นตอนในการตัดสินใจเพื่อที่จะนำสิ่งใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในการทำงานโดยพิจารณาถึงความจำเป็นและประโยชน์ที่จะได้รับ

4.ขั้นตอนการนำไปใช้ เป็นการยอมรับและนำสิ่งใหม่มาใช้ในการทำงาน

5.ขั้นตอนการยืนยัน เป็นการแสดงให้เห็นถึงประโยชน์ ความสำคัญและความจำเป็นของสิ่งที่เข้ามาใหม่โดยเป็นที่ยอมรับและนำมาใช้

Kanter (1988) พฤติกรรมการสร้างสรรค์ที่เกิดขึ้นได้นั้น จะต้องมีการแสดงพฤติกรรมในระดับองค์กร กลุ่มงาน และบุคคล ประกอบด้วย 3 ประการดังนี้

1.การสร้างความคิด คือการริเริ่มสร้างแนวคิดที่แปลกใหม่และมีประโยชน์ในทุกขอบเขต ต้องมีการรับรู้ถึงปัญหาที่เกิดขึ้นกับงาน และแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นจะเป็นตัวสร้างเสริมความคิดใหม่

2.การสนับสนุนความคิด เมื่อมีการสร้างความคิดใหม่ ๆ ขึ้นมา ตัวเองจะมีส่วนร่วมในกิจกรรมการทำงาน เพื่อให้มีผู้สนับสนุนแนวคิดของตน หรือเพื่อสร้างให้เกิดผู้สนับสนุนที่มอบอำนาจที่จำเป็นเบื้องหลัง เพื่อแสดงให้เห็นว่าความคิดของตนเป็นเห็นได้ชัดเจน

3.การทำให้ความคิดเป็นจริง มาจากการยอมรับปัญหาที่มีอยู่และการมองหาทางเลือกหรือความคิดเพื่อการแก้ปัญหานั้น พยายามสร้างการสนับสนุน และในขั้นตอนสุดท้ายก็จะหาทางเติมเต็มให้กับความคิดนั้นด้วย

Terje Slåtten และ Mehmet Mehmetoglu (2011); พรทิพย์ ไชยฤกษ์ และ ขวัญกมล ดอนขวา (2557) แบ่งได้ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1.ด้านการแสวงหาโอกาส 2.ด้านความคิดริเริ่ม 3.ด้านผู้นำทางความคิด และ 4.ด้านการประยุกต์ใช้

จากแนวคิดที่ได้ศึกษา ผู้วิจัยสรุปได้ดังนี้ พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ประกอบไปด้วยหลากหลายองค์ประกอบ เป็นองค์ประกอบที่ไม่สามารถแยกออกจากกัน มีองค์ประกอบหลักคือกระบวนการทางความคิดที่แสดงออกมาเป็นพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ และประยุกต์ความคิดนั้นออกมาเป็นการปฏิบัติงานที่ใหม่ เป็นสิ่งที่นอกเหนือจากงานปกติที่ทำเป็นประจำ แสดงให้เห็นถึงสิ่งใหม่ เพื่อให้เป็นที่ยอมรับจากผู้อื่น ใช้ในการแก้ไขปัญหาในการทำงาน และนำพาผู้ร่วมงานให้เห็นถึงประโยชน์และความสำคัญของพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์

2.3.3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

De Alencar et al. (1997) ศึกษาสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อการกระตุ้นหรือไม่ยอมรับ การเกิดความคิดสร้างสรรค์ จากองค์กรที่แตกต่างกัน ผลการศึกษาพบว่าสิ่งที่ทำให้เกิดการไม่ยอมรับของการเกิดความคิดสร้างสรรค์มีดังนี้

ปัจจัยที่โน้มน้าวและกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมสร้างสรรค์

1.การได้รับการสนับสนุนจากองค์กร หัวหน้างาน และคนในองค์กร คือการสนับสนุนที่นับได้ว่าเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยกระตุ้นพฤติกรรมสร้างสรรค์ในด้านของการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น

2. โครงสร้างขององค์กร หมายถึงการจัดการโครงสร้างขององค์กร ในด้านความมั่นคง จะช่วยสร้างแรงกระตุ้นพฤติกรรมสร้างสรรค์ให้กับพนักงาน

3.การได้รับการสนับสนุนจากองค์กร คือการที่องค์กรได้ตอบสนอทรัพยากรหรืองสิ่งต่าง ๆ ให้กับพนักงานอย่างเหมาะสม เช่น การให้เครื่องมือและอุปกรณ์เพื่อช่วยการทำงาน และการให้ผลตอบแทนอย่างเหมาะสม การให้ความเป็นอยู่ที่ดีกับพนักงาน

ปัจจัยที่ไม่ยอมรับการเกิดพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม

1.กฎระเบียบและข้อบังคับขององค์กร นโยบาย หมายถึง องค์กรมีการตั้งกฎระเบียบข้อบังคับที่มากเกินไป ทำให้ไม่เกิดพฤติกรรมสร้างสรรค์กับพนักงานได้

2.ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ตือ ความสัมพันธ์ที่มีระหว่างหัวหน้างาน กับเพื่อนร่วมงานหรือพนักงาน ถ้าขาดความสามัคคีและมิตรไมตรีที่ดีต่อกัน ก็จะส่งผลต่อการกีดกัน หรือไม่ยอมรับพฤติกรรมสร้างสรรค์ได้

3.ลักษณะของผู้บริหาร หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารที่มีต่อบุคคลากรในแต่ละคนว่ามีความยุติธรรมและเท่าเทียมเหมือนกันหรือไม่ สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จะส่งผลกระทบอย่างมากต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์

Nicoli (2012) เสนอสิ่งที่เป็นตัวกระตุ้น สิ่งที่เป็นอุปสรรค และปัญหาของการเกิดพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม มีดังต่อไปนี้

สิ่งที่เป็นแรงกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์

1.องค์กรและหัวหน้างานได้ตอบสนองความต้องการกับพนักงาน คือการที่หัวหน้างานหรือองค์กรได้ให้ช่วยเหลือหลาย ๆ ด้าน ของพนักงานอย่างเหมาะสม เพื่อช่วยให้เกิดพฤติกรรมการทำงานอย่างสร้างสรรค์ให้กับพนักงาน

2.การเอาใจใส่และรับรู้ขององค์กร คือการที่พนักงานได้มีการรับรู้ถึงการดูแลเอาใจใส่ที่หัวหน้างานและองค์กรมีให้ ส่งผลให้ก่อเกิดพฤติกรรมสร้างสรรค์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.ความมีอิสระที่สามารถใช้ในการตัดสินใจ คือการได้แสดงออกของพนักงาน ที่จะตัดสินใจได้ด้วยตัวเองจากประสบการณ์ และความรู้ที่ตนเองมีเพื่อแสดงศักยภาพในการสร้างสรรค์ผลการทำงาน

4.การจัดทำโครงการที่ดี คือการจัดให้มีการทำโครงการต่าง ๆ ตามแผนที่ได้วางเอาไว้ ตามระยะเวลาที่กำหนด เพื่อเป็นการเสริมแรงกระตุ้นให้พนักงานเกิดพฤติกรรมสร้างสรรค์ผลงาน

5.แรงกระตุ้นที่ต้องการให้พนักงานปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายและประสบความสำเร็จ คือการสร้างแรงขับเคลื่อนที่จะกระตุ้นเพื่อการปฏิบัติงานของพนักงานให้ประสบความสำเร็จ

6.การสนับสนุนขององค์กรให้เกิดการทำงานร่วมกัน เป็นการสร้างความสามัคคี สร้างความร่วมมือ เพื่อให้พนักงานได้สร้างพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์

สิ่งที่เป็นปัญหาและอุปสรรคที่กันไม่ให้เกิดพฤติกรรมสร้างสรรค์

1.การไม่สนใจและไม่ยอมรับรู้ ไม่ให้ความสำคัญ หรือไม่สนใจความคิดสร้างสรรค์ของหัวหน้างานและองค์กร ไม่ให้ความสนใจถึงความสำคัญของการปฏิบัติงาน จึงทำให้เป็นอุปสรรคต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์

2.การประเมินผลการทำงานไม่เหมาะสม เป็นการประเมินผลการทำงานอย่างไม่เหมาะสม ไม่ได้ให้ความสำคัญกับการประเมินผลงาน และมีเหตุผลในการประเมินที่ไม่หนักแน่นพอ

3.มีข้อจำกัด คือการไม่ให้ความเป็นอิสระในการทำงาน มีการควบคุมมากเกินไป อาจทำให้เกิดเป็นความรู้สึกที่อึดอัดในการทำงานเนื่องจากระเบียบ ข้อจำกัดมากจนเกินไป

4.การจัดการโครงการ ถ้าการจัดโครงการออกมาอย่างไม่มีประสิทธิภาพ จะทำให้เกิดเป็นปัญหาและอุปสรรคต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ได้

5.แหล่งทรัพยากรขององค์กรตอบสนองให้กับพนนักงานอย่างไม่หมาะสม คือ เครื่องมือหรืออุปกรณ์มีไม่เพียงพอ จนทำให้พนักงานเกิดความไม่สะดวกในการทำงาน ทำให้เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน

6. ลักษณะขององค์กรที่ไม่มีระบบการปฏิบัติงานร่วมกัน คือการที่พนักงานไม่ให้ความร่วมมือ ร่วมแรงและร่วมใจในการปฏิบัติงาน ขาดความสามัคคี

จากทฤษฎี ที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ดังนี้ การสร้างพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ให้กับพนักงานได้นั้น องค์กรจะต้องมีการสร้างแรงจูงใจให้พนักงานได้เห็นถึงการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร การตอบสนองสิ่งที่ต้องการ ส่งเสริม ดูแลความเป็นอยู่ให้ดี ไม่เอารัดเอาเปรียบ ให้มีบรรยากาศที่น่าปฏิบัติงาน มีอิสระในด้านของความคิดและการแสดงออก ก็จะทำให้พนักงานสามารถ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่จะสร้างพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ และเป็นสิ่งที่สร้างความมั่นคงให้กับองค์กรนั้น ๆ ได้

2.4 แนวคิดประสิทธิภาพการทำงาน

จากการศึกษาทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยผู้วิจัยได้รวบรวมมาจากบทความต่าง ๆ และงานวิจัย ประกอบไปด้วย ความหมายของประสิทธิภาพการทำงาน แนวคิดของประสิทธิภาพการทำงาน องค์ประกอบของประสิทธิภาพในการทำงาน และปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ดังนี้

2.4.1 ความหมายของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

Peterson And Plowman (1953) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิภาพในการจัดการบริหารงานด้านธุรกิจ หมายถึงการลดต้นทุนในการผลิต คุณภาพของประสิทธิผล และความสามารถในการผลิต โดยในการดำเนินงานทางด้านธรุกิจต้องทำออกมาให้มีประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อให้สามารถบริการหรือผลิตสินค้าในปริมาณและคุณภาพเป็นไปตามที่ต้องการ และใช้ต้นทุนที่น้อยที่สุดเพื่อให้รายได้และกำไรเพิ่มมากขึ้นที่สุด

Simon (1960) ได้ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพในด้านธุรกิจที่เกี่ยวกับการทำงานของเครื่องจักร โดยพิจารณาว่างานจุดใดที่เกิดประสิทธิภาพสูงสุด สามารถดูได้จากความสัมพันธ์ของปัจจัยนำเข้า (Input) กับผลผลิต (Output) ซึ่งสามารถสรุปได้ว่าประสิทธิภาพเท่ากับผลผลิตลบด้วยปัจจัยนำเข้า หากเป็นการทำงานของภาครัฐ จะต้องนำความคาดหวังและความพึงพอใจของประชาชนผู้มาขอรับบริการรวมอยู่ด้วย ซึ่งเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

E = (I – O) + S

E คือ ประสิทธิภาพของของ (efficiency)

O คือ ผลิตผลหรือผลงานที่ได้รับ (Output)

I คือ ปัจจัยนำเข้าหรือทรัพยากรทางการบริหารที่ใช้ไป (Input)

S คือ ความพึงพอใจในผลงานที่ออกมา (Satisfaction)

Millet (1994) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิภาพการทำงานคือ ผลการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่ องค์กร และได้รับผลกำไรจากการทำงานนั้น

Certo and Certo (2006) สรุปความหมายเอาไว้ว่า ประสิทธิภาพที่เกิดจากการปฏิบัติงาน คือ การใช้ทรัพยากรได้อย่างเหมาะสมต่อความต้องการของงาน หรือเป็นการใช้ทรัพยากรให้สิ้นเปลืองน้อยที่สุดเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปนัดดา ธรรมปัญญา (2560) สรุปความหมายเอาไว้ว่า ผลงานที่ได้มีคุณภาพเป็นที่น่าพอใจ โดยสิ้นเปลืองทุนค่าใช้จ่าย พลังงาน และเวลาน้อย เป็นการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพิ่มพูนคุณภาพและปริมาณของผลงาน มีการทำงานให้ได้ผลดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ

แก้วตา ศรอดิศักดิ์ (2560) ได้ให้ความหมายไว้ว่า เป็นผลการปฏิบัติการที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและได้รับผลกำไรจากการทำงาน พนักงานที่จะสร้างการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพที่ดีได้นั้นจะเป็นผู้ที่มีความเฉลียวฉลาด รอบรู้ ชอบการเรียนรู้ และรู้ว่าปฏิบัติงานอย่างไรถึงจะประสบผลสำเร็จในเวลาอันรวดเร็ว มีความผิดพลาดน้อยที่สุด ลงทุนน้อยแต่ได้ผลตอบแทนที่คุ้มค่าหรือคุ้มทุนในการทำงานด้วยการสร้างกระบวนการให้เกิดความสำเร็จในการทำงาน ใช้เทคนิคสร้างผลงานใหม่ ๆ เพื่อให้องค์กรเกิดความเจริญก้าวหน้าหรือมุ่งไปสู่ความเป็นเลิศ ดังนั้นผู้ที่ปฏิบัติงานจำเป็นจะต้องมีคุณภาพและความสามารถที่จะทำงานให้เกิดประสิทธิภาพได้สูงที่สุด

ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่าความหมายของประสิทธิภาพ คือ การผลิตหรือการให้บริการที่ได้คุณภาพที่ดีที่สุด และปริมาณที่มากสุด โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในทุกด้านให้คุ้มค่ามากที่สุด ส่งผลให้ได้ผลตอบแทนที่มีความคุ้มค่าที่จะปฏิบัติงาน และรวมถึงการสร้างผลงานใหม่ ๆ ที่มีประสิทธิภาพเช่นเดียวกัน เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

2.4.2 ประสิทธิภาพการทำงาน

Mager and Beach Jr (1967) ได้เสนอเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

1.ความสามารถของการแยกแยะเรื่องราว คือการที่พนักงานสามารถแยกแยะความแตกต่างระหว่างเรื่องราวต่าง ๆ ได้ สามารถลำดับความสำคัญ สิ่งไหนควรปฏิบัติก่อน สิ่งไหนปฏิบัติทีหลัง มองเห็นว่าสิ่งไหนที่ถูกและสิ่งไหนที่ผิด

2.ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ปัญหา เป็นการคิดวิเคราะห์เพื่อหาคำตอบแล้วนำมาจัดการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงาน และหาแนวทางที่จะแก้ไขปัญหานั้น ๆ เพื่อให้งานออกมาเกิดประสิทธิภาพให้มากที่สุด

3.ความสามารถในการจดจำเรื่องราวที่ผ่านมา คือความสามารถที่รู้ว่าต้องใช้อะไรทำอะไรสามารถเรียงลำดับเหตุการณ์ที่ผ่านมาได้ หรือจัดระบบระเบียบในการทำงาน

4.ความสามารถในการดัดแปลง เป็นความสามารถในการประยุกต์ใช้หรือการดัดแปลงการใช้เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ เพื่อที่จะปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายได้

5.ความสามารถในการประสานงานติดต่อสื่อสาร คือเป็นความสามารถที่ใช้ในการประสานงานและติดต่อสื่อสารในด้านของการรับรู้ การเข้าใจและนำสิ่งที่ได้จากการเรียนรู้นำไปปฏิบัติงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม (2540) ระบุว่าประสิทธิภาพการผลิตหรือ ผลิตภาพของแรงงาน หมายถึง การเปรียบเทียบระหว่างปริมาณสินค้าหรือการบริการที่ผลิตได้ (Output) กับปริมาณของทรัพยากรหรือปัจจัยที่ใช้เกี่ยวกับการผลิตสินค้า หรือบริการนั้น (Input) ความสัมพันธ์ดังกล่าวนี้จะแสดงให้เห็นถึงการลดลงหรือเพิ่มขึ้นของประสิทธิภาพการผลิต ปัจจัยที่มีผลต่อการลดลงหรือเพิ่มขึ้นของประสิทธิภาพการผลิต แบ่งได้ 3 หมวดคือ

1.ปัจจัยทางด้านเทคโนโลยี เช่น กระบวนการผลิต กระบวนการทำงานของเครื่องจักร หรือเครื่องมือ เครื่องใช้ต่าง ๆ

2.ปัจจัยด้านการบริการ เช่น การใช้เทคนิคการส่งเสริม การบริหาร ระบบแรงงานสัมพันธ์ เป็นต้น

3.ปัจจัยด้านแรงงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่สุดเพราะกิจการใด ๆ อาจใช้เทคโนโลยี หรือเครื่องจักรที่ทันสมัย มีการจัดการและบริหารงานที่ดีเพื่อผลิตบริการหรือสินค้าที่ดีที่สุดในกิจการนั้น ๆ แต่หากขาดแรงงานเป็นผู้ใช้เทคโนโลยี และระบบที่วางไว้เป็นอย่างดีก็ไม่สามารถ สร้างความสำเร็จให้เกิดขึ้นได้ ดังนั้นแรงงานจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด การปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อพัฒนาคุณภาพของแรงงานนั้นเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นต่อการเพิ่ม ประสิทธิภาพในการผลิต แต่ปัจจุบันยังขาดข้อมูลที่จะช่วยตัดสินใจในการกำหนดนโยบาย ทางด้านการเพิ่มประสิทธิภาพให้แรงงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนบริหารทรัพยากรมนุษย์ ตลอดจนการวางแผนพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจและสังคมทั้งใน ภาครัฐและเอกชนกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้เห็นความสำคัญที่จะรวบรวมข้อมูล เกี่ยวกับการศึกษาและผลิตรายละเอียดที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพการผลิตของแรงงาน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นเครื่องชี้ถึงการเปลี่ยนแปลงภาวการณ์ของแรงงานและผู้ประกอบการ และเป็นสิ่งกระตุ้นให้ผู้ประกอบการได้นำไปปรับปรุงคุณภาพการผลิตของตัวเองและของแรงงานให้มีประสิทธิภาพ เพิ่มสูงขึ้น ช่วยให้เกิดผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพ และมีมาตรฐานเมื่อเทียบกับต่างประเทศซึ่งจะเป็นผลดีประเทศและเศรษฐกิจโดยรวม

อารีรัตน์ ปานศุภวัชร (2560) ได้เสนอแนวคิดประสิทธิภาพในการทำงาน ที่เป็นผลลัพธ์จากการบริหารงานให้ทรัพยากรที่ใช้หรือต้นทุนต่ำที่สุด เพื่อได้ผลงานที่คุณภาพสูงสุดภายในระยะเวลาที่กำหนด (Emerson, 1913) ซึ่งเป็นการเน้นให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานให้ดียิ่งขึ้น (Witzel, 2002) มุ่งเน้นประบปรุงกระบวนการทำงานให้ดียิ่งขึ้น โดยประกอบไปด้วย 3 ด้านดังนี้

1.การทำงานต้องมีความเชื่อถือได้ (Reliable Work) หมายถึง การทำงานต้องมีบันทึกที่สามารถเชื่อถือได้ครบถ้วน ถูกต้องสมบูรณ์ ทันเหตุการณ์ รวดเร็ว ถาวร รวมไปถึงค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น การใช้ทรัพยากรได้เต็มประสิทธิภาพที่สุด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.งานเสร็จทันเวลา (Timeliness Work Success) หมายถึง พนักงานสามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบหรือได้รับมอบหมายให้ทำ ทำได้เสร็จตามกรอบเวลาที่กำหนดและถูกต้อง

3.ผลงานมีมาตรฐาน (Standardized Work) หมายถึง ผลงานที่สำเร็จออกมามีความถูกต้องเรียบร้อยตามกำหนด หรืออาจเกิดจากการกำกับเพื่อควบคุมให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้ตามมาตรฐานครบถ้วนทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ

จากแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพในการทำงานที่ดี พนักงานจะต้องสามารถลำดับความสำคัญของงานได้ มีการคิด วิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นเพื่อแก้ไขเปลี่ยนแปลง จากประสบการณ์การทำงาน หรือจากความรู้ และมีการปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็ว มีความถูกต้องแม่นยำ ผิดพลาดน้อย มีคุณภาพบวกกับความคิดสร้างสรรค์ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงานในการพัฒนาองค์กรต่อไป

2.4.3 องค์ประกอบของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Vroom and Deci (1989) ได้ทำการศึกษาและได้ข้อสรุปว่าการทำงานที่มีประสิทธิภาพมีองค์ประกอบสำคัญ 2 ด้านคือ มีความรู้ความสามารถ มีความชำนาญในการทำงาน และมีการสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อให้พนักงานใช้ทักษะ ความรู้และความสามารถได้อย่างเต็มที่ การทำงานที่มีประสิทธิภาพนั้น จึงต้องให้ความสำคัญเพื่อสร้างความพึงพอใจและแรงจูงใจในตัวบุคคลให้เกิดขึ้นก่อน

Petersen and Plowman (1989) ให้แนวคิดเกี่ยวกับส่วนประกอบของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไว้ 4 ประการ

1.คุณภาพของงาน (Quality) คุณภาพในงานที่ทำออกมาได้นั้นต้องได้คุณภาพ ได้มาตรฐาน ไม่มีความผิดพลาดแต่รวดเร็ว งานต้องสร้างความพอใจและเป็นประโยชน์สูงสุดให้กับองค์กรเพื่อบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

2.ปริมาณงาน (Quantity) ผลของการทำงานจะต้องได้ปริมาณที่เป็นไปตามกำหนดขึ้นอยู่กับความต้องการหรือความพึงพอใจ ดังนั้นจำเป็นจะต้องมีกระบวนการที่สร้างกรอบเวลาให้กับผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้ทำงานออกมาได้ปริมาณงานตามที่กำหนดไว้ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายด้วยความรวดเร็วและทันเวลา

3.เวลา (Time) คือระยะเวลาที่ดำเนินงานจะต้องอยู่ในกรอบเวลาที่เหมาะสม การพัฒนาเทคนิคในการปฏิบัติงานได้อย่างตรงต่อเวลาจะต้องมีออกแบบและการวางแผนขององค์กรไว้เป็นอย่างดี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน (Costs) องค์กรจะต้องมีค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นโดยมีความสอดคล้องกับประโยชน์ที่ได้มา ต้องให้ความสำคัญกับการใช้ทรัพยากรให้เกิดความคุ้มค่าที่สุด เพื่อเป็นการเพิ่มรายได้ ลดต้นทุนและเพิ่มกำไรให้สูงสุด

จากการศึกษาผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพที่เกิดจากการปฏิบัติงานของพนักงานต้องมีองค์ประกอบไปด้วยความรู้ความสามารถ ความชำนาญในการทำงานได้เป็นอย่างดี มีความผิดพลาดน้อย ระยะเวลาเหมาะสม โดยการประเมินผลการประสิทธิภาพการปฏิบัติงานประเมินได้จากคุณสมบัติของงาน ระยะเวลาการทำงานและปริมาณงานที่เหมาะสม การใช้ทรัพยากรที่มีให้เหมาะสมกับต้นทุนและค่าใช้จ่าย จะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กรสูงขึ้น

2.4.4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเกิดประสิทธิภาพในการทำงาน

Becker และ Neuhauser (1975) ได้เสนอตัวแบบจำลองเกี่ยวกับประสิทธิภาพขององค์กร (Model of Organization Efficiency) กล่าวว่าประสิทธิภาพขององค์กรนอกเหนือจากการด้านทรัพยากร เช่น เงิน วัสดุอุปกรณ์ คน ที่เป็นปัจจัยนำเข้า และผลผลิตขององค์กรแล้ว ในการที่เป็นองค์กรในระบบเปิด ยังมีปัจจัยที่ประกอบอื่นอีก ซึ่งสรุป ได้ดังนี้

1.สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานขององค์กรที่มีความซับซ้อนน้อย มีความแน่นอน มีการกำหนดกฎระเบียบข้อปฏิบัติของการทำงานอย่างละเอียดรอบคอบครบถ้วน แน่ชัด สามารถนำไปสู่ประสิทธิภาพมากกว่าองค์กรที่มีสภาพแวดล้อมที่มีความไม่แน่นอน ไม่ชัดเจน หรือการปฏิบัติงานที่ยุ่งยากซับซ้อน

2.การกำหนดกฎระเบียบปฏิบัติที่ชัดเจน เพื่อเพิ่มผลการปฏิบัติงานที่มองเห็นได้ส่งผลทำให้เกิดประสิทธิภาพที่เพิ่มมากขึ้นด้วย

3.ผลการทำงานที่เด่นชัดสัมพันธ์ในแง่บวกกับประสิทธิภาพ

4.หากพิจารณาคู่กันจะพบว่าการกำหนดกฎระเบียบปฏิบัติให้ชัดเจนและผลการทำงานที่เด่นชัดมีความสัมพันธ์ที่มากขึ้นต่อประสิทธิภาพมากกว่าตัวแปรแต่ละตัวตามลำพัง

Steers (1977) กล่าวไว้ว่าปัจจัยสำคัญของประสิทธิภาพในการทำงานของแต่ละบุคคลไว้ 3 ปัจจัย ต่อไปนี้

1.ความรู้ความสามารถ คือความรู้ความสามารถของตัวบุคคลนั้น ๆ ที่ได้ใช้ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จได้โดยอาศัยประสบการณ์และความชำนาญและเชี่ยวชาญในงาน ที่มีอยู่ในตัวของบุคคลนั้น ๆ

2.ลักษณะเฉพาะตัว เป็นการแสดงออกถึงทักษะหรือลักษณะเฉพาะตัวที่บุคคลแสดงออกมาต่อการทำงานโดยการใช้เทคนิค หรือทำอย่างเฉพาะเจาะจง เพื่อการปฏิบัติงานที่ออกมามีประสิทธิภาพ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.ความสนใจของตัวบุคคล ขึ้นอยู่กับความสนใจและมุ่งมั่นตั้งใจ และความพยายามในการทำงานของตัวบุคคลนั้น ๆ เพื่อการทำงานออกมามีประสิทธิภาพสูง

จากการศึกษาแนวคิดของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า การทำงาน ให้เกิดประสิทธิภาพได้นั้นต้องใช้ปัจจัยหลายปัจจัยเข้ามาร่วม ในด้านความรู้ความสามารถ การให้ความสำคัญที่บุคคลจะต้องปฏิบัติงานนั้น ๆ ให้สำเร็จ และสิ่งที่กำหนดให้งานนั้นออกมามีประสิทธิถาะนั้นมีหลายประการ เช่น การประเมินสภาพของการทำงาน การจัดลำดับความสำคัญ การจัดสรรทรัพยากรอย่างเหมาะสม และมีการสนับสนุนให้เกิดการทำงานระหว่างบุคคลเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพเพิ่มมากยิ่งขึ้น

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ขวัญกมล ดอนขวา (2559) ศึกษาเรื่อง แบบจำลองเศษฐกิจสร้างสรรค์ และพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์มีผลต่อยุทธศาสตร์ระยะยาวการเข้าสู่ประชาคมเศรฐกิจอาเซียนของประเทศไทย สรุปได้ว่า 1.การสร้างแบบจำลองเศรษฐกิจสร้างสรรค์ และพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์มีผลต่อยุทธศาสตร์ระยะยาวการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของประเทศไทย และทำการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง พบว่า แบบจำลองดังกล่าวมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 2.การศึกษาขนาดของความสำคัญในแต่ละองค์ประกอบของเศรษฐกิจสร้างสรรค์พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ และยุทธศาสตร์ระยะยาวการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน พบว่า น้ำหนัก 4 องค์ประกอบของเศรษฐกิจสร้างสรรค์ ได้แก่ ด้านการศึกษา ด้านการสร้างสรรค์งาน ด้านการใช้ทรัพย์สินทางปัญญา และด้านการใช้องค์ความรู้ 3. การศึกษาถึงขนาดของผลกระทบในเศรษฐกิจสร้างสรรค์ และพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของคนไทยที่มีต่อยุทธศาสตร์ระยะยาวการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน พบว่า เศรษฐกิจสร้างสรรค์มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อยุทธศาสตร์ระยะยาวการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของประเทศไทย

แก้วตา ศรอดิศักดิ์ (2560) ศึกษาเรื่องปัจจัยเหตุและผลของพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานธนาคารกรุงเทพ เขตจังหวัด นครปฐม สรุปได้ดังนี้ 1.หากบุคลากรในองค์กรได้มีส่วนร่วมเพิ่มมากขึ้นในด้านการวางแผน ปรึกษาหารือหรือประชุมหาแนวทางแก้ไข รวมถึงได้ดำเนินงานตามแผนที่วางไว้หรือได้รับคำสั่งมา และยังมีการติดตามผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานที่ได้รับคำสั่งมาอย่างตั้งใจ จะมีอิทธิพลต่อความคิดเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรในการปฏิบัติงาน และช่วยสร้างความกระตือรือร้นเพื่อการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ของพนักงาน ได้อย่างเพิ่มมากขึ้น 2.หากองค์กรได้ให้การสนับสนุนพนักงานในด้านต่าง ๆ เช่นการให้รางวัลหรือว่าผลตอบแทนที่เหมาะสม มีความยุติธรรม ส่งเสริมให้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จะส่งผลต่อความสนใจต่อการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ และการสร้างพฤติกรรมการเรียนรู้ ให้แก่องค์กร จะเป็นแรงผลักดันให้ตัวของพนักงานได้ทำหน้าที่ให้กับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

องค์กรได้อย่างดีเพิ่มมากยิ่งขึ้น 3.การสร้างแรงจูงใจให้แก่พนักงานจะส่งผลต่อความเชื่อใจและไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน รวมถึงการนำความรู้ ทักษะ ความสามารถที่มีมาใช้ในการทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ มีผลทำให้พนักงานสร้างพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ส่งผลดีต่อองค์กรได้ในอนาคต 4.การปฏิบัติงานของพนักงานที่เกิดจากพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์นจะส่งให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานที่เพิ่มมากยิ่งขึ้น ทั้งในด้านความมุ่งมั่น ทุ่มเทเอาใจใส่ ความพยายาม ความละเอียดรอบคอบในการทำงาน ส่งผลให้เกิดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการทำงาน

รณฤทธิ์ สิชฌนังศุ (2560) ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจระบบท่อส่งก๊าซธรรมชาติ บริษัท ปตท.จำกัด (มหาชน) สรุปได้ว่า 1.แรงจูงใจภายในทั้ง 5 ด้าน 1.ด้านการมีอำนาจหน้าที่ 2.ด้านผลสำเร็จในการทำงาน 3.ด้านความมีอิสระในการทำงาน 4.ด้านความท้าทายในงาน 5.ด้านความต้องการสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นแรงจูงใจภายในสำคัญที่จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสูงขึ้น กล่าวคือ ถ้าพนักงานเกิดแรงจูงใจภายในทั้ง 5 ด้านสูงขึ้น ก็จะมีประสิทธิภาพในการทำงานที่สูงขึ้นด้วย 2.แรงจูงใจภายนอกทั้ง 5 ด้าน 1.ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน 2.ด้านสภาพแวดล้อมที่ทำงาน 3.ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ 4.ด้านการเลื่อนตำแหน่งงาน 5.ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร เป็นแรงจูงใจภายนอกที่สำคัญที่จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสูงขึ้น กล่าวคือ ถ้าพนักงานเกิดแรงจูงใจภายนอกทั้ง 5 ด้านสูงขึ้น ก็จะมีประสิทธิภาพในการทำงานที่สูงขึ้นด้วย

สุพัฒน์ ปิ่นหอม (2561) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานวิศวกรรม บริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน) สายธุรกิจอาหารสัตว์ สรุปได้ว่า 1.ปัจจัยค้ำจุน และ ปัจจัยด้านความพึงพอใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับมาก 2.ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยด้านความพึงพอใจ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก 3.ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก

รัชชพงษ์ ชัชวาลย์ (2561) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคใต้ของประเทศไทย สำหรับการวิจัยปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานอปท. ในภาคใต้ของประเทศไทย สรุปได้ดังนี้ 1.บรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงานมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม และการมุ่งเน้นการเรียนรู้ 2.การมุ่งเน้นการเรียนรู้มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม 3.การสนับสนุนนวัตกรรมขององค์กรมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมโดยส่งผ่านบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงาน และ 4.ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมโดยส่งผ่านการมุ่งเน้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การเรียนรู้ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยังมีอิทธิพลทางตรงต่อบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงานและการมุ่งเน้นการเรียนรู้อีกด้วย

สุรพร อ่อนพุทธา (2562) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำและแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท กุลธรเคอร์บี้ จำกัด (มหาชน) สรุปได้ว่า 1.ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความคิดสร้างสรรค์ ด้านความลื่นไหลทางความคิดใหม่ ด้านงานที่มีความท้าทาย ด้านการเรียนรู้อย่าง ต่อเนื่อง 2.รูปแบบภาวะผู้นำที่มีผล ต่อความคิดสร้างสรรค์ ด้านความลื่นไหลทางความคิดใหม่ ด้านงานที่มีความท้าทาย ด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง 3.แรงจูงใจใน การทำงานที่มีผลต่อความคิดสร้างสรรค์ ด้านความลื่นไหลทางความคิดใหม่ ด้านงานที่มีความท้าทาย ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

Ronah Tugume Arinanye (2015) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยขององค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานที่วิทยาลัยคอมพิวเตอร์และสารสนเทศ (CoCIS), MAKEREมหาวิทยาลัย กัมปาลา - อูกันดา สรุปได้ว่า 1.วัฒนธรรมองค์กรนั้นมีผลในเชิงบวกอย่างมากต่อประสิทธิภาพของพนักงาน 2.การสื่อสารระหว่างองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน 3.ความมุ่งมั่นขององค์กรไม่มีความสัมพันธ์ที่มีนัยความสำคัญต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

Florence njeri wanjihia (2016) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจของพนักงานในที่ทำงาน: กรณีของนายธนาคารเคนยา SACCO SOCIETY LTD. สรุปได้ว่า 1.ความสำเร็จในการทำงานที่ถูกยอมรับจะกระตุ้นการทำงานเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานอย่างมากอย่างมีนัยความสำคัญ 2.การได้รับความยอมรับนับถือจากพนักงานคนอื่นจะช่วยให้พัฒนาผลงานออกมาได้ดีขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ 3.การเปิดฝึกอบรมเป็นการสร้างโอกาสความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ เป็นสิ่งจูงใจเพื่อเสริมสร้างการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 2.1 สกัดตัวแปร

ผู้เขียน	ชื่อเรื่อง	ตัวแปรอิสระ												ตัวแปรตาม				
		การรับรู้สนับสนุนขององค์กร			แรงจูงใจในการทำงาน					พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์				ประสิทธิภาพการทำงาน				
		1.การสนับสนุนของผู้นำองค์การ	2.การสนับสนุนทรัพยากรอย่างเพียงพอ	3.การรับรู้ผลงานขององค์กร	1.ความสำเร็จในการทำงาน	2.การยอมรับนับถือ	3.ลักษณะของงาน	4.ความรับผิดชอบ	5.โอกาสความก้าวหน้า	1.ด้านการแสวงหาโอกาส	2.ด้านความคิดริเริ่ม	3.ด้านผู้นำทางความคิด	4.ด้านการประยุกต์ใช้	1.ต้นทุน	2.คุณภาพ	3.ปริมาณ	4.เวลา	5.วิธีการ
ขวัญกมล ดอนขวา (2559)	แบบจำลองเศษฐกิจสร้างสรรค์ และพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์มีผลต่อยุทธศาสตร์ระยะยาวการเข้าสู่ประชาคมเศรฐกิจอาเซียนของประเทศไทย									✓	✓	✓	✓					
แก้วตา ศรอดิศักดิ์ (2560)	ปัจจัยเหตุและผลของพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานธนาคารกรุงเทพ เขตจังหวัด นครปฐม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

ตารางที่ 2.1 สกัดตัวแปร (ต่อ)

ผู้เขียน	ชื่อเรื่อง	ตัวแปรอิสระ											ตัวแปรตาม				
		การรับรู้สนับสนุนขององค์กร			แรงจูงใจในการทำงาน					พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์				ประสิทธิภาพการทำงาน				
		1.การสนับสนุนของผู้นำองค์	2.การสนับสนุนทรัพยากรอย่างเพียงพอ	3.การรับรู้ผลงานขององค์กร	1.ความสำเร็จในการทำงาน	2.การยอมรับนับถือ	3.ลักษณะของงาน	4.ความรับผิดชอบ	5.โอกาสความก้าวหน้า	1.ด้านการแสวงหาโอกาส	2.ด้านความคิดริเริ่ม	3.ด้านผู้นำทางความคิด	4.ด้านการประยุกต์ใช้	1.ต้นทุน	2.คุณภาพ	3.ปริมาณ	4.เวลา	5.วิธีการ
รณฤทธิ์ สิชฌนังศุ (2560)	อิทธิพลของแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจระบบท่อส่งก๊าซธรรมชาติ บริษัท ปตท.จำกัด (มหาชน)													✓	✓	✓	✓	✓
สุพัฒน์ ปิ่นหอม (2561)	ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานวิศวกรรม บริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน) สายธุรกิจอาหารสัตว์													✓	✓	✓	✓	✓

ตารางที่ 2.1 สกัดตัวแปร (ต่อ)

ผู้เขียน	ชื่อเรื่อง	ตัวแปรอิสระ								ตัวแปรตาม				
		แรงจูงใจในการทำงาน					พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์				ประสิทธิภาพการทำงาน				
		1.ความสำเร็จในการทำงาน	2.การยอมรับนับถือ	3.ลักษณะของงาน	4.ความรับผิดชอบ	5.โอกาสความก้าวหน้า	1.ด้านการแสวงหาโอกาส	2.ด้านความคิดริเริ่ม	3.ด้านผู้นำทางความคิด	4.ด้านการประยุกต์ใช้	1.ต้นทุน	2.คุณภาพ	3.ปริมาณ	4.เวลา	5.วิธีการ
รัชชพงษ์ ชัชวาลย์ (2561)	ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคใต้ของประเทศไทย	✓	✓	✓											
สุรพร อ่อนพุทธา (2562)	ภาวะผู้นำและแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท กุลธรเคอร์บี้ จำกัด (มหาชน)	✓	✓	✓	✓	✓									

ตารางที่ 2.1 สกัดตัวแปร (ต่อ)

ผู้เขียน	ชื่อเรื่อง	ตัวแปรอิสระ									ตัวแปรตาม				
		แรงจูงใจในการทำงาน					พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์				ประสิทธิภาพการทำงาน				
		1.ความสำเร็จในการทำงาน	2.การยอมรับนับถือ	3.ลักษณะของงาน	4.ความรับผิดชอบ	5.โอกาสความก้าวหน้า	1.ด้านการแสวงหาโอกาส	2.ด้านความคิดริเริ่ม	3.ด้านผู้นำทางความคิด	4.ด้านการประยุกต์ใช้	1.ต้นทุน	2.คุณภาพ	3.ปริมาณ	4.เวลา	5.วิธีการ
Ronah Tugume Arinanye (2015)	ORGANIZATIONAL FACTORS AFFECTING EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE COLLEGE OF COMPUTING AND INFORMATION SCIENCES (CoCIS), MAKERERE UNIVERSITY, KAMPALA - UGANDA										✓	✓	✓	✓	
Florence njeri wanjihia (2016)	FACTORS AFFECTING EMPLOYEE MOTIVATION AT THE WORK PLACE: A CASE OF KENYA BANKERS SACCO SOCIETY LTD	✓	✓	✓	✓	✓									

บทที่ 3
วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุและผลลัพธ์ของพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมน้ำมันปาล์ม ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยมีสาระสำคัญถึงวิธีดำเนินการวิจัยอย่างเป็นขั้นตอนเป็นการวิจัยเชิงปริมาณเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างและจะนำไปวิเคราะห์ด้วยวิธีทางสถิติได้ศึกษาเอกสาร เกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในการทำวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการทำวิจัยตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.1 แนวคิดขั้นตอนการวิจัย

3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.4 การพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

3.5 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 แนวคิดขั้นตอนการวิจัย

เพื่อให้การวิจัยเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัยเรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุและผลลัพธ์ของพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมน้ำมันปาล์ม ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ทางผู้วิจัยจึงสร้างแนวคิดขั้นตอนการวิจัยขึ้นมา แบ่งเป็น 3 ขั้นตอน ประกอบไปด้วย

