



พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพใน
การปฏิบัติงานของข้าราชการในส่วนราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร

INNOVATIVE WORK BEHAVIORS MOTIVATIONAL FACTORS AND SUSTAINING
FACTORS AFFECTING ON WORK PERFORMANCE OF CIVIL SERVANT IN
GOVERNMENT AGENCIES UNDER THE MINISTRY OF INTERIOR IN CHUMPHON

นางสาวเกษราภรณ์ แสนสบาย
KATSARAPHON SANSABAY

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาบริหารธุรกิจ

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร

พ.ศ. 2565

KMITL PRINCE OF CHUMPHON-2022-M-65-007

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



INNOVATIVE WORK BEHAVIORS MOTIVATIONAL FACTORS AND SUSTAINING
FACTORS AFFECTING ON WORK PERFORMANCE OF CIVIL SERVANT IN
GOVERNMENT AGENCIES UNDER THE MINISTRY OF INTERIOR IN CHUMPHON



KATSARAPHON SANSABAY

AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL 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-M-65-007

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



COPYRIGHT 2022

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG PRINCE OF CHUMPHON

CAMPUS

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ	พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการในส่วนราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร
ชื่อนักศึกษา	เกษราภรณ์ แสนสบาย
รหัสนักศึกษา	64620004
ปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	บริหารธุรกิจ
ปีการศึกษา	2565
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผศ.ดร.ชญาน์ภักดิ์ หล้าแหล่ง

บทคัดย่อ

งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 2) ศึกษาพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 3) ศึกษาปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 4) ศึกษาปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล กับกลุ่มตัวอย่างข้าราชการในส่วนราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร จำนวน 183 คน โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาในการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และสถิติเชิงอ้างอิงในการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ เพื่อหาความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ผลการศึกษาพบว่า 1) พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย ด้านการแสวงหาโอกาส ด้านความคิดริเริ่ม ด้านผู้นำทางความคิด และด้านการประยุกต์ใช้ ส่งผล ต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการในส่วนราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งนี้ตัวแปรอิสระ พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ทั้ง 4 ด้าน มีประสิทธิภาพพร้อมกันพยากรณ์และอธิบายตัวแปรตาม พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของข้าราชการในส่วนราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดชุมพร ได้ร้อยละ 53.0 2) ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ส่งผลกระทบเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการในส่วนราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ส่วนด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ไม่ส่งผลกระทบเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการในส่วนราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดชุมพร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนทั้งนี้ตัวแปรอิสระปัจจัยจูงใจทั้ง 3 ด้าน มีประสิทธิภาพพร้อมกันพยากรณ์และอธิบายตัวแปรตาม ประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ในส่วนราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร ได้ร้อยละ 54.2 3) ปัจจัยค้ำจุน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ไม่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการในส่วนราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการในส่วนราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดชุมพร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งนี้ตัวแปรอิสระปัจจัยค้ำจุนทั้ง 2 ด้าน มีประสิทธิภาพร่วมกันพยากรณ์และอธิบายตัวแปรตาม ประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการในส่วนราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดชุมพร ได้ร้อยละ 58.5

คำสำคัญ : พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์, ปัจจัยจูงใจ, ปัจจัยค้ำจุน, ประสิทธิภาพการทำงาน



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Title	INNOVATIVE WORK BEHAVIORS MOTIVATIONAL FACTORS AND SUSTAINING FACTORS AFFECTING ON WORK PERFORMANCE OF CIVIL SERVANT IN GOVERNMENT AGENCIES UNDER THE MINISTRY OF INTERIOR IN CHUMPHON
Student	Miss Katsaraphon Sansabay
Student ID	64620004
Degree	Master of Business Administration
Program	Business Administration
Year	2022
Advisor	Assistant Professor Dr.Chanyaphak Lalaeng

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the level of opinions on creative working behaviors, motivational factors, sustaining factors and performance efficiency 2) to study the creative behaviors affecting work efficiency 3) to study the motivation factors 4) Study the supporting factors that affect operational efficiency. The questionnaire was used as a tool for collecting data. with a sample of government officials Under the Ministry of Interior in Chumphon Province, 183 people by using descriptive statistics to analyze personal data Opinion levels on creative working behaviors, motivation factors, sustaining factors, and efficiency in practice and reference statistics in multiple regression analysis. to find the relationship between the independent variable and the dependent variable The results of the study revealed that 1) creative working behavior consisted of opportunity seeking; initiative Thought leader and application, affecting the performance of civil servants in government agencies Under the Ministry of Interior in Chumphon The statistical significance was at the 0.01 level. The four creative working behavior independent variables were effective together, predicted and explained the dependent variable. creative working behavior of civil servants in government agencies Under the Ministry of Interior in Chumphon Province 53.0% 2) Motivating factors consist of acceptance and respect Responsibility positively affecting the performance of civil servants in government agencies under the Ministry of Interior in the province with a statistical significance of 0.01. It does not have

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

a positive effect on the performance of civil servants in government agencies. Under the Ministry of Interior in Chumphon Province statistically significant In addition, the independent variables, all three factors, were effective in predicting and explaining the dependent variables. performance of civil servants in government agencies Under the Ministry of Interior in Chumphon province 54.2 % 3) Factors supporting acceptance and respect It does not have a positive effect on the performance of civil servants in government agencies. Under the Ministry of Interior in Chumphon Province statistically significant As for the motivating factors of responsibility Affecting the performance of civil servants in government agencies. Under the Ministry of Interior in Chumphon Province The statistical significance was at the 0.01 level. The independent variables, supporting factors, both aspects were effective together in predicting and explaining the dependent variables. performance of civil servants in government agencies Under the Ministry of Interior in Chumphon Province 58.5 %

Keywords: creative working behavior, motivational factors, sustaining factors, work efficiency

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระเล่มนี้สามารถลุล่วงไปได้ด้วยดี ด้วยความอนุเคราะห์ในการให้คำปรึกษา ดูแล แก้ไข ปรับปรุง และความช่วยเหลือจากทุกฝ่าย ซึ่งผู้ศึกษาขอขอบคุณอาจารย์ ผศ.ดร.ชัยภูณภัค หล้าแหล่ง ได้กรุณารับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และคณะกรรมการ ได้แก่ รศ.ดร.กัญธนา ดิษฐ์แก้ว ประธานกรรมการ อาจารย์ ผศ.ดร.ชุตินันต์ บุญนวล อาจารย์ ผศ.ดร.อุษณีย์ เสวกวีศรี และอาจารย์ ดร.บิณฑิชา พุทธเกิด กรรมการ ซึ่งชี้แนะแนวทางในการทำการวิจัยให้เป็นไปในทิศทางที่ถูกต้อง และได้เสียสละเวลาในการตรวจงานการวิจัย และแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ในการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ ด้วยดีเสมอมา นอกจากนี้ขอขอบคุณ อาจารย์ ผศ.ดร.วรลักษณ์ เขียวมีส่วน อาจารย์ ดร.ชรินทร์ ศรีวิฑูรย์ และ พ.ต.ท.ดร.พนิต เพ็งบุญ ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบแบบสอบถาม เพื่อหาค่าความเที่ยงตรง ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม และคำแนะนำอันเป็นประโยชน์ ต่อการจัดทำงานวิจัย จนทำให้สำเร็จได้ด้วยความสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอขอบคุณท่านไว้เป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ผู้สอนทุกรายวิชาที่ให้ความรู้ มอบประสบการณ์อันมีคุณค่า ในการศึกษาครั้งนี้ ขอขอบพระคุณบิดา มารดา และขอบคุณเพื่อนนักศึกษา ที่เป็นกำลังใจผลักดัน ให้ลุล่วงไปได้ด้วยดีพร้อมทั้งช่วยหาแนวทางการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นด้วยความเข้าใจเสมอ

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า การค้นคว้าอิสระฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่สนใจต่อไป หากมีข้อผิดพลาดประการใดผู้ศึกษาขออภัยไว้ ณ ที่นี้

เกษราภรณ์ แสนสบาย

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ.....	I
Abstract.....	III
กิตติกรรมประกาศ.....	V
สารบัญ.....	VI
สารบัญตาราง.....	VIII
สารบัญภาพ.....	X
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	4
1.3 สมมุติฐานการวิจัย.....	5
1.4 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย.....	5
1.5 กรอบแนวคิด.....	7
1.6 ขอบเขตการวิจัย.....	8
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	8
1.8 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	9
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	12
2.1 แนวคิดพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์.....	12
2.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ (Motivation).....	17
2.3 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรดเดอริก เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory)....	20
2.4 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน.....	24
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	28
2.6 สรุปแนวคิดทฤษฎี.....	34
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา.....	37
3.1 แบบการศึกษา.....	37
3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	40
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	41
3.4 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....	42
3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	45

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนำไปเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาตให้เผยแพร่เป็นการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์.....	46
4.1 ตอนที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	46
4.2 ตอนที่ 2 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการในส่วนราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร.....	49
4.3 ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมุติฐาน.....	62
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	69
5.1 สรุปผลการศึกษา.....	69
5.2 อภิปรายผลการศึกษา.....	76
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	80
บรรณานุกรม.....	82
ภาคผนวก.....	86
ภาคผนวก ก แบบสอบถามการวิจัย.....	87
ภาคผนวก ข คำชี้แจงสำหรับผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย.....	95
ภาคผนวก ค ค่าคุณภาพของแบบสอบถาม.....	102
ภาคผนวก ง ผลการวิเคราะห์ทางสถิติ.....	109
ประวัติผู้ศึกษา.....	119

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1 สกัต์ตัวแปร.....	34
3.1 แสดงจำนวนประชากรจำแนกตามส่วนราชการ.....	41
4.1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ.....	46
4.2 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ.....	47
4.3 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา.....	47
4.4 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสังกัดส่วนราชการ.....	47
4.5 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุงาน.....	48
4.6 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้สุทธิต่อเดือน.....	49
4.7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ ของข้าราชการในส่วนราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร ในภาพรวม.....	50
4.8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของ ข้าราชการในส่วนราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร ด้านการแสวงหาโอกาส.....	51
4.9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของ ข้าราชการในส่วนราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร ด้านความคิดริเริ่ม.....	52
4.10 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของ ข้าราชการในส่วนราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร ด้านผู้นำทางความคิด.....	53
4.11 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ ของข้าราชการในส่วนราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร ในภาพรวม ด้านการ ประยุกต์ใช้.....	54
4.12 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจของข้าราชการในส่วน ราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร ในภาพรวม.....	55
4.13 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจของข้าราชการในส่วน ราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ.....	55
4.14 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจของข้าราชการในส่วน ราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร ด้านความรับผิดชอบ.....	56
4.15 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจของข้าราชการในส่วน ราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน.....	57

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.16 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนของข้าราชการในส่วนราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร.....	57
4.17 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ด้านนโยบายและการบริหารของข้าราชการในส่วนราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร.....	58
4.18 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพในการทำงานของข้าราชการในส่วนราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร.....	59
4.19 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการในส่วนราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร.....	60
4.20 แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระที่ศึกษาทั้งหมด.....	62
4.21 การวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณของพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการในส่วนราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดชุมพร.....	63
4.22 การวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณของปัจจัยจูงใจของข้าราชการในส่วนราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร.....	65
4.23 การวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณของปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการในส่วนราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดชุมพร.....	66
4.24 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	67

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1. แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย	7
2. ลำดับชั้นความต้องการของ Maslow.....	18
3. กระบวนการจูงใจของบุคลากร.....	20
4. แสดงทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg.....	22
5. แสดงแนวคิดขั้นตอนการวิจัย.....	39



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และห้ข้งอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

การก่อตั้งกระทรวงมหาดไทยเมื่อปี พ.ศ. 2435 กล่าวได้ว่า เป็นการรวบรวมงานมหาดไทยมาอยู่ในที่เดียวกันอย่างชัดเจนเป็นครั้งแรก สมเด็จพระเจ้าบรมวงศ์เธอ กรมพระยาดำรงราชานุภาพทรงเล้าไว้เมื่อครั้งดำรงตำแหน่ง เสนาบดีกระทรวงมหาดไทยว่า ในยุคสมัยนั้นระเบียบการปฏิบัติงานต่างๆ ขาดความชัดเจน มีการปฏิบัติงานที่เหลื่อมซ้อนกันกับหน่วยงานอื่นๆ ตลอดจนวิธีการปฏิบัติงานก็ล้าสมัย จนพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว (รัชการที่ 6) ทรงมีพระราชดำริให้สมเด็จพระเจ้าบรมวงศ์เธอ กรมพระยาดำรงราชานุภาพ พิจารณาการมหาดไทยทั้งกระทรวง นับตั้งแต่เข้าดำรงตำแหน่ง เสนาบดีกระทรวงมหาดไทย สมเด็จพระเจ้าบรมวงศ์เธอได้ทรงทำการปรับปรุงงานของกระทรวงมหาดไทยหลายประการ อาทิแก้ไขระเบียบการปฏิบัติงาน ยกเลิกประเพณีที่ให้เจ้าหน้าที่ ต้องไปเสนอราชการที่บ้านเสนาบดี เลิกประเพณีที่เสนาบดีเอาตราตำแหน่งไปไว้ที่บ้าน กำหนดระเบียบการออกตรวจราชการหัวเมือง ให้มีการจัดสร้างศาลากลางจังหวัดทุกจังหวัด โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ได้ริเริ่มแนวคิดการทำงานของกระทรวงมหาดไทยที่มุ่งเน้นให้บ้านเมืองอยู่เย็นเป็นสุข โดยการทำนุบำรุงบ้านเมืองเสียแต่ยามปกติ ไม่ต้องรอให้เกิดปัญหาเสียก่อนจึงค่อยดำเนินการ รวมตลอดจนการจัดตั้งกรมต่าง ๆ ขึ้น และรวมการบังคับบัญชาหัวเมืองต่าง ๆ ซึ่งเดิมกระจายอยู่ถึง 3 กระทรวงให้ขึ้นอยู่กับกระทรวงมหาดไทยเพียงแห่งเดียว เพื่อให้เป็นไปตามพระราชประสงค์ของ พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว อย่างไรก็ตาม โดยภาพรวมที่ผ่านมาทั้งในด้านการจัดองค์กร วิธีการปฏิบัติงานและตัวบุคลากร ทุกอย่างต้องได้รับการพิจารณาปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับกระแสการเปลี่ยนแปลงทางสังคมทั้งภายในและภายนอกประเทศที่เกิดขึ้น โดยเป้าหมายของจุดเน้นจะอยู่ที่ประโยชน์ของประชาชนและประเทศชาติเป็นสำคัญภารกิจหลากหลายในความรับผิดชอบต้องมีการกำหนดขอบเขตให้ชัดเจน ไม่ให้เกิดความซ้ำซ้อน สับสน ทั้งผู้ปฏิบัติและผู้รับบริการ การบริการประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพและรวดเร็วจะเป็นหัวใจของการปฏิบัติงาน โดยมีนโยบายและแผนเป็นเป็นตัวกำหนดอย่างมีระบบ ผู้ปฏิบัติหรือบุคลากรของมหาดไทยทุกระดับจะได้รับการพัฒนาทั้ง คุณภาพ ทักษะ และ พฤติกรรมให้เป็นคนรุ่นใหม่ที่มีงานทำเพื่อประชาชน (กระทรวงมหาดไทย, 2562)

การบริหารองค์กรให้ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพนั้น ปัจจัยสำคัญเกิดจากการทำงานของพนักงานภายในองค์กร ดังนั้น ทรัพยากรที่เป็นกำลังสำคัญที่สุดขององค์กรนั้นคือ ทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นกำลังที่สำคัญในการขับเคลื่อนกิจกรรมการดำเนินงานต่าง ๆ ขององค์กรให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร หากองค์กรใดที่พบว่าพนักงานซึ่งมุ่งมั่นที่จะทำงาน ทุ่มเททั้งกำลังกายและกำลัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความสามารถอย่างเต็มที่โดยไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อย ตั้งใจที่จะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งส่งผลให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน ก็จะทำให้องค์กรนั้นบรรลุนโยบาย หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ (เชมจิรา ทองอร่าม, 2560) บุคลากรในองค์กรทุกคนล้วนมีความสำคัญที่จะนำพาให้องค์กรดำเนินงาน ได้สำเร็จ บรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรตั้งไว้ บุคลากรจึงเป็นสิ่งสำคัญที่องค์กรควรให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง (คณากร สุขคันธรักษ์ และชวนชื่น อัคระวณิชชา, 2561) ในสถานการณ์ปัจจุบันองค์กรที่มีนวัตกรรมหรือ ความคิดสร้างสรรค์ย่อมมีความได้เปรียบในการแข่งขัน ดังนั้นพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของ ทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างนวัตกรรม หรือสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ที่จะนำมาซึ่ง ประสิทธิภาพในการทำงาน หรือการสร้างรายได้เปรียบทางการแข่งขันขององค์กร โดยพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์หมายถึง การบูรณาการและเชื่อมโยงความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ เข้าไว้ด้วยกัน เพื่อแสวงหานวัตกรรมใหม่ ๆ โดยใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน มีการชักจูงคนอื่นให้เห็น ความสำคัญของความคิดสร้างสรรค์ว่าเป็นประโยชน์ต่อองค์กรและนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ต่ออย่าง เหมาะสมเพื่อช่วยปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพของการทำงานและองค์กร โดย De Jong, & Den Hartog (2008) ได้ศึกษาพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์บนพื้นฐานแนวคิดทฤษฎีต่าง ๆ สามารถสรุป พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 1) การแสวงหาโอกาส 2) การริเริ่มความคิด 3) การ สร้างแนวร่วม 4) การประยุกต์ใช้สอดคล้องกับ Kleysen and Street (2001) ระบุว่าพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ คือ การกระทำหรือแสดงออกของบุคคลในการคิดสร้างสรรค์ แนะนำและทดลอง สิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ไปใช้ในองค์กร 4 ด้าน คือ 1) ด้านการแสวงหาโอกาส 2) ด้านความคิดริเริ่ม 3) ด้านการเป็นผู้นำทางความคิด 4) ด้านการประยุกต์ใช้ โดยการบริหารจัดการภายในองค์กรให้เกิด พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของทรัพยากรมนุษย์จึงมีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่จะนำไปสู่ ผลลัพธ์ของประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กร ซึ่งเป็นการปฏิบัติงานด้วยความรู้ความสามารถ และ ความคิดสร้างสรรค์ที่สามารถปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมายได้อย่างสำเร็จทันเวลาและมีการผิดพลาดน้อยที่สุด มีปริมาณของงานและเวลาที่เหมาะสม มีต้นทุนทรัพยากรและค่าใช้จ่ายที่มีในองค์กรให้เกิดความสมดุลกัน และมีการทำงานที่ส่งผลทำให้องค์กรมีการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น พฤติกรรมสร้างสรรค์ สิ่งใหม่ ๆ ร่วมกับการมีความคิดที่จะริเริ่มเชิงสร้างสรรค์ให้เหมาะสมกับการทำงานงานในองค์กรรวมไว้ด้วยกัน เป็นการหาโอกาสใหม่ ๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์กร ลดการเกิดปัญหา ป้องกันปัญหา ที่จะเกิดและช่วยแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่จะมีในองค์กร การนำทรัพยากรต่าง ๆ ที่มีมาประยุกต์ใช้กับ แนวคิดใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจให้ผู้อื่นเห็นความสำคัญของพฤติกรรม สร้างสรรค์ มีการแสดงออกของตัวบุคคลในการสร้างสรรค์ นำมาพัฒนาให้องค์กรเกิดประโยชน์ในด้าน ต่าง ๆ ได้อีกด้วย (แก้วตา ศรอดิศักดิ์, 2560) ความคิดสร้างสรรค์เป็นความสามารถที่แสดงออก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผ่านกระบวนการคิด เพื่อสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์หรือบริการใหม่ที่เป็นนวัตกรรมที่มีประโยชน์ และนำไปใช้ในการแก้ไขปัญหาได้อย่างเป็นขั้นเป็นตอน (พูนเพิ่ม เสรีวิทยาสวัสดิ์, 2561)

สำหรับการดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จผู้บริหารต้องสร้างแรงจูงใจในองค์กร เพื่อให้พนักงานเกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมีความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจูงใจเป็นองค์ประกอบที่ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงาน คือ ปัจจัยจูงใจ มีความสัมพันธ์โดยตรงกับแรงจูงใจที่เกี่ยวกับงานที่ทำ โดยที่มีปัจจัยนี้แล้วจะทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน และอีกปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์โดยตรงกับสิ่งแวดล้อมของงาน คือ ปัจจัยค้ำจุน ปัจจัยนี้ถ้าขาดไปก็จะทำให้เกิดความไม่พอใจในงาน โดยไม่ถือว่าเป็นสิ่งจูงใจให้พนักงานทำงานมากขึ้น แต่มีส่วนทำให้การทำงานสุขสบายมากขึ้นป้องกันไม่ให้ขาดงาน ถ้าปัจจัยนี้ไม่มีในงาน จะทำให้ขวัญกำลังใจและความผูกพันในองค์กรของพนักงานปฏิบัติงานไม่ดี สอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรดเดอริค เฮอริชเบอร์ก บนพื้นฐานแนวคิดทฤษฎีต่าง ๆ สามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่นำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย 1) ความสำเร็จในการทำงาน 2) การยกย่องนับถือหรือการยอมรับ 3) ลักษณะของงาน 4) ความรับผิดชอบ 5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานและเป็นปัจจัยที่สามารถป้องกันการเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ 1) นโยบายและการบริหารงาน 2) เงินเดือน 3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 4) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา 5) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 6) สถานภาพในการทำงาน 7) วิธีการปกครองบังคับบัญชา และ 9) ความมั่นคงในการทำงาน (Herzberg, 1968)