3.1.1 ขั้นที่ 1 การศึกษาวิเคราะห์กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ประกอบไปด้วย การวิเคราะห์แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ประสิทธิภาพในการทำงาน สรุปแนวคิด ทฤษฎีและค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ผลที่ได้ออกมาเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย

3.1.2 ขั้นที่ 2 สร้างและพัฒนาเครื่องมือเพื่อใช้ในการดำเนินการวิจัย ซึ่งเป็นการสร้างแบบสอบถาม ปัจจัยเชิงสาเหตุและผลลัพธ์ของพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมน้ำมันปาล์ม ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ประกอบไปด้วย กำหนดนิยามศัพท์ สร้างแบบสอบถาม ตรวจสอบคุณภาพ ความเหมาะสมของเครื่องมือวัดความเที่ยงตรง โดยใช้ IOC ทดสอบเครื่องมือกับผู้เชี่ยวชาญ 3 คน นำไป Try Out กับกลุ่มตัวอย่าง หาความเชื่อมั่นวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค จากนั้นสร้างเป็นแบบสอบถามที่มีคุณภาพ เพื่อใช้ในการศึกษาวิจัย และทำการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยส่งแบบสอบถามไปยังประชากรที่อยู่ใน โรงงานอุตสาหกรรมน้ำมันปาล์ม ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ภาพที่ 3.1 แสดงแนวคิดขั้นตอนการวิจัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.1.3 ขั้นที่ 3 วิเคราะห์และสรุปผลการวิจัย เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลหาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Causal Research) โดยใช้สถิติ Multiple Regression Analysis จากนั้นก็จะนำมาสรุปผลการศึกษาวิจัย สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผล ศึกษากับพนักงานระดับปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมน้ำมันปาล์ม ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ดังนี้

3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมปาล์มน้ำมันในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ประเทศไทย โดยคัดเลือกจากโรงงานอุตสาหกรรมน้ำมันปาล์มขนาดใหญ่ที่มีทุนจดทะเบียนสูงสุด 3 อันดับแรก รวมทั้งสิ้นจำนวน 565 ราย (ระบบสารสนเทศวิสาหกิจชุมชน กองส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน กรมส่งเสริมการเกษตร, 2564)

1.บริษัท พีพีพี กรีน คอมเพล็กซ์ จำกัด จำนวน 300 คน

2.บริษัท ทองมงคลอุตสาหกรรมน้ำมันปาล์ม จำกัด จำนวน 145 คน

3.บริษัท ปาล์มทองไทย จำกัด จำนวน 120 คน

3.2.2 การคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้สูตรของ Krejcie & Morgan ที่ระดับความความคลาดเคลื่อน 0.05 ได้ขนาดตัวอย่างเท่ากับ 235 ตัวอย่าง โดยการสุ่มกลุ่มตัวอย่างในแต่ละโรงงาน ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างดังตารางที่ 3.1 ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนประชากรในพื้นที่จังหวัดชุมพร จำแนกตามพนักงานของแต่ละโรงงาน

โรงงานอุตสาหกรรรม	จำนวนประชากร	จำนวนตัวอย่าง
พนักงาน บริษัท พีพีพี กรีน คอมเพล็กซ์ จำกัด	300	125 คน
พนักงาน บริษัท ทองมงคลอุตสาหกรรมน้ำมันปาล์ม จำกัด	145	60 คน
พนักงาน บริษัท ปาล์มทองไทย จำกัด	120	50 คน
รวม	**565**	**235**

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลโดยแบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลเพื่อศึกษา ปัจจัยเชิงสาเหตุและผลลัพธ์ของพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมน้ำมันปาล์ม ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยมีการเก็บข้อมูลจากการค้นคว้าวิจัย หนังสือ เอกสารวิชาการที่เกี่ยวข้อง มาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามสามารถแบ่งได้เป็น 4 ส่วนดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป เป็นการสอบถามข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นของกลุ่มตัวอย่าง เป็นคำถามลักษณะปลายปิดโดยมีให้เลือกหลายคำตอบ ให้ผู้ตอบเลือกเพียงคำตอบเดียวเท่านั้น คำถามเป็นแบบแสดงรายการเพื่อให้เลือกตอบ (Checklist) ปัจจัยด้านส่วนบุคคล จำนวน 6 ข้อได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน อายุงาน รายได้สุทธิต่อเดือน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมน้ำมันปาล์ม ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ แบบสอบถามการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรใช้วัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการสนับสนุนขององค์กร มีข้อคำถามทั้งหมด 11 ข้อ แบบสอบถามถูกพัฒนาขึ้นโดย เปรมจิตร คล้ายเพชร (2548) โดยใช้การวัดแบบมาตรฐานประเมินค่าตามแบบของลิเคิร์ท (Likert Rating Scale) 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมน้ำมันปาล์ม ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ แบบสอบถามนี้ใช้วัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน มีข้อคำถามทั้งหมด 15 ข้อ แบบสอบถามถูกพัฒนาขึ้นโดยศิริพร จันทร์ศรี (2550) โดยใช้การวัดแบบมาตรฐานประเมินค่า ตามแบบของลิเคิร์ท (Likert RatingScale) 5 ระดับ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมน้ำมันปาล์ม ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ แบบสอบถามนี้ใช้วัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน มีข้อคำถามทั้งหมด 12 ข้อ แบบสอบถามถูกพัฒนาขึ้นโดย พรทิพย์ ไชยฤกษ์ (2555) โดยใช้การวัดแบบมาตรฐานประเมินค่า ตามแบบของลิเคิร์ท (Likert Rating Scale) 5 ระดับ

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมน้ำมันปาล์ม ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ แบบสอบถามนี้ใช้วัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน มีข้อคำถามทั้งหมด 12 ข้อ แบบสอบถามถูกพัฒนาขึ้นโดย พรทิพย์ ไชยฤกษ์ (2555) โดยใช้การวัดแบบมาตรฐานประเมินค่า ตามแบบของลิเคิร์ท (Likert Rating Scale) 5 ระดับ

3.4 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้สร้างและทดสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเพื่อทดสอบสาเหตุและผลลัพธ์ของพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมน้ำมันปาล์ม ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ดังนี้

3.4.1 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.4.1.1 ผู้วิจัยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นข้อมูลกำหนดนิยามของตัวแปร ให้เป็นแนวทางการออกแบบข้อคำถามที่ใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากนั้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กำหนดเนื้อหาให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ กรอบแนวคิดการวิจัยที่กำหนดขึ้นเพื่อนำมาเป็นกรอบการสร้างแบบสอบถาม

3.4.1.2 จัดทำแบบสอบถาม เพื่อใช้ศึกษาวิจัยเชิงปริมาณตามกรอบ แนวคิดการวิจัยและคลอบคลุมนิยามศัพท์ของตัวแปรที่ได้พัฒนาขึ้นมา ซึ่งมีเนื้อหาที่สอดคล้องกับความมุ่งหมายของการวิจัยและนิยามศัพท์เฉพาะ เพื่อทดสอบสมมติฐานในการวิจัยต่อไป

3.4.1.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดการวิจัย นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาความถูกต้อง ความเหมาะสมของการใช้ภาษาและความครอบคลุมเนื้อหา แล้วนำมาปรับปรุงพัฒนาแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

3.4.1.4 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ได้ให้คำแนะนำ และนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ จำนวน 3 ท่าน

3.4.2 การทดสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทดสอบความความตรง ความเที่ยง ค่าอำนาจจำแนก ดังนี้

3.4.2.1 ทดสอบความถูกต้องด้วยการนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือด้านค่าความตรง โดยใช้เทคนิค IOC โดยให้ทางอาจารย์ที่ปรึกษาแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน ดังรายชื่อในภาคผนวก โดยผู้ทรงคุณวุฒิจะพิจารณาลงความเห็นข้อคำถามในแบบสอบถามว่า มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือไม่แล้วพิจารณาให้คะแนนค่าความสอดคล้อง ระหว่าง +1, 0 และ -1

โดย +1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

-1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามไม่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

หลังจากนั้นนำค่าคะแนนมาใช้แทนสูตร

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

โดย $\sum X$ หมายถึง ผลรวมคะแนนจากผู้ทรงคุณวุฒิทั้งหมด

N หมายถึง จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ

ผลการทดสอบความตรงตามเนื้อหา (Content validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ 3 คน และนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง โดยใช้เทคนิค IOC (Index of Item - Objective Congruence) พบว่าในแต่ละด้านมีค่าระหว่าง 0.67 - 1.00 ซึ่งถือว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องและสามารถนำมาใช้ได้ (Rovinelli & Hambleton, 1976)

3.4.2.2 การตรวจสอบความเที่ยง (Reliability) เพื่อตรวจสอบหาข้อบกพร่องของแบบสอบถาม เพื่อนำไปใช้แก้ไขก่อนเก็บรวบรวมข้อมูลจริง โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) และนำไปทดลองใช้ (Try out) โดยสุ่มแบบเป็นระบบกับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ราย แล้วนำมาวิเคราะห์เพื่อหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม พบว่า มีค่าอยู่ 0.92 ซึ่งต้องมีค่ามากกว่า 0.70 ขึ้นไปจึงยอมรับได้ (Hair et al., 2006)

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณมีรายละเอียด ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปในแบบสอบถามตอนที่ 1 โดยใช้วิธีการประมวลผลทางสถิติเชิงพรรณนา และนำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ ซึ่งประกอบด้วย การหาค่าความถี่และการหาค่าร้อยละ

2. การวิเคราะห์ความคิดเห็นในแบบสอบถามตอนที่ 2 – 5 โดยวิธีประมวลผลทางสถิติเชิงพรรณนา และนำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ ซึ่งประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางควบคู่กับการบรรยายและการสรุปผลการดำเนินการวิจัย ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยแต่ละข้อคำถามมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ และมีเกณฑ์การให้คะแนนแต่ละระดับ ดังนี้

ระดับ 5 คือ ความคิดเห็นมากที่สุด

ระดับ 4 คือ ความคิดเห็นมาก

ระดับ 3 คือ ความคิดเห็นปานกลาง

ระดับ 2 คือ ความคิดเห็นน้อย

ระดับ 1 คือ ความคิดเห็นน้อยที่สุด

จากนั้นวิเคราะห์ค่าคะแนนของแบบสอบถาม โดยใช้เกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้ (ทัศนีย์ ชาติไทย, 2559)

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ระดับน้อยที่สุด

3. การทดสอบสมมติฐาน โดยวิธีการประมวลผลทางสถิติเชิงอนุมานและนำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ โดยการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ และการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

สมการที่ 1 ประสิทธิภาพการทำงาน

TP = β01 + β1 การแสวงหาโอกาส + β2 ความคิดริเริ่ม + β3 ผู้นำทางความคิด + β4 ด้านการประยุกต์ใช้ + **ε**

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การทดสอบผลกระทบของพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ด้านการแสวงหาโอกาส ด้านความคิดริเริ่ม ด้านผู้นำทางความคิด และด้านการประยุกต์ใช้ ที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานตามสมมติฐานที่ H1ก - H1ง

สมการที่ 2 พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์

CWB = β02 + β5 การสนับสนุนของผู้นำองค์กร + β6 การสนับสนุนทรัพยากรอย่างเพียงพอ + β7 การรับรู้ผลงานขององค์กร + **ε**

การทดสอบผลกระทบของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร ด้านการสนับสนุนของผู้นำองค์กร ด้านการสนับสนุนทรัพยากรอย่างเพียงพอ และด้านการรับรู้ผลงานขององค์กร ที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ตามสมมติฐานที่ H2ก -H2ค

สมการที่ 3 พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์

CWB = β03 + β8 ความสำเร็จในการทำงาน + β9 การยอมรับนับถือ + β10 ลักษณะของงาน + β11 ความรับผิดชอบ + β12 โอกาสความก้าวหน้า + **ε**

การทดสอบผลกระทบของแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านโอกาสความก้าวหน้า ที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ตามสมมติฐานที่ H3ก - H3จ

3.5 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.5.1 แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data)

เป็นแหล่งข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามในการเก็บข้อมูลภาคสนามของกลุ่มตัวอย่าง แล้วนำมาเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามและตรวจสอบความถูกต้อง ซึ่งผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมน้ำมันปาล์ม ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 3 โรงงาน จำนวน 235 คน โดยการเก็บข้อมูล มีขั้นตอนดังนี้

3.5.1.1 ใช้วิธีการแจกแบบสอบถาม 1.บริษัท พีพีพี กรีน คอมเพล็กซ์ จำกัด จำนวน 125 คน หรือ 53.1% 2.บริษัท ทองมงคลอุตสาหกรรมน้ำมันปาล์ม จำกัด จำนวน 60 คน หรือ 25.6% 3.บริษัท ปาล์มทองไทย จำกัด จำนวน 50 คน หรือ 21.3% โดยการแจกแบบสอบถามด้วยตัวเอง

3.5.1.2 เมื่อได้รับแบบสอบถามแล้วนำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

3.5.1.3 นำข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้รับไปวิเคราะห์ข้อมูลและแปลผลต่อไป

3.5.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data)

เป็นข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร งานวิจัย วิทยานิพนธ์ หนังสือ รายงานต่าง ๆ และเว็บไซต์ทางอินเตอร์เน็ต ที่เกี่ยวข้อง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล และการทดสอบสมมติฐานของปัจจัยเชิงสาเหตุและผลลัพธ์ของพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของพนักงานระดับปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมน้ำมันปาล์มในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ซึ่งกำหนดระดับความเชื่อมั่นไว้ที่ 95% สามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ส่วน ดังนี้

3.6.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) สำหรับการอธิบายลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนองค์กร แรงจูงใจในการทำงาน พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ และประสิทธิภาพในการทำงาน ดังนี้

3.6.1.1 ค่าร้อยละ (percentage)

3.6.1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

3.6.1.3 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

3.6.2 สถิติเชิงอ้างอิง เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษา คือ วิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุและผลลัพธ์ของพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของพนักงานระดับปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมน้ำมันปาล์ม ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ดังนี้

3.6.2.1 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ (Multiple Correlation Analysis) เพื่อหาระดับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตามและตัวแปรอิสระหลายตัวตามกรอบแนวคิดการวิจัย

3.6.2.2 การวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อหาความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นที่มีผลกระทบต่อความผันแปรของตัวแปรตาม นำมาสร้างเป็นสมการพยากรณ์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยเชิงสาเหตุและผลลัพธ์ของพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของพนักงานระดับปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมปาล์มน้ำมันในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์” มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1.เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร แรงจูงใจในการทำงาน พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ และประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมน้ำมันปาล์ม ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ 2. เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของพนักงานระดับปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมน้ำมันปาล์ม ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ 3.เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของพนักงานระดับปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมน้ำมันปาล์ม ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ 4.เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมน้ำมันปาล์ม ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ สามารถนำเสนอผลการวิจัย แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร แรงจูงใจในการทำงาน พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ และประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมปาล์มน้ำมันในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมุติฐาน

4.1 ตอนที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน และรายได้สุทธิต่อเดือน

ผลการศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ร้อยละ มีรายละเอียดดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
หญิง	48	20.4
ชาย	187	79.6
รวม	**235**	**100.0**

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 187 คน คิดเป็นร้อยละ 79.6 รองลงมาเป็น เพศหญิง จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 20.4

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 30 ปี	137	58.30
31 ปี - 40 ปี	68	28.90
41 ปี – 50 ปี	30	12.80
50 ปีขึ้นไป	0	0
รวม	**235**	**100**

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 58.30 รองลงมา อายุ 31 ปี ถึง 40 ปี จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 28.90 อายุระหว่าง 41 ปี ถึง 50 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 12.80 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	130	55.3
ปริญญาตรี	99	42.1
ปริญญาโท หรือสูงกว่า	6	2.6
รวม	**235**	**100.0**

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 55.3 รองลงมาคือ ระดับปริญญาตรี จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 42.1 ระดับปริญญาโท หรือสูงกว่า จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.6 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน	ร้อยละ
ระดับหัวหน้างาน/ฝ่าย	46	19.57
ระดับปฏิบัติงาน	189	80.43
รวม	**235**	**100.0**

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นระดับปฏิบัติงาน จำนวน 189 คน คิดเป็นร้อยละ 80.43 รองลงมาคือ ระดับหัวหน้างาน/ฝ่าย จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 19.57 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุงาน

อายุงาน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 5 ปี	212	90.2
5 – 10 ปี	13	5.5
11 – 15 ปี	4	1.7
มากกว่า 15 ปี	6	2.6
รวม	**235**	**100.0**

จากตารางที่ 4.6 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อายุงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 212 คน คิดเป็นร้อยละ 90.2 รองลงมาคือ 5 – 10 ปีจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 5.5 อายุงานมากกว่า 15 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.6 และ 11 – 15 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.7 ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้สุทธิต่อเดือน

รายได้สุทธิต่อเดือน	**จำนวน**	**ร้อยละ**
ต่ำกว่า 20,000 บาท	205	87.2
20,000 – 30,000 บาท	15	6.4
30,001 – 40,000 บาท	6	2.6
40,001 บาท ขึ้นไป	9	3.8
รวม	**235**	**100.0**

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้สุทธิต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท จำนวน 205 คน คิดเป็นร้อยละ 87.2 รองลงมาคือ 20,000 – 30,000 บาท จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 6.4 รายได้สุทธิ 40,001 บาท ขึ้นไป จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 3.8 และ 30,001 – 40,000 บาท จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.6 ตามลำดับ

4.2 ตอนที่ 2 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร แรงจูงใจในการทำงาน พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ และประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมปาล์มน้ำมันในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

4.2.1 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมปาล์มน้ำมันในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมปาล์มน้ำมันในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมปาล์มน้ำมันในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในภาพรวม

(n=235)

การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. การสนับสนุนของผู้นำองค์กร	3.84	.683	มาก
2. การสนับสนุนทรัพยากรอย่างเพียงพอ	3.79	.763	มาก
3. การรับรู้ผลงานขององค์กร	3.68	.839	มาก
ภาพรวม	**3.77**	**.686**	**มาก**

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมปาล์มน้ำมันในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในภาพรวมทั้งหมดมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$= 3.77, S.D. = .686) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยการสนับสนุนของผู้นำองค์กร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\overline{X}$ = 3.84, S.D. = .683) รองลงมาคือ การสนับสนุนทรัพยากรอย่างเพียงพอ ($\overline{X}$ = 3.79, S.D. = .763) และด้านการรับรู้ผลงานขององค์กร ($\overline{X}$ = 3.68, S.D. = .839) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมปาล์มน้ำมันในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้าน**การสนับสนุนของผู้นำองค์กร**

(n = 235)

การสนับสนุนของผู้นำองค์กร	($\bar{x}$)	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ผู้นำองค์กรให้ความสำคัญต่อความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของท่าน	3.77	.855	มาก
2. ผู้นำองค์กรเป็นตัวอย่างที่ดีในการทำงานหรือให้คำแนะนำในการทำงาน	3.88	.766	มาก
3. ผู้นำองค์กรให้อิสระในการทำงาน ตลอดจนมีความตั้งใจให้พนักงานได้เรียนรู้จากความผิดพลาดในการทำงาน	3.90	.767	มาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การสนับสนุนของผู้นำองค์กร	($\bar{x}$)	S.D.	ระดับความคิดเห็น
4. องค์กรมีความเอาใจใส่ต่อพนักงานเป็นอย่างดีและปฏิบัติต่อพนักงานอย่างให้เกียรติ	3.80	.841	มาก
ภาพรวม	**3.84**	**.683**	**มาก**

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมปาล์มน้ำมันในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการสนับสนุนของผู้นำองค์กร ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{\mathbf{X}}$ = 3.84, S.D. = .683) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยผู้นำองค์กรให้อิสระในการทำงาน ตลอดจนมีความตั้งใจให้พนักงานได้เรียนรู้จากความผิดพลาดในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\overline{\mathbf{X}}$= 3.90, S.D. = .767) รองลงมา คือ ผู้นำองค์กรเป็นตัวอย่างที่ดีในการทำงานหรือให้คำแนะนำในการทำงาน ($\overline{\mathbf{X}}$ = 3.88, S.D. = .766) องค์กรมีความเอาใจใส่ต่อพนักงานเป็นอย่างดีและปฏิบัติต่อพนักงานอย่างให้เกียรติ ($\overline{\mathbf{X}}$ = 3.80, S.D. = .841) และผู้นำองค์กรให้ความสำคัญต่อความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของท่าน ($\overline{\mathbf{X}}$ = 3.77, S.D. = .855) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมปาล์มน้ำมันในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการสนับสนุนทรัพยากรอย่างเพียงพอ

(n = 235)

การสนับสนุนทรัพยากรอย่างเพียงพอ	($\bar{x}$)	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1.องค์กรได้ให้การสนับสนุนด้านวัสดุ อุปกรณ์ต่าง ๆ ที่จะช่วยส่งเสริมให้พนักงานทำงานได้อย่างสะดวกสบาย	3.72	.932	มาก
2. สภาพแวดล้อมในการทำงานเอื้อต่อการทำงานของพนักงานเป็นอย่างดี	3.77	.863	มาก
3. องค์กรสนับสนุนให้พนักงานมีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถในงานอาชีพ	3.82	.899	มาก
4. องค์กรให้ความสำคัญต่อความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน	3.86	.858	มาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การสนับสนุนทรัพยากรอย่างเพียงพอ	($\bar{x}$)	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ภาพรวม	**3.79**	**.888**	**มาก**

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมปาล์มน้ำมันในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการสนับสนุนทรัพยากรอย่างเพียงพอ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{\mathbf{X}}$ = 3.79, S.D. = .888) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยองค์กรให้ความสำคัญต่อความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\overline{\mathbf{X}}$= 3.86, S.D. = .858) รองลงมา องค์กรสนับสนุนให้พนักงานมีโอกาสพัฒนาความรู้ ความสามารถในงานอาชีพ ($\overline{\mathbf{X}}$ = 3.82, S.D. = .899) สภาพแวดล้อมในการทำงานเอื้อต่อการทำงานของพนักงานเป็นอย่างดี ($\overline{\mathbf{X}}$ = 3.77, S.D. = .863) และองค์กรได้ให้การสนับสนุนด้านวัสดุ อุปกรณ์ต่าง ๆ ที่จะช่วยส่งเสริมให้พนักงานทำงานได้อย่างสะดวกสบาย ($\overline{\mathbf{X}}$ = 3.72, S.D. = .932) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมปาล์มน้ำมันในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้าน**การรับรู้ผลงานขององค์กร**

(n = 235)

การรับรู้ผลงานขององค์กร	($\bar{x}$)	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. องค์กรให้ความสำคัญกับการสร้างสรรค์ผลงานของพนักงาน	3.77	.853	มาก
2. ผลงานนวัตกรรมที่พนักงานได้สร้างสรรค์ขึ้น เป็นที่รับรู้และได้รับการยกย่องหรือได้รับรางวัลจากองค์การ	3.66	.976	มาก
3. พนักงานได้รับรางวัล คำชมเชยจากผลงานที่ประสบความสำเร็จ	3.61	.956	มาก
ภาพรวม	**3.68**	**.928**	**มาก**

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมปาล์มน้ำมันในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการรับรู้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลงานขององค์กร ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.68, S.D. = .928) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยองค์กรให้ความสำคัญกับการสร้างสรรค์ผลงานของพนักงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\overline{X}$= 3.77, S.D. = .853) รองลงมา คือ ผลงานนวัตกรรมที่พนักงานได้สร้างสรรค์ขึ้น เป็นที่รับรู้และได้รับการยกย่องหรือได้รับรางวัลจากองค์การ ($\overline{X}$ = 3.66, S.D. = .976) พนักงานได้รับรางวัล คำชมเชยจากผลงานที่ประสบความสำเร็จ ($\overline{X}$ = 3.61, S.D. = .956) ตามลำดับ

4.2.2 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมปาล์มน้ำมันในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมปาล์มน้ำมันในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมปาล์มน้ำมันในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในภาพรวม

(n=235)

แรงจูงใจในการทำงาน	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.03	.570	มาก
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.86	.676	มาก
3. ด้านลักษณะของงาน	3.91	.659	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.09	.575	มาก
5. ด้านโอกาสความก้าวหน้า	3.88	.771	มาก
ภาพรวม	**3.95**	**.530**	**มาก**

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมปาล์มน้ำมันในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในภาพรวมทั้งหมดมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$= 3.95, S.D. = .530) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.09, S.D. = .575) รองลงมา คือ ด้านความสำเร็จ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ในการทำงาน ($\overline{X}$ = 4.03, S.D. = .570) ด้านลักษณะของงาน ($\overline{X}$ = 3.91, S.D. = .659) ด้านโอกาสความก้าวหน้า ($\overline{X}$ = 3.88, S.D. = .771) และด้านการยอมรับนับถือ ($\overline{X}$ = 3.86, S.D. = .676)

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมปาล์มน้ำมันในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านความสำเร็จในการทำงาน

(n = 235)

ด้านความสำเร็จในการทำงาน	($\bar{x}$)	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จบรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์	4.07	.742	มาก
2. ท่านได้นำความรู้ความสามารถของท่านมาใช้งานการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่	4.00	.725	มาก
3. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ รวมถึงการป้องกันการเกิดปัญหา	4.01	.630	มาก
ภาพรวม	**4.02**	**.699**	**มาก**

จากตารางที่ 4.12 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมปาล์มน้ำมันในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.02, S.D. = .699) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จบรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\overline{X}$= 4.07, S.D. = .742) ท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ รวมถึงการป้องกันการเกิดปัญหา ($\overline{X}$ = 4.01, S.D. = .630) และท่านได้นำความรู้ความสามารถของท่านมาใช้งานการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ($\overline{X}$ = 4.00, S.D. = .725) ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมปาล์มน้ำมันในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการยอมรับนับถือ

(n = 235)

ด้านการยอมรับนับถือ	($\bar{X}$)	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากหลาย ๆ ฝ่ายไม่ว่าจะเป็นจากหัวหน้า เพื่อนร่วมงานหรือจากบุคคลอื่น	3.94	.779	มาก
2. ท่านมักได้รับคำยกย่อง ชมเชย และแสดงความยินดีจากภายในองค์กร ได้รับการให้กำลังใจหรือได้รับการแสดงออกถึงการยอมรับในความสามารถ	3.78	.791	มาก
3. พนักงานในองค์กรรู้สึกภาคภูมิใจและเห็นคุณค่าของผลงานของตนเอง	3.88	.766	มาก
ภาพรวม	**3.86**	**.779**	**มาก**

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมปาล์มน้ำมันในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการยอมรับนับถือในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.86, S.D. = .779) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยท่านได้รับการยอมรับนับถือจากหลาย ๆ ฝ่ายไม่ว่าจะเป็นจากหัวหน้า เพื่อนร่วมงานหรือจากบุคคลอื่น มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\overline{X}$= 3.94, S.D. = .779) รองลงมา พนักงานในองค์กรรู้สึกภาคภูมิใจและเห็นคุณค่าของผลงานของตนเอง ($\overline{X}$ = 3.88, S.D. = .766) และท่านมักได้รับคำยกย่อง ชมเชย และแสดงความยินดีจากภายในองค์กร ได้รับการให้กำลังใจหรือได้รับการแสดงออกถึงการยอมรับในความสามารถ ($\overline{X}$ = 3.78, S.D. = .791) ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมปาล์มน้ำมันในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านลักษณะงาน

(n = 235)

ด้านลักษณะงาน	($\bar{x}$)	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ลักษณะของงานที่ท่านได้รับมีความน่าสนใจที่จะทำ มีความท้าทายให้ลงมือทำ	3.95	.786	มาก
2. งานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่อาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หรือส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์	3.84	.862	มาก
3. งานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่มีคุณค่าสามารถปฏิบัติงานให้เสร็จในระยะเวลาอันสั้น	3.93	.659	มาก
ภาพรวม	**3.90**	**.769**	**มาก**

จากตารางที่ 4.14 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมปาล์มน้ำมันในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านลักษณะงาน ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.90, S.D. = .769) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยลักษณะของงานที่ท่านได้รับมีความน่าสนใจที่จะทำ มีความท้าทายให้ลงมือทำ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\overline{X}$= 3.95, S.D. = .786) รองลงมา คือ งานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่มีคุณค่าสามารถปฏิบัติงานให้เสร็จในระยะเวลาอันสั้น ($\overline{X}$ = 3.93, S.D. = .659) และงานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่อาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หรือส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ ($\overline{X}$ = 3.84, S.D. = .862) ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมปาล์มน้ำมันในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านความรับผิดชอบ

(n = 235)

ด้านความรับผิดชอบ	($\bar{X}$)	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านมีความรู้สึกที่พึงพอใจต่อการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ	4.08	.770	มาก
2. ภาระงานที่ท่านได้รับมีความสำคัญและมีความหมายต่อองค์กร	4.12	.652	มาก
3. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างอิสระไม่มีการควบคุมจากหัวหน้ามากจนเกินไป ให้อำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่	4.06	.705	มาก
ภาพรวม	**4.08**	**.709**	**มาก**

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมปาล์มน้ำมันในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านความรับผิดชอบในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.08, S.D. = .709) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยภาระงานที่ท่านได้รับมีความสำคัญและมีความหมายต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\overline{X}$= 4.12, S.D. = .652) รองลงมา คือ ท่านมีความรู้สึกที่พึงพอใจต่อการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ ($\overline{X}$ = 4.08, S.D. = .770) และท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างอิสระไม่มีการควบคุมจากหัวหน้ามากจนเกินไป ให้อำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ($\overline{X}$ = 4.06, S.D. = .705) ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมปาล์มน้ำมันในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านโอกาสความก้าวหน้า

(n = 235)

ด้านโอกาสความก้าวหน้า	($\bar{x}$)	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานจากความสามารถของตนเอง	3.94	.865	มาก
2. ท่านได้รับการสนับสนุนการเข้าฝึกอบรมต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และการพัฒนาศักยภาพของตนเอง	3.75	.995	มาก
3. ท่านปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ เพื่อที่จะมีโอกาสได้รับเลือก ให้เลื่อนขึ้นไปยังตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.93	.869	มาก
ภาพรวม	**3.87**	**.909**	**มาก**

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมปาล์มน้ำมันในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านโอกาสความก้าวหน้า ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{\mathbf{X}}$ = 3.87, S.D. = .909) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยท่านมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานจากความสามารถของตนเอง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\overline{\mathbf{X}}$= 3.94, S.D. = .865) รองลงมา ท่านปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ เพื่อที่จะมีโอกาสได้รับเลือก ให้เลื่อนขึ้นไปยังตำแหน่งที่สูงขึ้น ($\overline{\mathbf{X}}$ = 3.93, S.D. = .869) และท่านได้รับการสนับสนุนการเข้าฝึกอบรมต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และการพัฒนาศักยภาพของตนเอง ($\overline{\mathbf{X}}$ = 3.75, S.D. = .995) ตามลำดับ

4.2.3 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของพนักงานระดับปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมปาล์มน้ำมันในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของพนักงานระดับปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมปาล์มน้ำมันในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของพนักงานระดับปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมปาล์มน้ำมันในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในภาพรวม

(n=235)

พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านการแสวงหาโอกาส	3.96	.587	มาก
2. ด้านความคิดริเริ่ม	4.02	.654	มาก
3. ด้านผู้นำทางความคิด	3.89	.669	มาก
4. ด้านการประยุกต์ใช้	4.02	.615	มาก
ภาพรวม	**3.97**	**.546**	**มาก**

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของพนักงานระดับปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมปาล์มน้ำมันในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในภาพรวมทั้งหมดมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$= 3.97, S.D. = .546) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านความคิดริเริ่ม และด้านการประยุกต์ใช้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากัน ($\overline{X}$ = 4.02, S.D. = .615) รองลงมา คือ ด้านการแสวงหาโอกาส ($\overline{X}$ = 3.96, S.D. = .587) และด้านผู้นำทางความคิด ($\overline{X}$ = 3.89, S.D. = .669) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของพนักงานระดับปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมปาล์มน้ำมันในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการแสวงหาโอกาส

(n = 235)

ด้านการแสงหาโอกาส	($\bar{x}$)	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านให้ความสนใจในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ที่จะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น	3.93	.862	มาก
2. ท่านชอบหาโอกาสที่จะเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ และศักยภาพของตนเองอยู่เสมอ	3.92	.669	มาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ด้านการแสงหาโอกาส	($\bar{X}$)	S.D.	ระดับความคิดเห็น
3. ท่านมีความสนใจ หากมีคนมาเสนอแนวทางการปฏิบัติงานใหม่ ๆ หรือสิ่งใหม่ ๆ ให้ท่านลองใช้งานเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น	4.03	.716	มาก
ภาพรวม	**3.96**	**.749**	**มาก**

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของพนักงานระดับปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมปาล์มน้ำมันในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการแสวงหาโอกาส ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.96, S.D. = .749) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยท่านมีความสนใจ หากมีคนมาเสนอแนวทางการปฏิบัติงานใหม่ ๆ หรือสิ่งใหม่ ๆ ให้ท่านลองใช้งานเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\overline{X}$= 4.03, S.D. = .716) รองลงมา คือ ท่านให้ความสนใจในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ที่จะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ($\overline{X}$ = 3.93, S.D. = .862) และท่านชอบหาโอกาสที่จะเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ และศักยภาพของตนเองอยู่เสมอ ($\overline{X}$ = 3.92, S.D. = .669) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของพนักงานระดับปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมปาล์มน้ำมันในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านความคิดริเริ่ม

(n = 235)

ด้านความคิดริเริ่ม	($\bar{X}$)	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านชอบเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อหาแนวทางในการพัฒนางานอยู่ตลอดเวลา	4.16	.756	มาก
2. ท่านมักคิดการทำงานใหม่ ๆ หรือคิดแก้ปัญหา ด้วยการมองมุมที่แตกต่าง โดยอาจเป็นการคิดปรับปรุงสิ่งที่มีอยู่เดิมให้ได้สิ่งใหม่	3.96	.802	มาก
3. มีการพัฒนาต่อยอดเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน	3.95	.732	มาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ด้านความคิดริเริ่ม	($\bar{x}$)	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ภาพรวม	**4.02**	**.763**	**มาก**

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของพนักงานระดับปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมปาล์มน้ำมันในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านความคิดริเริ่ม ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{\mathbf{X}}$ = 4.02, S.D. = .763) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยท่านชอบเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อหาแนวทางในการพัฒนางานอยู่ตลอดเวลา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\overline{\mathbf{X}}$= 4.16, S.D. = .756) รองลงมา คือ ท่านมักคิดการทำงานใหม่ ๆ หรือคิดแก้ปัญหา ด้วยการมองมุมที่แตกต่าง โดยอาจเป็นการคิดปรับปรุงสิ่งที่มีอยู่เดิมให้ได้สิ่งใหม่ ($\overline{\mathbf{X}}$ = 3.96, S.D. = .802) และมีการพัฒนาต่อยอดเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน ($\overline{\mathbf{X}}$ = 3.95, S.D. = .732) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของพนักงานระดับปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมปาล์มน้ำมันในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านผู้นำทางความคิด

(n = 235)

ด้านผู้นำทางความคิด	($\bar{x}$)	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์มาใช้ในการแก้ไขการปฏิบัติงานที่ได้รับหมอบหมาย	3.98	.734	มาก
2. ท่านมักนำความคิดใหม่ ๆ มาขยายพัฒนาต่อและใช้ในการทำงาน	3.94	.798	มาก
3. ท่านเป็นผู้นำทางความคิด และมีการชักจูงให้ผู้อื่นคล้อยตาม และเห็นถึงความสำคัญของความคิดที่เกิดขึ้นว่าจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กร	3.77	.785	มาก
ภาพรวม	**3.89**	**.772**	**มาก**

จากตารางที่ 4.20 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของพนักงานระดับปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมปาล์มน้ำมันในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านผู้นำ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทางความคิด ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.89, S.D. = .772) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยท่านรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์มาใช้ในการแก้ไขการปฏิบัติงานที่ได้รับหมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\overline{X}$= 3.98, S.D. = .734) รองลงมา คือ ท่านมักนำความคิดใหม่ ๆ มาขยายพัฒนาต่อและใช้ในการทำงาน ($\overline{X}$ = 3.94, S.D. = .798) และท่านเป็นผู้นำทางความคิด และมีการชักจูงให้ผู้อื่นคล้อยตาม และเห็นถึงความสำคัญของความคิดที่เกิดขึ้นว่าจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กร ($\overline{X}$ = 3.77, S.D. = .785) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.21 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของพนักงานระดับปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมปาล์มน้ำมันในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการประยุกต์ใช้

(n = 235)

ด้านการประยุกต์ใช้	($\bar{x}$)	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านพร้อมที่จะปรับตัวเองเพื่อให้เข้ากับสิ่งใหม่ ๆ เพื่อการทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น	4.06	.711	มาก
2. มีการนำความคิดจากกระบวนการต่าง ๆ มาพัฒนาประยุกต์ใช้ในงานที่ทำประจำ	4.03	.724	มาก
3. มีการติดตามผลกระทบที่เกิดขึ้น แก้ไข และพัฒนาให้งานนั้น ๆ ดียิ่งขึ้น	3.99	.719	มาก
ภาพรวม	**4.02**	**.718**	**มาก**

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของพนักงานระดับปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมปาล์มน้ำมันในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการประยุกต์ใช้ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.02, S.D. = .718) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยท่านพร้อมที่จะปรับตัวเองเพื่อให้เข้ากับสิ่งใหม่ ๆ เพื่อการทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\overline{X}$= 4.06, S.D. = .711) รองลงมา คือ มีการนำความคิดจากกระบวนการต่าง ๆ มาพัฒนาประยุกต์ใช้ในงานที่ทำประจำ ($\overline{X}$ = 4.03, S.D. = .724) และมีการติดตามผลกระทบที่เกิดขึ้น แก้ไข และพัฒนาให้งานนั้น ๆ ดียิ่งขึ้น ($\overline{X}$ = 3.99, S.D. = .719) ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.2.4 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมปาล์มน้ำมันในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมปาล์มน้ำมันในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตารางที่ 4.22 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมปาล์มน้ำมันในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ในภาพรวม

(n = 235)

ประสิทธิภาพการทำงาน	($\bar{x}$)	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ปฏิบัติงานสำเร็จด้วยความคุ้มค่าและประหยัดทรัพยากร	3.99	.716	มาก
2. มีการนำทรัพยากรที่ใช้แล้วมาพัฒนาให้เกิด ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน	4.01	.731	มาก
3. สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้อง และได้มาตรฐาน	4.07	.685	มาก
4. งานที่ท่านได้รับมอบหมายก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรตามแผนงาน	4.14	.693	มาก
5. มีการวางแผนบริหารเวลาเพื่อให้ได้ปริมาณงานตาม เป้าหมายที่มีการกำหนดไว้	4.05	.693	มาก
6. งานที่ปฏิบัติมีปริมาณงานที่เหมาะสม และเป็นไปตาม เป้าหมายที่กำหนดไว้	3.91	.671	มาก
7. มีการวางแผนบริหารเวลาเพื่อให้ได้ปริมาณงานตาม เป้าหมายที่มีการกำหนดไว้	3.95	.745	มาก
8. มีการกำหนดระยะเวลาที่ในการดำเนินงานอย่างเหมาะสม ตามลักษณะของงาน	4.06	.792	มาก
9. มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้มีความสะดวกและรวดเร็ว	3.93	.748	มาก
10. งานเสร็จและส่งมอบตรงตามกำหนด	4.07	.783	มาก
11. มีวิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการทำงานลดระยะเวลาในการทำงาน	3.95	.792	มาก
12. สามารถสร้างวิธีการทำงานให้ลดความซ้ำซ้อน เพื่อการทำงานเป็นไปด้วยความสะดวก รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ	3.97	.716	มาก
ภาพรวม	**4.01**	**.533**	**มาก**

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมปาล์มน้ำมันในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.01, S.D. = .533) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยมีการวางแผนบริหารเวลาเพื่อให้ได้ปริมาณงานตาม เป้าหมายที่มีการกำหนดไว้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\overline{X}$= 4.14, S.D. = .693) รองลงมาคือ สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้องและได้มาตรฐาน และงานเสร็จและส่งมอบตรงตามกำหนด มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\overline{X}$ =4.07, S.D. = .783) มีการกำหนดระยะเวลาที่ในการดำเนินงานอย่างเหมาะสม ตามลักษณะของงาน ($\overline{X}$ =4.06, S.D. = .792) มีการวางแผนบริหารเวลาเพื่อให้ได้ปริมาณงานตาม เป้าหมายที่มีการกำหนดไว้ ($\overline{X}$ =4.05, S.D. = .693) มีการนำทรัพยากรที่ใช้แล้วมาพัฒนาให้เกิด ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ =4.01, S.D. = .731) ปฏิบัติงานสำเร็จด้วยความคุ้มค่าและประหยัดทรัพยากร ($\overline{X}$ =3.99, S.D. = .716) สามารถสร้างวิธีการทำงานให้ลดความซ้ำซ้อน เพื่อการทำงานเป็นไปด้วยความสะดวก รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ ($\overline{X}$ = 3.97, S.D. = .716) มีการวางแผนบริหารเวลาเพื่อให้ได้ปริมาณงานตาม เป้าหมายที่มีการกำหนดไว้ และมีวิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการทำงานลดระยะเวลาในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\overline{X}$ = 3.95, S.D. = .792) มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้มีความสะดวกและรวดเร็ว ($\overline{X}$ = 3.93, S.D. = .748) และงานที่ปฏิบัติมีปริมาณงานที่เหมาะสม และเป็นไปตาม เป้าหมายที่กำหนดไว้ ($\overline{X}$ = 3.91, S.D. = .671) ตามลำดับ