ทั้งพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ซึ่งเกิดจากแรงผลักดันของบุคลากรเอง และปัจจัยในจูงใจในการทำงาน ซึ่งเป็นแรงผลักดันขององค์กร สามารถนำไปสู่ประสิทธิภาพการทำงานที่ดีที่สุด โดย John D. Millet (1954) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ และได้รับผลกำไรจากการปฏิบัติงาน ซึ่งความพึงพอใจ หมายถึง ความพึงพอใจในการบริการให้กับประชาชน โดยพิจารณาจากการให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน การให้บริการอย่างรวดเร็วทันเวลา การให้บริการอย่างเพียงพอ การให้บริการอย่างต่อเนื่อง และการให้บริการอย่างก้าวหน้า เป็นต้น ทั้งนี้ Perterson & Plowman (1989) ได้ระบุว่า องค์ประกอบของประสิทธิภาพการทำงาน ประกอบด้วย 1) คุณภาพของงาน คือ คุณภาพของงานที่ได้ต้องมีคุณภาพสูง ได้มาตรฐานตามที่ต้องการ รวดเร็วและไม่ผิดพลาด คุณภาพของงานต้องก่อให้เกิดความพึงพอใจและเป็นประโยชน์สูงสุดแก่องค์กรตามเป้าหมายที่กำหนด 2) ปริมาณ คือปริมาณงานที่เกิดขึ้นต้องเป็นไปตาม ความคาดหวังของหน่วยงาน ขึ้นอยู่กับความต้องการและความพึงพอใจ ดังนั้นองค์กรต้องบริหารเวลาให้เหมาะสมกับปริมาณงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างรวดเร็วและทันเวลา 3) เวลา คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในหลักการที่ เหมาะสม องค์กรต้องมีการพัฒนาเทคนิคในการปฏิบัติงานอย่างดี ให้สะดวกต่อการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้งานไม่

ผิดพลาดและทันเวลา และ 4) ค่าใช้จ่าย คือ องค์กรต้องมีการใช้จ่ายที่สอดคล้องและเหมาะสมกับผลประโยชน์ที่จะได้มาและต้องให้ความสำคัญในการใช้ทรัพยากรอย่าง คุ่มค่าที่สุด เพื่อช่วยลดต้นทุน ค่าใช้จ่ายต่างๆ และเป็นการเพิ่มรายได้และกำไรอย่างสูงสุด ประสิทธิภาพในด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน หรือ ต้นทุนการผลิต ได้แก่ การใช้ทรัพยากรด้าน การเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยี ที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ คุ่มค่าและเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

จากความสำคัญที่กล่าวมา ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษา “พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการในส่วนราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร” เพื่อ 1) ศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการในส่วนราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร 2) ศึกษาพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการในส่วนราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร 3) ศึกษาปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการในส่วนราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร และ 4) ศึกษาปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการในส่วนราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ไปพัฒนา นโยบายการบริหารบุคลากร ที่นำไปสู่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร และเป็นประโยชน์ในเชิงการศึกษาแก่ผู้ที่สนใจต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 ศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการในส่วนราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดชุมพร

1.2.2 ศึกษาพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการในส่วนราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร

1.2.3 ศึกษาปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการในส่วนราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร

1.2.4 ศึกษาปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการในส่วนราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร

1.3 สมมติฐานการวิจัย

1.3.1 สมมติฐานที่ 1 H1a – H1d

H1a: พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ด้านการแสวงหาโอกาส ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการในส่วนราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร

H1b: พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ด้านความคิดริเริ่ม ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการในส่วนราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร

H1c: พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ด้านผู้นำทางความคิด ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการในส่วนราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร

H1d: พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ด้านการประยุกต์ใช้ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการในส่วนราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร

1.3.2 สมมติฐานที่ 2 H2a – H2c

H2a: ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการในหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร

H2b: ปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการในหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร

H2c: ปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการในหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร

1.3.3 สมมติฐานที่ H3a – H3b

H3a: ปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหาร ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการในหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร

H3b: ปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการในหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร

1.4 ตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัย

1.4.1 ตัวแปรอิสระ

1.4.1.1 พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย

- 1) ด้านการแสวงหาโอกาส
- 2) ด้านความคิดริเริ่ม
- 3) ด้านผู้นำทางความคิด
- 4) ด้านการประยุกต์ใช้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.4.1.2 ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย

- 1) ด้านความสำเร็จ
- 2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ
- 3) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

1.4.1.3 ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย

- 1) ด้านนโยบายและการบริหาร
- 2) ด้านสภาพในการทำงาน

1.4.2 ตัวแปรตาม

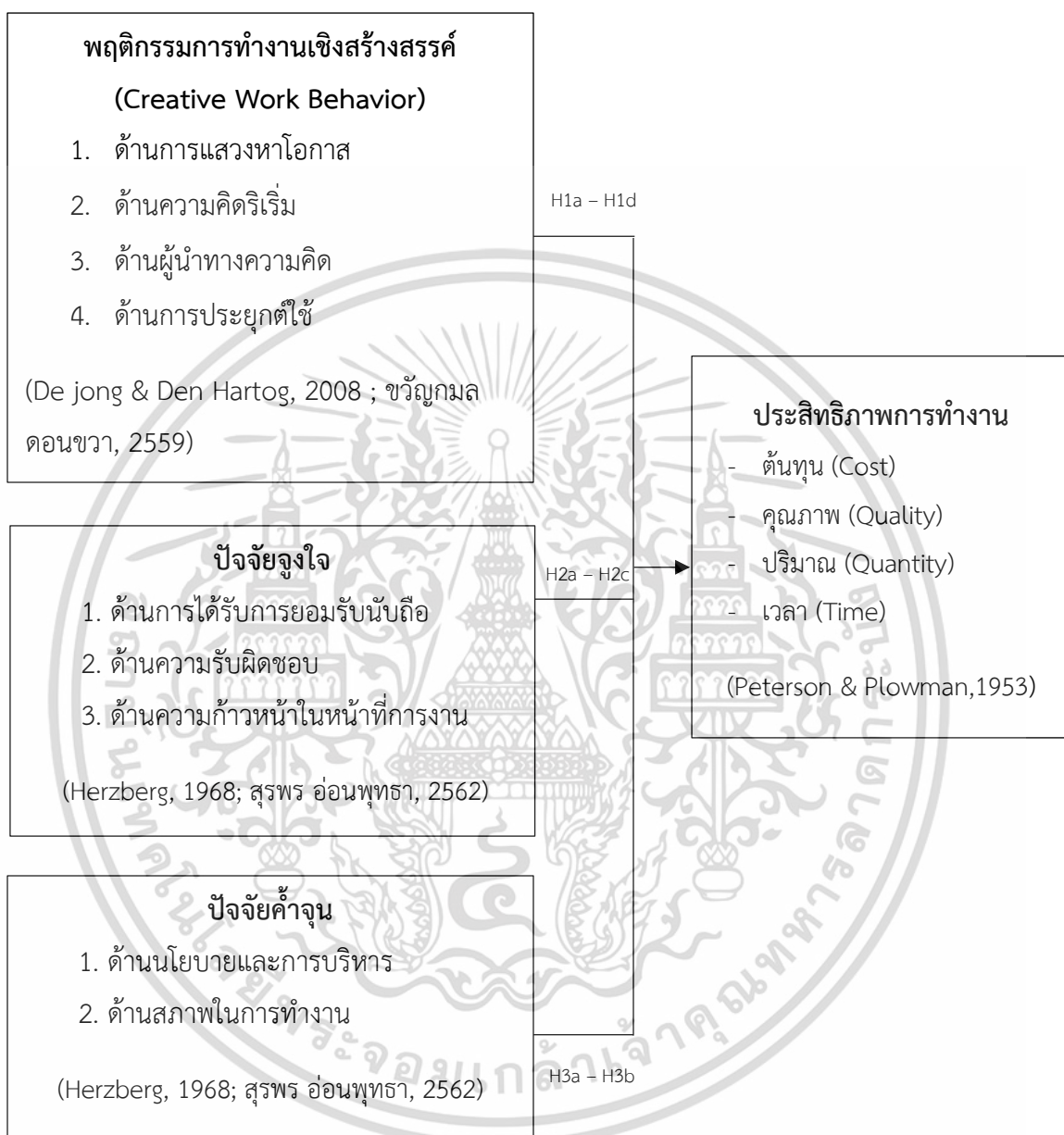
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

- 1) ด้านต้นทุน
- 2) ด้านคุณภาพ
- 3) ด้านปริมาณ
- 4) ด้านเวลา



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.5 กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1. แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.6 ขอบเขตการวิจัย

1.6.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาในครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการในส่วนราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร ผู้วิจัยประยุกต์ใช้แนวคิดพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย การแสวงหาโอกาส ความคิดริเริ่ม ผู้นำทางความคิด และการประยุกต์ใช้ ของนักวิชาการ De Jong & Den Hartog (2008) และขวัญกมล ดอนขวา (2559) ส่วนปัจจัยจูงใจ ผู้วิจัยใช้แนวคิดของทฤษฎีของ Herzberg (1966) และงานวิจัยของสุพร อ่อนพุทธา (2562) ซึ่งประกอบด้วย การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รวมถึงปัจจัยค้ำจุน ซึ่งใช้แนวคิดของ Herzberg (1968) และงานวิจัยของสุพร อ่อนพุทธา (2562) ซึ่งประกอบด้วย นโยบายและการบริหาร และสภาพในการทำงาน ส่วนตัวแปรตาม ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยใช้แนวคิดของ Peterson and Plowman (1953) ซึ่งประกอบด้วย ต้นทุน คุณภาพ ปริมาณ และเวลา

1.6.2 ขอบเขตด้านพื้นที่

การศึกษาครั้งนี้ ทำการศึกษาในพื้นที่จังหวัดชุมพร โดยศึกษากับข้าราชการในส่วนราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร

1.6.3 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการในส่วนราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพรจำนวนทั้งสิ้น 348 ราย (กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานจังหวัดชุมพร, 2565)

1.7.4 ขอบเขตระยะเวลา

กำหนดเริ่มต้นการศึกษาวิจัย เดือนมกราคม พ.ศ.2566 สิ้นสุดสรุปผลการวิจัยภายในเดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2566

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1 ประโยชน์เชิงการจัดการ

1.7.1.1 เพื่อเป็นข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการในหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร

1.7.1.2 เพื่อใช้เป็นแนวทางการพัฒนาส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของข้าราชการในหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร

1.7.1.3 เพื่อใช้เป็นแนวทางการพัฒนาส่งเสริมปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุนที่เหมาะสมต่อข้าราชการในหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร

1.7.1.4 เพื่อใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริม พัฒนาให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการในหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร

1.7.2 ประโยชน์เชิงทฤษฎี

เพื่อสร้างความชัดเจนเกี่ยวกับปัจจัยสาเหตุพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการในส่วนราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร

1.8 นิยามศัพท์เฉพาะ

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

1.8.1.1 การแสวงหาโอกาส หมายถึง การสำรวจ แสวงหาโอกาส การค้นหาวิธีการใหม่ ๆ ที่สามารถนำมาปรับปรุงกระบวนการและพัฒนา ในการทำงานในปัจจุบันให้ดียิ่งขึ้น

1.8.1.2 ความคิดริเริ่ม หมายถึง การคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ การคิดหาวิธีการแก้ปัญหา โดยการมองมุมที่แตกต่าง โดยอาจเป็นการคิดปรับปรุงสิ่งที่มีอยู่เดิมให้ได้สิ่งใหม่ที่ดียิ่งขึ้น โดยนำความคิดที่ได้มาพัฒนาสิ่งเดิมเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน โดยการคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่เป็นทักษะที่สำคัญที่สุดที่จะทำให้เกิดการทำงานอย่างสร้างสรรค์

1.8.1.3 ผู้นำทางความคิด หมายถึง การนำความคิดที่ได้จากการแสวงหาโอกาส และการคิดริเริ่มนำมาขยายพัฒนาและใช้ในการทำงาน การเป็นผู้นำทางความคิดจะเน้นที่กระบวนการการชักนำให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม และเห็นถึงความสำคัญของความคิดสร้างสรรค์ที่เกิดขึ้นว่าจะประโยชน์ต่อองค์กร

1.8.1.4 การประยุกต์ใช้ หมายถึง การนำความคิดที่อยู่ในกระบวนการต่าง ๆ มาพัฒนาใช้ในงานที่ทำประจำ และมีการตามผลกระทบบที่เกิดขึ้น แก้ไข และพัฒนาให้งานนั้น ๆ ดียิ่งขึ้น การประยุกต์ใช้เป็นขั้นตอนที่แสดงว่าพนักงานเกิดพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์

1.8.2 ปัจจัยจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่จะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงาน ตามแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรดเดอริก เฮอริชเบอร์ก

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

1.8.2.2 ความรับผิดชอบ หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่พึงพอใจต่อการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบต่องานของตนและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างอิสระไม่มีการควบคุมจากหัวหน้ามากจนเกินไปให้อำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่การมุ่งความสำเร็จ (Achieves)

1.8.2.3 ความก้าวหน้า หมายถึง การได้รับเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น หมายถึงการได้รับโอกาสในการเข้าฝึกอบรมต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความสามารถและได้รับโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง

1.8.3 ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อม ในการทำงานและเป็นปัจจัยที่จะสามารถป้องกันการเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ตามแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรดเดอริค เฮอริชเบิร์ก

1.8.3.1 นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารองค์การ ให้ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีคุณค่า หรือเป็นการตัดสินใจเลือกจุดมุ่งหมายและวิธีการในการบริหารองค์การใดองค์การหนึ่ง รวมไปถึงการติดตามการดำเนินงานตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล

1.8.3.2 สถานภาพในการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมรอบตัวบุคคล หรือความเป็นอยู่ในสถานที่ทำงานที่เอื้อต่อความสุขในการทำงาน

1.8.4 ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง การผลิตหรือการให้บริการที่ได้คุณภาพที่ดีที่สุด และปริมาณที่มากที่สุด โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในทุกด้านให้คุ้มค่าที่สุดที่สุด ส่งผลให้ได้ผลตอบแทนที่มีความคุ้มค่าที่จะปฏิบัติงาน และรวมถึงการสร้างผลงานใหม่ ๆ ที่มีประสิทธิภาพเช่นเดียวกัน เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

1.8.4.1 ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน หรือ ต้นทุน หมายถึง ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นองค์กรจะต้องให้ความสำคัญในการใช้ทรัพยากรให้เกิดความคุ้มค่าที่สุด เพื่อเป็นการเพิ่มรายได้และกำไรสูงสุด และช่วยลดต้นทุนค่าใช้จ่ายต่าง ๆ

1.8.4.2 คุณภาพของงาน หมายถึง คุณภาพของงานที่ทำออกมาได้นั้น จะต้องมีความสูง มีความเป็นมาตรฐานตามที่ได้ตั้งเป้าหมายเอาไว้ ไม่ผิดพลาดและมีความรวดเร็ว คุณภาพของงานต้องทำให้เกิดความพึงพอใจ เป็นประโยชน์ให้สูงสุดให้กับองค์กร

1.8.4.3 ปริมาณงาน หมายถึง ปริมาณหรือจำนวนของงานที่ได้ เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กรหรือหน่วยงาน ขึ้นอยู่กับความพึงพอใจและความต้องการขององค์กร โดยองค์กรจะต้องมีการบริหารเวลาให้เหมาะสมกับปริมาณงานที่เกิดขึ้นตามเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างรวดเร็วและทันเวลา

1.8.4.4 เวลา หมายถึง เวลาที่ใช้ไปกับการดำเนินงานจะต้องอยู่ในกรอบเวลาที่เหมาะสม การพัฒนาเทคนิคในการปฏิบัติงานให้มีความตรงเวลา มาจากการวางแผนขององค์กรอย่างดี เพื่อไม่ให้เกิดความผิดพลาดและสามารถทำได้ทันเวลา



บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และผลงานที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการในส่วนราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร โดยผู้วิจัยได้ทำการศึกษาจากข้อมูล ทฤษฎี เอกสาร หนังสือ วารสาร และวิจัยต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลประกอบให้เป็นแนวทางการศึกษาวิจัย โดยสามารถกำหนดประเด็นเกี่ยวกับทฤษฎีต่าง ๆ ประกอบการวิจัยได้ดังนี้

- 2.1 ทฤษฎีพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์
- 2.2 ทฤษฎีแรงจูงใจ (Motivation)
- 2.3 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรดเดอริก เฮอริซเบอร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory)
- 2.4 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.6 สรุปแนวคิดทฤษฎี

2.1 ทฤษฎีพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์

จากการศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ผู้วิจัยได้ให้ความสำคัญของพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของข้าราชการในส่วนราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน โดยได้ค้นคว้าและศึกษาแนวคิด ทฤษฎี บทความต่าง ๆ และงานวิจัยที่ประกอบไปด้วย ความหมายของพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ แนวคิดของพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของพนักงาน ดังนี้

2.1.1 ความหมายของพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์

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

Zhou & George (2001) ให้ความหมายว่า การที่บุคคลมีพฤติกรรมในเชิงสร้างสรรค์ที่เป็นผลลัพธ์ของการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล ทำให้เกิดแนวความคิดที่สามารถผลิตผลงานใหม่ ๆ ที่เป็น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประโยชน์ให้แก่องค์กร เป็นการสร้างให้เกิดการแสดงความคิดเห็นใหม่ ๆ ในการทำงานที่จะทำให้ภาพรวมขององค์กรดียิ่งขึ้น

De Jong & Hartog (2008) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์นวัตกรรม คือการที่บุคคลตั้งใจในการเริ่มคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เป็นพฤติกรรมที่มีต่อการเริ่มกระบวนการทางความคิด เพื่อผลิตภัณฑหรือขั้นตอนการปฏิบัติงานใหม่ ๆ รวมไปถึงการพัฒนาพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม

แก้วตา ศรอดีศักดิ์ (2560) ให้ความหมายไว้ว่า การแสดงออกโดยพฤติกรรมสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ บวกกับการสร้างความคิดที่ริเริ่มในทางสร้างสรรค์ให้เหมาะสมกับการทำงานในองค์กรรวมไว้ด้วยกัน เพื่อการคิดหาโอกาสใหม่นำมาปฏิบัติให้เกิดประโยชน์แก่องค์กร ช่วยจัดการปัญหาต่าง ๆ ภายในองค์กร การนำทรัพยากรต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้กับแนวคิดใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจให้ผู้อื่นเห็นความสำคัญของพฤติกรรมสร้างสรรค์ มีการแสดงออกของตัวบุคคลในการสร้างสรรค์ มาปรับปรุงองค์กรให้เกิดประโยชน์ในด้านต่าง ๆ ได้อีกด้วย

พูนเพิ่ม เสรีวิชัยสวัสดิ์ (2561) ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถที่แสดงออกผ่านกระบวนการคิด เพื่อสร้างสรรค์ผลิตภัณฑหรือบริการใหม่ที่เป็นนวัตกรรมที่มีประโยชน์ และนำไปใช้ในการแก้ไขปัญหาได้อย่างเป็นขั้นเป็นตอน

จากการนิยามความหมายดังกล่าว ผู้วิจัย สามารถสรุปได้ว่า ความหมายของพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ได้ว่า เป็นการแสดงออกของบุคคลทางกระบวนการความคิด และความตั้งใจที่จะริเริ่มสิ่งใหม่ ค้นหาโอกาสใหม่ เพื่อแก้ไขปัญหา ส่งเสริมผลิตภัณฑหรือบริการใหม่ที่ดีขึ้นกว่าเดิม เป็นกระบวนการทำงานใหม่ที่ทำให้เกิดประโยชน์แก่การปฏิบัติงานและแก่องค์กร

2.1.2 พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์

Kanter (1988) ระบุว่า พฤติกรรมสร้างสรรค์ที่เกิดขึ้นได้นั้น 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

Kleysen & Street (2001) ได้ประมวลแนวคิดต่าง ๆ โดยสรุปว่าพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม เป็นการแสดงออกในการเริ่มคิดแนะนำและทดลองสิ่งใหม่ ๆ ของพนักงานที่เป็นประโยชน์ประกอบด้วย

1. พฤติกรรมการเป็นผู้นำทางด้านความคิด (Championing) เป็นสิ่งที่คุณคนเริ่มสร้างความคิดที่จะสร้างสรรค์ และนำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้ การที่คุณคนได้รับการตอบสนองความเชื่อมั่นในความคิดนั้น บุคคลที่เป็นผู้นำของความคิดต้องมีความสามารถโน้มน้าวให้ผู้อื่นสนับสนุนกับความคิดของตน เพื่อให้ นำสิ่งที่ได้จากความคิดนั้น ไปแสดงต่อให้กับบุคคลอื่นต่อ ๆ ไป

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

3. พฤติกรรมความคิดริเริ่ม (Generativity) เป็นการแสดงออกในความสนใจช่วงเริ่มต้นสำหรับการกำหนดและชี้ นำสิ่งใหม่ ๆ เพื่อเป็นที่ยอมรับในองค์กร จนสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริง เช่น การที่คุณคนมีความคิด มีการพิจารณารายละเอียดและสามารถอธิบายได้ถึงโอกาสที่จะนำความคิดสร้างสรรค์ให้เกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมองค์กร จากนั้นจะต้องจัดการลำดับความคิดและหาความสัมพันธ์ของแนวคิดใหม่ที่เกิดขึ้นมากับสิ่งที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน

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

สอดคล้องกับ Terje Slåtten & Mehmet Mehmetoglu (2011) ; พรทิพย์ ไชยฤกษ์ และขวัญกมล ดอนขวา (2557) ที่ได้แบ่งองค์ประกอบพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ได้ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านการแสวงหาโอกาส 2) ด้านความคิดริเริ่ม 3) ด้านผู้นำทางความคิด และ 4) ด้านการประยุกต์ใช้

จากการศึกษาแนวคิดพฤติกรรมกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ประกอบไปด้วยหลากหลายองค์ประกอบ เป็นองค์ประกอบที่ไม่สามารถแยกออกจากกัน มีองค์ประกอบหลักคือ กระบวนการทางความคิดที่แสดงออกมาเป็นพฤติกรรมกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ และประยุกต์ความคิดนั้นออกมาเป็นการปฏิบัติงานที่ใหม่ เป็นสิ่งที่นอกเหนือจากงานปกติที่ทำเป็นประจำแสดงให้เห็นถึงสิ่งใหม่ เพื่อให้เป็นที่ยอมรับจากผู้อื่น ใช้ในการแก้ไขปัญหาในการทำงาน และนำพาผู้ร่วมงานให้เห็นถึงประโยชน์และความสำคัญของพฤติกรรมกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์

2.1.3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์

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

ปัจจัยที่โน้มน้าวและกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมสร้างสรรค์

1. การได้รับการสนับสนุนจากองค์กร หัวหน้างาน และคนในองค์กร คือการสนับสนุนที่นับได้ว่าเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยกระตุ้นพฤติกรรมสร้างสรรค์ในด้านของการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น

2. โครงสร้างขององค์กร หมายถึงการจัดการโครงสร้างขององค์กร ในด้านความมั่นคง จะช่วยสร้างแรงกระตุ้นพฤติกรรมสร้างสรรค์ให้กับพนักงาน

3. การได้รับการสนับสนุนจากองค์กร คือการที่องค์กรได้ตอบสนองทรัพยากรหรือสิ่งต่าง ๆ ให้กับพนักงานอย่างเหมาะสม เช่น การให้เครื่องมือและอุปกรณ์เพื่อช่วยการทำงาน และการให้ผลตอบแทนอย่างเหมาะสม การให้ความเป็นอยู่ที่ดีกับพนักงาน

ปัจจัยที่ไม่ยอมรับการเกิดพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม

1. กฎระเบียบและข้อบังคับขององค์กร นโยบาย หมายถึง องค์กรมีการตั้งกฎระเบียบข้อบังคับที่มากเกินไป ทำให้ไม่เกิดพฤติกรรมสร้างสรรค์กับพนักงานได้

2. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล คือ ความสัมพันธ์ที่มีระหว่างหัวหน้างาน กับเพื่อนร่วมงานหรือพนักงาน ถ้าขาดความสามัคคีและมีมิตรไมตรีที่ดีต่อกัน ก็จะส่งผลต่อการกีดกัน หรือไม่ยอมรับพฤติกรรมสร้างสรรค์ได้

3. ลักษณะของผู้บริหาร หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารที่มีต่อบุคลากรในแต่ละคนว่ามีความยุติธรรมและเท่าเทียมเหมือนกันหรือไม่ สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จะส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์

Nicoli (2012) เสนอสิ่งที่เป็นตัวกระตุ้น สิ่งที่เป็นอุปสรรค และปัญหาของการเกิดพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม มีดังต่อไปนี้

สิ่งที่เป็นแรงกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์

1. องค์กรและหัวหน้างานได้ตอบสนองความต้องการกับพนักงาน คือการที่หัวหน้างานหรือองค์กรได้ให้ช่วยเหลือหลาย ๆ ด้าน ของพนักงานอย่างเหมาะสม เพื่อช่วยให้เกิดพฤติกรรมการทำงานอย่างสร้างสรรค์ให้กับพนักงาน

2. การเอาใจใส่และรับรู้ขององค์กร คือการที่พนักงานได้มีการรับรู้ถึงการดูแลเอาใจใส่ที่หัวหน้างานและองค์กรมีให้ ส่งผลให้ก่อเกิดพฤติกรรมสร้างสรรค์

3. ความมีอิสระที่สามารถใช้ในการตัดสินใจ คือการได้แสดงออกของพนักงานที่จะตัดสินใจได้ด้วยตัวเองจากประสบการณ์ และความรู้ที่ตนเองมีเพื่อแสดงศักยภาพในการสร้างสรรค์ผลการทำงาน

4. การจัดทำโครงการที่ดี คือการจัดให้มีการทำโครงการต่าง ๆ ตามแผนที่ได้วางเอาไว้ ตามระยะเวลาที่กำหนด เพื่อเป็นการเสริมแรงกระตุ้นให้พนักงานเกิดพฤติกรรมสร้างสรรค์ผลงาน

5. แรงกระตุ้นที่ต้องการให้พนักงานปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายและประสบความสำเร็จ คือการสร้างแรงขับเคลื่อนที่จะกระตุ้นเพื่อการปฏิบัติงานของพนักงานให้ประสบความสำเร็จ

6. การสนับสนุนขององค์กรให้เกิดการทำงานร่วมกัน เป็นการสร้างความสามัคคี สร้างความร่วมมือ เพื่อให้พนักงานได้สร้างพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์

สิ่งที่เป็นปัญหาและอุปสรรคที่กั้นไม่ให้เกิดพฤติกรรมสร้างสรรค์

1. การไม่สนใจและไม่ยอมรับรู้ ไม่ให้ความสำคัญ หรือไม่สนใจความคิดสร้างสรรค์ของหัวหน้างานและองค์กร ไม่ให้ความสนใจถึงความสำคัญของการปฏิบัติงาน จึงทำให้เป็นอุปสรรคต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์

2. การประเมินผลการทำงานไม่เหมาะสม เป็นการประเมินผลการทำงานอย่างไม่เหมาะสม ไม่ได้ให้ความสำคัญกับการประเมินผลงาน และมีเหตุผลในการประเมินที่ไม่หนักแน่นพอ

3. มีข้อจำกัด คือการไม่ให้ความสำคัญในการทำงาน มีการควบคุมมากเกินไป อาจทำให้เกิดเป็นความรู้สึกที่อึดอัดในการทำงานเนื่องจากระเบียบ ข้อจำกัดมากเกินไป

4. การจัดการโครงการ ถ้าการจัดโครงการออกมาอย่างไม่มีประสิทธิภาพ จะทำให้เกิดเป็นปัญหาและอุปสรรคต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ได้

5. แหล่งทรัพยากรขององค์กรตอบสนองให้กับพนักงานอย่างไม่เหมาะสม คือเครื่องมือหรืออุปกรณ์มีไม่เพียงพอ จนทำให้พนักงานเกิดความไม่สะดวกในการทำงาน ทำให้เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน

6. ลักษณะขององค์กรที่ไม่มีระบบการปฏิบัติงานร่วมกัน คือการที่พนักงานไม่ให้ความร่วมมือ ร่วมแรงและร่วมใจในการปฏิบัติงาน ขาดความสามัคคี

ผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายของพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ ได้ว่าเป็น ความสามารถที่มองเห็นการเชื่อมโยงกันของทรัพยากรหรือสิ่งของต่าง ๆ การขยายขอบเขตของแนวความคิดออกไปจากความคิดเดิมที่มีอยู่ ไปยังความคิดใหม่ ๆ ที่ไม่เคยมีมาก่อน เพื่อหาวิธีที่ดีที่สุดในการจัดการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่แตกต่างไปจากเดิม คิดได้กว้างไกล หลากหลายแง่มุม ที่จะเน้น

ทั้งปริมาณและคุณภาพ เพื่อพัฒนาสิ่งแปลกใหม่ โดยองค์ประกอบของพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ออกเป็น 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านการแสวงหาโอกาส 2) ด้านความคิดริเริ่ม 3) ด้านผู้นำทางความคิด และ 4) ด้านการประยุกต์ใช้ สอดคล้องตามแนวคิดของ De Jong & Hartog (2008); พรทิพย์ ไชยฤกษ์ และ ขวัญกมล ดอนขวา (2559)

2.2 ทฤษฎีแรงจูงใจ (Motivation)

2.2.1 ความหมายของแรงจูงใจ

Maslow (1954) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการจูงใจโดยเห็นว่า ความต้องการของมนุษย์เป็นจุดเริ่มต้นของกระบวนการจูงใจให้เชื่อว่า พฤติกรรมที่มนุษย์แสดงออกมานั้นเกิดจากความต้องการของมนุษย์ ซึ่งมีความต้องการอยู่เสมอและไม่สิ้นสุด

วิเชียร วิทย์อุดม (2553) ระบุว่า การจูงใจและการสร้างแรงจูงใจมีความจำเป็นต่อกระบวนการเพิ่มผลผลิตทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ซึ่งจะช่วยกระตุ้นให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นช่วยให้การทำงานบรรลุผลสำเร็จได้ตามวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กร

ติน ปรัชญพฤทธิ (2535) ได้ให้ความหมายว่า การจูงใจ หมายถึง ระดับความพร้อมของพนักงานที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งระดับความพร้อมเกิดจากปัจจัยต่างๆ เช่น ความสำเร็จ ผลงานเป็นที่ยอมรับ ความรับผิดชอบ ความเจริญเติบโตส่วนบุคคลและงานในตัวของมันเอง หลังจากที่ความต้องการขั้นพื้นฐาน เช่น เงินเดือน สภาพความมั่นคงในงานและสภาพการทำงานได้รับการตอบสนองแล้ว

พจนานุกรมฉบับเฉลิมพระเกียรติ พ.ศ. 2530 ได้ให้ความหมายของการจูงใจไว้ว่า หมายถึง “การชักนำหรือเกลี้ยกล่อมเพื่อให้เห็นคล้อยตาม” เพื่อกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความตื่นตัว พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานให้หน่วยงานอย่างเต็มที่ เต็มความสามารถ ดังนั้น การสร้างแรงจูงใจจึงเป็นเครื่องมือที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่ผู้บริหารควรนำมาใช้เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพ ซึ่งนักวิชาการหลายท่านได้ให้นิยามเกี่ยวกับแรงจูงใจไว้ดังนี้

2.2.2 องค์ประกอบของแรงจูงใจ

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ Maslow (Maslow, 1970) ได้กล่าวถึงพฤติกรรมของมนุษย์ในความเชื่อที่ว่า มนุษย์เป็นสัตว์ที่มีความต้องการ (Wanting Animal) นั่นคือ บุคคลจะมีความต้องการไม่สิ้นสุด โดยเมื่อความต้องการหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว ก็จะมีความต้องการในลำดับขั้นที่สูงขึ้น ซึ่งจะสามารถแบ่งลำดับขั้นออกเป็น 5 ขั้น คือ ความต้องการด้านร่างกาย ความต้องการด้านความปลอดภัย ความต้องการด้านสังคม ความต้องการการยกย่อง และความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต โดยมีกระบวนการของแรงจูงใจเป็นหัวใจของทฤษฎีบุคลิกภาพของ Maslow และเป็นการยากที่มนุษย์จะ

บรรลุถึงขั้นความพึงพอใจอย่างสมบูรณ์ เนื่องจากเมื่อบุคคลได้รับความพึงพอใจในสิ่งหนึ่งแล้วก็จะยังเรียกร้องความพึงพอใจในสิ่งอื่นๆ ต่อไป ภาพที่ 2



ภาพที่ 2. ลำดับขั้นความต้องการของ Maslow
ที่มา : Maslow (1970)

Maslow (1970) ได้แบ่งประเภทการจูงใจออกเป็น 2 ประเภทคือ

1) การจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่มีความต้องการในการทำการเรียนรู้หรือแสวงหาบางอย่างด้วยตนเอง ไม่ใช่ถูกบังคับหรือเพราะมีสิ่งล่อใจ ซึ่งได้แก่ ความต้องการ (Needs), เจตคติ (Attitude) ความสนใจพิเศษ (Special Interest)

2) การจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) หมายถึง สภาวะของคนที่ได้รับแรงกระตุ้นจากภายนอกให้มองเห็นจุดหมายปลายทาง ได้แก่ ความคาดหวังของคนที่มีเป้าหมายในการกระทำใดๆ ย่อมกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจให้มีพฤติกรรมที่ดีและเหมาะสม เช่น พนักงานทดลองงานยอมทำตัวดีเพื่อให้ผ่านการทดลองงาน หรือความรู้เกี่ยวกับความก้าวหน้า เช่น คนที่ทราบว่าจะมีโอกาสก้าวหน้าจากการทำงานนั้นๆ ย่อมเป็นแรงจูงใจให้ตั้งใจทำงาน นอกจากนี้ ยังมีเรื่องการใช้เครื่องล่อใจ เช่น การให้รางวัลหรือการลงโทษ การชมเชย การติเตียน การประกวดแข่งขัน เป็นต้น นอกจากนี้ที่ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ ยังได้อธิบายระดับของความต้องการของมนุษย์ไว้ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1) ความต้องการทางร่างกาย คือความต้องการที่เป็นพื้นฐานของมนุษย์ที่มีความจำเป็น ถ้าไม่ได้รับการตอบสนองแล้วก็จะไม่สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ ได้แก่ อากาศ อาหาร ยารักษาโรค เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย เป็นต้น โดยมนุษย์ต้องใช้จ่ายเงินในการนำไปแสวงหาสิ่งจำเป็นเหล่านี้

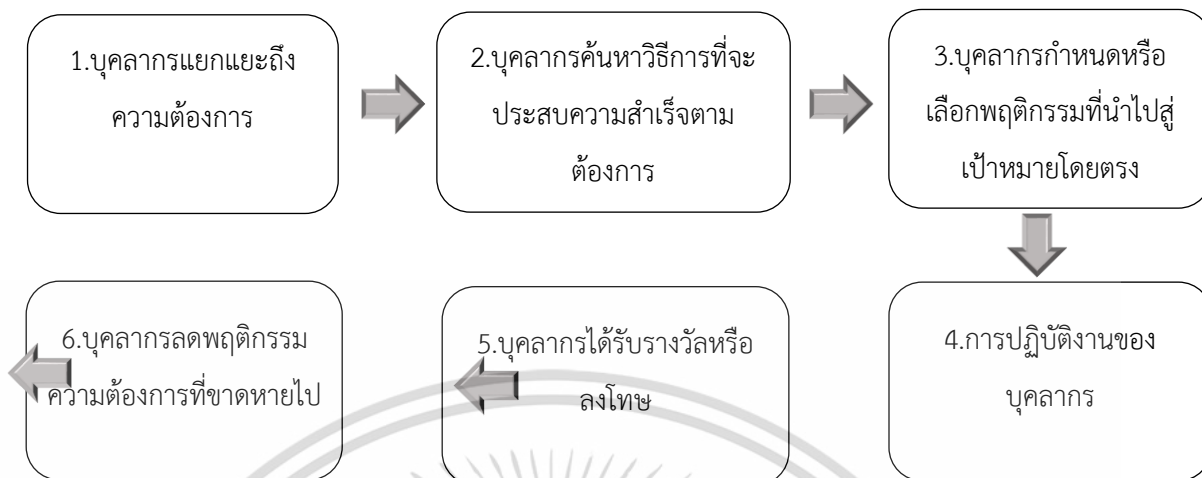
2) ความต้องการความปลอดภัย เมื่อความต้องการพื้นฐานได้รับการเติมเต็มแล้ว มนุษย์ก็จะมี ความต้องการความมั่นคงด้านจิตใจ ความปลอดภัยที่จะมีผลกระทบต่อชีวิต รวมถึงความมั่นคงในการทำงานซึ่งมีผลต่อขวัญและกำลังใจในการทำงาน

3) ความต้องการด้านสังคม เมื่อผ่านความต้องการระดับต้นทั้ง 2 ข้อแล้ว ความต้องการถัดมา คือ ความต้องการด้านสังคม นั่นคือความต้องการที่จะเป็นส่วนหนึ่งของสังคมและได้รับการยอมรับจาก เพื่อนร่วมงาน การได้รับความรักจากบุคคลอื่นๆ ซึ่งองค์การสามารถตอบสนองความต้องการนี้ได้ด้วยการ ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเพื่อให้เกิดความรู้สึกเป็นส่วนสำคัญของหน่วยงาน

4) ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม คือการต้องการเป็นที่ยกย่องในสังคมซึ่งจะ ก่อให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง ได้รับการยอมรับด้านความรู้ ความสามารถ ความสำเร็จ การนับถือ ตนเอง ความเป็นอิสระ และที่สำคัญคือการเป็นที่ยอมรับของบุคคลสำคัญขององค์การ

5) ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในชีวิต เป็นลำดับความต้องการสูงสุด ซึ่งจะแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล เช่น ความต้องการชื่อเสียง ต้องการเป็นมหาเศรษฐี เป็นต้น

วิเชียร วิทย์อุดม (2553) ระบุว่า การจูงใจจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อพฤติกรรมการแสดงออก และการตอบสนองต่อความต้องการทำงานของบุคคล ผู้บริหารสามารถเลือกใช้สื่อหรือเครื่องมือที่จะ ช่วยตอบสนองให้ได้ถูกกับชนิดของความต้องการของบุคลากรหน่วยงานนั้นๆ ซึ่งอาจมีความแตกต่างกัน ไปตามความเหมาะสม อย่างไรก็ตามความเข้าใจในสิ่งที่จะกระตุ้นให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิภาพนั้นเป็นเรื่องที่ไม่ง่ายนักซึ่งการที่จะทำให้บุคลากรได้รับแรงจูงใจและรู้สึกมีส่วนร่วม ด้วยนั้นผู้บริหารต้องรู้ถึงความต้องการของบุคลากร การสร้างแรงจูงใจประกอบด้วยกระบวนการจูงใจ (Motivation Process) ตามแผนภาพที่ 3 ดังนี้



ภาพที่ 3. กระบวนการจูงใจของบุคลากร
ที่มา : กระบวนการจูงใจ (วิเชียร วิทยอุดม, 2553)

2.3 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรดเดอริก เฮอ์ชเบอร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory)

Herzberg (1968) ได้กล่าวถึงทฤษฎีสองปัจจัย ซึ่งเป็นทฤษฎีที่ได้รับความสนใจและเป็นประโยชน์อย่างมากในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ข้อสังเกตจากงานวิจัยของ Herzberg คือ เขารู้ถึงปัจจัยด้านแรงจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ซึ่งสองปัจจัยนี้ถูกแบ่งออกเป็น 2 มิติที่แตกต่าง ซึ่งปัจจัยด้านแรงจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนของ Herzberg มีรายละเอียด ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) เป็นปัจจัยภายในที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการอยากทำงาน นำไปสู่ทัศนคติในทางบวก ซึ่งเมื่อบุคลากรในองค์กรมีความรู้สึกที่ดีและมีความสุขในการทำงาน จึงทำให้งานที่ทำออกมาดีและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น (Motivator factors) มีดังนี้คือ

1) ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง ความสำเร็จของงาน ความสามารถในการแก้ปัญหา การมองเห็นผลงาน การปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย ตามกำหนดเวลา และความพอใจในผลการปฏิบัติงาน

2) การยกย่องนับถือหรือการยอมรับ (Recognition) คือการยอมรับหรือเห็นด้วยกับความสำเร็จรวมถึงการที่บุคคลได้รับการยอมรับนับถือ ทั้งจากกลุ่มเพื่อน ผู้บังคับบัญชา หรือจากบุคคลอื่นทั่ว ๆ ไป

3) ลักษณะของงาน (Work Itself) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีของบุคคลที่มีต่อลักษณะของงาน อาจมีการสร้างสรรค์งานไม่ว่าเป็นงานง่ายหรืองานยาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