4.3 ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ (Multiple Correlation Analysis) และการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรและแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของพนักงานระดับปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมปาล์มน้ำมันในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ และพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมปาล์มน้ำมันในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

3.1 การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระทั้งหมด

การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ (Multiple Correlation Analysis) ของตัวแปรอิสระทั้งหมด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.23 แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระที่ศึกษาทั้งหมด

ตัวแปร	OS1	OS2	OS3	WM1	WM2	WM3	WM4	WM5	CWB1	CWB2	CWB3	CWB4	VIF
Mean	3.84	3.79	3.68	4.03	3.86	3.91	4.09	3.88	3.96	4.02	3.89	4.02	
S.D.	0.683	0.763	0.839	0.570	0.676	0.659	0.575	0.771	0.587	0.654	0.669	0.615	
OS1													2.121
OS2	0.706**												3.041
OS3	0.657**	0.777**											2.683
WM1	0.589**	0.515**	0.487**										1.860
WM2	0.698**	0.543**	0.568**	0.618**									2.579
WM3	0.595**	0.565**	0.614**	0.576**	0.716**								2.422
WM4	0.512**	0.548**	0.558**	0.577**	0.625**	0.630**							2.071
WM5	0.592**	0.725**	0.692**	0.482**	0.543**	0.528**	0.545**						1.629
CWB1	0.512**	0.393**	0.384**	0.552**	0.577**	0.598**	0.598**	0.400**					2.635
CWB2	0.495**	0.469**	0.451**	0.512**	0.542**	0.480**	0.564**	0.470**	0.652**				2.281

CWB3	0.652**	0.538**	0.617**	0.511**	0.675**	0.654**	0.586**	0.573**	0.588**	0.675**			2.237
CWB4	0.499**	0.400**	0.397**	0.549**	0.581**	0.593**	0.621**	0.413**	0.757**	0.640**	0.671**		2.899

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณเพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอยู่ระหว่าง 0.384 – 0.777 ซึ่งค่าไม่เกิน 0.80 (Cooper and Schindle, 2006) แสดงว่าตัวแปรต่าง ๆ ไม่มีความสัมพันธ์กันเอง นอกจากนี้ ผู้วิจัยได้พิจารณาร่วมกับค่า Variance Inflation Factor (VIF) เพื่อทดสอบ Multicollinearity พบว่า ค่า VIF ของตัวแปรอิสระอยู่ระหว่าง 1.629 – 3.041 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 ดังนั้น ตัวแปรอิสระจึงไม่มีความสัมพันธ์กัน (Lee et al., 2000)

3.2 การทดสอบสมมติฐานที่ 1 (H1ก – H1ง)

พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมปาล์มน้ำมันในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ตารางที่ 4.24 การวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณของพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมปาล์มน้ำมันในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
Constant	0.953	0.156		6.090	0.000
1. ด้านการแสวงหาโอกาส	0.170**	0.058	0.187	2.911	0.004
2. ด้านความคิดริเริ่ม	0.120*	0.049	0.148	2.475	0.014
3. ด้านผู้นำทางความคิด	0.298**	0.047	0.374	6.321	0.000
4. ด้านการประยุกต์ใช้	0.184**	0.058	0.212	3.147	0.002
$R = 0.800$ $R^2 = 0.640$ Adj $R^2 = 0.634$ $F = 102.410$ Sig = 0.000					

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 **ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

จากตารางที่ 4.24 การวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณของพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย ด้านการแสวงหาโอกาส ด้านความคิดริเริ่ม ด้านผู้นำทางความคิด และด้านการประยุกต์ใช้ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมปาล์มน้ำมันในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 1 (H1ก – H1ง)

ผลการวิเคราะห์พบว่า พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ด้านการแสวงหาโอกาส ส่งผลกระทบเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมปาล์ม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

น้ำมันในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (B = 0.170, p < 0.01) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ H1ก พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ด้านความคิดริเริ่ม ส่งผลกระทบเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมปาล์มน้ำมันในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (B = 0.120, p < 0.05) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ H1ข พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ด้านผู้นำทางความคิด ส่งผลกระทบเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมปาล์มน้ำมันในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (B = 0.298, p < 0.01) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ H1ค และพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ด้านการประยุกต์ใช้ ส่งผลกระทบเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมปาล์มน้ำมันในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (B = 0.184, p < 0.01) ให้ค่าความสัมพันธ์ (R = 0.800) และสามารถร่วมอธิบายความแปรผันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติได้ร้อยละ 64.0 (R^2 = 0.640) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (F = 102.410) และมีค่าสัมประสิทธิ์ของพยากรณ์ปรับปรุง Adj R^2 = 0.634 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ H1ง

ทั้งนี้ตัวแปรอิสระพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการแสวงหาโอกาส ด้านความคิดริเริ่ม ด้านผู้นำทางความคิด ด้านการประยุกต์ใช้ มีประสิทธิภาพร่วมกันพยากรณ์และอธิบายตัวแปรตาม ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมปาล์มน้ำมันในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ได้ร้อยละ 80.0 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$\hat{Y}$ = 0.953 + 0.170 (ด้านการแสวงหาโอกาส) + 0.120 (ด้านความคิดริเริ่ม) + 0.298 (ด้านผู้นำทางความคิด) + 0.184 (ด้านการประยุกต์ใช้)

$\hat{Z}$ = 0.187 (ด้านการแสวงหาโอกาส) + 0.148 (ด้านความคิดริเริ่ม) + 0.374 (ด้านผู้นำทางความคิด) + 0.212 (ด้านการประยุกต์ใช้)

3.3 ผลการทดสมมติฐานที่ 2 (H2ก – H2ค)

การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของพนักงานระดับปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมปาล์มน้ำมันในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.25 การวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของพนักงานระดับปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมปาล์มน้ำมันในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
Constant	1.959	0.161		12.190	0.000
1. การสนับสนุนของผู้นำองค์กร	0.373**	0.058	0.467	6.409	0.000
2. การสนับสนุนทรัพยากรอย่างเพียงพอ	0.023	0.062	0.032	0.366	0.715
3. การรับรู้ผลงานขององค์กร	0.135*	0.053	0.208	2.535	0.012
$R = 0.649$ $R^2 = 0.421$ Adj $R^2 = 0.414$ $F = 56.087$ Sig = 0.000					

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 **ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

จากตารางที่ 4.25 การวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร ประกอบด้วย การสนับสนุนของผู้นำองค์กร การสนับสนุนทรัพยากรอย่างเพียงพอ การรับรู้ผลงานขององค์กร ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของพนักงานระดับปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมปาล์มน้ำมันในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เพื่อทดสอบสมมติฐาน 2 (H2ก – H2ค)

ผลการวิเคราะห์ พบว่า การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร ด้านการสนับสนุนของผู้นำองค์กร ส่งผลกระทบเชิงบวกต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของพนักงานระดับปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมปาล์มน้ำมันในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($B = 0.373$, $p < 0.01$) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ H2ก การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร ด้านการสนับสนุนทรัพยากรอย่างเพียงพอ ไม่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของพนักงานระดับปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมปาล์มน้ำมันในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($B = 0.023$, $p < 0.05$) ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ H2ข และการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร ด้านการรับรู้ผลงานขององคกร ส่งผลกระทบเชิงบวกต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของพนักงานระดับปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมปาล์มน้ำมันในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($B = 0.135$, $p < 0.01$) ให้ค่าความสัมพันธ์ ($R = 0.649$) และสามารถร่วมอธิบายความแปรผันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติได้ร้อยละ 42.1 ($R^2 = 0.421$) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F =$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

56.087) และมีค่าสัมประสิทธิ์ของพยากรณ์ปรับปรุง Adj R^2 = 0.634 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ H2ค

ทั้งนี้ตัวแปรอิสระ การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร ทั้ง 3 ด้าน ประกอบด้วย การสนับสนุนของผู้นำองค์กร การสนับสนุนทรัพยากรอย่างเพียงพอ การรับรู้ผลงานขององค์กร มีประสิทธิภาพร่วมกันพยากรณ์และอธิบายตัวแปรตาม พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของพนักงานระดับปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมปาล์มน้ำมันในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ได้ร้อยละ 64.9 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$\hat{Y}$ = 1.959 + 0.373 (การสนับสนุนของผู้นำองค์กร) + 0.135 (การรับรู้ผลงานขององค์กร)

$\hat{Z}$ = 0.467 (การสนับสนุนของผู้นำองค์กร) + 0.208 (การรับรู้ผลงานขององค์กร)

3.3 ผลการทดสมมติฐานที่ 3 (H3ก – H3จ)

แรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของพนักงานระดับปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมปาล์มน้ำมันในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ตารางที่ 4.26 การวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณของแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของพนักงานระดับปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมปาล์มน้ำมันในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

แรงจูงใจในการทำงาน	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
Constant	0.694	0.180		3.864	0.000
1. ความสำเร็จในการทำงาน	0.148**	0.053	0.154	2.782	0.006
2. การยอมรับนับถือ	0.182**	0.053	0.225	3.448	0.001
3. ลักษณะของงาน	0.168**	0.053	0.202	3.202	0.002
4. ความรับผิดชอบ	0.268**	0.056	0.282	4.823	0.000
5. โอกาสความก้าวหน้า	0.060	0.037	0.084	1.627	0.105
R = 0.790 R^2 = 0.642 Adj R^2 = 0.616 F = 75.691 Sig = 0.000					

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 **ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

จากตารางที่ 4.26 การวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณของแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ โอกาส

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความก้าวหน้า ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของพนักงานระดับปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมปาล์มน้ำมันในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เพื่อทดสอบสมมติฐาน 3 (H3ก – H3จ)

ผลการวิเคราะห์พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ส่งผลกระทบเชิงบวกต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของพนักงานระดับปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมปาล์มน้ำมันในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($B = 0.148$, $p < 0.01$) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ H3ก แรงจูงใจในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ส่งผลกระทบเชิงบวกต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของพนักงานระดับปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมปาล์มน้ำมันในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($B = 0.182$, $p < 0.01$) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ H3ข แรงจูงใจในการทำงาน ด้านลักษณะของงาน ส่งผลกระทบเชิงบวกต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของพนักงานระดับปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมปาล์มน้ำมันในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($B = 0.168$, $p < 0.01$) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ H3ค แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ส่งผลกระทบเชิงบวกต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของพนักงานระดับปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมปาล์มน้ำมันในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($B = 0.268$, $p < 0.01$) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ H3ง และแรงจูงใจในการทำงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้า ไม่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของพนักงานระดับปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมปาล์มน้ำมันในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ($B = 0.060$, $p > 0.05$) ให้ค่าความสัมพันธ์ ($R = 0.790$) และสามารถร่วมอธิบายความแปรผันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติได้ร้อยละ 64.2 ($R^2 = 0.642$) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 75.691$) และมีค่าสัมประสิทธิ์ของพยากรณ์ปรับปรุง Adj $R^2 = 0.616$ ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ H3จ

ทั้งนี้ตัวแปรอิสระ แรงจูงใจในการทำงานทั้ง 5 ด้าน ประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ โอกาสความก้าวหน้า มีประสิทธิภาพร่วมกันพยากรณ์และอธิบายตัวแปรตาม พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของพนักงานระดับปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมปาล์มน้ำมันในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ได้ร้อยละ 79.0 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$\hat{Y}$ = 0.694 + 0.148 (ความสำเร็จในการทำงาน) + 0.182 (การยอมรับนับถือ) + 0.168 (ลักษณะของงาน) + 0.268 (ความรับผิดชอบ)

$\hat{Z}$ = 0.154 (ความสำเร็จในการทำงาน) + 0.225 (การยอมรับนับถือ) + 0.202 (ลักษณะของงาน) + 0.282 (ความรับผิดชอบ)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.5 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

การวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคุณ สรุปการทดสอบสมมติฐานดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.27 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่	คำอธิบาย	ผลการทดสอบ
H1ก	พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ด้านการแสวงหาโอกาสส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท ทองมงคลอุตสาหกรรมน้ำมันปาล์ม จำกัด	ยอมรับสมมติฐาน
H1ข	พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ด้านความคิดริเริ่มส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท ทองมงคลอุตสาหกรรมน้ำมันปาล์ม จำกัด	ยอมรับสมมติฐาน
H1ค	พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ด้านผู้นำทางความคิดส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท ทองมงคลอุตสาหกรรมน้ำมันปาล์ม จำกัด	ยอมรับสมมติฐาน
H1ง	พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ด้านการประยุกต์ใช้ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท ทองมงคลอุตสาหกรรมน้ำมันปาล์ม จำกัด	ยอมรับสมมติฐาน
H2ก	การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร ด้านการสนับสนุนของผู้นำองค์กร ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของพนักงานระดับปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมปาล์มน้ำมันในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์	ยอมรับสมมติฐาน
H2ข	การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร ด้านการสนับสนุนทรัพยากรอย่างเพียงพอ ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของพนักงานระดับปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมปาล์มน้ำมันในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์	ปฏิเสธสมมติฐาน
H2ค	การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร ด้านการรับรู้ผลงานขององค์กร ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของพนักงานระดับปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมปาล์มน้ำมันในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์	ยอมรับสมมติฐาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

สมมติฐานที่	คำอธิบาย	ผลการทดสอบ
H3ก	แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของพนักงานระดับปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมปาล์มน้ำมันในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์	ยอมรับสมมติฐาน
H3ข	แรงจูงใจในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของพนักงานระดับปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมปาล์มน้ำมันในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์	ยอมรับสมมติฐาน
H3ค	แรงจูงใจในการทำงาน ด้านลักษณะของงาน ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของพนักงานระดับปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมปาล์มน้ำมันในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์	ยอมรับสมมติฐาน
H3ง	แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ของพนักงานระดับปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมปาล์มน้ำมันในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์	ยอมรับสมมติฐาน
H3จ	แรงจูงใจในการทำงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้า ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ของพนักงานระดับปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมปาล์มน้ำมันในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์	ปฏิเสธสมมติฐาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 5
สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุและผลลัพธ์ของพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของพนักงานระดับปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมน้ำมันปาล์ม ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1.เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร แรงจูงใจในการทำงาน พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ และประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมน้ำมันปาล์ม ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ 2.เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของพนักงานระดับปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมน้ำมันปาล์ม ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ 3.เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของพนักงานระดับปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมน้ำมันปาล์ม ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ 4.เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมน้ำมันปาล์ม ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยใช้เทคนิควิธีวิจัยเชิงปริมาณกับกลุ่มตัวอย่างของพนักงานระดับปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมน้ำมันปาล์มในพื้นที่ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 235 ตัวอย่าง สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

5.1 สรุปผลศึกษา

5.2 อภิปรายผล

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการศึกษา

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน และรายได้สุทธิต่อเดือน

ผลการศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน และรายได้สุทธิต่อเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 79.60 เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 20.40 มีอายุต่ำกว่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 58.30 อายุ 31 ปี – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.90 อายุ 41 ปี – 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 12.80 มีการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 55.30 ระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 42.10 ระดับปริญญาโท หรือสูงกว่า คิดเป็นร้อยละ 2.60 ระดับหัวหน้างาน/ฝ่าย คิดเป็นร้อยละ 19.57 ระดับปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 80.43 อายุงานน้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 90.2 อายุงาน 5 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 5.5 อายุงาน 11-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 1.7 อายุงานมากกว่า 15 ปี ร้อยละ 2.6 รายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 87.20 รายได้ต่อเดือน 20,000-30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 6.4 รายได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ต่อเดือน 30,0001-40,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 2.6 รายได้ต่อเดือน 40,001 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 3.8

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร แรงจูงใจในการทำงาน พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ และประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมปาล์มน้ำมันในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

2.1 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมปาล์มน้ำมันในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมปาล์มน้ำมันในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในภาพรวมทั้งหมดมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยการสนับสนุนของผู้นำองค์กร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ การสนับสนุนทรัพยากรอย่างเพียงพอ และด้านการรับรู้ผลงานขององค์กร ตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมปาล์มน้ำมันในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการสนับสนุนของผู้นำองค์กร ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยผู้นำองค์กรให้อิสระในการทำงาน ตลอดจนมีความตั้งใจให้พนักงานได้เรียนรู้จากความผิดพลาดในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ผู้นำองค์กรเป็นตัวอย่างที่ดีในการทำงานหรือให้คำแนะนำในการทำงาน องค์กรมีความเอาใจใส่ต่อพนักงานเป็นอย่างดีและปฏิบัติต่อพนักงานอย่างให้เกียรติ และผู้นำองค์กรให้ความสำคัญต่อความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของท่าน ตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมปาล์มน้ำมันในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการสนับสนุนทรัพยากรอย่างเพียงพอ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยองค์กรให้ความสำคัญต่อความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา องค์กรสนับสนุนให้พนักงานมีโอกาสพัฒนาความรู้ ความสามารถในงานอาชีพ สภาพแวดล้อมในการทำงานเอื้อต่อการทำงานของพนักงานเป็นอย่างดี และองค์กรได้ให้การสนับสนุนด้านวัสดุ อุปกรณ์ต่าง ๆ ที่จะช่วยส่งเสริมให้พนักงานทำงานได้อย่างสะดวกสบาย ตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมปาล์มน้ำมันในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการรับรู้ผลงานขององค์กร ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยองค์กรให้ความสำคัญกับการสร้างสรรค์ผลงานของพนักงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ผลงานนวัตกรรมที่พนักงานได้สร้างสรรค์ขึ้น เป็นที่รับรู้และได้รับการยกย่องหรือได้รับรางวัลจากองค์การ พนักงานได้รับรางวัล คำชมเชยจากผลงานที่ประสบความสำเร็จ ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.2 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมปาล์มน้ำมันในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมปาล์มน้ำมันในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในภาพรวมทั้งหมดมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้า และด้านการยอมรับนับถือ ตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมปาล์มน้ำมันในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จบรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ รวมถึงการป้องกันการเกิดปัญหา และท่านได้นำความรู้ความสามารถของท่านมาใช้งานการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมปาล์มน้ำมันในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการยอมรับนับถือ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยท่านได้รับการยอมรับนับถือจากหลาย ๆ ฝ่ายไม่ว่าจะเป็นจากหัวหน้า เพื่อนร่วมงานหรือจากบุคคลอื่น มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา พนักงานในองค์กรรู้สึกภาคภูมิใจและเห็นคุณค่าของผลงานของตนเอง และท่านมักได้รับคำยกย่องชมเชย และแสดงความยินดีจากภายในองค์กร ได้รับการให้กำลังใจหรือได้รับการแสดงออกถึงการยอมรับในความสามารถ ตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมปาล์มน้ำมันในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านลักษณะงาน ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยลักษณะของงานที่ท่านได้รับมีความน่าสนใจที่จะทำ มีความท้าทายให้ลงมือทำ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ งานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่มีคุณค่าสามารถปฏิบัติงานให้เสร็จในระยะเวลาอันสั้น และงานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่อาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หรือส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ ตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมปาล์มน้ำมันในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านความรับผิดชอบ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยภาระงานที่ท่านได้รับมีความสำคัญและมีความหมายต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ท่านมีความรู้สึกที่พึงพอใจ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ต่อการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ และท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างอิสระไม่มีการควบคุมจากหัวหน้ามากจนเกินไป ให้อำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมปาล์มน้ำมันในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านโอกาสความก้าวหน้า ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยท่านมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานจากความสามารถของตนเอง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ท่านปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ เพื่อที่จะมีโอกาสได้รับเลือก ให้เลื่อนขึ้นไปยังตำแหน่งที่สูงขึ้น และท่านได้รับการสนับสนุนการเข้าฝึกอบรมต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และการพัฒนาศักยภาพของตนเอง ตามลำดับ