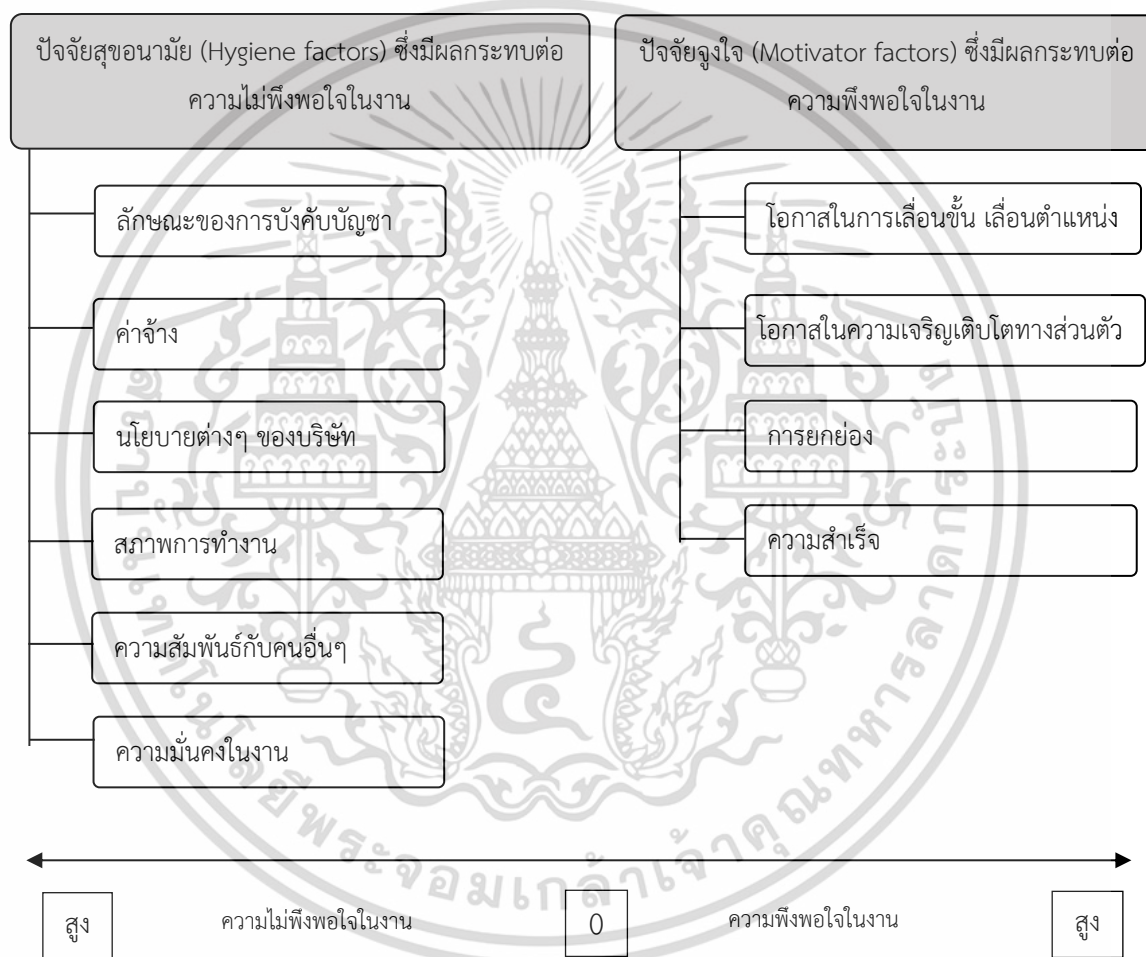
4) ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การจัดลำดับของการทำงานได้เอง ความตั้งใจ ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่

5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement) การที่ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ก็เนื่องจากว่า ความชื่นชมยินดีในผลงาน และความสามารถของตน ทำให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง ดังนั้นผู้บริหารควรใช้ปัจจัยทั้ง 5 ประการข้างต้นต่อผู้ปฏิบัติงาน จะช่วยส่งเสริมการเรียนรู้และจูงใจให้คนตั้งใจทำงานจนสุดความสามารถ

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยที่ช่วยให้บุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ตลอดเวลา และองค์กรไม่สามารถที่จะขาดปัจจัยค้ำจุนได้ เพราะถ้าขาดปัจจัยเหล่านี้แล้วพนักงานอาจมีแนวโน้มที่จะไม่พึงพอใจต่องานที่รับผิดชอบหรือต่อองค์กร แต่การเพิ่มปัจจัยนี้เข้าไปไม่ได้หมายความว่าพนักงานจะรู้สึกมีความพึงพอใจต่องานที่รับผิดชอบเพิ่มขึ้น และก็ไม่ได้ช่วยให้พนักงานมีแรงจูงใจที่จะพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของตนเองให้เพิ่มสูงขึ้น ซึ่งปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยสุข-อนามัย (Hygiene factors) ได้แก่

- 1) นโยบายและการบริหารงาน คือการจัดการและการบริหารองค์การ
- 2) เงินเดือน หรือค่าจ้างแรงงาน หมายถึงความพึงพอใจหรือความไม่พึงพอใจในเงินเดือนหรือค่าจ้างแรงงาน หรืออัตราการเพิ่มเงินเดือน
- 3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การติดต่อพบปะพูดคุยแต่ไม่ได้หมายถึงการยอมรับนับถือ
- 4) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา หมายถึง การติดต่อกับผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความสัมพันธ์อันดีต่อกัน
- 5) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน คือ การติดต่อพบปะพูดคุยระหว่างเพื่อนร่วมงานในองค์การ
- 6) สภาพภาพในการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพที่เอื้อต่อความสุขในการทำงาน
- 7) วิธีการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหารงาน
- 8) ความมั่นคงในการทำงาน คือความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงของงานความมั่นคงขององค์การ
- 9) สถานะของอาชีพ หมายถึง ลักษณะของงาน หรือลักษณะที่เป็นองค์ประกอบทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกต่องาน เช่น การมีรถประจำตำแหน่ง เป็นต้น

สิ่งที่กล่าวมาทั้ง 9 ประการข้างต้น ไม่ใช่สิ่งจูงใจให้คนทำงาน หรือไม่มีคุณค่าในด้านการจูงใจคน หากแต่เป็นปัจจัยที่มีส่วนสร้างความพอใจแก่บุคคลที่ทำงาน หรือการป้องกันมิให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานมีส่วนทำให้การทำงานสุขสบายมากขึ้น ถือได้ว่าเป็นเพียงมาตรการหนึ่งในการสนองความต้องการของคน ไม่ใช่สิ่งที่จะก่อให้เกิดแรงจูงใจให้บุคคลทำงาน ถ้าหากว่าภาวะแวดล้อมที่ได้จัดไว้ดีเพียงพอแล้ว ก็เป็นการสนองความต้องการของคนในการทำงานเท่านั้น



ภาพที่ 4. แสดงทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg

ที่มา : รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2554

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากทฤษฎีจูงใจของ Maslow และทฤษฎีสองปัจจัย สามารถสรุปได้ว่าสิ่งที่จะช่วยให้บุคลากร มีความกระตือรือร้น ความเต็มใจในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับงานโดยตรง อันประกอบด้วย ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ลักษณะของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และความรับผิดชอบ ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย นโยบายขององค์กร ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และลูกน้อง สภาพการทำงาน เงินเดือน ชีวิตส่วนตัว ความมั่นคง เป็นต้น ซึ่งหากบุคคลไม่ได้รับการตอบสนองในปัจจัยต่างๆ ดังกล่าว อาจส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลงได้ แต่หากปัจจัยต่างๆ ได้รับการยอมรับนับถือ ก็จะส่งผลดีต่อความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานอันจะส่งผลให้บุคลากรมีกำลังใจและเต็มใจในการทำงานอย่างเต็มความสามารถยิ่งขึ้น ดังนั้น หากสามารถบริหารงานภายใต้ปัจจัยสนับสนุนที่เหมาะสมย่อมสามารถจูงใจบุคลากรในองค์กรให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ พุ่มเทกำลังกาย กำลังใจในการทำงานให้แก่องค์กร

นอกจากนี้ Frederick Herzberg (1967) ยังได้ใช้ทฤษฎีสองปัจจัยในการศึกษาและอธิบายในประเด็นเรื่องทัศนคติของแต่ละบุคคลที่มีต่องานของบุคคลนั้น อะไรก่อให้เกิดทัศนคติ นั้น และผลลัพธ์ของทัศนคติเหล่านั้นคืออะไรโดยใช้ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์มาอธิบายเพิ่มเติมเพื่อเน้นให้เข้าใจถึงปัจจัยที่อยู่ภายใต้ตัวบุคคลที่เป็นสาเหตุทำให้บุคคลปฏิบัติในแนวทางหนึ่ง ๆ รวมถึงทัศนคติในการทำงานว่าคนเราต้องการอะไรจากงาน ซึ่งส่วนหนึ่งของคำตอบที่ได้รับคือต้องการความสุขจากการทำงาน หรือความพึงพอใจจากการทำงานซึ่ง เฮิร์ซเบิร์ก ได้แยกความพึงพอใจในงาน กับปัจจัยที่ส่งผลต่อความไม่พึงพอใจในงานนั้นแยกออกจากกันและไม่เหมือนกันซึ่งกลายเป็นสองปัจจัย (Two-factor theory) คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors of satisfiers) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors or maintenance)

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายของปัจจัยจูงใจได้ว่า เป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงาน เนื่องจากเป็นปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้นที่ส่วนราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย สามารถใช้จูงใจหรือกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่นำไปสู่ประสิทธิภาพการทำงานได้ ซึ่งประกอบด้วย 1) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 2) ด้านความรับผิดชอบ และ 3) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุพร อ่อนพุทธา (2562)

ส่วนปัจจัยค้ำจุน คือ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อม ในการทำงานและเป็นปัจจัยที่จะสามารถป้องกันการเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย 1) ด้านนโยบายและการบริหาร และ 2) ด้านสภาพในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยค้ำจุนที่ส่วนราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย สามารถพัฒนาเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่นำไปสู่ประสิทธิภาพการทำงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุพร อ่อนพุทธา (2562)

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน

จากการศึกษาทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยผู้วิจัยได้รวบรวมมาจากบทความต่าง ๆ และงานวิจัย ประกอบไปด้วย ความหมายของประสิทธิภาพการทำงาน แนวคิดของประสิทธิภาพการทำงาน องค์ประกอบของประสิทธิภาพในการทำงาน และปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ดังนี้

2.4.1 ความหมายของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

Peterson & Plowman (1953) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิภาพในการจัดการ บริหารงาน ด้านธุรกิจ หมายถึงการลดต้นทุนในการผลิต คุณภาพของประสิทธิผล และความสามารถในการผลิต โดยในการดำเนินงานทางด้านธุรกิจต้องทำออกมาให้มีประสิทธิภาพสูงสุด 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 ผลผลิตหรือผลงานที่ได้รับ (Output)

I คือ ปัจจัยนำเข้าหรือทรัพยากรทางการบริหารที่ใช้ไป (Input)

S คือ ความพึงพอใจในผลงานที่ออกมา (Satisfaction)

Millet (1994) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิภาพการทำงานคือ ผลการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่ องค์กร และได้รับผลกำไรจากการทำงานนั้น

Certo and Certo (2006) สรุปความหมายเอาไว้ว่า ประสิทธิภาพที่เกิดจากการปฏิบัติงานคือ การใช้ทรัพยากรได้อย่างเหมาะสมต่อความต้องการของงาน หรือเป็นการใช้ทรัพยากรให้สิ้นเปลืองน้อยที่สุดเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

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

แก้วตา ศรอดีศักดิ์ (2560) ได้ให้ความหมายไว้ว่า เป็นผลการปฏิบัติการที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและได้รับผลกำไรจากการทำงาน พนักงานที่จะสร้างการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพที่ดีได้นั้นจะเป็นผู้ที่มีความเฉลียวฉลาด รอบรู้ ชอบการเรียนรู้ และรู้ว่าปฏิบัติงานอย่างไรถึงจะประสบผลสำเร็จในเวลาอันรวดเร็ว มีความผิดพลาดน้อยที่สุด ลงทุนน้อยแต่ได้ผลตอบแทนที่คุ้มค่าหรือคุ้มทุนในการทำงาน ด้วยการสร้างกระบวนการให้เกิดความสำเร็จในการทำงาน ใช้เทคนิคสร้างผลงานใหม่ ๆ เพื่อให้องค์กรเกิดความเจริญก้าวหน้าหรือมุ่งไปสู่ความเป็นเลิศ ดังนั้นผู้ที่ปฏิบัติงานจำเป็นจะต้องมีคุณภาพและความสามารถที่จะทำงานให้เกิดประสิทธิภาพได้สูงที่สุด

ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่าความหมายของประสิทธิภาพ คือ การผลิตหรือการให้บริการที่ได้คุณภาพที่ดีที่สุด และปริมาณที่มากที่สุด โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในทุกด้านให้คุ้มค่าที่สุด ส่งผลให้ได้ผลตอบแทนที่มีความคุ้มค่าที่จะปฏิบัติงาน และรวมถึงการสร้างผลงานใหม่ ๆ ที่มีประสิทธิภาพเช่นเดียวกัน เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

2.4.2 ประสิทธิภาพการทำงาน

Mager and Beach Jr (1967) ได้เสนอเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

1. ความสามารถในการแยกแยะเรื่องราว 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

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม (2540) ระบุว่าประสิทธิภาพการผลิตหรือ ผลิตภาพของแรงงาน หมายถึง การเปรียบเทียบระหว่างปริมาณสินค้าหรือการบริการที่ผลิตได้ (Output) กับปริมาณของทรัพยากรหรือปัจจัยที่ใช้เกี่ยวกับการผลิตสินค้า หรือบริการนั้น (Input) ความสัมพันธ์

ดังกล่าวนี้จะแสดงให้เห็นถึงการลดลงหรือเพิ่มขึ้นของประสิทธิภาพการผลิต ปัจจัยที่มีผลต่อการลดลงหรือเพิ่มขึ้นของประสิทธิภาพการผลิต แบ่งได้ 3 หมวดคือ

1. ปัจจัยทางด้านเทคโนโลยี เช่น กระบวนการผลิต กระบวนการทำงานของเครื่องจักรหรือเครื่องมือ 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 ซึ่งจะ เป็นประโยชน์ต่อการวางแผนบริหารทรัพยากรมนุษย์ ตลอดจนการวางแผนพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจ และสังคมทั้งใน ภาครัฐและเอกชนกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้เห็นความสำคัญที่จะรวบรวม ข้อมูล เกี่ยวกับการศึกษาและผลิตรายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการผลิตของแรงงาน เพื่อให้ได้ ข้อมูลที่เป็นเครื่องชี้ถึงการเปลี่ยนแปลงภาวะการณ์ของแรงงานและผู้ประกอบการ และเป็นสิ่งกระตุ้น ให้ผู้ประกอบการได้นำไปปรับปรุงคุณภาพการผลิตของตนเองและของแรงงานให้มีประสิทธิภาพ เพิ่ม สูงขึ้น ช่วยให้เกิดผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพ และมีมาตรฐานเมื่อเทียบกับต่างประเทศซึ่งจะเป็นผลดี ประเทศและเศรษฐกิจโดยรวม

อารีรัตน์ ปานศุภวัชร (2560) ได้เสนอแนวคิดประสิทธิภาพในการทำงาน ที่เป็นผลลัพธ์จากการบริหารงานให้ทรัพยากรที่ใช้หรือต้นทุนต่ำที่สุด เพื่อได้ผลงานที่คุณภาพสูงสุดภายในระยะเวลาที่กำหนด (Emerson, 1913) ซึ่งเป็นการเน้นให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานให้ดียิ่งขึ้น (Witzel, 2002) มุ่งเน้นปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ดียิ่งขึ้น โดยประกอบไปด้วย 3 ด้าน ดังนี้

1. การทำงานต้องมีความเชื่อถือได้ (Reliable Work) หมายถึง การทำงานต้องมีบันทึกที่สามารถเชื่อถือได้ครบถ้วน ถูกต้องสมบูรณ์ ทันเหตุการณ์ รวดเร็ว ถาวร รวมไปถึงค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น การใช้ทรัพยากรได้เต็มประสิทธิภาพที่สุด
2. งานเสร็จทันเวลา (Timeliness Work Success) หมายถึง พนักงานสามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบหรือได้รับมอบหมายให้ทำ ทำได้เสร็จตามกรอบเวลาที่กำหนด และถูกต้อง

3. ผลงานมีมาตรฐาน (Standardized Work) หมายถึง ผลงานที่สำเร็จออกมา มีความถูกต้องเรียบร้อยตามกำหนด หรืออาจเกิดจากการกำกับเพื่อควบคุมให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้ตามมาตรฐานครบถ้วนทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ

2.4.3 องค์ประกอบของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

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

Petersen & Plowman (1989) ให้แนวคิดเกี่ยวกับส่วนประกอบของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไว้ 4 ประการ

1. คุณภาพของงาน (Quality) คุณภาพในงานที่ทำออกมาได้นั้นต้องได้คุณภาพได้มาตรฐาน ไม่มีความผิดพลาดแต่รวดเร็ว งานต้องสร้างความพอใจและเป็นประโยชน์สูงสุดให้กับองค์กรเพื่อบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

2. ปริมาณงาน (Quantity) ผลของการทำงานจะต้องได้ปริมาณที่เป็นไปตามกำหนด ขึ้นอยู่กับความต้องการหรือความพึงพอใจ ดังนั้นจำเป็นจะต้องมีกระบวนการที่สร้างกรอบเวลาให้กับผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้ทำงานออกมาได้ปริมาณงานตามที่กำหนดไว้ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายด้วยความรวดเร็วและทันเวลา

3. เวลา (Time) คือระยะเวลาที่ดำเนินงานจะต้องอยู่ในกรอบเวลาที่เหมาะสม การพัฒนาเทคนิคในการปฏิบัติงานได้อย่างตรงต่อเวลาจะต้องมีออกแบบและการวางแผนขององค์กรไว้เป็นอย่างดี

4. ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน (Costs) องค์กรจะต้องมีค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นโดยมีความสอดคล้องกับประโยชน์ที่ได้มา ต้องให้ความสำคัญกับการใช้ทรัพยากรให้เกิดความคุ้มค่าที่สุด เพื่อเป็นการเพิ่มรายได้ ลดต้นทุนและเพิ่มกำไรให้สูงสุด

ผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายของประสิทธิภาพในการทำงานได้ว่า คือ การผลิตหรือการให้บริการที่ได้คุณภาพที่ดีที่สุด และปริมาณที่มากที่สุด โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในทุกด้านให้คุ้มค่ามากที่สุด ส่งผลให้ได้ผลตอบแทนที่มีความคุ้มค่าที่จะปฏิบัติงาน และรวมถึงการสร้างผลงานใหม่ ๆ ที่มีประสิทธิภาพเช่นเดียวกัน เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งประกอบด้วย คุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลา และค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

รังสรรค์ ศรีเกียรติณรงค์ (2559) การวิจัยเรื่อง พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของวิศวกรที่มีผลต่อนวัตกรรมผลิตภัณฑ์ และกระบวนการให้บริการในการจัดการบริหารงานก่อสร้าง ได้กำหนดวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของวิศวกรในการจัดการบริหารงานก่อสร้าง 2) เพื่อศึกษาระดับการให้ความสำคัญของวิศวกรในนวัตกรรมผลิตภัณฑ์และบริการในการจัดการบริหารงานก่อสร้าง และ 3) เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อระดับนวัตกรรมผลิตภัณฑ์และบริการในการจัดการบริหารงานก่อสร้าง ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ วิศวกรในแต่ละสาขาวิชา ต่างๆ ได้แก่ ด้านงานโยธา ด้านงานไฟฟ้า และด้านงานที่ทำงานในงานก่อสร้าง ตามโครงการ ก่อสร้างในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 11 โครงการ รวม 205 ตัวอย่าง โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ทำการสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการใช้สถิติเชิงพรรณนา ด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและสถิติเชิงอนุมานด้วยสมการพหุคูณเชิงซ้อน (Multiple Regression Analysis)

ผลการศึกษาพบว่าพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ด้านการแสวงหาโอกาสมีระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$) โดยมีการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ จากความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เพื่อหาแนวทาง ในการพัฒนางานก่อสร้างเป็นอันดับแรกอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$) ในด้านพฤติกรรมเชิง สร้างสรรค์ด้านการมีความคิดริเริ่มอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$) โดยมีการวิเคราะห์งานที่รับผิดชอบอยู่เสมอเพื่อพัฒนาวิธีการทำงานก่อสร้างอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.24$) สำหรับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ด้านการเป็นผู้นำทางความคิดมีระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$) โดยมีการสนับสนุนเพื่อนร่วมงานที่มีความคิดใหม่ในการพัฒนางานก่อสร้าง อยู่เสมอในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$) อีกทั้งพฤติกรรมเชิง สร้างสรรค์ด้านการนำไปประยุกต์ใช้อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 3.99$) โดยมีการนำความรู้ที่ได้จากการประชุมหรือสัมมนาที่เกี่ยวกับงานก่อสร้างมาใช้ในการ ปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$) เมื่อวิเคราะห์เชิงลึกพบว่า ระดับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของ วิศวกรด้านการนำไปประยุกต์ใช้ และด้านการแสวงหาโอกาส มีอิทธิพลทางบวกต่อระดับการให้ ความสำคัญนวัตกรรมผลิตภัณฑ์ = 0.306 หน่วย และ 0.253 หน่วย ยกเว้น ด้านการมีความคิดริเริ่ม และ ด้านการเป็นผู้นำทางความคิด ในขณะที่เดียวกันระดับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของวิศวกรด้านการนำไป ประยุกต์ใช้ มีอิทธิพลทางบวกต่อระดับการให้ความสำคัญนวัตกรรมบริการ = 0.601 ยกเว้นพฤติกรรม เชิงสร้างสรรค์ ของวิศวกรด้านการแสวงหาโอกาส ด้านการมีความคิดริเริ่ม และ ด้านการเป็นผู้นำทาง ความคิด