2.3 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของพนักงานระดับปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมปาล์มน้ำมันในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของพนักงานระดับปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมปาล์มน้ำมันในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในภาพรวมทั้งหมดมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านความคิดริเริ่ม และด้านการประยุกต์ใช้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากัน รองลงมา คือ ด้านการแสวงหาโอกาส และด้านผู้นำทางความคิด ตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของพนักงานระดับปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมปาล์มน้ำมันในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการแสวงหาโอกาส ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยท่านมีความสนใจหากมีคนมาเสนอแนวทางการปฏิบัติงานใหม่ ๆ หรือสิ่งใหม่ ๆ ให้ท่านลองใช้งานเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ท่านให้ความสนใจในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ที่จะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น และท่านชอบหาโอกาสที่จะเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ และศักยภาพของตนเองอยู่เสมอ ตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของพนักงานระดับปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมปาล์มน้ำมันในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านความคิดริเริ่ม ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยท่านชอบเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อหาแนวทางในการพัฒนางานอยู่ตลอดเวลา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ท่านมักคิดการทำงานใหม่ ๆ หรือคิดแก้ปัญหา ด้วยการมองมุมที่แตกต่าง โดยอาจเป็นการคิดปรับปรุงสิ่งที่มีอยู่เดิมให้ได้สิ่งใหม่ และมีการพัฒนาต่อยอดเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน ตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของพนักงานระดับปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมปาล์มน้ำมันในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านผู้นำทางความคิด ในภาพรวมมี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยท่านรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์มาใช้ในการแก้ไขการปฏิบัติงานที่ได้รับหมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ท่านมักนำความคิดใหม่ ๆ มาขยายพัฒนาต่อและใช้ในการทำงาน และท่านเป็นผู้นำทางความคิด และมีการชักจูงให้ผู้อื่นคล้อยตาม และเห็นถึงความสำคัญของความคิดที่เกิดขึ้นว่าจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กร ตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของพนักงานระดับปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมปาล์มน้ำมันในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการประยุกต์ใช้ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยท่านพร้อมที่จะปรับตัวเองเพื่อให้เข้ากับสิ่งใหม่ ๆ เพื่อการทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ มีการนำความคิดจากกระบวนการต่าง ๆ มาพัฒนาประยุกต์ใช้ในงานที่ทำประจำ และมีการติดตามผลกระทบที่เกิดขึ้น แก้ไข และพัฒนาให้งานนั้น ๆ ดียิ่งขึ้น ตามลำดับ

2.4 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมปาล์มน้ำมันในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมปาล์มน้ำมันในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้อง มีคุณภาพและได้มาตรฐาน ค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ งานเสร็จและส่งมอบตรงตามกำหนด ทันเวลา มีการนำทรัพยากรที่ใช้แล้วมาพัฒนาให้เกิด ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานสำเร็จด้วยความคุ้มค่าและประหยัดทรัพยากร มีการวางแผนบริหารเวลาเพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่มีการกำหนดไว้ และสามารถสร้างวิธีการทำงานให้ลดความซ้ำซ้อน เพื่อการทำงานเป็นไปด้วยความสะดวก รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพมีค่าเฉลี่ย มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ตามลำดับ

ผลการศึกษาตามสมมุติฐาน

5.1.1 การทดสอบสมมติฐานที่ 1 (H1ก – H1ง) : พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมปาล์มน้ำมันในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ผลการวิเคราะห์พบว่า พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ด้านการแสวงหาโอกาส ส่งผลกระทบเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมปาล์มน้ำมันในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (= 0.170, p < 0.01) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ H1ก พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ด้านความคิดริเริ่ม ส่งผลกระทบเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมปาล์มน้ำมันในจังหวัด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประจวบคีรีขันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (B = 0.120, p < 0.05) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ H1ข พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ด้านผู้นำทางความคิด ส่งผลกระทบเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมปาล์มน้ำมันในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (B = 0.298, p < 0.01) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ H1ค และพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ด้านการประยุกต์ใช้ ส่งผลกระทบเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมปาล์มน้ำมันในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (B = 0.184, p < 0.01) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ H1ง

ทั้งนี้ตัวแปรอิสระพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการแสวงหาโอกาส ด้านความคิดริเริ่ม ด้านผู้นำทางความคิด ด้านการประยุกต์ใช้ มีประสิทธิภาพร่วมกันพยากรณ์และอธิบายตัวแปรตาม ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมปาล์มน้ำมันในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ได้ร้อยละ 80.0 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$\hat{Y}$ = 0.953 + 0.170 (ด้านการแสวงหาโอกาส) + 0.120 (ด้านความคิดริเริ่ม) + 0.298 (ด้านผู้นำทางความคิด) + 0.184 (ด้านการประยุกต์ใช้)

$\hat{Z}$ = 0.187 (ด้านการแสวงหาโอกาส) + 0.148 (ด้านความคิดริเริ่ม) + 0.374 (ด้านผู้นำทางความคิด) + 0.212 (ด้านการประยุกต์ใช้)

5.1.2 การทดสมมติฐานที่ 2 (H2ก – H2ค) : การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของพนักงานระดับปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมปาล์มน้ำมันในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ผลการวิเคราะห์ พบว่า การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร ด้านการสนับสนุนของผู้นำองค์กร ส่งผลกระทบเชิงบวกต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของพนักงานระดับปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมปาล์มน้ำมันในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (B = 0.373, p < 0.01) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ H2ก การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร ด้านการสนับสนุนทรัพยากรอย่างเพียงพอ ไม่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของพนักงานระดับปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมปาล์มน้ำมันในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (B = 0.023, p < 0.05) ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ H2ข และการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร ด้านการรับรู้ผลงานขององค์กร ส่งผลกระทบเชิงบวกต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของพนักงานระดับปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมปาล์มน้ำมันในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (B = 0.135, p < 0.01) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ H2ค

ทั้งนี้ตัวแปรอิสระ การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร ทั้ง 3 ด้าน ประกอบด้วย การสนับสนุนของผู้นำองค์กร การสนับสนุนทรัพยากรอย่างเพียงพอ การรับรู้ผลงานขององค์กร มีประสิทธิภาพร่วมกันพยากรณ์และอธิบายตัวแปรตาม พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของพนักงานระดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมปาล์มน้ำมันในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ได้ร้อยละ 64.9 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$\hat{Y}$ = 1.959 + 0.373 (การสนับสนุนของผู้นำองค์กร) + 0.135 (การรับรู้ผลงานขององค์กร)

$\hat{Z}$ = 0.467 (การสนับสนุนของผู้นำองค์กร) + 0.208 (การรับรู้ผลงานขององค์กร)

5.1.3 การทดสมมติฐานที่ 2 (H3ก – H3จ) : แรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของพนักงานระดับปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมปาล์มน้ำมันในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ผลการวิเคราะห์พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ส่งผลกระทบเชิงบวกต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของพนักงานระดับปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมปาล์มน้ำมันในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (B = 0.148, p < 0.01) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ H3ก แรงจูงใจในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ส่งผลกระทบเชิงบวกต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของพนักงานระดับปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมปาล์มน้ำมันในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (B = 0.182, p < 0.01) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ H3ข แรงจูงใจในการทำงาน ด้านลักษณะของงาน ส่งผลกระทบเชิงบวกต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของพนักงานระดับปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมปาล์มน้ำมันในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (B = 0.168, p < 0.01) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ H3ค แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ส่งผลกระทบเชิงบวกต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของพนักงานระดับปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมปาล์มน้ำมันในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (B = 0.268, p < 0.01) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ H3ง และแรงจูงใจในการทำงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้า ไม่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของพนักงานระดับปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมปาล์มน้ำมันในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (B = 0.060, p > 0.05) ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ H3จ

ทั้งนี้ตัวแปรอิสระ แรงจูงใจในการทำงานทั้ง 5 ด้าน ประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ โอกาสความก้าวหน้า มีประสิทธิภาพร่วมกันพยากรณ์และอธิบายตัวแปรตาม พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของพนักงานระดับปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมปาล์มน้ำมันในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ได้ร้อยละ 79.0 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$\hat{Y}$ = 0.694 + 0.148 (ความสำเร็จในการทำงาน) + 0.182 (การยอมรับนับถือ) + 0.168 (ลักษณะของงาน) + 0.268 (ความรับผิดชอบ)

$\hat{Z}$ = 0.154 (ความสำเร็จในการทำงาน) + 0.225 (การยอมรับนับถือ) + 0.202 (ลักษณะของงาน) + 0.282 (ความรับผิดชอบ)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5.2 อภิปรายผลการศึกษา

จากการศึกษาเรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุและผลลัพธ์ของพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของพนักงานระดับปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมปาล์มน้ำมันในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

5.2.1 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร แรงจูงใจในการทำงาน พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ และประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมน้ำมันปาล์ม ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร ตามลำดับ

5.2.2 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของพนักงานในอุตสาหกรรมปาล์มน้ำมัน พบว่า การรับรู้การสนับสนุนขององค์กรด้านการสนับสนุนของผู้นำองค์กร และด้านการรับรู้ผลงานขององค์กร ส่งผลกระทบเชิงบวกต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของพนักงานในอุตสาหกรรมปาล์มน้ำมัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ แก้วตา ศรอดิศักดิ์ และ ชวนชื่น อัคคะวณิชชา (2561) ที่ศึกษาปัจจัยเหตุและผลของพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานธนาคารกรุงเทพเขตจังหวัดนครปฐม พบว่า การรับรู้การสนับสนุนขององค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกกับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานธนาคารกรุงเทพเขตจังหวัดนครปฐม นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ Riquelme (2000) พบว่า การรับรู้การสนับสนุนขององค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์ทางการเปิดกว้างทางความคิด ส่วนด้านการสนับสนุนทรัพยากรอย่างเพียงพอ ไม่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของในอุตสาหกรรมปาล์มน้ำมัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่สอดคล้องกับ Crespell & Hansen (2008) ที่พบว่า การสนับสนุนของผู้นำและการให้ทรัพยากรอย่างเพียงพอมีความสัมพันธ์กับการสร้างนวัตกรรมในองค์กร รวมถึง Boonyam (2011) ที่พบว่า การสนับสนุนทรัพยากรขององค์กรมีผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม

5.2.3 การวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณของแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของพนักงานในอุตสาหกรรมปาล์มน้ำมัน พบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน และด้านความรับผิดชอบส่งผลกระทบเชิงบวกต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของพนักงานในอุตสาหกรรมปาล์มน้ำมัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ แก้วตา ศรอดิศักดิ์ และ ชวนชื่น อัคคะวณิชชา (2561) ที่พบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกกับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานธนาคารกรุงเทพ เขตจังหวัดนครปฐม และงานวิจัยของ สุรพร อ่อนพุทธา (2562) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำและแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน :

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กรณีศึกษา บริษัท กุลธรเคอร์บี้ จำกัด (มหาชน) พบว่า แรงจูงใจในการทำงานอิทธิพลเชิงบวกกับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ Lee and Kulviwat (2008) ที่พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเกาหลีมีอิทธิพลทางบวกกับพฤติกรรมสร้างสรรค์ที่มีต่อการทำงานส่วนแรงจูงใจในการทำงานด้านโอกาสความก้าวหน้า ไม่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของพนักงานในอุตสาหกรรมปาล์มน้ำมัน ไม่สอดคล้องกับ Reuvers, Enger, Vinkenburg & Wilson-Evered (2008) ที่พบ ว่าแรงจูงใจในการทำงานด้านโอกาสความก้าวหน้ามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม และ Khan, Rehman & Fattima (2009) พบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านโอกาสความก้าวหน้า มีผลต่อนวัตกรรมองค์กร รวมถึง Abbas, lqbql, Waheed & Riaz (2012) พบว่าแรงจูงใจในการทำงานด้านโอกาสความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม

5.2.4 การวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณของพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปาล์มน้ำมัน พบว่า พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ด้านการแสวงหาโอกาส ด้านความคิดริเริ่ม ด้านผู้นำทางความคิด และด้านการประยุกต์ใช้ส่งผลกระทบเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมปาล์มน้ำมัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ แก้วตา ศรอดิศักดิ์ และ ชวนชื่น อัคคะวณิชชา (256 1) ที่ศึกษาปัจจัยเหตุและผลของพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานธนาคารกรุงเทพเขตจังหวัดนครปฐม พบว่า พฤติกรรมสร้างสรรค์ นวัตกรรมของพนักงานมีอิทธิพลเชิงบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของนักวิจัยหลายท่าน Kleysen and Street (2001), Terje Slatten และ Mehmet Mehmetoglu (2011), พรทิพย์ ไชยฤกษ์ และขวัญกมล ดอนขวา (2557) ที่พบว่า พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในองค์กร

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 องค์กรควรบริหารจัดการองค์กรให้เอื้อต่อการมีพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของพนักงาน ในการสนับสนุนขององค์กร และในด้านของแรงจูงใจในการทำงาน เพราะเนื่องจากผลของงานวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่าพฤติกรรมเหล่านี้ของพนักงานจะนำไปสู่ประสิทธิภาพการทำงาน

5.3.2 องค์กรควรให้ความสำคัญกับการสนับสนุนขององค์กร ในด้านการสนับสนุนของผู้นำองค์กร การรับรู้ผลงานขององค์กร และแรงจูงใจในด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน และด้านความรับผิดชอบ ซึ่งจะเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมหรือผลักดันให้พนักงานเกิดพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์

5.3.3 องค์กรควรผลักดันในการนำพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ที่เกิดขึ้นในด้านการแสวงหาโอกาส ด้านความคิดริเริ่ม ด้านผู้นำทางความคิด และด้านการประยุกต์ใช้ มาทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานภายในองค์กร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5.3.4 จากกรอบแนวคิดการวิจัย สรุปผลออกมาได้ว่า การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร ด้านการสนับสนุนของผู้นำองค์กร และด้านการรับรู้ผลงานขององค์กร รวมถึง แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน และด้านความรับผิดชอบ จะทำให้พนักงานเกิดพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ทั้ง 4 ด้านคือ ด้านการแสวงหาโอกาส ด้านความคิดริเริ่ม ด้านผู้นำทางความคิด และด้านการประยุกต์ใช้ ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บรรณานุกรม

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. 2540. **หนังสือประกอบการอบรมเจ้าหน้าที่บุคคลในการทำงาน 180 ชั่วโมง เรื่อง สรุปสาระสำคัญกฎหมายบุคคลในการทำงาน 17 ฉบับ** กรุงเทพฯ: กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

แก้วต้า ศรอดิศักดิ์. 2560. “ปัจจัยเหตุและผลของพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานกรุงเทพ เขตจังหวัดนครปฐม.” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร

ขวัญกมล ดอนขวา. 2559. “แบบจำลองเศรษฐกิจสร้างสรรค์ และพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ มีผลต่อยุทธศาสตร์ระยะยาวการเข้าสู่ประชาคม เศรษฐกิจอาเซียนของประเทศไทย” รายงานการวิจัยเทคโนโลยีการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุนารี

เขมจิรา ทองอร่าม. 2560 “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแฟคตอรี่แลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา.” การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์

คณากร สุขคันธรักษ์ และ ชวนชื่น อัคคะวณิชชา. 2561. “อิทธิพลของความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับองค์กรที่มีต่อความตั้งใจอยู่กับองค์กรผ่านความผูกพันของพนักงาน” E-Journal, Silpakorn University ISSN 1906-3431

ธัญญา อ่อนระยับ. 2560. “การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันของบุคลากรสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี” วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิต มหาวิทยลัยมหิดล

ธนกร คงรัตน์. 2560. “ปัจจัยด้านการจัดการไอเดียความคิดสร้างสรรค์และสมรรถนะของบุคลากรที่ส่งผลให้เกิดนวัตกรรมในองค์กร กรณีศึกษา บริษัทผู้ผลิตยางรถยนต์ขนาดใหญ่ในประเทศไทย” วิทยานิพนธ์บริหารเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ธนัชพร ทาชมภู. 2561. “ความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก การรับร์การสนับสนุนจากองค์การ ความยึดมั่นต่อองค์การ ที่ส่งผต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ธนัญพร สุวรรณคาม. 2559. “ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง” วิทยานิพนธ์อุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

นิติพล ภูตะโชติ. 2559. “พฤติกรรมองค์การ” กรุงเทพมหานคร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บรรณานุกรม (ต่อ)

พรรษชล สมิติวัณฑิกุล. 2559. “อิทธิพลการรับรู้การสนับสนุนขององค์การและความผูกพันต่อองค์การที่มีต่อการเป็นองค์การแห่งความสุขมหาวิทยาลัยกำกับของรัฐ” วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล

ภิศรามณีษ์ อาจชอบการ. 2559. “อิทธิพลของแรงจูงใจภายนอกและแรงจูงใจภายในต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานการทางพิเศษแห่งประเทศไทย” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาวิทยาลัยรามคำแหง

มาฆพร กรานต์เจริญ. 2561. “ปัจจัยภาวะผู้ตามแบบมีประสิทธิผลและแรงจูงใจที่มีอิทธิผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรธุรกิจด้านเทคโนโลยีสารสนเทศขนาดใหญ่.” การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

รังสรรค์ ศรีเกียรติณรงค์. 2559. “พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของวิศวกรที่มีผลต่อนวัตกรรมผลิตภัณฑ์และกระบวนการให้บริการในการจัดการบริหารงานก่อสร้าง” วิทยานิพนธ์บริหารงานก่อสร้างและสาธารณูปโภค มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

รณฤทธิ์ สิชฌนังศุ. 2560. “อิทธิพลของแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจระบบท่อส่งก๊าซธรรมชาติ บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

รัชชพงษ์ ชัชวาล. 2561. “ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคใต้ของประเทศไทย” Journal of Southern Technology Vol.11 No.1 January-June 2018

วิศรุต นารถพลายพันธุ์. 2562. “การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของแรงงานก่อสร้าง” ศึกษาอิสระวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ศิวะนันท์ ศิวพิทักษ์. 2554. “การจัดการนวัตกรรมขององค์กรธุรกิจที่มีผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน” ดุษฎีนิพนธ์บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

สุพัฒน์ ปิ่นหอม. 2561. “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานวิศวกรรม บริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน) สายธุรกิจอาหารสัตว์” การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจสถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ

สุรพร อ่อนพุทธา. 2562. “ภาวะผู้นำและแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท กุลธรเคอร์บี้ จำกัด (มหาชน)” **การประชุมทางวิชาการระดับชาติ ด้านวิทยาการจัดการ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ ครั้งที่ 6** มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บรรณานุกรม (ต่อ)

อารีรัตน์ ปานศุภวัชร. 2560. “ผลกระทบของความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อความความพึงพอใจในงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรจังหวัดมหาสารคาม” วารสารบริหารธุรกิจและการบัญชี มหาวิทยาลัยขอนแก่น Vol.2 No.1 January – April 2018

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บรรณานุกรม (ต่อ)

Berelson, B., & Steiner, G. A. 1964. “Human behavior.” New York: Harcourt Brace & World.

Blau, P. 1964. “Exchange and power in social life: Routledge.”

Bluestone, I. 1977. “Implementing Quality of Work Life Program.” Management Review, 4, 43-46.

Certo, S. C., & Certo, S. T. 2006. “Modern management: Pearson/Prentice Hall.”

De Alencar, F. E., Cerutti, C., Durlacher, R. R., Boulos, M., Alves, F. P., Milhous, W., & Pang, L. W. 1997. “Atovaquone and proguanil for the treatment of malaria in Brazil.” The Journal of infectious diseases, 175(6), 1544-1547.

De Jong, J. P., & Den Hartog, D. N. 2008. “Innovative work behavior: Measurement and validation.” EIM Business and Policy Research, 1-27.

Domjan, M. 2014. “The principles of learning and behavior: Nelson Education.”

Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P. D., & Rhoades, L. 2001. “Reciprocation of perceived organizational support.” Journal of applied psychology, 86(1), 42.

Florence njeri wanjihia. 2016. “Factors affecting employee motivation at the workplace: a case of kenya bankers sacco society ltd.” A Project Report Submitted to the Chandaria School of Business in Partial. United states international university-africa.

Herzberg, F. 1973. “The motivation to work (3rd ed.).” New York: John Wiley & Sons.

Kanter, R. M. 1988. “Three tiers for innovation research.” Communication Research, 15(5), 509-523.