ขวัญกมล ดอนขวา (2559) ศึกษาเรื่อง แบบจำลองเศรษฐกิจสร้างสรรค์และพฤติกรรมเชิง สร้างสรรค์มีผลต่อยุทธศาสตร์ระยะยาวการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของประเทศไทย สรุปได้ว่า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1) การสร้างแบบจำลองเศรษฐกิจสร้างสรรค์ และพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์มีผลต่อยุทธศาสตร์ระยะยาว การเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของประเทศไทย และทำการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง พบว่า แบบจำลองดังกล่าวมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 2) การศึกษาขนาดของความสำเร็จ ในแต่ละองค์ประกอบของเศรษฐกิจสร้างสรรค์พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ และยุทธศาสตร์ระยะยาวการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน พบว่า ผู้นำนัก 4 องค์ประกอบของเศรษฐกิจสร้างสรรค์ ได้แก่ ด้านการศึกษา ด้านการสร้างสรรคงาน ด้านการใช้ทรัพยากรสินทางปัญญา และด้านการใช้องค์ความรู้ 3) การศึกษาถึงขนาดของผลกระทบในเศรษฐกิจสร้างสรรค์ และพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของคนไทยที่มีต่อยุทธศาสตร์ระยะยาวการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน พบว่า เศรษฐกิจสร้างสรรค์มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อยุทธศาสตร์ระยะยาวการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของประเทศไทย

แก้วตา ศรอดิศักดิ์ (2560) ศึกษาเรื่องปัจจัยเหตุและผลของพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานธนาคารกรุงเทพ เขตจังหวัด นครปฐม สรุปได้ดังนี้ 1) หากบุคลากรในองค์กรได้มีส่วนร่วมเพิ่มมากขึ้นในด้านการวางแผน ปรีกษาหารือหรือประชุมหาแนวทางแก้ไข รวมถึงได้ดำเนินงานตามแผนที่วางไว้หรือได้รับคำสั่งมา และยังมี การติดตามผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานที่ได้รับคำสั่งมาอย่างตั้งใจ จะมีอิทธิพลต่อความคิดเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรในการปฏิบัติงาน และช่วยสร้างความกระตือรือร้นเพื่อการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ของพนักงาน ได้อย่างเพิ่มมากขึ้น 2) หากองค์กรได้ให้การสนับสนุนพนักงานในด้านต่าง ๆ เช่นการให้รางวัลหรือว่าผลตอบแทนที่เหมาะสม มีความยุติธรรม ส่งเสริมให้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จะส่งผลต่อความสนใจต่อการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ และการสร้างพฤติกรรมการเรียนรู้ ให้แก่องค์กร จะเป็นแรงผลักดันให้ตัวของพนักงานได้ทำหน้าที่ให้กับองค์กรได้อย่างดีเพิ่มมากยิ่งขึ้น 3) การสร้างแรงจูงใจให้แก่พนักงานจะส่งผลต่อความเชื่อใจและไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน รวมถึงการนำความรู้ ทักษะ ความสามารถที่มีมาใช้ในการทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ มีผลทำให้พนักงานสร้างพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ส่งผลดีต่อองค์กรได้ในอนาคต 4) การปฏิบัติงานของพนักงานที่เกิดจากพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์จะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานที่เพิ่มมากยิ่งขึ้น ทั้งในด้านความมุ่งมั่น ทุ่มเทเอาใจใส่ ความพยายาม ความละเอียดรอบคอบในการทำงาน ส่งผลให้เกิดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการทำงาน

รณฤทธิ์ สีฉมนังคุ (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. แรงจูงใจ

ภายนอกทั้ง 5 ด้าน 1) ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน 2) ด้านสภาพแวดล้อมที่ทำงาน 3) ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ 4) ด้านการเลื่อนตำแหน่งงาน 5) ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร เป็นแรงจูงใจภายนอกที่สำคัญที่จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสูงขึ้น กล่าวคือ ถ้าพนักงานเกิดแรงจูงใจภายนอกทั้ง 5 ด้านสูงขึ้น ก็จะมีประสิทธิภาพในการทำงานที่สูงขึ้นด้วย

สุพัฒน์ ปิ่นหอม (2561) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ในหน่วยงานวิศวกรรม บริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน) สายธุรกิจอาหารสัตว์ สรุปได้ว่า 1) ปัจจัยค่าจูง และปัจจัยด้านความพึงพอใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยด้านความพึงพอใจ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก 3) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก

รัชพงษ์ ชัชวาลย์ (2561) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคใต้ของประเทศไทย สำหรับการวิจัยปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน อปท. ในภาคใต้ของประเทศไทย สรุปได้ดังนี้ 1) บรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงานมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม และการมุ่งเน้นการเรียนรู้ 2) การมุ่งเน้นการเรียนรู้มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม 3) การสนับสนุนนวัตกรรมขององค์กรมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมโดยส่งผ่านบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงาน และ 4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมโดยส่งผ่านการมุ่งเน้นการเรียนรู้ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยังมีอิทธิพลทางตรงต่อบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงานและการมุ่งเน้นการเรียนรู้อีกด้วย

สุพร อ่อนพุทธา (2562) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำและแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท กุลธรเคอร์บี จำกัด (มหาชน) สรุปได้ว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความคิดสร้างสรรค์ ด้านความสับสนไหลทางความคิดใหม่ ด้านงานที่มีความท้าทาย ด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง 2) รูปแบบภาวะผู้นำที่มีผลต่อความคิดสร้างสรรค์ ด้านความสับสนไหลทางความคิดใหม่ ด้านงานที่มีความท้าทาย ด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง 3) แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความคิดสร้างสรรค์ ด้านความสับสนไหลทางความคิดใหม่ ด้านงานที่มีความท้าทาย ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

กรกนก พรประดิษฐ์ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายปฏิบัติการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร กรุงเทพมหานคร การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติ งานของพนักงานสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบ

แบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 43 – 50 ปี สถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน มีรายได้ต่อเดือน 25,001 – 35,000 บาท มีระดับ การศึกษาปริญญาตรี มีระยะเวลาในการทำงาน 2 – 10 ปี และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานสายปฏิบัติการ ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05 และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ0.05

มนัชชา จันทร์เขต, มานพชุนิล และปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิจัยและพัฒนากระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์วิจัยและนวัตกรรม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิจัยและพัฒนากระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์วิจัยและนวัตกรรม ผู้วิจัยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณและใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ บุคลากรสายวิจัยและพัฒนาสังกัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม โดยเป็นบุคลากรด้านวิจัยและพัฒนาสังกัดโครงสร้างจากหน่วยงานวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ที่มีพันธกิจหลักในการดำเนินการวิจัยจำนวน 560 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามซึ่งแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ .863 ถึง .961 ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling : SEM) ผลการวิจัยพบว่า 1) โมเดลความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลของพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของบุคลากรสายวิจัยและพัฒนา มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2 = .014$, $df = 1$, $p = .906$, $RMSEA = .000$, $CFI = 1.000$, $GFI = 1.000$ และ $AGFI = 1.000$) 2) การรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงนวัตกรรม ภาวะผู้นำตนเองการคาดหวังผลลัพธ์ มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ตัวแปรสาเหตุเหล่านี้สามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานได้ร้อยละ55.10 3) พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 โดยมีค่าอิทธิพลเท่ากับ.537 4) ปัจจัยเชิงเหตุทั้งหมด ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงนวัตกรรม ภาวะผู้นำตนเองการคาดหวังผลลัพธ์ ส่งผ่านพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานสามารถร่วมกันอธิบายผลการปฏิบัติงานได้

Chan Tze Leong & Amran Rasli (2014) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมต่อการปฏิบัติงานในบทบาทหน้าที่: การศึกษาเชิงประจักษ์ จุดประสงค์ของ

การศึกษานี้คือเพื่อตรวจสอบว่าพนักงานใช้พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมอย่างไรเพื่อให้บรรลุผลการปฏิบัติงาน ซึ่งได้รวมทฤษฎีบทบาทและทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมเข้ากับข้อมูลเชิงลึกจากพฤติกรรมการทำงานที่เป็นนวัตกรรมใหม่และเอกสารการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่เพื่อศึกษาพนักงานในองค์กรยานยนต์ของมาเลเซีย การศึกษาพบการสนับสนุนสำหรับพฤติกรรมการทำงานที่เป็นนวัตกรรมแบบปัจเจกเดี่ยวและการปฏิบัติงานตามบทบาทการทำงานแบบสองปัจจัย ผลลัพธ์แสดงให้เห็นถึงการขาดความแตกต่างในพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมและการปฏิบัติงานตามบทบาทตามเพศและการศึกษา อย่างไรก็ตาม การวิเคราะห์พบว่า พนักงานที่ถูกจ้างในความสามารถข้ามสายงานและจัดการกับตลาดหรือสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับลูกค้า มีแนวโน้มที่จะแสดงให้เห็นถึงความโน้มที่ตีในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ เมื่อเทียบกับแผนกที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยและพัฒนาอย่างเคร่งครัด

Ali Sahin Qgrneka & Siyret Ayasa (2015) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางปัญญา พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม และการสะท้อนผลการปฏิบัติงานของธุรกิจ วัตถุประสงค์หลักของการศึกษานี้คือการระบุความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางปัญญาที่ธุรกิจเป็นเจ้าของกับพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม และค้นหาวิธีสะท้อนความสัมพันธ์ดังกล่าวกับผลการดำเนินงานของธุรกิจ การศึกษาที่ดำเนินการจนถึงตอนนี้ชี้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างทุนทางปัญญาและประสิทธิภาพทางธุรกิจ (Bontis, 1998; Bontis, Keow & Richardson, 2000; Bontis et al., 2010; Goh, 2005; Erkus, 2006; Akgag, 2012). การสร้างความสัมพันธ์ดังกล่าวขึ้นอยู่กับการถ่ายทอดทุนทางปัญญาไปสู่นวัตกรรมและหากทุนทางปัญญาที่ถ่ายโอนไปสู่นวัตกรรมได้รับการจัดการอย่างประสบความสำเร็จภายในธุรกิจ จะทำให้เกิดการพัฒนาประสิทธิภาพ (Narvekar & Jain, 2006)

Lalaeng & Sirisanthiti (2021) ทำการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุและผลกระทบของพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของพนักงานในอุตสาหกรรมน้ำมันปาล์ม การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาผลกระทบของพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานในอุตสาหกรรมน้ำมันปาล์ม 2) กำหนด ผลกระทบของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การสร้างแรงจูงใจในการดำเนินงาน และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างสร้างสรรค์ของพนักงานในอุตสาหกรรมน้ำมันปาล์ม ผลการวิจัยพบว่า 1) พฤติกรรมการทำงานที่สร้างสรรค์ประกอบด้วย การแสวงหาโอกาส ความคิดริเริ่ม ผู้นำทางความคิด และการประยุกต์ใช้ ส่งผลต่อการผลการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมน้ำมันปาล์มอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ตัวแปรอิสระทั้ง 4 ตัวสามารถทำนายและอธิบายตัวแปรตามของผลการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมน้ำมันปาล์มได้ร้อยละ 64.0 2) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรในด้านผู้นำองค์กรและการรับรู้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนขององค์กรที่แสดงให้เห็นผลดีต่อพฤติกรรมการทำงานสร้างสรรค์ของพนักงานปาล์ม อุตสาหกรรมน้ำมันปาล์มอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในขณะที่การสนับสนุนทรัพยากรที่เพียงพอไม่สามารถส่งผลกระทบต่อ

พฤติกรรมการทำงานที่สร้างสรรค์ของพนักงานในอุตสาหกรรมน้ำมันปาล์ม ตัวแปรทั้ง 3 ตัวสามารถทำนายและอธิบายพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของพนักงานในอุตสาหกรรมน้ำมันปาล์มได้ร้อยละ 42.1 3) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ด้านการรับรู้ ลักษณะการทำงาน และความรับผิดชอบ ส่งผลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของพนักงานในอุตสาหกรรมน้ำมันปาล์มอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยที่ความก้าวหน้าไม่สามารถส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานสร้างสรรค์ของพนักงานในอุตสาหกรรมน้ำมันปาล์มได้ ตัวแปรทั้ง 5 ตัวสามารถคาดการณ์และอธิบายพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของพนักงานในอุตสาหกรรมน้ำมันปาล์มได้ร้อยละ 64.2 และ 4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในแง่มุมมองของอิทธิพลในอุดมคติ การสร้างแรงบันดาลใจ พฤติกรรมในอุตสาหกรรมน้ำมันปาล์มอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ตัวแปรทั้งสี่สามารถคาดการณ์และอธิบายพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของพนักงานในอุตสาหกรรมน้ำมันปาล์มได้ร้อยละ 54.8



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.6 สรุปแนวคิดทฤษฎี

ตารางที่ 2.1 สกัดตัวแปร

ผู้เขียน	ชื่อเรื่อง	ตัวแปรต้น						ตัวแปรตาม							
		พฤติกรรมการทำงาน เชิงสร้างสรรค์				ปัจจัยจูงใจ		ปัจจัย ค้ำจุน		ประสิทธิภาพการทำงาน					
		1. ด้านการแสวงหาโอกาส	2. ด้านความคิดริเริ่ม	3. ด้านผู้นำทางความคิด	4. ด้านการประยุกต์ใช้	1. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	2. ด้านความรับผิดชอบ	3. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	1. ด้านนโยบายและการบริหาร	2. ด้านสภาพในการทำงาน	1. ต้นทุน	2. คุณภาพ	3. ปริมาณ	4. เวลา	5. วิธีการ
รังสรรค์ ศรีเกียรติณรงค์ (2559)	พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของวิศวกรที่มี ผลต่อนวัตกรรมผลิตภัณฑ์ และ กระบวนการให้บริการในการจัดการ บริหารงานก่อสร้าง	✓	✓	✓	✓										
ขวัญกมล ดอนขวา (2559)	แบบจำลองเศรษฐกิจสร้างสรรค์ และ พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ที่มีผลต่อ ยุทธศาสตร์ระยะยาวการเข้าสู่ ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของประเทศ ไทย	✓	✓	✓	✓										
แก้วตา ศรอดิศักดิ์ (2560)	ปัจจัยเหตุผลและผลของพฤติกรรม สร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน ธนาคารกรุงเทพ เขตจังหวัดนครปฐม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	
รณฤทธิ์ ลิขมนังศุ (2560)	อิทธิพลของแรงจูงใจที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน กลุ่มธุรกิจระบบท่อส่งก๊าซธรรมชาติ บริษัท ปตท.จำกัด (มหาชน)									✓	✓	✓	✓	✓	
สุพัฒน์ ปินหอม (2561)	ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงาน วิศวกรรม บริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน) สายธุรกิจอาหารสัตว์									✓	✓	✓	✓	✓	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผู้เขียน	ชื่อเรื่อง	ตัวแปรต้น						ตัวแปรตาม							
		พฤติกรรมการทำงาน เชิงสร้างสรรค์				ปัจจัยจูงใจ		ปัจจัย ค้ำจุน		ประสิทธิภาพการทำงาน					
		1. ด้านการแสวงหาโอกาส	2. ด้านความคิดริเริ่ม	3. ด้านผู้นำทางความคิด	4. ด้านการประยุกต์ใช้	1. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	2. ด้านความรับผิดชอบ	3. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	1. ด้านนโยบายและการบริหาร	2. ด้านสภาพในการทำงาน	1. ต้นทุน	2. คุณภาพ	3. ปริมาณ	4. เวลา	5. วิธีการ
รัชพงษ์ ชัชวาลย์ (2561)	ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรคนวัตกรรมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคใต้ของประเทศไทย					✓	✓								
สุรพร อ่อนพุทธา (2562)	ภาวะผู้นำและแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท กุลธรเคอร์บี้ จำกัด (มหาชน)					✓	✓	✓	✓	✓					
กรรณก พรประดิษฐ์ (2562)	แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายปฏิบัติการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร กรุงเทพมหานคร							✓	✓						
มนัชา จันทเขต, มานพชูนิล & ปิ่น กนกวงศ์ปิ่นเพชร (2564)	ปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิจัยและพัฒนา ภาควิชาการอุดมศึกษา วิทยาลัยการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์วิจัยและนวัตกรรม	✓	✓	✓	✓										
Chan Tze Leong & Amran Rasli (2014)	The Relationship between innovative work behavior on work role performance: An empirical study	✓	✓	✓	✓										
Ali Sahin Qgrneka & Siyret Ayasa (2015)	The Relationship Between Intellectual Capital, Innovative Work Behavior and Business Performance Reflection	✓	✓	✓	✓										

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผู้เขียน	ชื่อเรื่อง	ตัวแปรต้น						ตัวแปรตาม						
		พฤติกรรมการทำงาน เชิงสร้างสรรค์				ปัจจัยจูงใจ		ปัจจัย ค้ำจุน		ประสิทธิภาพการทำงาน				
		1. ด้านการแสวงหาโอกาส	2. ด้านความคิดริเริ่ม	3. ด้านผู้นำทางความคิด	4. ด้านการประยุกต์ใช้	1. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	2. ด้านความรับผิดชอบ	3. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	1. ด้านนโยบายและการบริหาร	2. ด้านสภาพในการทำงาน	1. ต้นทุน	2. คุณภาพ	3. ปริมาณ	4. เวลา
Lalaeng & Sirisanthiti (2021)	the causal factors and effects of creative work behaviors of employees in palm oil industry,	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการในราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการทำวิจัยตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

- 3.1 แบบการศึกษา
- 3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ
- 3.5 การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์
- 3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 แบบการศึกษา

การวิจัยเรื่อง พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการในราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร มีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบปัจจัยสาเหตุ พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ที่ส่งผลต่อตัวแปรตามประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยใช้เทคนิควิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเหตุและตัวแปรผล (Cause – and Effect Relationships) เพื่อสร้างรูปแบบพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับองค์ความรู้เชิงทฤษฎี และผลการศึกษาวิจัยเชิงประจักษ์ (Kerlinger, 1973: 379; Kumar, 2005: 60-61; ลิน พันธุ์พินิจ, 2553: 47 - 48) โดยมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดังนี้

ขั้นที่ 1 การศึกษาวิเคราะห์กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ประกอบไปด้วยการวิเคราะห์แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ประสิทธิภาพในการทำงาน สรุปแนวคิดทฤษฎีและค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ผลที่ได้ออกมาเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย

ขั้นที่ 2 สร้างและพัฒนาเครื่องมือเพื่อใช้ในการดำเนินการวิจัย ซึ่งเป็นการสร้างแบบสอบถาม ปัจจัยเชิงสาเหตุและผลลัพธ์ของพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการในราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร ประกอบไปด้วย กำหนดนิยามศัพท์ สร้างแบบสอบถาม ตรวจสอบ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

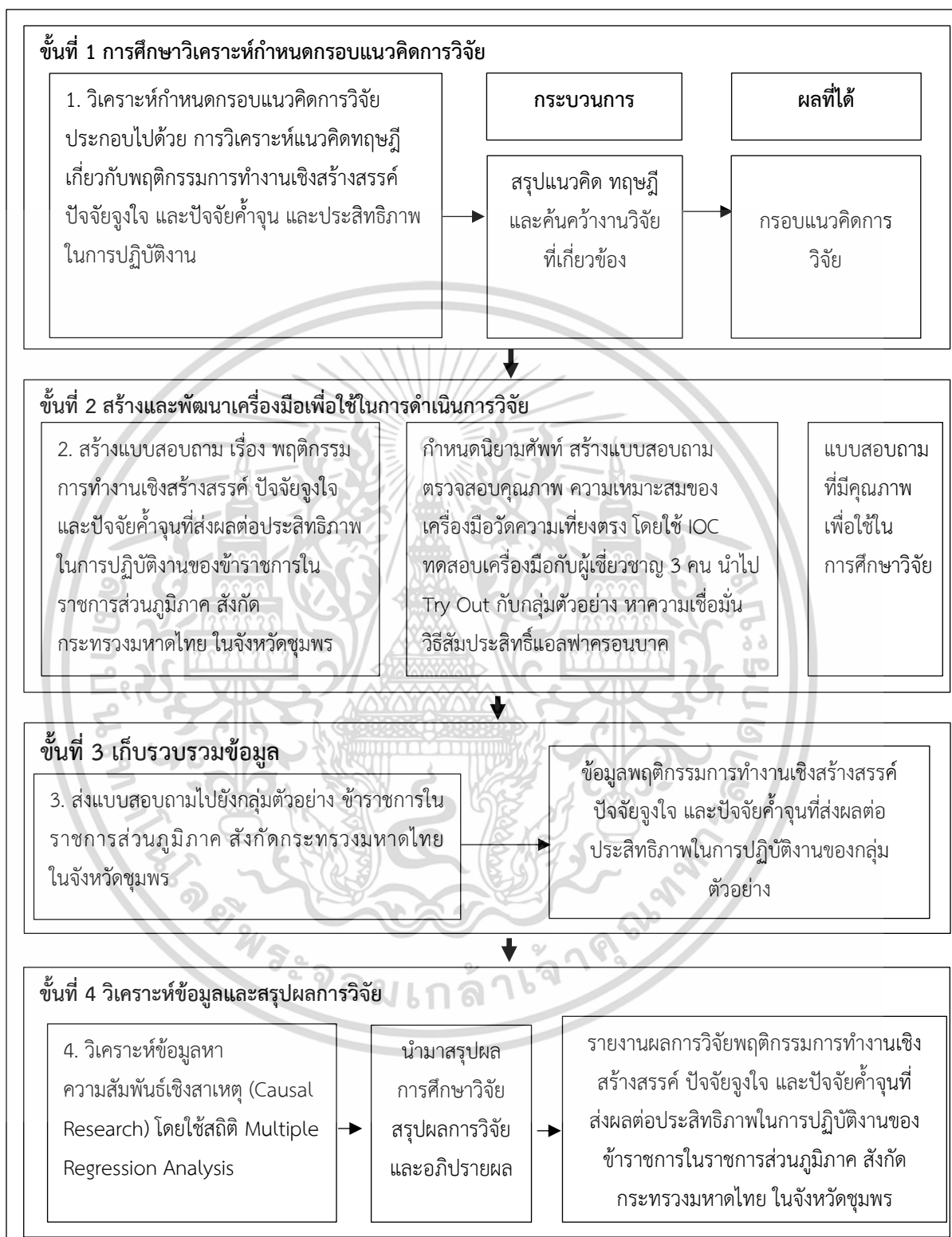
คุณภาพ ความเหมาะสมของเครื่องมือวัดความเที่ยงตรง โดยใช้ IOC ทดสอบเครื่องมือกับผู้เชี่ยวชาญ 3 คน นำไป Try Out กับกลุ่มที่ใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง หาความเชื่อมั่นวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค จากนั้นสร้างเป็นแบบสอบถามที่มีคุณภาพ เพื่อใช้ในการศึกษาวิจัย และทำการเก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นที่ 3 ส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง เพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ขั้นที่ 4 วิเคราะห์และสรุปผลการวิจัย เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลหาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Causal Research) โดยใช้สถิติ Multiple Regression Analysis จากนั้นนำมาสรุปผลการศึกษาวิจัย สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผล ศึกษาข้อราชการในราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาพที่ 5. แสดงแนวคิดขั้นตอนการวิจัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือข้าราชการของส่วนราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร จำนวน 7 หน่วยงาน คือ สำนักงานจังหวัดชุมพร ที่ทำการปกครองจังหวัดชุมพร สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดชุมพร สำนักงานที่ดินจังหวัดชุมพร สำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัดชุมพร และสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดชุมพร ซึ่งมีประชากรทั้งสิ้นจำนวน 348 คน (กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานจังหวัดชุมพร, 2565)

3.2.2 การคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างจากข้าราชการของส่วนราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร จำนวน 7 หน่วยงาน ซึ่งเป็นกลุ่มประชากรที่มีจำนวนแน่นอน จึงใช้สูตรคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970) ที่ระดับความเชื่อมั่น 0.95 หรือมีระดับความคลาดเคลื่อน 0.05 ที่ขนาดประชากร จำนวน 348 ราย

$$n = \frac{x^2 N p (1-p)}{e^2 (N-1) + x^2 p(1-p)}$$

กำหนดให้ n คือ จำนวนหรือขนาดของตัวอย่าง

N คือ จำนวนหรือขนาดของประชากร (348 ราย)

e^2 คือ ความน่าจะเป็นของความผิดพลาดที่ยอมให้เกิดขึ้นได้ (0.0025)

P คือ สัดส่วนของประชากร กำหนดให้เป็น 0.50 สำหรับขนาดของตัวอย่างมากที่สุด

X^2 คือ การแจกแจงของ Z เป็นค่าไคสแควร์ (Chi-square Value) ที่ 1 Degree of freedom เปิดตารางได้ 3.841

$$\begin{aligned} n &= 3.841 \frac{3.841 (348) (0.5) (1-0.5)}{(0.05)^2 (348 - 1) + 3.841 (0.5) (1- 0.5)} \\ &= 3.841 \frac{334.167}{0.8675 + 0.96025} \end{aligned}$$

$$= 183$$

ดังนั้นขนาดกลุ่มตัวอย่างคือ 183 ราย โดยการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบ่งตามส่วนราชการ ดังนี้

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนประชากร จำแนกตามส่วนราชการ

ที่	ส่วนราชการ	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง(คน)
1	สำนักงานจังหวัดชุมพร	26	14
2	ที่ทำการปกครองจังหวัดชุมพร	120	63
3	สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดชุมพร	54	29
4	สำนักงานที่ดินจังหวัดชุมพร	92	48
5	สำนักงานโยธาธิการและผังเมืองจังหวัดชุมพร	12	6
6	สำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัดชุมพร	15	8
7	สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดชุมพร	29	15
รวม		348	183

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษานี้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลโดยแบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลเพื่อศึกษา พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการในส่วนราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร โดยมีการเก็บข้อมูลจากการค้นคว้าวิจัย หนังสือ เอกสารวิชาการที่เกี่ยวข้อง มาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามสามารถแบ่งได้เป็น 5 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะคำถามปลายปิด (Closed Questions) ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สังกัดส่วนราชการ อายุงาน และรายได้สุทธิต่อเดือน โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-List)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของข้าราชการในส่วนราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งมีเกณฑ์ในการกำหนดค่าน้ำหนักของการประเมินเป็น 5 ระดับตามวิธีของลิเคิร์ท (Five Point Likert Scales)

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจของข้าราชการในส่วนราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งมีเกณฑ์ในการกำหนดค่าน้ำหนักของการประเมินเป็น 5 ระดับตามวิธีของลิเคิร์ท (Five Point Likert Scales)

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนของข้าราชการในส่วนราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งมีเกณฑ์ในการกำหนดค่าน้ำหนักของการประเมินเป็น 5 ระดับตามวิธีของลิเคิร์ต (Five Point Likert Scales)

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการในส่วนราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งมีเกณฑ์ในการกำหนดค่าน้ำหนักของการประเมินเป็น 5 ระดับตามวิธีของลิเคิร์ต (Five Point Likert Scales)

3.4 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้สร้างและทดสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเพื่อทดสอบสาเหตุและผลลัพธ์ของพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของข้าราชการในส่วนราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร ดังนี้

3.4.1 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.4.1.1 ผู้วิจัยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นข้อมูลกำหนดนิยามของตัวแปร ให้เป็นแนวทางการออกแบบข้อคำถามที่ใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากนั้นกำหนดเนื้อหาให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ กรอบแนวคิดการวิจัยที่กำหนดขึ้นเพื่อนำมาเป็นกรอบการสร้างแบบสอบถาม

3.4.1.2 จัดทำแบบสอบถาม เพื่อใช้ศึกษาวิจัยเชิงปริมาณตามกรอบ แนวคิดการวิจัย และครอบคลุมนิยามศัพท์ของตัวแปรที่ได้พัฒนาขึ้นมา ซึ่งมีเนื้อหาที่สอดคล้องกับความมุ่งหมายของการวิจัยและนิยามศัพท์เฉพาะ เพื่อทดสอบสมมติฐานในการวิจัยต่อไป

3.4.1.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดการวิจัย นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อพิจารณาความถูกต้อง ความเหมาะสมของการใช้ภาษาและความครอบคลุมเนื้อหา แล้วนำมาปรับปรุงพัฒนาแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

3.4.1.4 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ได้ให้คำแนะนำ และนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ จำนวน 3 ท่าน

3.4.2 การทดสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทดสอบความตรง ความเที่ยง ค่าอำนาจจำแนก ดังนี้

3.4.2.1 ทดสอบความถูกต้องด้วยการนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือด้านค่าความตรง โดยใช้เทคนิค IOC โดยให้ทางอาจารย์ที่ปรึกษาแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน ดังรายชื่อในภาคผนวก โดยผู้ทรงคุณวุฒิจะพิจารณาลงความเห็นข้อคำถามในแบบสอบถามว่า มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือไม่แล้วพิจารณาให้คะแนนค่าความสอดคล้องระหว่าง +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) ซึ่งในแต่ละด้านมีค่าระหว่าง 0.67 - 1.00 จึงถือว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องและสามารถนำมาใช้ได้ (Rovinelli & Hambleton, 1976)

3.4.2.2 การตรวจสอบความเที่ยง (Reliability) เพื่อตรวจสอบหาข้อบกพร่องของแบบสอบถาม เพื่อนำไปใช้แก้ไขก่อนเก็บรวบรวมข้อมูลจริง โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) และนำไปทดลองใช้ (Try out) โดยสุ่มแบบเป็นระบบกับกลุ่มที่ใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ราย แล้วนำมาวิเคราะห์เพื่อหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามพบว่า มีค่า 0.97 ซึ่งต้องมีค่ามากกว่า 0.70 ขึ้นไปจึงยอมรับได้ (Hair et al., 2006)

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณมีรายละเอียด ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปในแบบสอบถามตอนที่ 1 โดยใช้วิธีการประมวลผลทางสถิติเชิงพรรณนา และนำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ ซึ่งประกอบด้วย การหาค่าความถี่ และการหาค่าร้อยละ

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

ประสิทธิภาพการทำงาน = β_0 + β_1 การแสวงหาโอกาส + β_2 ความคิดริเริ่ม + β_3 ผู้นำทางความคิด + β_4 ด้านการประยุกต์ใช้ + ϵ

การทดสอบผลกระทบของพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ด้านการแสวงหาโอกาส ด้านความคิดริเริ่ม ด้านผู้นำทางความคิด และด้านการประยุกต์ใช้ ที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงาน ตามสมมติฐานที่ H1a - H1d

สมการที่ 2 ประสิทธิภาพการทำงาน

ประสิทธิภาพการทำงาน = β_0 + β_5 การได้รับการยอมรับนับถือ + β_6 ความรับผิดชอบ + β_7 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน + ϵ

การทดสอบผลกระทบของการปัจจัยจิตใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงาน ตามสมมติฐานที่ H2a - H2c

สมการที่ 3 ประสิทธิภาพการทำงาน

ประสิทธิภาพการทำงาน = $\beta 03 + \beta 8$ นโยบายและการบริหาร + $\beta 9$ สภาพในการทำงาน + ϵ

การทดสอบผลกระทบของปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านสภาพในการทำงาน ที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงาน ตามสมมติฐานที่ H3a - H3b

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลการทดสอบสมมติฐานของพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ปัจจัยจิตใจ และปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการในส่วนราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร ซึ่งกำหนดระดับความเชื่อมั่นไว้ที่ 95% สามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ส่วน ดังนี้

3.5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) สำหรับการอธิบายลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ปัจจัยจิตใจ ปัจจัยค้ำจุน และประสิทธิภาพในการทำงาน ดังนี้

3.5.1.1 ค่าร้อยละ (percentage)

3.5.1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

3.5.1.3 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

3.5.2 สถิติเชิงอ้างอิง เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษา คือ วิเคราะห์พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ปัจจัยจิตใจ และปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการในส่วนราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร ดังนี้

3.5.2.1 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ (Multiple Correlation Analysis) เพื่อหาระดับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตามและตัวแปรอิสระหลายตัวตามกรอบแนวคิดการวิจัย

3.5.2.2 การวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อหาความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นที่มีผลกระทบต่อความผันแปรของตัวแปรตาม นำมาสร้างเป็นสมการพยากรณ์

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่อง “พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการในส่วนราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร” มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการในส่วนราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร 2) ศึกษาพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการในส่วนราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร 3) ศึกษาปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการในส่วนราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร และ 4) ศึกษาปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานการปฏิบัติงานของข้าราชการในส่วนราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร สามารถนำเสนอรายงานวิจัย แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการในส่วนราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร

ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมุติฐาน

4.1 ตอนที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สังกัดส่วนราชการ อายุงาน และรายได้สุทธิต่อเดือน

ผลการศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ ร้อยละ มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	59	32.2
หญิง	124	67.8
รวม	183	100.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 67.8 รองลงมาเป็น เพศชาย 59 คน คิดเป็นร้อยละ 32.2

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 30 ปี	42	23.0
30 ปี – 40 ปี	66	36.1
41 ปี – 50 ปี	36	19.7
51 ปีขึ้นไป	39	21.3
รวม	183	100.0

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 31 ปี ถึง 40 ปี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 36.1 รองลงมา อายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 23.0 อายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 21.3 และอายุ 41 ปี ถึง 50 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 19.7 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	9	4.9
ปริญญาตรี	125	68.3
ปริญญาโท หรือสูงกว่า	49	26.8
รวม	183	100.0

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 68.3 รองลงมาคือ ระดับปริญญาโท หรือสูงกว่า จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 26.8 และระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 4.9 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสังกัดส่วนราชการ

สังกัดส่วนราชการ	จำนวน	ร้อยละ
สำนักงานจังหวัดชุมพร	14	7.7
ที่ทำการปกครองจังหวัดชุมพร	63	34.4
สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดชุมพร	29	15.8
สำนักงานที่ดินจังหวัดชุมพร	48	26.2
สำนักงานโยธาธิการและผังเมืองจังหวัดชุมพร	6	3.3

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สังกัดส่วนราชการ	จำนวน	ร้อยละ
สำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัดชุมพร	8	4.4
สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดชุมพร	15	8.2
รวม	183	100.0

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นสังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดชุมพร จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 34.4 รองลงมาคือ สำนักงานที่ดินจังหวัดชุมพร 48 คน คิดเป็นร้อยละ 26.2 สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดชุมพร จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 15.8 สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดชุมพร จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 8.2 สำนักงานจังหวัดชุมพร จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 7.7 สำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัดชุมพร จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 4.4 และสำนักงานโยธาธิการและผังเมืองจังหวัดชุมพร จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 3.3 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุงาน

อายุงาน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 5 ปี	34	18.6
5 – 10 ปี	91	49.7
11 – 15 ปี	40	21.9
มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	18	9.8
รวม	183	100.0

จากตารางที่ 4.5 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อายุงาน 5 – 10 ปี จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 49.7 รองลงมาคือ อายุงาน 11 – 15 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 21.9 อายุงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 18.6 และอายุงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 9.8 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้สุทธิต่อเดือน

รายได้สุทธิต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 20,000 บาท	43	23.5
20,000 – 30,000 บาท	88	48.1
30,001 – 40,000 บาท	37	20.2
40,001 บาทขึ้นไป	15	8.2
รวม	183	100.0

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้สุทธิต่อเดือน 20,000 – 30,000 บาท จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 23.5 รองลงมาคือ ต่ำกว่า 20,000 บาท จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 23.5 รายได้สุทธิ 30,001 – 40,000 บาท จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 20.2 และรายได้สุทธิ 40,001 บาทขึ้นไป จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 8.2 ตามลำดับ

4.2 ตอนที่ 2 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการในส่วนราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร

4.2.1 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของข้าราชการในส่วนราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร

ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ของข้าราชการในส่วนราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหา ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน
เชิงสร้างสรรค์ของข้าราชการในส่วนราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดชุมพร ในภาพรวม

(n = 183)

พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านการแสวงหาโอกาส	3.83	.591	มาก
2. ด้านความคิดริเริ่ม	4.07	.602	มาก
3. ด้านผู้นำทางความคิด	4.15	.621	มาก
4. ด้านการประยุกต์ใช้	4.02	.806	มาก
ภาพรวม	4.02	.497	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์
ของข้าราชการในส่วนราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดชุมพร ในภาพรวมทั้งหมด มีค่าเฉลี่ยอยู่
ในระดับมาก (\bar{X} = 4.02, S.D. = .497) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านผู้นำทางความคิด (\bar{X} = 4.15, S.D.
= .621) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความคิดริเริ่ม (\bar{X} = 4.07, S.D. = .602) ด้านการประยุกต์ใช้
(\bar{X} = 4.02, S.D. = .806) และด้านการแสวงหาโอกาส (\bar{X} = 3.83, S.D. = .591) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ด้านการแสวงหาโอกาส ของข้าราชการในส่วนราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร

(n = 183)

ด้านการแสวงหาโอกาส	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านให้ความสนใจในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ที่จะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น	3.74	.716	มาก
2. ท่านขอหาโอกาสที่จะเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ และศักยภาพของตนเองอยู่เสมอ	3.68	.717	มาก
3. ท่านมีความสนใจ หากมีคนมาเสนอแนวทางการปฏิบัติงานใหม่ ๆ หรือสิ่งใหม่ ๆ ให้ท่านลองใช้งานเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น	4.06	.556	มาก
ภาพรวม	3.83	.592	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ด้านการแสวงหาโอกาส ของข้าราชการในส่วนราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดชุมพร ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = .592) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การมีความสนใจ หากมีคนมาเสนอแนวทางการปฏิบัติงานใหม่ ๆ หรือสิ่งใหม่ ๆ ให้ท่านลองใช้งานเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = .556) รองลงมาคือ การให้ความสนใจในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ที่จะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = .716) และการขอหาโอกาสที่จะเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ และศักยภาพของตนเองอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = .717) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ **ด้านความคิดริเริ่ม** ของข้าราชการในส่วนราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดชุมพร (n = 183)

ด้านความคิดริเริ่ม	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านชอบเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อหาแนวทางในการพัฒนางานอยู่ตลอดเวลา	3.92	.714	มาก
2. ท่านมักคิดการทำงานใหม่ ๆ หรือคิดแก้ปัญหาด้วยการมองมุมที่แตกต่าง โดยอาจเป็นการคิดปรับปรุงสิ่งที่มีอยู่เดิมให้ได้สิ่งใหม่	4.09	.758	มาก
3. มีการพัฒนาต่อยอดเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน	4.18	.529	มาก
ภาพรวม	4.06	.602	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ด้านความคิดริเริ่ม ของข้าราชการในส่วนราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = .602) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การพัฒนาต่อยอดเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ยมาก ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = .529) รองลงมาคือ การคิดการทำงานใหม่ ๆ หรือคิดแก้ปัญหาด้วยการมองมุมที่แตกต่าง โดยอาจเป็นการคิดปรับปรุงสิ่งที่มีอยู่เดิมให้ได้สิ่งใหม่ ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = .758) และการชอบเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อหาแนวทางในการพัฒนางานอยู่ตลอดเวลา ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = .714) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ด้านผู้นำทางความคิด ของข้าราชการในส่วนราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร

(n = 183)

ด้านผู้นำทางความคิด	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์มาใช้ในการแก้ไขการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	4.05	.796	มาก
2. ท่านมักนำความคิดใหม่ ๆ มาขยายพัฒนาต่อและใช้ในการทำงาน	3.93	.846	มาก
3. ท่านเป็นผู้นำทางความคิด และมีการชักจูงให้ผู้อื่นคล้อยตาม และเห็นถึงความสำคัญของความคิดที่เกิดขึ้นว่าจะ เป็นประโยชน์ต่อองค์กร	4.27	.585	มากที่สุด
ภาพรวม	4.15	.622	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของข้าราชการในส่วนราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดชุมพร ด้านผู้นำทางความคิด ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = .622) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การเป็นผู้นำทางความคิด และมีการชักจูงให้ผู้อื่นคล้อยตาม และเห็นถึงความสำคัญของความคิดที่เกิดขึ้นว่าจะ เป็นประโยชน์ต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = .585) รองลงมาคือ การรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์มาใช้ในการแก้ไขการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = .796) และการนำความคิดใหม่ ๆ มาขยายพัฒนาต่อและใช้ในการทำงาน ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = .846) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ด้านการประยุกต์ใช้ ของข้าราชการในส่วนราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร ในภาพรวม

(n = 183)

ด้านการประยุกต์ใช้	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านพร้อมที่จะปรับตัวเองเพื่อให้เข้ากับสิ่งใหม่ ๆ เพื่อการทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น	4.08	.699	มาก
2. มีการนำความคิดจากกระบวนการต่าง ๆ มาพัฒนาประยุกต์ใช้ในงานที่ทำประจำ	3.98	.901	มาก
3. มีการติดตามผลกระทบที่เกิดขึ้น แก่ใจ และพัฒนาให้งานนั้น ๆ ดียิ่งขึ้น	4.00	.928	มาก
ภาพรวม	4.02	.806	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ด้านการประยุกต์ใช้ ของข้าราชการในส่วนราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดชุมพร ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = .806) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การพร้อมที่จะปรับตัวเองเพื่อให้เข้ากับสิ่งใหม่ ๆ เพื่อการทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = .699) รองลงมาคือ การติดตามผลกระทบที่เกิดขึ้น แก่ใจ และพัฒนาให้งานนั้น ๆ ดียิ่งขึ้น มี ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = .928) และการนำความคิดจากกระบวนการต่าง ๆ มาพัฒนา ประยุกต์ใช้ในงานที่ทำประจำ ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = .901) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจของข้าราชการในส่วนราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดชุมพร ในภาพรวม

(n = 183)

ปัจจัยจูงใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.01	.644	มาก
2. ด้านความรับผิดชอบ	4.31	.647	มากที่สุด
3. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.08	.541	มาก
ภาพรวม	4.13	.469	มาก

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจของข้าราชการในส่วนราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร ในภาพรวมทั้งหมดมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = .469) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = .647) รองลงมา คือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = .7541) และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = .644) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ของข้าราชการในส่วนราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร

(n = 183)