Kleysen, R. F., & Street, C. T. 2001. “Toward a multi-dimensional measure of individual innovative behavior.” Journal of intellectual Capital, 2(3), 284-296.

LaMastro, V. 2002. “Commitment and perceived organizational support.” Paper presented at the National Forum of applied educational research journal

Locke, E. A. 1968. “Toward a theory of task motivation and incentives.” Organizational behavior and human performance, 3(2), 157-189.

Mager, R. F., & Beach Jr, K. M. 1967. “Developing vocational instruction.”

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บรรณานุกรม (ต่อ)

McClelland, D. C. 1979. “Inhibited power motivation and high blood pressure in men.” Journal of Abnormal Psychology, 88(2), 182.

Millet, J. D. 1994. “Management in the public service: The quest for effective performance.” New York: McGraw-Hill Book.

Nicoli, N. 2012. “BBC in-house production and the role of the Window of Creative Competition.” Journal of Media Business Studies, 9(4), 1-19.

Peterson Elmore and E Grosvenor Plowman. 1953. “Business Organization and Management.” Homewood Illinois: Richard.D.Ervin

Pinder, C. C. 1998. “Work motivation in organizational behavior: Psychology Press.”

Rhoades, L., Eisenberger, R., & Armeli, S. 2 0 0 1. “Affective commitment to the organization: The contribution of perceived organizational support.” Journal of applied psychology, 86(5), 825.

Rogers, E. M. 1995. “Lessons for guidelines from the diffusion of innovations”. Joint Commission Journal on Quality and Patient Safety, 21(7), 324-328.

Ronah Tugume Arinanye. 2015 “ Organizational factors affecting employee performance at the college of computing and information sciences (cocis), makerere university, kampala - uganda”. a dissertation submitted to the school of business and management in partial fulfilment of the requirements for the award of an executive uganda technology and management university

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, 78(5), 774.

Simon, H. A. 1960. “Administrative behavior.” New York: The McMillen.

Slatten, T., & Mehmetoglu, M. 2011. “Antecedents and effects of engaged frontline employees: A study from the hospitality industry.” Managing Service Quality: An International Journal, 21(1), 88-107.

Vroom, V. H., & Deci, E. L. 1989. “Management and motivation: Penguin.”

West, M. A., & Farr, J. L. 1989. “Innovation at work: Psychological perspectives.” Social behaviour.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บรรณานุกรม (ต่อ)

West, M. A., & Wallace, M. 1991. “Innovation in health care teams.” European Journal of Social Psychology, 21, 303-315.

Yoon, J., & Lim, J.-C. 1999. “Organizational support in the workplace: The case of Korean hospital employees.” Human relations, 52(7), 923-945.

Zhou, J., & George, J. M. 2001. “When Job Dissatisfaction Leads to Creativity Encouraging the Expression of Voice.” Management Journal, 44(4), 682-696.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ภาคผนวก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามการวิจัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบสอบถาม

ปัจจัยเชิงสาเหตุและผลลัพธ์ของพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมน้ำมันปาล์ม ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

คำชี้แจง

แบบสอบถามเรื่อง “ปัจจัยเชิงสาเหตุและผลลัพธ์ของพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมน้ำมันปาล์ม ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์” นี้เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ในหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร ซึ่งผู้ศึกษาจะได้นำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการประกอบการสำเร็จการศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษา โดยแบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 6 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมน้ำมันปาล์ม ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ตอนที่ 3 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมน้ำมันปาล์ม ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ตอนที่ 4 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมน้ำมันปาล์ม ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ตอนที่ 5 ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมน้ำมันปาล์ม ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ตอนที่ 6 ข้อเสนอแนะ

ขอบพระคุณทุกท่าน

ประกาศิต ศิริสัณฐิติ

นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังวิทยาเขตชุมพร

เขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

<u>ตอนที่ 1</u> ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

<u>คำชี้แจง</u> โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง ( ) ของท่านที่ตรงตามความเป็นจริง

1. เพศ

( ) ชาย ( ) หญิง

2. อายุ

( ) ต่ำกว่า 30 ปี ( ) 31 - 40 ปี

( ) 41 – 50 ปี ( ) 51 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

( ) ต่ำกว่าปริญญาตรี

( ) ปริญญาตรี

( ) ปริญญาโท หรือสูงกว่า

4. ตำแหน่งงาน

( ) ระดับหัวหน้างาน/ฝ่าย

( ) ระดับปฏิบัติการ

5. อายุงาน

( ) น้อยกว่า 5 ปี ( ) 5 - 10 ปี

( ) 11 – 15 ปี ( ) มากกว่า 15 ปีขึ้นไป

6. รายได้สุทธิต่อเดือน

( ) ต่ำกว่า 20,000 บาท ( ) 20,001 – 30,000 บาท

( ) 30,001 – 40,000 บาท ( ) 40,001 บาทขึ้นไป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมน้ำมันปาล์ม ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
การสนับสนุนของผู้นำองค์กร					
1. ผู้นำองค์กรให้ความสำคัญต่อความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของท่าน					
2. ผู้นำองค์กรเป็นตัวอย่างที่ดีในการทำงานหรือให้คำแนะนำในการทำงาน					
3. ผู้นำองค์กรให้อิสระในการทำงาน ตลอดจนมีความตั้งใจให้พนักงานได้เรียนรู้จากความผิดพลาดในการทำงาน					
4. องค์กรมีความเอาใจใส่ต่อพนักงานเป็นอย่างดีและปฏิบัติต่อพนักงานอย่างให้เกียรติ					
การสนับสนุนทรัพยากรอย่างเพียงพอ					
5. องค์กรได้ให้การสนับสนุนด้านวัสดุ อุปกรณ์ต่าง ๆ ที่จะช่วยส่งเสริมให้พนักงานทำงานได้อย่างสะดวกสบาย					
6. สภาพแวดล้อมในการทำงานเอื้อต่อการทำงานของพนักงานเป็นอย่างดี					
7. องค์กรสนับสนุนให้พนักงานมีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถในงานอาชีพ					
8. องค์กรให้ความสำคัญต่อความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน					
การรับรู้ผลงานขององค์กร					
9. องค์กรให้ความสำคัญกับการสร้างสรรค์ผลงานของพนักงาน					
10. ผลงานนวัตกรรมที่พนักงานได้สร้างสรรค์ขึ้น เป็นที่รับรู้และได้รับการยกย่องหรือได้รับรางวัลจากองค์การ					
11. พนักงานได้รับรางวัล คำชมเชยจากผลงานที่ประสบความสำเร็จ					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 3 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมน้ำมันปาล์ม ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

<u>คำชี้แจง</u> โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านความสำเร็จในการทำงาน					
1. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จบรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์					
2. ท่านได้นำความรู้ความสามารถของท่านมาใช้งานการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่					
3. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ รวมถึงการป้องกันการเกิดปัญหา					
ด้านการยอมรับนับถือ					
4. ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากหลาย ๆ ฝ่ายไม่ว่าจะเป็นจากหัวหน้า เพื่อนร่วมงานหรือจากบุคคลอื่น					
5. ท่านมักได้รับคำยกย่อง ชมเชย และแสดงความยินดีจากภายในองค์กร ได้รับการให้กำลังใจหรือได้รับการแสดงออกถึงการยอมรับในความสามารถ					
6. พนักงานในองค์กรรู้สึกภาคภูมิใจและเห็นคุณค่าของผลงานของตนเอง					
ด้านลักษณะของงาน					
7. ลักษณะของงานที่ท่านได้รับมีความน่าสนใจที่จะทำ มีความท้าทายให้ลงมือทำ					
8. งานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่อาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หรือส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์					
9. งานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่มีคุณค่าสามารถปฏิบัติงานให้เสร็จในระยะเวลาอันสั้น					
ด้านความรับผิดชอบ					
10. ท่านมีความรู้สึกที่พึงพอใจต่อการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
11. ภาระงานที่ท่านได้รับมีความสำคัญและมีความหมายต่อองค์กร					
12. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างอิสระไม่มีการควบคุมจากหัวหน้ามากจนเกินไป ให้อำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่					
ด้านโอกาสความก้าวหน้า					
13. ท่านมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานจากความสามารถของตนเอง					
14. ท่านได้รับการสนับสนุนการเข้าฝึกอบรมต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และการพัฒนาศักยภาพของตนเอง					
15. ท่านปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ เพื่อที่จะมีโอกาสได้รับเลือก ให้เลื่อนขึ้นไปยังตำแหน่งที่สูงขึ้น					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 4 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมน้ำมันปาล์ม ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

<u>คำชี้แจง</u> โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านการแสวงหาโอกาส					
1. ท่านให้ความสนใจในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ที่จะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น					
2. ท่านชอบหาโอกาสที่จะเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ และศักยภาพของตนเองอยู่เสมอ					
3. ท่านมีความสนใจ หากมีคนมาเสนอแนวทางการปฏิบัติงานใหม่ ๆ หรือสิ่งใหม่ ๆ ให้ท่านลองใช้งานเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น					
ด้านความคิดริเริ่ม					
4. ท่านชอบเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อหาแนวทางในการพัฒนางานอยู่ตลอดเวลา					
5. ท่านมักคิดการทำงานใหม่ ๆ หรือคิดแก้ปัญหา ด้วยการมองมุมที่แตกต่าง โดยอาจเป็นการคิดปรับปรุงสิ่งที่มีอยู่เดิมให้ได้สิ่งใหม่					
6. มีการพัฒนาต่อยอดเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน					
ด้านผู้นำทางความคิด					
7. ท่านรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์มาใช้ในการแก้ไขการปฏิบัติงานที่ได้รับหมอบหมาย					
8. ท่านมักนำความคิดใหม่ ๆ มาขยายพัฒนาต่อและใช้ในการทำงาน					
9. ท่านเป็นผู้นำทางความคิด และมีการชักจูงให้ผู้อื่นคล้อยตาม และเห็นถึงความสำคัญของความคิดที่เกิดขึ้นว่าจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กร					
ด้านการประยุกต์ใช้					
10. ท่านพร้อมที่จะปรับตัวเองเพื่อให้เข้ากับสิ่งใหม่ ๆ เพื่อการทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
11. มีการนำความคิดจากกระบวนการต่าง ๆ มาพัฒนาประยุกต์ใช้ในงานที่ทำประจำ					
12. มีการติดตามผลกระทบที่เกิดขึ้น แก้ไข และพัฒนาให้งานนั้น ๆ ดียิ่งขึ้น					

ตอนที่ 5 ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมน้ำมันปาล์ม ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

<u>คำชี้แจง</u> โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ประสิทธิภาพการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านต้นทุน					
1. ท่านปฏิบัติงานสำเร็จด้วยความคุ้มค่าและประหยัดทรัพยากร					
2. ท่านมีการนำทรัพยากรที่ใช้แล้วมาพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน					
ด้านคุณภาพ					
3. ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้องและได้มาตรฐาน					
4. งานที่ท่านได้รับมอบหมายก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรตามแผนงาน					
ด้านปริมาณ					
5. มีการวางแผนบริหารเวลาเพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่มีการกำหนดไว้					
6. งานที่ปฏิบัติมีปริมาณงานที่เหมาะสม และเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้					
7. ผลงานที่เกิดขึ้นเป็นไปตามเป้าหมายของหน่วยงาน					
ด้านเวลา					
8. มีการกำหนดระยะเวลาที่ในการดำเนินงานอย่างเหมาะสม ตามลักษณะของงาน					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประสิทธิภาพการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
9. มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้มีความสะดวกและรวดเร็ว ขึ้น					
10. งานเสร็จและส่งมอบตรงตามกำหนด					
ด้านวิธีการ					
11. ท่านมักมีวิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการทำงานลดระยะเวลาในการทำงานได้					
12. ท่านสามารถสร้างวิธีการทำงานให้ลดความซ้ำซ้อนเพื่อการทำงานเป็นไปด้วยความสะดวก รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ					

ส่วนที่ 6 ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ภาคผนวก ข

คำชี้แจงสำหรับผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คำชี้แจงสำหรับผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อประกอบการวิจัยเชิงปริมาณ เรื่อง “ปัจจัยเชิงสาเหตุและผลลัพธ์ของพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมน้ำมันปาล์ม ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์” โดย ว่าที่ ร.ต. ประกาศิต ศิริสัณฐิติ นักศึกษาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต รหัสนักศึกษา 63620005 หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร โดยมีอาจารย์ ผศ.ดร.ชัญญาภัค หล้าแหล่ง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งแบบสอบถามฉบับนี้สร้างขึ้นสำหรับสอบถามประชากรใน โรงงานอุตสาหกรรมน้ำมันปาล์มในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ผู้วิจัยใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านผู้ทรงคุณวุฒิดำเนินการดังนี้

1) ตรวจสอบความถูกต้องในการใช้ภาษา การเรียบเรียง สำนวน ถ้อยคำ ความชัดเจน

2) ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์กับคำถามในแบบสัมภาษณ์ โดยกรุณาให้คะแนน

ถ้าเห็นว่าสอดคล้อง ให้คะแนน 1

ถ้าไม่แน่ใจว่าสอดคล้อง ให้คะแนน 0

ถ้าเห็นว่าไม่สอดคล้อง ให้คะแนน -1

โดยใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ( ) ที่ตรงกับความเห็นของท่าน

โดยความคิดเห็นของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในการเสียสละเวลาในการตรวจสอบแบบสอบถามครั้งนี้

(ประกาศิต ศิริสัณฐิติ)

นักศึกษามหาบัณฑิต หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์

จังหวัดชุมพร

ลายเซ็น จันจิรากรณ์ ปานยินดี

ผู้ทรงคุณวุฒิ ดร.จันจิรากรณ์ ปานยินดี

หน่วยงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คำชี้แจงสำหรับผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อประกอบการวิจัยเชิงปริมาณ เรื่อง "ปัจจัยเชิงสาเหตุและผลลัพธ์ของพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมน้ำมันปาล์ม ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์" โดย ว่าที่ ร.ต. ประกาศิต ศิริสัณฐิติ นักศึกษาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต รหัสนักศึกษา 63620005 หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร โดยมีอาจารย์ ผศ.ดร.ชัญญาภัศ หล้าแหล่ง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งแบบสอบถามฉบับนี้สร้างขึ้นสำหรับสอบถามประชากรใน โรงงานอุตสาหกรรมน้ำมันปาล์มในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ผู้วิจัยใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านผู้ทรงคุณวุฒิดำเนินการดังนี้

1) ตรวจสอบความถูกต้องในการใช้ภาษา การเรียบเรียง สำนวน ถ้อยคำ ความชัดเจน

2) ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์กับคำถามในแบบสัมภาษณ์ โดยกรุณาให้คะแนน

ถ้าเห็นว่าสอดคล้อง ให้คะแนน 1

ถ้าไม่แน่ใจว่าสอดคล้อง ให้คะแนน 0

ถ้าเห็นว่าไม่สอดคล้อง ให้คะแนน -1

โดยใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ( ) ที่ตรงกับความเห็นของท่าน

โดยความคิดเห็นของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในการเสียสละเวลาในการตรวจสอบแบบสอบถามครั้งนี้

(ประกาศิต ศิริสัณฐิติ)

นักศึกษามหาบัณฑิต หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์

จังหวัดชุมพร

ลายเซ็น ..... ผ.ต.ท. ดร. .....

ผู้ทรงคุณวุฒิ ..... ผ.ต.ท. ดร. พนัท เพิ่งผุด .....

หน่วยงาน .....

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คำชี้แจงสำหรับผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อประกอบการวิจัยเชิงปริมาณ เรื่อง “ปัจจัยเชิงสาเหตุและผลลัพธ์ของพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมน้ำมันปาล์ม ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์” โดย ว่าที่ ร.ต. ประกาศิต ศิริสัณฐิติ นักศึกษาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต รหัสนักศึกษา 63620005 หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร โดยมีอาจารย์ ผศ.ดร.ชัญญาภัค หล้าแหล่ง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งแบบสอบถามฉบับนี้สร้างขึ้นสำหรับสอบถามประชากรในโรงงานอุตสาหกรรมน้ำมันปาล์มในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ผู้วิจัยใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านผู้ทรงคุณวุฒิดำเนินการดังนี้

1) ตรวจสอบความถูกต้องในการใช้ภาษา การเรียบเรียง สำนวน ถ้อยคำ ความชัดเจน

2) ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์กับคำถามในแบบสัมภาษณ์ โดยกรุณาให้คะแนน

ถ้าเห็นว่าสอดคล้อง ให้คะแนน 1

ถ้าไม่แน่ใจว่าสอดคล้อง ให้คะแนน 0

ถ้าเห็นว่าไม่สอดคล้อง ให้คะแนน -1

โดยใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ( ) ที่ตรงกับความเห็นของท่าน

โดยความคิดเห็นของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในการเสียสละเวลาในการตรวจสอบแบบสอบถามครั้งนี้

(ประกาศิต ศิริสัณฐิติ)

นักศึกษามหาบัณฑิต หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร

ลายเซ็น ชรินทร ศรีวิฑูรย์ .....

ผู้ทรงคุณวุฒิ ดร.ชรินทร ศรีวิฑูรย์

หน่วยงาน มหาวิทยาลัยแม่โจ้-ชุมพร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ภาคผนวก ค
ค่าคุณภาพของแบบสอบถาม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ค่าคุณภาพของแบบสอบถาม (IOC)

1. ค่าความเที่ยงตรง (Validity : IOC)

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อที่	ข้อคำถามในแบบสอบถาม	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่			ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3		
เพศ						
1.	ชาย	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2.	หญิง	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
อายุ						
1.	ต่ำกว่า 30 ปี	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2.	31 - 40 ปี	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3.	41 – 50 ปี	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4.	51 ปีขึ้นไป	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
ระดับการศึกษา						
1.	ต่ำกว่าปริญญาตรี	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2.	ปริญญาตรี	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3.	ปริญญาโท หรือสูงกว่า	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
ตำแหน่งงาน						
1.	ระดับหัวหน้างาน/ฝ่าย	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2.	ระดับปฏิบัติการ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
อายุงาน						
1.	น้อยกว่า 5 ปี	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2.	5 - 10 ปี	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3.	11 – 15 ปี	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4.	มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
รายได้สุทธิต่อเดือน						
1.	ต่ำกว่า 20,000 บาท	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2.	20,001 – 30,000 บาท	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3.	30,001 – 40,000 บาท	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4.	40,001 บาทขึ้นไป	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมน้ำมันปาล์ม ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ข้อที่	ข้อคำถามในแบบสอบถาม	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่			ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3		
ด้านการสนับสนุนของผู้นำองค์กร						
1.	ผู้นำองค์กรให้ความสำคัญต่อความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของท่าน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2.	ผู้นำองค์กรเป็นตัวอย่างที่ดีในการทำงานหรือให้คำแนะนำในการทำงาน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3.	ผู้นำองค์กรให้อิสระในการทำงาน ตลอดจนมีความตั้งใจให้พนักงานได้เรียนรู้จากความผิดพลาดในการทำงาน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4.	องค์กรมีความเอาใจใส่ต่อพนักงานเป็นอย่างดีและปฏิบัติต่อพนักงานอย่างให้เกียรติ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
ด้านการสนับสนุนทรัพยากรอย่างเพียงพอ						
5.	องค์กรได้ให้การสนับสนุนด้านวัสดุ อุปกรณ์ต่าง ๆ ที่จะช่วยส่งเสริมให้พนักงานทำงานได้อย่างสะดวกสบาย	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
6.	สภาพแวดล้อมในการทำงานเอื้อต่อการทำงานของพนักงานเป็นอย่างดี	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
7.	องค์กรสนับสนุนให้พนักงานมีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถในงาน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
8.	องค์กรให้ความสำคัญต่อความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
ด้านการรับรู้ผลงานขององค์กร						
9.	องค์กรให้ความสำคัญกับการสร้างสรรค์ผลงานของพนักงาน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
10.	ผลงานนวัตกรรมที่พนักงานได้สร้างสรรค์ขึ้น เป็นที่รับรู้และได้รับการยกย่องหรือได้รับรางวัลจากองค์การ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมน้ำมันปาล์ม ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ (ต่อ)