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากหลาย ๆ ฝ่ายไม่ว่าจะเป็นจากหัวหน้า เพื่อนร่วมงานหรือจากบุคคลอื่น	4.08	.610	มาก
2. ท่านมักได้รับคำยกย่อง ชมเชย และแสดงความยินดีจากภายในองค์กร ได้รับการให้กำลังใจหรือได้รับการแสดงออกถึงการยอมรับในความสามารถ	4.07	.679	มาก
3. พนักงานในองค์กรรู้สึกภาคภูมิใจและเห็นคุณค่าของผลงานของตนเอง	3.89	.827	มาก
ภาพรวม	4.01	.644	มาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือของข้าราชการในส่วนราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดชุมพร ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = .644) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การได้รับการยอมรับนับถือจากหลาย ๆ ฝ่ายไม่ว่าจะเป็นจากหัวหน้า เพื่อนร่วมงานหรือจากบุคคลอื่น ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = .610) รองลงมาคือ การได้รับคำยกย่อง ชมเชย และแสดงความยินดีจากภายในองค์กร ได้รับการให้กำลังใจหรือได้รับการแสดงออกถึงการยอมรับในความสามารถ ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = .679) และพนักงานในองค์กรรู้สึกภาคภูมิใจและเห็นคุณค่าของผลงานของตนเอง ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = .827) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบของข้าราชการในส่วนราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดชุมพร

				(n = 183)
ด้านความรับผิดชอบ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	
1. ท่านมีความรู้สึกที่พึงพอใจต่อการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ	4.22	.745	มาก	
2. ภาระงานที่ท่านได้รับมีความสำคัญและมีความหมายต่อองค์กร	4.42	.720	มากที่สุด	
3. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างอิสระไม่มีการควบคุมจากหัวหน้ามากจนเกินไปให้อำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่	4.26	.569	มากท	
ภาพรวม	4.31	.647	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ ของข้าราชการในส่วนราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดชุมพร ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = .647) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ภาระงานภาระงานที่ท่านได้รับมีความสำคัญและมีความหมายต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = .720) รองลงมาคือสามารถปฏิบัติงานได้อย่างอิสระไม่มีการควบคุมจากหัวหน้ามากจนเกินไปให้อำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = .720) ความรู้สึกที่พึงพอใจต่อการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = .745) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ของข้าราชการในส่วนราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดชุมพร (n = 183)

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานจากความสามารถของตนเอง	4.11	.543	มาก
2. ท่านได้รับเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นตามความเหมาะสม	4.02	.592	มาก
3. ท่านได้รับโอกาสในการเข้าฝึกอบรมต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความสามารถและได้รับโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง	4.12	.580	มากที่สุด
ภาพรวม	4.08	.542	มาก

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ของข้าราชการในส่วนราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = .542) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การได้รับโอกาสในการเข้าฝึกอบรมต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความสามารถและได้รับโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = .580) รองลงมาคือ ท่านมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานจากความสามารถของตนเอง มี ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = .543) และท่านได้รับเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นตามความเหมาะสม ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = .592) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนของข้าราชการในส่วนราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร ในภาพรวม (n = 183)

ปัจจัยค้ำจุน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.89	.519	มาก
2. ด้านสภาพในการทำงาน	4.05	1.076	มาก
ภาพรวม	3.97	.651	มาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค่าจ้างของข้าราชการในส่วนราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = .651) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านสภาพในการทำงาน ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 1.076) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านนโยบายและการบริหาร ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = .519) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค่าจ้าง ด้านนโยบายและการบริหาร ข้าราชการในส่วนราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร

(n = 183)

ด้านนโยบายและการบริหาร	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. หน่วยงานของท่านมีการประชุมชี้แจงนโยบาย เป้าหมาย และแผนงานต่าง ๆ ให้ทุกคนได้รับทราบอย่างสม่ำเสมอ	4.00	.502	มาก
2. หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงานเพื่อกำหนดผู้รับผิดชอบและขอบเขตการทำงาน	3.99	.529	มาก
3. หน่วยงานของท่านมีการกระจายงานและหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างเหมาะสมตรงตามตำแหน่ง	3.56	.745	มาก
4. หน่วยงานของท่านมีการจัดระบบงานให้บุคลากรเรียนรู้ในการทำงานเป็นทีม	4.03	.578	มาก
ภาพรวม	3.89	.519	มาก

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค่าจ้าง ด้านนโยบายและการบริหารของข้าราชการในส่วนราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดชุมพร ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = .519) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า หน่วยงานของท่านมีการจัดระบบงานให้บุคลากรเรียนรู้ในการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = .578) รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านมีการประชุมชี้แจงนโยบาย เป้าหมาย และแผนงานต่าง ๆ ให้ทุกคนได้รับทราบอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = .502) หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงานเพื่อกำหนดผู้รับผิดชอบและขอบเขตการทำงาน ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = .529) และ หน่วยงานของท่านมีการกระจายงานและหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างเหมาะสมตรงตามตำแหน่ง ($\bar{X} = 3.56$, S.D. = .745) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพในการทำงาน ของข้าราชการในส่วนราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร

(n = 183)

ด้านสภาพในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์เครื่องใช้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและเหมาะสม	3.99	.966	มาก
2. สถานที่ทำงานมีความปลอดภัย สะอาดเรียบร้อย สวยงามและสะดวกสบายต่อการทำงาน	4.13	.616	มาก
3. หน่วยงานของท่านมีมุมพักผ่อนระยะเวลาพักจากการปฏิบัติงาน	3.92	1.126	มาก
4. หน่วยงานของท่านมีการจัดอาคาร สถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างสัดส่วน	4.17	.778	มาก
ภาพรวม	4.05	1.076	มาก

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนของข้าราชการในส่วนราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร ด้านสภาพในการทำงาน ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 1.076) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า หน่วยงานของท่านมีการจัดอาคาร สถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างสัดส่วน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = .778) รองลงมาคือ สถานที่ทำงานมีความปลอดภัย สะอาดเรียบร้อย สวยงามและสะดวกสบายต่อการทำงาน ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = .616) หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์เครื่องใช้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและเหมาะสม ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = .966) และหน่วยงานมีมุมพักผ่อนระยะเวลาพักจากการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 1.126) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน
ของข้าราชการในส่วนราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร

(n = 183)

ประสิทธิภาพการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านต้นทุน			
1. ปฏิบัติงานสำเร็จด้วยความคุ้มค่าและประหยัดทรัพยากร	4.28	.746	มากที่สุด
2. มีการนำทรัพยากรที่ใช้แล้วมาพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน	4.45	.700	มากที่สุด
3. ให้ความสำคัญในการใช้ทรัพยากรให้เกิดความคุ้มค่าที่สุด เพื่อเป็นการเพิ่มรายได้และช่วยลดต้นทุนของหน่วยงาน	4.32	.655	มากที่สุด
รวม	4.35	.643	มากที่สุด
ด้านคุณภาพ			
4. ปฏิบัติงานสำเร็จด้วยความคุ้มค่าและประหยัดทรัพยากร	4.25	.743	มากที่สุด
5. งานที่ท่านได้รับมอบหมายก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรตามแผนงาน	4.27	.859	มากที่สุด
6. สามารถทำงานได้อย่างรวดเร็ว ไม่ผิดพลาด คุณภาพของงานก่อให้เกิดความพึงพอใจ	4.32	.837	มากที่สุด
รวม	4.28	.761	มากที่สุด
ด้านปริมาณ			
7. มีการวางแผนบริหารเวลาเพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่มีการกำหนดไว้	4.29	.797	มากที่สุด
8. ปริมาณงานที่เกิดขึ้นเป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้	4.22	.845	มากที่สุด
9. สามารถทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างรวดเร็วและทันเวลา	4.28	.829	มากที่สุด
รวม	4.27	.782	มากที่สุด
ด้านเวลา			
10. มีการกำหนดระยะเวลาที่ในการดำเนินงานอย่างเหมาะสมตามลักษณะของงาน	4.29	.797	มากที่สุด
11. มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้มีความสะดวกและรวดเร็วขึ้น	4.22	.844	มากที่สุด
12. งานเสร็จและส่งมอบตรงตามกำหนด	4.31	.801	มากที่สุด
รวม	4.27	.859	มากที่สุด
ภาพรวมทั้งหมด	4.31	.837	มากที่สุด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการในส่วนราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดชุมพร ในภาพรวมทั้งหมดมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = .837) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านต้นทุนมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = .643) รองลงมาคือ ด้านคุณภาพ ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = .761) และด้านปริมาณ ด้านเวลา มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = .782) ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = .859) ตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านต้นทุน ของข้าราชการในส่วนราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดชุมพร ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = .643) เพื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การนำทรัพยากรที่ใช้แล้วมาพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = .700) รองลงมาคือ การให้ความสำคัญในการใช้ทรัพยากรให้เกิดความคุ้มค่าที่สุด เพื่อเป็นการเพิ่มรายได้และช่วยลดต้นทุนของหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = .655) และการปฏิบัติงานสำเร็จด้วยความคุ้มค่าและประหยัดทรัพยากร ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = .746) ตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านคุณภาพ ของข้าราชการในส่วนราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดชุมพร ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = .837) เพื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การปฏิบัติงานสำเร็จด้วยความคุ้มค่าและประหยัดทรัพยากร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = .837) รองลงมาคือ สามารถทำงานได้อย่างรวดเร็ว ไม่ผิดพลาด คุณภาพของงานก่อให้เกิดความพึงพอใจ ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = .859) และงานได้รับมอบหมายก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรตามแผนงาน ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = .743) ตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านปริมาณ ของข้าราชการในส่วนราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดชุมพร ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = .837) เพื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการวางแผนบริหารเวลาเพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่มีการกำหนดไว้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = .797) รองลงมาคือ สามารถทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างรวดเร็วและทันเวลา ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = .829) และปริมาณงานที่เกิดขึ้นเป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้ ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = .845) ตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านเวลา ของข้าราชการในส่วนราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดชุมพร ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = .859) เพื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า งานเสร็จและส่งมอบตรงตามกำหนด มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = .801) รองลงมาคือ การกำหนดระยะเวลาที่ในการดำเนินงานอย่างเหมาะสม ตามลักษณะ

ของงาน (\bar{X} = 4.29, S.D. = .797) และมีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้มีความสะดวกและรวดเร็วขึ้น (\bar{X} = 4.22, S.D. = .801) ตามลำดับ

4.3 ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ (Multiple Correlation Analysis) และการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ของพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการในส่วนราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร

4.3.1 การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระทั้งหมด

การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ (Multiple Correlation Analysis) ของตัวแปรอิสระทั้งหมด ซึ่งประกอบไปด้วย พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ด้านการแสวงหาโอกาส (CWB1) ด้านความคิดริเริ่ม (CWB2) ด้านผู้นำทางความคิด (CWB3) ด้านการประยุกต์ใช้ (CWB4) ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (WM1) ด้านความรับผิดชอบ (WM2) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (WM3) ปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายและการบริหาร (WH1) ด้านสภาพในการทำงาน (WH2)

ตารางที่ 4.20 แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระที่ศึกษาทั้งหมด

ตัวแปร	CWB1	CWB2	CWB3	CWB4	WM1	WM2	WM3	WH1	WH2	VIF
Mean	3.83	4.06	4.15	4.02	4.30	4.36	4.08	3.90	4.33	
S.D.	.591	.602	.622	.806	.647	.675	.541	.528	.634	
CWB1										1.496
CWB2	.410**									1.283
CWB3	.521**	.404**								1.779
CWB4	.400**	.298**	.556**							1.489
WM1	.415**	.355**	.522**	.707**						1.308
WM2	.397**	.585**	.689**	.396**	.418**					1.289
WM3	.291**	.167*	.665**	.495**	.393**	.351**				1.223
WH1	.324**	.351**	.474**	.332**	.552**	.329**	.364**			1.168
WH2	.438**	.544**	.737**	.429**	.387**	.195**	.376**	.379**		1.168

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณเพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยพบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอยู่ระหว่าง 0.167– 0.737 ซึ่งค่าไม่เกิน 0.80 (Cooper and Schindle, 2006) แสดงว่าตัวแปรต่าง ๆ ไม่มีความสัมพันธ์กันเอง นอกจากนี้ผู้วิจัยได้พิจารณาพร้อมกับค่า Variance Inflation Factor (VIF) เพื่อทดสอบ Multicollinearity พบว่า ค่า VIF ของตัวแปรอิสระอยู่ระหว่าง 1.168 – 1.779 ซึ่งมิต้าน้อยกว่า 10 ดังนั้น ตัวแปรอิสระจึงไม่มีความสัมพันธ์กัน (Lee et al., 2000)

4.3.2 การทดสอบสมมติฐานที่ 1 (H1a – H1d)

พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการในส่วนราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร

H0a-d = พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ด้านการแสวงหาโอกาส ด้านความคิดริเริ่ม ด้านผู้นำทางความคิด และด้านการประยุกต์ใช้ ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการในส่วนราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร

H1a-d = พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ด้านการแสวงหาโอกาส ด้านความคิดริเริ่ม ด้านผู้นำทางความคิด และด้านการประยุกต์ใช้ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการในส่วนราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร

ตารางที่ 4.21 การวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณของพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการในส่วนราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร

พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์	Unstandardized Coefficients		Unstandardized Coefficients	t	Sig
	B	Std.Error	Beta		
Constant	.655	.303		2.161	.032
1. ด้านการแสวงหาโอกาส (CWB1)	-.197	.074	-.167	-2.665	.008
2. ด้านความคิดริเริ่ม (CWB2)	.294	.067	.255	4.374	.000
3. ด้านผู้นำทางความคิด (CWB3)	.638	.077	.570	8.317	.000
4. ด้านการประยุกต์ใช้ (CWB4)	.138	.054	.160	2.544	.012

R = 0.728 R² = 0.530 Adj R² = 0.519 F = 59.179 Sig = 0.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.21 การวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณของพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย ด้านการแสวงหาโอกาส ด้านความคิดริเริ่ม ด้านผู้นำทางความคิด และด้าน

การประยุกต์ใช้ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการในส่วนราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 1 (H1a – H1d)

ผลการวิเคราะห์พบว่า พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ด้านการแสวงหาโอกาส ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการในส่วนราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($B = -0.197, p < 0.01$) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ H1a

พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ด้านความคิดริเริ่ม ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการในส่วนราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดชุมพร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($B = 0.294, p < 0.01$) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ H1b

พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ด้านผู้นำทางความคิด ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการในส่วนราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดชุมพร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($B = 0.638, p < 0.01$) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ H1c

พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ด้านการประยุกต์ใช้ ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการในส่วนราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($B = 0.108, p < 0.01$) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ H1d

ทั้งนี้ตัวแปรอิสระพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการแสวงหาโอกาส ด้านความคิดริเริ่ม ด้านผู้นำทางความคิด ด้านการประยุกต์ใช้ มีประสิทธิภาพร่วมกันพยากรณ์และอธิบายตัวแปรตาม พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของข้าราชการในส่วนราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดชุมพร ได้ร้อยละ 53.0 ($R^2 = 0.530$) โดยมีค่าความสัมพันธ์ร้อยละ 72.8 ($R = 0.728$) และมีค่าสัมประสิทธิ์ของพยากรณ์ปรับปรุงร้อยละ 51.9 ($Adj R^2 = 0.519$) ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$\hat{Y} (\text{ประสิทธิภาพการทำงาน}) = 0.655 - 0.197 (\text{ด้านการแสวงหาโอกาส}) + 0.294 (\text{ด้านความคิดริเริ่ม}) + 0.638 (\text{ด้านผู้นำทางความคิด}) + 0.138 (\text{ด้านการประยุกต์ใช้})$$

$$\hat{Z} (\text{ประสิทธิภาพการทำงาน}) = -0.167 (\text{ด้านการแสวงหาโอกาส}) + 0.255 (\text{ด้านความคิดริเริ่ม}) + 0.570 (\text{ด้านผู้นำทางความคิด}) + 0.160 (\text{ด้านการประยุกต์ใช้})$$

4.3.3 การทดสอบสมมติฐานที่ 2 (H2a - H2c)

ปัจจัยจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในส่วนราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร

H0a-c = ปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการในส่วนราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร

H1a-c = ปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการในส่วนราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร

ตารางที่ 4.22 การวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณของปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการในส่วนราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร

ปัจจัยจูงใจ	Unstandardized		Unstandardized	t	Sig
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std.Error	Beta		
Constant	.661	.319		2.074	.040
1. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (WM1)	.175	.062	.162	2.802	.006
2. ด้านความรับผิดชอบ (WM2)	.710	.062	.661	11.509	.000
3. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (WM3)	-.030	.072	-.023	-.413	.680
R = 0.736 R ² = 0.542 Adj R ² = 0.534 F = 70.491 Sig = 0.000					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.22 การวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณของปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน of ข้าราชการในส่วนราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดชุมพร เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 2 (H2a – H2c)

ผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ส่งผลกระทบบเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงาน of ข้าราชการในส่วนราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (B = 0.175, p < 0.01) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ H2a

ปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการในส่วนราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดชุมพร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($B = 0.710, p < 0.01$) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ H2b

ปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ไม่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการในส่วนราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดชุมพร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($B = -0.030, p > 0.05$) ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ H2c

ทั้งนี้ตัวแปรอิสระปัจจัยจูงใจทั้ง 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีประสิทธิภาพร่วมกันพยากรณ์และอธิบายตัวแปรตาม ประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการในส่วนราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร ได้ร้อยละ 54.2 ($R^2 = 0.542$) โดยมีค่าความสัมพันธ์ร้อยละ 73.6 ($R = 0.736$) และมีค่าสัมประสิทธิ์ของพยากรณ์ปรับปรุงร้อยละ 53.4 ($Adj R^2 = 0.534$) ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

\hat{Y} (ประสิทธิภาพการทำงาน) = 0.661 + 0.175 (ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ) + 0.710 (ด้านความรับผิดชอบ) - 0.030 (ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน)

\hat{Z} (ประสิทธิภาพการทำงาน) = 0.162 (ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ) + 0.661 (ด้านความรับผิดชอบ) - 0.023 (ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน)

4.3.4 การทดสอบสมมติฐานที่ 3 (H3a - H3b)

ปัจจัยค้ำจุนส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในส่วนราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดชุมพร

H0a-b = ปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านสภาพในการทำงาน ไม่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการในส่วนราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร

H1a-b = ปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านสภาพในการทำงาน ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการในส่วนราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร

ตารางที่ 4.23 การวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณของปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการในส่วนราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร

ปัจจัยค้ำจุน	Unstandardized		Unstandardized	t	Sig
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std.Error	Beta		
Constant	.726	.288		2.520	.013
1. ด้านนโยบายและการบริหาร (WH1)	-.025	.068	-.019	-.365	.715
2. ด้านสภาพในการทำงาน (WH1)	.848	.057	.772	14.884	.000

R = 0.765 R² = 0.585 Adj R² = 0.581 F = 127.040 Sig = 0.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.23 การวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณของปัจจัยค้ำจุนประกอบด้วย ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านสภาพในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการในส่วนราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 3 (H3a – H3b)

ผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยค้ำจุนด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ไม่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการในส่วนราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดชุมพร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (B = -0.025, p > 0.05) ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ H3a

ปัจจัยจุดใจด้านความรับผิดชอบ ส่งผลกระทบบต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการในส่วนราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดชุมพร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (B = 0.848, p < 0.01) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ H3b

ทั้งนี้ตัวแปรอิสระปัจจัยค้ำจุนทั้ง 2 ด้าน ประกอบด้วย ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านสภาพในการทำงาน มีประสิทธิภาพพร้อมกันพยากรณ์และอธิบายตัวแปรตาม ประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการในส่วนราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดชุมพร ได้ร้อยละ 58.5 (R² = 0.585) โดยมีความสัมพันธ์ร้อยละ 76.5 (R = 0.765) และมีค่าสัมประสิทธิ์ของพยากรณ์ปรับปรุงร้อยละ 58.1 (Adj R² = 0.581) ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

\hat{Y} (ประสิทธิภาพการทำงาน) = 0.726 - 0.025 (ด้านนโยบายและการบริหาร) + 0.848 (ด้านสภาพในการทำงาน)

\hat{Z} (ประสิทธิภาพการทำงาน) = - 0.019 (ด้านนโยบายและการบริหาร) + 0.772 (ด้านสภาพในการทำงาน)

4.3.5 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

การวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ สรุปการทดสอบสมมติฐาน ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.24 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่	คำอธิบาย	ผลการทดสอบ
H1a	พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ด้านการแสวงหาโอกาสส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในส่วนราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร	ยอมรับสมมติฐาน
H1b	พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ด้านความคิดริเริ่มส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในส่วนราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร	ยอมรับสมมติฐาน
H1c	พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ด้านผู้นำทางความคิดส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในส่วนราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร	ยอมรับสมมติฐาน
H1d	พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ด้านการประยุกต์ใช้ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในส่วนราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร	ยอมรับสมมติฐาน
H2a	ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในส่วนราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร	ยอมรับสมมติฐาน
H2b	ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในส่วนราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร	ยอมรับสมมติฐาน
H2c	ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในส่วนราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร	ปฏิเสธสมมติฐาน
H3a	ปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายและการบริหารส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในส่วนราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร	ปฏิเสธสมมติฐาน
H2b	ปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพในการทำงานส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในส่วนราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร	ยอมรับสมมติฐาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการในส่วนราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการในส่วนราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร 2) เพื่อศึกษาพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการในส่วนราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร 3) เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการในส่วนราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร และ 4) ศึกษาปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการในส่วนราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร โดยใช้เทคนิควิธีวิจัยเชิงปริมาณกับกลุ่มตัวอย่างของข้าราชการในส่วนราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร จำนวน 183 ตัวอย่าง สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