ข้อที่	ข้อคำถามในแบบสอบถาม	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่			ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3		
11.	พนักงานได้รับรางวัล คำชมเชยจากผลงานที่ประสบความสำเร็จ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมน้ำมันปาล์ม ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ข้อที่	ข้อคำถามในแบบสอบถาม	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่			ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3		
ด้านความสำเร็จในการทำงาน						
1.	ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จบรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2.	ท่านได้นำความรู้ความสามารถของท่านมาใช้งานการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3.	ท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ รวมถึงการป้องกันการเกิดปัญหา	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
ด้านการยอมรับนับถือ						
4.	ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากหลาย ๆ ฝ่ายไม่ว่าจะเป็นจากหัวหน้า เพื่อนร่วมงานหรือจากบุคคลอื่น	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
5.	ท่านมักได้รับคำยกย่อง ชมเชย และแสดงความยินดีจากภายในองค์กร ได้รับการให้กำลังใจหรือได้รับการแสดงออกถึงการยอมรับในความสามารถ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
6.	พนักงานในองค์กรรู้สึกภาคภูมิใจและเห็นคุณค่าของผลงานของตนเอง	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
ด้านลักษณะของงาน						
7.	ลักษณะของงานที่ท่านได้รับมีความน่าสนใจที่จะทำมีความท้าทายให้ลงมือทำ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมน้ำมันปาล์ม ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ (ต่อ)

ข้อที่	ข้อคำถามในแบบสอบถาม	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่			ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3		
8.	งานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่อาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หรือส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
9.	งานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่มีคุณค่าสามารถปฏิบัติงานให้เสร็จในระยะเวลาอันสั้น	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
ด้านความรับผิดชอบ						
10.	ท่านมีความรู้สึกที่พึงพอใจต่อการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
11.	ภาระงานที่ท่านได้รับมีความสำคัญต่อองค์กร	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
12.	ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างอิสระไม่มีการควบคุมจากหัวหน้ามากจนเกินไป ให้อำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
ด้านโอกาสความก้าวหน้า						
13.	ท่านมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานจากความสามารถของตนเอง	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
14.	ท่านได้รับการสนับสนุนการเข้าฝึกอบรมต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และการพัฒนาศักยภาพของตนเอง	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
15.	ท่านปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ เพื่อที่จะมีโอกาสได้รับเลือก ให้เลื่อนขึ้นไปยังตำแหน่งที่สูงขึ้น	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 4 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมน้ำมันปาล์ม ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ข้อที่	ข้อคำถามในแบบสอบถาม	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่			ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3		
ด้านการแสวงหาโอกาส						
1.	ท่านให้ความสนใจในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ที่จะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2.	ท่านชอบหาโอกาสที่จะเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ และศักยภาพของตนเองอยู่เสมอ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3.	ท่านมีความสนใจ หากมีคนมาเสนอแนวทางการปฏิบัติงานใหม่ ๆ หรือสิ่งใหม่ ๆ ให้ท่านลองใช้งานเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น ให้ท่านลองใช้งานเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น	0	+1	+1	0.66	ใช้ได้
ด้านความคิดริเริ่ม						
4.	ท่านชอบเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อหาแนวทางในการพัฒนางานอยู่ตลอดเวลา	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
5.	ท่านมักคิดการทำงานใหม่ ๆ หรือคิดแก้ปัญหา ด้วยการมองมุมที่แตกต่าง โดยอาจเป็นการคิดปรับปรุงสิ่งที่มีอยู่เดิมให้ได้สิ่งใหม่	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
6.	มีการพัฒนาต่อยอดเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
ด้านผู้นำทางความคิด						
7.	ท่านรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์มาใช้ในการแก้ไขการปฏิบัติงานที่ได้รับหมอบหมาย	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
8.	ท่านมักนำความคิดใหม่ ๆ มาขยายพัฒนาต่อและใช้ในการทำงาน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
9.	ท่านเป็นผู้นำทางความคิด และมีการชักจูงให้ผู้อื่นคล้อยตาม และเห็นถึงความสำคัญของความคิดที่เกิดขึ้นว่าจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กร	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 4 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมน้ำมันปาล์ม ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ (ต่อ)

ข้อที่	ข้อคำถามในแบบสอบถาม	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่			ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3		
ด้านการประยุกต์ใช้						
10.	ท่านพร้อมที่จะปรับตัวเองเพื่อให้เข้ากับสิ่งใหม่ ๆ เพื่อการทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
11.	มีการนำความคิดจากกระบวนการต่าง ๆ มาพัฒนาประยุกต์ใช้ในงานที่ทำประจำ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
12.	การติดตามผลกระทบที่เกิดขึ้น แก้ไข และพัฒนาให้งานนั้น ๆ ดียิ่งขึ้น	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ตอนที่ 5 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมน้ำมันปาล์ม ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ข้อที่	ข้อคำถามในแบบสอบถาม	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่			ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3		
ด้านต้นทุน						
1.	ท่านปฏิบัติงานสำเร็จด้วยความคุ้มค่าและประหยัดทรัพยากร	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2.	ท่านมีการนำทรัพยากรที่ใช้แล้วมาพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
ด้านคุณภาพ						
3.	ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้องและได้มาตรฐาน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4.	งานที่ท่านได้รับมอบหมายก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรตามแผนงาน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
ด้านปริมาณ						
5.	มีการวางแผนบริหารเวลาเพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่มีการกำหนดไว้	0	+1	+1	0.66	ใช้ได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 5 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมน้ำมันปาล์ม ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ (ต่อ)

ข้อที่	ข้อคำถามในแบบสอบถาม	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่			ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3		
6.	งานที่ปฏิบัติมีปริมาณงานที่เหมาะสม และเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
7.	ผลงานที่เกิดขึ้นเป็นไปตามเป้าหมายของหน่วยงาน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
ด้านเวลา						
8.	มีการกำหนดระยะเวลาที่ในการดำเนินงานอย่างเหมาะสม ตามลักษณะของงาน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
9.	มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้มีความสะดวกและรวดเร็วขึ้น	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
10.	งานเสร็จและส่งมอบตรงตามกำหนด	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
ด้านวิธีการ						
11.	ท่านมักมีวิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการทำงานลดระยะเวลาในการทำงานได้	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
12.	ท่านสามารถสร้างวิธีการทำงานให้ลดความซ้ำซ้อนเพื่อการทำงานเป็นไปด้วยความสะดวก รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ภาคผนวก ง
ผลการวิเคราะห์ทางสถิติ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เพศ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ชาย	187	79.6	79.6	79.6
	หญิง	48	20.4	20.4	100
	Total	235	100.0	100.0	

อายุ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ต่ำกว่า 30 ปี	137	58.3	58.3	58.3
	31 - 40 ปี	68	28.9	28.9	87.2
	41 – 50 ปี	30	12.8	12.8	100
	Total	235	100.0	100.0	

ระดับการศึกษา

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ต่ำกว่าปริญญาตรี	130	55.3	55.3	55.3
	ปริญญาตรี	99	42.1	42.1	97.4
	ปริญญาโท หรือสูงกว่า	6	2.6	2.6	100
	Total	235	100.0	100.0	

ตำแหน่งงาน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ระดับหัวหน้างาน/ฝ่าย	46	19.5	19.5	19.5
	ระดับปฏิบัติการ	189	80.5	80.5	100
	Total	235	100.0	100.0	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อายุงาน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยกว่า 5 ปี	212	90.2	90.2	90.2
	5 - 10 ปี	13	5.5	5.5	95.7
	11 – 15 ปี	4	1.7	1.7	97.4
	มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	6	2.6	2.6	100
	Total	235	100.0	100.0	

รายได้สุทธิต่อเดือน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ต่ำกว่า 20,000 บาท	205	87.2	87.2	87.2
	20,001 – 30,000 บาท	15	6.4	6.4	93.6
	30,001 – 40,000 บาท	6	2.6	2.6	96.2
	40,001 บาทขึ้นไป	9	3.8	3.8	100
	Total	235	100.0	100.0	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ผู้นำองค์กรให้ความสำคัญต่อความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของท่าน	235	1	5	3.77	.855
ผู้นำองค์กรเป็นตัวอย่างที่ดีในการทำงานหรือให้คำแนะนำในการทำงาน	235	2	5	3.88	.766
ผู้นำองค์กรให้อิสระในการทำงานตลอดจนมีความตั้งใจให้พนักงานได้เรียนรู้จากความผิดพลาดในการทำงาน	235	1	5	3.90	..767
องค์กรมีความเอาใจใส่ต่อพนักงานเป็นอย่างดีและปฏิบัติต่อพนักงานอย่างให้เกียรติ	235	1	5	3.80	.841
องค์กรได้ให้การสนับสนุนด้านวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่จะช่วยส่งเสริมให้พนักงานทำงานได้อย่างสะดวกสบาย	235	1	5	3.72	.932
สภาพแวดล้อมในการทำงานเอื้อต่อการทำงานของพนักงานเป็นอย่างดี	235	2	5	3.77	.863
องค์กรสนับสนุนให้พนักงานมีโอกาสพัฒนาความรู้ ความสามารถในงานอาชีพ	235	1	5	3.82	.899
องค์กรให้ความสำคัญต่อความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน	235	1	5	3.86	.858
องค์กรให้ความสำคัญกับการสร้างสรรค์ผลงานของพนักงาน	235	1	5	3.77	.853
ผลงานนวัตกรรมที่พนักงานได้สร้างสรรค์ขึ้น เป็นที่รับรู้และได้รับการยกย่องหรือได้รับรางวัลจากองค์การ	235	1	5	3.66	.976
พนักงานได้รับรางวัล คำชมเชยจากผลงานที่ประสบความสำเร็จ	235	1	5	3.61	.956
Valid N (listwise)	235				

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จบรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์	235	2	5	4.07	.742
ท่านได้นำความรู้ความสามารถของท่านมาใช้งานการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่	235	2	5	4.00	.725
ท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ รวมถึงการป้องกันการเกิดปัญหา	235	2	5	4.01	.630
ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากหลาย ๆ ฝ่ายไม่ว่าจะเป็นจากหัวหน้า เพื่อนร่วมงานหรือจากบุคคลอื่น	235	2	5	3.94	.779
ท่านมักได้รับคำยกย่อง ชมเชย และแสดงความยินดีจากภายในองค์กร ได้รับการให้กำลังใจหรือได้รับการแสดงออกถึงการยอมรับในความสามารถ	235	1	5	3.78	.791
พนักงานในองค์กรรู้สึกภาคภูมิใจและเห็นคุณค่าของผลงานของตนเอง	235	1	5	3.88	.766
ลักษณะของงานที่ท่านได้รับมีความน่าสนใจที่จะทำ มีความท้าทายให้ลงมือทำ	235	1	5	3.95	.786
งานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่อาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หรือส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์	235	1	5	3.84	.862
งานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่มีคุณค่าสามารถปฏิบัติงานให้เสร็จในระยะเวลาอันสั้น	235	2	5	3.93	.659
ท่านมีความรู้สึกที่พึงพอใจต่อการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ	235	1	5	4.08	.770
ภาระงานที่ท่านได้รับมีความสำคัญและมีความหมายต่อองค์กร	235	2	5	4.02	.652

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Descriptive Statistics (ต่อ)

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างอิสระไม่มีการควบคุมจากหัวหน้ามากจนเกินไป ให้อำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่	235	2	5	4.06	.705
ท่านมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานจากความสามารถของตนเอง	235	1	5	3.94	.865
ท่านได้รับการสนับสนุนการเข้าฝึกอบรมต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและการพัฒนาศักยภาพของตนเอง	235	1	5	3.75	.995
ท่านปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ เพื่อที่จะมีโอกาสได้รับเลือก ให้เลื่อนขึ้นไปยังตำแหน่งที่สูงขึ้น	235	1	5	3.93	.869
Valid N (listwise)	235				

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ท่านให้ความสนใจในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ที่จะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น	235	2	5	3.93	.682
ท่านชอบหาโอกาสที่จะเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถและศักยภาพของตนเองอยู่เสมอ	235	2	5	3.92	.669
ท่านมีความสนใจ หากมีคนมาเสนอแนวทางการปฏิบัติงานใหม่ ๆ หรือสิ่งใหม่ ๆ ให้ท่านลองใช้งานเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น	235	2	5	4.03	.716
ท่านชอบเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อหาแนวทางในการพัฒนางานอยู่ตลอดเวลา	235	2	5	4.16	.756
ท่านมักคิดการทำงานใหม่ ๆ หรือคิดแก้ปัญหา ด้วยการมองมุมที่แตกต่าง โดยอาจเป็นการคิดปรับปรุงสิ่งที่มีอยู่เดิมให้ได้สิ่งใหม่	235	2	5	3.96	.802
มีการพัฒนาต่อยอดเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน	235	2	5	3.95	.732
ท่านรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์มาใช้ในการแก้ไขการปฏิบัติงานที่ได้รับหมอบหมาย	235	2	5	3.98	.734
ท่านมักนำความคิดใหม่ ๆ มาขยายพัฒนาต่อและใช้ในการทำงาน	235	2	5	3.94	.798
ท่านเป็นผู้นำทางความคิด และมีการชักจูงให้ผู้อื่นคล้อยตาม และเห็นถึงความสำคัญของความคิดที่เกิดขึ้นว่าจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กร	235	1	5	3.77	.785

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Descriptive Statistics (ต่อ)

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ท่านพร้อมที่จะปรับตัวเองเพื่อให้เข้ากับสิ่งใหม่ ๆ เพื่อการทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น	235	2	5	4.06	.711
มีการนำความคิดจากกระบวนการต่าง ๆ มาพัฒนาประยุกต์ใช้ในงานที่ทำประจำ	235	2	5	4.03	.724
มีการติดตามผลกระทบที่เกิดขึ้น แก้ไขและพัฒนาให้งานนั้น ๆ ดียิ่งขึ้น	235	2	5	3.99	.719
Valid N (listwise)	235				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ท่านปฏิบัติงานสำเร็จด้วยความคุ้มค่าและประหยัดทรัพยากร	235	2	5	3.99	.701
ท่านมีการนำทรัพยากรที่ใช้แล้วมาพัฒนาให้เกิด ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน	235	2	5	4.01	.716
ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้อง และได้มาตรฐาน	235	2	5	4.07	.731
งานที่ท่านได้รับมอบหมายก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรตามแผนงาน	235	2	5	4.14	.685
มีการวางแผนบริหารเวลาเพื่อให้ได้ปริมาณงานตาม เป้าหมายที่มีการกำหนดไว้	235	2	5	4.05	.693
งานที่ปฏิบัติมีปริมาณงานที่เหมาะสม และเป็นไปตาม เป้าหมายที่กำหนดไว้	235	1	5	3.91	.693
ผลงานที่เกิดขึ้นเป็นไปตามเป้าหมายของหน่วยงาน	235	2	5	3.95	.671

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Descriptive Statistics (ต่อ)

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
มีการกำหนดระยะเวลาที่ในการดำเนินงานอย่างเหมาะสม ตามลักษณะของงาน	235	2	5	4.06	.745
มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้มีความสะดวกและรวดเร็ว ขึ้น	235	1	5	3.93	.792
งานเสร็จและส่งมอบตรงตามกำหนด	235	2	5	4.07	.748
ท่านมักมีวิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการทำงาน ลดระยะเวลาในการทำงานได้	235	1	5	3.95	.783
ท่านสามารถสร้างวิธีการทำงานให้ลดความซ้ำซ้อน เพื่อการทำงานเป็นไปด้วยความสะดวก รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ	235	2	5	3.97	.792
Valid N (listwise)	235				

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Correlation

		Tsupport1	Tsupport2	Tsupport3	Tmotivation1	Tmotivation2	Tmotivation3	Tmotivation4	Tmotivation5	TCreative1	TCreative2	TCreative3	TCreative4	TPerformance
Tsupport1	Pearson Correlation	1	.706**	.657**	.589**	.698**	.595**	.512**	.592**	.512**	.495**	.652**	.499**	.633**
	Sig. (2-tailed)	Pearson Correlation	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	235	235	235	235	235	235	235	235	235	235	235	235	235
Tsupport2	Pearson Correlation	.706**	1	.777**	.515**	.543**	.565**	.548**	.725**	.393**	.469**	.538**	.400**	.444**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	235	235	235	235	235	235	235	235	235	235	235	235	235
Tsupport3	Pearson Correlation	.657**	.777**	1	.487**	.568**	.614**	.558**	.692**	.384**	.451**	.617**	.397**	.482**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	235	235	235	235	235	235	235	235	235	235	235	235	235
Tmotivation1	Pearson Correlation	.589**	.515**	.487**	1	.618**	.576**	.577**	.482**	.552**	.512**	.511*	.549**	.593**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	235	235	235	235	235	235	235	235	235	235	235	235	235
Tmotivation2	Pearson Correlation	.698**	.543**	.568**	.618**	1	.716**	.625**	.543**	.577**	.542**	.675**	.581**	.709**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	235	235	235	235	235	235	235	235	235	235	235	235	235

Correlation

		Tsupport1	Tsupport2	Tsupport3	Tmotivation1	Tmotivation2	Tmotivation3	Tmotivation4	Tmotivation5	TCreative1	TCreative2	TCreative3	TCreative4	TPerformance
Tmotivation3	Pearson Correlation	.595**	.565**	.614**	.576**	.716**	1	.630**	.528**	.598**	.480**	.654**	.593**	.642**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	235	235	235	235	235	235	235	235	235	235	235	235	235
Tmotivation4	Pearson Correlation	.512**	.548**	.558**	.577**	.625**	.630**	1	.545**	.598**	.564**	.586**	.621**	.654**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	235	235	235	235	235	235	235	235	235	235	235	235	235
Tmotivation5	Pearson Correlation	.592**	.725**	.692**	.482**	.543**	.528**	.545**	1	.400**	.470**	.573**	.413**	.519**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	235	235	235	235	235	235	235	235	235	235	235	235	235
TCreative1	Pearson Correlation	.512**	.393**	.384**	.552**	.577**	.598**	.598**	.400**	1	.652**	.588**	.757**	.663**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	235	235	235	235	235	235	235	235	235	235	235	235	235
TCreative2	Pearson Correlation	.495**	.469**	.451**	.512**	.542**	.480**	.564**	.470**	.652**	1	.675**	.640**	.658**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	235	235	235	235	235	235	235	235	235	235	235	235	235

Correlation

		Tsupport1	Tsupport2	Tsupport3	Tmotivation1	Tmotivation2	Tmotivation3	Tmotivation4	Tmotivation5	TCreative1	TCreative2	TCreative3	TCreative4	TPerformance
TCreative3	Pearson Correlation	.652**	.538**	.617**	.511*	.675**	.654**	.586**	.573**	.588**	.675**	1	.671**	.726**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	235	235	235	235	235	235	235	235	235	235	235	235	235
TCreative4	Pearson Correlation	.499**	.400**	.397**	.549**	.581**	.593**	.621**	.413**	.757**	.640**	.671**	1	.699**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	235	235	235	235	235	235	235	235	235	235	235	235	235
TPerformance	Pearson Correlation	.633**	.444**	.482**	.593**	.709**	.642**	.654**	.519**	.663**	.658**	.726**	.699**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	235	235	235	235	235	235	235	235	235	235	235	235	235

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error of the Estimate	Durbin-watson
1	.649[a]	.421	.414	.41809	1.806

a.Predictors : (Constant), Tsupport3, Tsupport1, Tsupport2

b.Dependent Variable : TTCreative

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	29.412	3	9.804	56.087	.000[b]
	Residual	40.379	231	.175		
	Total	69.791	234			

a.Dependent Variable : TCreative

b. Predictors : (Constant), Tsupport3, Tsupport1, Tsupport2

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error of the Estimate	Durbin-watson
1	.790[a]	.624	.616	.33923	1.743

a.Predictors : (Constant), Tmotivation5, Tmotivation1, Tmotivation3, Tmotivation4, Tmotivation2

b.Dependent Variable : TCreative

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	43.550	5	8.710	75.691	.000[b]
	Residual	26.237	228	.115		
	Total	69.787	233			

a.Dependent Variable : TCreative

b.Predictors : (Constant), Tmotivation5, Tmotivation1, Tmotivation3, Tmotivation4, Tmotivation2

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error of the Estimate	Durbin-watson
1	.800[a]	.640	.634	.32254	1.758

a.Predictors : (Constant), TCreative4, TCreative2, TCreative3, TCreative1,

b.Dependent Variable : TPerformance

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	42.614	4	10.654	102.410	.000[b]
	Residual	23.927	230	.104		
	Total	66.541	234			

a.Dependent Variable : TPerformance

b.Predictors : (Constant), TCreative4, TCreative2, TCreative3, TCreative1,

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ - นามสกุล	ว่าที่ ร.ต.ประกาศิต ศิริสัณฐิติ
วัน เดือน ปีเกิด	วันจันทร์ ที่ 4 กันยายน 2532 สงขลา
สถานที่ศึกษา	หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาวิชาบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร
ที่อยู่	137 หมู่ 16 ตำบล ท่าช้าง อำเภอ บางกล่ำ จังหวัด สงขลา 90110
เบอร์โทรศัพท์	082-3540770
E-mail	pepsi.tmk@hotmail.com

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้