5.1 สรุปผลศึกษา

5.2 อภิปรายผล

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการศึกษา

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สังกัดส่วนราชการ อายุงาน และรายได้สุทธิต่อเดือน

ผลการศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สังกัดส่วนราชการ อายุงาน และรายได้สุทธิต่อเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 30 ปี ถึง 40 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี ส่วนใหญ่สังกัดที่ทำการปกครองจังหวัด ซึ่งมีอายุงานระหว่าง 5 – 10 ปี และมีรายได้สุทธิต่อเดือน 20,000 – 30,000 บาท

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในส่วนราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.1 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของข้าราชการในส่วนราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ของข้าราชการในส่วนราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดชุมพร ในภาพรวมทั้งหมด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านผู้นำทางความคิด มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความคิดริเริ่ม ด้านการประยุกต์ใช้ และด้านการแสวงหาโอกาส ตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ด้านการแสวงหาโอกาส ของข้าราชการในส่วนราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดชุมพร ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การมีความสนใจหากมีคนมาเสนอแนวทางการปฏิบัติงานใหม่ ๆ หรือสิ่งใหม่ ๆ ให้ท่านลองใช้งานเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ความสนใจในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ที่จะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น และการขอโอกาสที่จะเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ และศักยภาพของตนเองอยู่เสมอ ตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ด้านความคิดริเริ่ม ของข้าราชการในส่วนราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดชุมพร ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การพัฒนาต่อยอดเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ การคิดการทำงานใหม่ ๆ หรือคิดแก้ปัญหาด้วยการมองมุมที่แตกต่าง โดยอาจเป็นการคิดปรับปรุงสิ่งที่มีอยู่เดิมให้ได้สิ่งใหม่ มีค่าเฉลี่ยมาก และการชอบเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อหาแนวทางในการพัฒนางานอยู่ตลอดเวลา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของข้าราชการในส่วนราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดชุมพร ด้านผู้นำทางความคิด ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การเป็นผู้นำทางความคิด และมีการชักจูงให้ผู้อื่นคล้อยตาม และเห็นถึงความสำคัญของความคิดที่เกิดขึ้นว่าจะประโยชน์ต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ การรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์มาใช้ในการแก้ไขการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย และการนำความคิดใหม่ ๆ มาขยายพัฒนาต่อและใช้ในการทำงาน ตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ด้านการประยุกต์ใช้ ของข้าราชการในส่วนราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดชุมพร ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การพร้อมที่จะปรับตัวเองเพื่อให้เข้ากับสิ่งใหม่ ๆ เพื่อการทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ การติดตามผลกระทบที่เกิดขึ้น แก้ไข และพัฒนาให้

งานนั้น ๆ ดียิ่งขึ้น มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดและการนำความคิดจากกระบวนการต่าง ๆ มาพัฒนา ประยุกต์ใช้ใน งานที่ทำประจำ ตามลำดับ

2.2 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจของข้าราชการในส่วนราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจของข้าราชการในส่วนราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร ในภาพรวมทั้งหมดมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความ รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยมาก และด้าน การได้รับการยอมรับนับถือ ตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ของข้าราชการในส่วน ราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดชุมพร ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็น รายข้อพบว่า การได้รับการยอมรับนับถือจากหลาย ๆ ฝ่ายไม่ว่าจะเป็นจากหัวหน้า เพื่อนร่วมงานหรือ จากบุคคลอื่น รองลงมาคือ การได้รับคำยกย่อง ชมเชย และแสดงความยินดีจากภายในองค์กร ได้รับการ ให้กำลังใจหรือได้รับการแสดงออกถึงการยอมรับในความสามารถ และพนักงานในองค์กรรู้สึกภาคภูมิใจ และเห็นคุณค่าของผลงานของตนเอง ตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ ของข้าราชการในส่วนราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดชุมพร ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นราย ข้อพบว่า ภาระงานภาระงานที่ท่านได้รับมีความสำคัญและมีความหมายต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างอิสระไม่มีการควบคุมจากหัวหน้ามากจนเกินไปให้อำนาจในการ รับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ความรู้สึกที่พึงพอใจต่อการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ ตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ของข้าราชการใน ส่วนราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อ พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การได้รับโอกาสในการเข้าฝึกอบรมต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความสามารถและได้รับ โอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ท่านมีความก้าวหน้าในหน้าที่ การงานจากความสามารถของตนเอง และท่านได้รับเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นตามความเหมาะสม ตามลำดับ

2.3 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนของข้าราชการในส่วนราชการ สังกัด กระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนของข้าราชการในส่วนราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านสภาพในการ ทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหาร ของข้าราชการในส่วนราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดชุมพร ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า หน่วยงานของท่านมีการจัดระบบงานให้บุคลากรเรียนรู้ในการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านมีการประชุมชี้แจงนโยบาย เป้าหมาย และแผนงานต่าง ๆ ให้ทุกคนได้รับทราบอย่างสม่ำเสมอ หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงานเพื่อกำหนดผู้รับผิดชอบและขอบเขตการทำงาน และหน่วยงานของท่านมีการกระจายงานและหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างเหมาะสมตรงตามตำแหน่ง ตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนของข้าราชการในส่วนราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร ด้านสภาพในการทำงาน ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า หน่วยงานของท่านมีการจัดอาคาร สถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างสัดส่วน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ สถานที่ทำงานมีความปลอดภัย สะอาดเรียบร้อย สวยงามและสะดวกสบายต่อการทำงาน หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์เครื่องใช้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและเหมาะสม และหน่วยงานมีมุมพักผ่อนขณะเวลาพักจากการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

2.4 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการในส่วนราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการในส่วนราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดชุมพร ในภาพรวมทั้งหมดมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านต้นทุนมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านคุณภาพ และด้านปริมาณ ด้านเวลา มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านต้นทุน ของข้าราชการในส่วนราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดชุมพร ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เพื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การนำทรัพยากรที่ใช้แล้วมาพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ การให้ความสำคัญในการใช้ทรัพยากรให้เกิดความคุ้มค่าที่สุด เพื่อเป็นการเพิ่มรายได้และช่วยลดต้นทุนของหน่วยงาน และการปฏิบัติงานสำเร็จด้วยความคุ้มค่าและประหยัดทรัพยากร ตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านคุณภาพ ของข้าราชการในส่วนราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดชุมพร ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เพื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การปฏิบัติงานสำเร็จด้วยความคุ้มค่าและประหยัดทรัพยากร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ สามารถทำงานได้อย่างรวดเร็ว ไม่ผิดพลาด คุณภาพของงานก่อให้เกิดความพึงพอใจ และงานได้รับมอบหมายก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรตามแผนงาน ตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านปริมาณ ของข้าราชการในส่วนราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดชุมพร ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เพื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการวางแผนบริหารเวลาเพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่มีการกำหนดไว้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ สามารถทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างรวดเร็วและทันเวลา และ ปริมาณงานที่เกิดขึ้นเป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้ ตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านเวลา ของข้าราชการในส่วนราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดชุมพร ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เพื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า งานเสร็จและส่งมอบตรงตามกำหนด มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ การกำหนดระยะเวลาที่ ในการดำเนินงานอย่างเหมาะสม ตามลักษณะของงาน และมีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้มีความ สะดวกและรวดเร็วขึ้น ตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการในส่วนราชการ สังกัด กระทรวงมหาดไทยในจังหวัดชุมพร ในภาพรวมทั้งหมดมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นราย ด้านพบว่า ด้านต้นทุนมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านคุณภาพ และด้านปริมาณ ด้านเวลา มีค่าเฉลี่ย เท่ากัน ตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านต้นทุน ของข้าราชการในส่วนราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดชุมพร ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เพื่อพิจารณาเป็นราย ข้อ พบว่า การนำทรัพยากรที่ใช้แล้วมาพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ การให้ความสำคัญในการใช้ทรัพยากรให้เกิดความคุ้มค่าที่สุด เพื่อเป็นการเพิ่มรายได้และ ช่วยลดต้นทุนของหน่วยงาน และการปฏิบัติงานสำเร็จด้วยความคุ้มค่าและประหยัดทรัพยากร ตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านคุณภาพ ของข้าราชการในส่วนราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดชุมพร ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เพื่อพิจารณาเป็นราย ข้อ พบว่า การปฏิบัติงานสำเร็จด้วยความคุ้มค่าและประหยัดทรัพยากร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ สามารถทำงานได้อย่างรวดเร็ว ไม่ผิดพลาด คุณภาพของงานก่อให้เกิดความพึงพอใจ และงานได้รับ มอบหมายก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรตามแผนงาน ตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านปริมาณ ของข้าราชการในส่วนราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดชุมพร ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เพื่อพิจารณาเป็นราย ข้อ พบว่า มีการวางแผนบริหารเวลาเพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่มีการกำหนดไว้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ สามารถทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างรวดเร็วและทันเวลา และ ปริมาณงานที่เกิดขึ้นเป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้ ตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านเวลา ของข้าราชการในส่วนราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดชุมพร ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เพื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า งานเสร็จและส่งมอบตรงตามกำหนด มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ การกำหนดระยะเวลาที่ ในการดำเนินงานอย่างเหมาะสม ตามลักษณะของงาน และมีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้มีความ สะดวกและรวดเร็วขึ้น ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

3.1 การทดสอบสมมติฐานที่ 1 (H1a – H1d) พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการในส่วนราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร

ผลการวิเคราะห์พบว่า พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ด้านการแสวงหาโอกาส ส่งผล ต่อ ประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการในส่วนราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดชุมพร อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ H1a

พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ด้านความคิดริเริ่ม ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของข้าราชการในส่วนราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดชุมพร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ H1b

พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ด้านผู้นำทางความคิด ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการ ทำงานของข้าราชการในส่วนราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดชุมพร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ H1c

พฤติกรรม การทำงานเชิงสร้างสรรค์ด้านการประยุกต์ใช้ ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการ ทำงานของข้าราชการในส่วนราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ H1d

ทั้งนี้ตัวแปรอิสระพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการแสวงหา โอกาส ด้านความคิดริเริ่ม ด้านผู้นำทางความคิด ด้านการประยุกต์ใช้ มีประสิทธิภาพร่วมกันพยากรณ์และ อธิบายตัวแปรตาม พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของข้าราชการในส่วนราชการ สังกัด กระทรวงมหาดไทยในจังหวัดชุมพร ได้ร้อยละ 53.0 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนน ดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$\hat{Y} (\text{ประสิทธิภาพการทำงาน}) = 0.655 - 0.197 (\text{ด้านการแสวงหาโอกาส}) + 0.294 (\text{ด้าน ความคิดริเริ่ม}) + 0.638 (\text{ด้านผู้นำทางความคิด}) + 0.138 (\text{ด้านการประยุกต์ใช้})$$

$$\hat{Z} (\text{ประสิทธิภาพการทำงาน}) = -0.167 (\text{ด้านการแสวงหาโอกาส}) + 0.255 (\text{ด้านความคิดริเริ่ม}) + 0.570 (\text{ด้านผู้นำทางความคิด}) + 0.160 (\text{ด้านการประยุกต์ใช้})$$

3.2 การทดสอบสมมติฐานที่ 2 (H2a – H2c) ปัจจัยจุดใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในส่วนราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร

ผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยจุดใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการในส่วนราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ H2a

ปัจจัยจุดใจ ด้านความรับผิดชอบ ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการในส่วนราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดชุมพร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ H2b

ปัจจัยจุดใจ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ไม่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการในส่วนราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดชุมพร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ H2c

ทั้งนี้ตัวแปรอิสระปัจจัยจุดใจทั้ง 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีประสิทธิภาพร่วมกันพยากรณ์และอธิบายตัวแปรตาม ประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการในส่วนราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร ได้ร้อยละ 54.2 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

$$\hat{Y} (\text{ประสิทธิภาพการทำงาน}) = 0.661 + 0.175 (\text{ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ}) + 0.710 (\text{ด้านความรับผิดชอบ}) - 0.030 (\text{ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน})$$

$$\hat{Z} (\text{ประสิทธิภาพการทำงาน}) = 0.162 (\text{ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ}) + 0.661 (\text{ด้านความรับผิดชอบ}) - 0.023 (\text{ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน})$$

3.3 การทดสอบสมมติฐานที่ 3 (H3a – H3b) ปัจจัยค้ำจุนส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในส่วนราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร

ผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยค้ำจุนด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ไม่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการในส่วนราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดชุมพร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ H3a

ปัจจัยจุดใจด้านความรับผิดชอบ ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการในส่วนราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดชุมพร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ H3b

ทั้งนี้ตัวแปรอิสระปัจจัยค่าจุนทั้ง 2 ด้าน ประกอบด้วย ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านสภาพในการทำงาน มีประสิทธิภาพพร้อมกันพยากรณ์และอธิบายตัวแปรตาม ประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการในส่วนราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดชุมพร ได้ร้อยละ 58.5 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

\hat{Y} (ประสิทธิภาพการทำงาน) = 0.726 - 0.025 (ด้านนโยบายและการบริหาร) + 0.848 (ด้านสภาพในการทำงาน)

\hat{Z} (ประสิทธิภาพการทำงาน) = - 0.019 (ด้านนโยบายและการบริหาร) + 0.772 (ด้านสภาพในการทำงาน)

5.2 อภิปรายผลการศึกษา

จากการศึกษาเรื่อง พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค่าจุนที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการในส่วนราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดชุมพร ได้มีการอภิปรายผลการศึกษาครั้งนี้ ดังนี้

5.2.1 การวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณของพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการในส่วนราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดชุมพร ตามสมมติฐานข้อที่ 1 (H1a – H1d) พบว่า

พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ด้านการแสวงหาโอกาส ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการในส่วนราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดชุมพร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ แก้วตา ศรอดีศักดิ์ และชวนชื่น อัคระวงษ์วิชา (2561) ที่ศึกษาปัจจัยเหตุและผลของพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานธนาคารกรุงเทพเขตจังหวัดนครปฐม พบว่า พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์และนวัตกรรมด้านการแสวงหาโอกาส ของพนักงานมีอิทธิพลเชิงบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของนักวิจัยของ Lalaeng & Sirisanthiti (2021) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยเชิงสาเหตุและผลลัพธ์ของพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของพนักงานในอุตสาหกรรมน้ำมันปาล์ม พบว่า พฤติกรรมการทำงานที่สร้างสรรค์ด้านการแสวงหาโอกาส ส่งผลการผลการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมน้ำมันปาล์มอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ De Beer et al. (2013) ที่ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานที่เป็นผลจากพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของพนักงาน พบว่า พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งประกอบด้วย การแสวงหาโอกาส การริเริ่มความคิด การสร้างแนวร่วม การประยุกต์ใช้ มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ผลงาน เป็นตัวบ่งชี้ที่ชัดเจนสำหรับองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รังสรรค์ ศรีเกียรติ

ณรงค์ (2559) ที่ศึกษาพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของวิศวกรที่มีผลต่อนวัตกรรม ผลผลิตภัณฑ์และกระบวนการให้บริการในการจัดการบริหารงานก่อสร้าง พบว่า พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของวิศวกร ด้านการแสวงหาโอกาส มีอิทธิพลทางบวกต่อระดับการให้ความสำคัญนวัตกรรมผลผลิตภัณฑ์ 0.253หน่วย

พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ด้านความคิดริเริ่ม ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการในส่วนราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดชุมพร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สอดคล้องกับงานวิจัยของ De Beer et al. (2013) ที่พบว่าพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ด้านความคิดริเริ่ม ของพนักงานของบริษัทประกันภัยของสวิส มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Lalaeng & Sirisanthiti (2021) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยเชิงสาเหตุและผลลัพธ์ของพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของพนักงานในอุตสาหกรรมน้ำมันปาล์ม พบว่า พฤติกรรมการทำงานที่สร้างสรรค์ ด้านความคิดริเริ่ม ส่งผลต่อการผลการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมน้ำมันปาล์มอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับ รังสรรค์ ศรีเกียรติณรงค์ (2559) ที่ศึกษาพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของวิศวกรที่มีผลต่อนวัตกรรม ผลผลิตภัณฑ์และกระบวนการให้บริการในการจัดการบริหารงานก่อสร้าง พบว่า พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ ด้านการมีความคิดริเริ่ม ไม่มีอิทธิพลต่อระดับการให้ความสำคัญนวัตกรรมผลผลิตภัณฑ์

พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ด้านผู้นำทางความคิด ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการในส่วนราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดชุมพร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ De Beer et al. (2013) ที่พบว่าพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ด้านผู้นำทางความคิด ของพนักงานของบริษัทประกันภัยของสวิส มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Lalaeng & Sirisanthiti (2021) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยเชิงสาเหตุและผลลัพธ์ของพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของพนักงานในอุตสาหกรรมน้ำมันปาล์ม พบว่า พฤติกรรมการทำงานที่สร้างสรรค์ ด้านผู้นำทางความคิด ส่งผลต่อการผลการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมน้ำมันปาล์มอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้ ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ รังสรรค์ ศรีเกียรติณรงค์ (2559) ที่ศึกษาพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของวิศวกรที่มีผลต่อนวัตกรรม ผลผลิตภัณฑ์และกระบวนการให้บริการในการจัดการบริหารงานก่อสร้าง พบว่า พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ ด้านผู้นำทางความคิด ไม่มีอิทธิพลต่อระดับการให้ความสำคัญนวัตกรรมผลผลิตภัณฑ์

พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ด้านการประยุกต์ใช้ ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการในส่วนราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดชุมพร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ De Beer et al. (2013) ที่พบว่าพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ด้านผู้นำทางความคิด ของพนักงานของบริษัทประกันภัยของสวิส มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Lalaeng & Sirisanthiti (2021) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยเชิงสาเหตุและผลลัพธ์ของพฤติกรรมการทำงาน

เชิงสร้างสรรค์ของพนักงานในอุตสาหกรรมน้ำมันปาล์ม พบว่า พฤติกรรมการทำงานที่สร้างสรรค์ ด้านผู้นำทางความคิด ส่งผลต่อการผลการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมน้ำมันปาล์มอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ รวมถึงสอดคล้องกับงานวิจัยของ รังสรรค์ ศรีเกียรติณรงค์ (2559) ที่ศึกษาพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของวิศวกรที่มีผลต่อนวัตกรรม ผลิตภัณฑ์และกระบวนการให้บริการในการจัดการบริหารงานก่อสร้าง พบว่า พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ ด้านการประยุกต์ใช้ มีอิทธิพลต่อระดับการให้ความสำคัญนวัตกรรมผลิตภัณฑ์ ทั้งนี้ นี้ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ Wasan & Nikolov (2003) พบว่า พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ด้านการประยุกต์ใช้ ล้วนส่งผลต่อการปฏิบัติงานในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งสิ้น

5.2.2 การวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณของปัจจัยจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการในส่วนราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร พบว่า

ปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการในส่วนราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดชุมพร สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัญญาพร ฐิติพงษ์ (2559) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทก่อสร้าง : กรณีศึกษาบริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริภาพ เจริญยิ่ง (2561) ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ โรงงานผลิต เครื่องแต่งกายทหาร กรมพลธิการทหารบก โดยพบว่าด้านความรับผิดชอบ มีอิทธิพลต่อการพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สาธิต แก้วทึง (2560) พบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานการทางพิเศษแห่งประเทศไทยฝ่ายควบคุมจราจร

ปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ ส่งผลกระทบเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงาน of ข้าราชการในส่วนราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดชุมพร สอดคล้องกับงานวิจัยของ กรรณกพรประดิษฐ์ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายปฏิบัติการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร กรุงเทพมหานคร พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายปฏิบัติการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร กรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤตภาคิน มิ่งโสภา และ ณกมล จันท์สม (2564) ที่ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน พบว่า องค์กรดำเนินกิจการได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงและมุ่งต่อความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยใช้ทฤษฎีแรงจูงใจ ทฤษฎีสอง 2 ปัจจัย ตามแนวคิดของ (Herzberg, et al., 1959) ซึ่งได้เสนอไว้ว่าบุคลากรในองค์กรการทำงานมีประสิทธิภาพสูงนั้นมีแรงจูงใจ

ด้านใดที่จะช่วยเสริมแรงในการทำงานให้สูงขึ้น ซึ่งตัวแปรปัจจัยจิตใจ เป็นตัวกระตุ้นให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน

ปัจจัยจิตใจ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ไม่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการในส่วนราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดชุมพร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของงานวิจัยของ ชวาล แซ่ตั้ง (2558) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานสินเชื่อกรณีศึกษาธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ปัจจัยจิตใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ไม่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของพนักงานสินเชื่อ ทั้งนี้ ไม่สอดคล้องกับกรณีศึกษาของ สิชฌมณังศุ (2560) ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจระบบท่อส่งก๊าซธรรมชาติ บริษัท ปตท.จำกัด (มหาชน) พบว่า แรงจูงใจด้านความสำเร็จในงานเป็นแรงจูงใจภายในสำคัญที่จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสูงขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤตภาคิน มิ่งโสภา และ ณกมล จันทร์สม (2564) ที่ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน พบว่า องค์กรดำเนินกิจการได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงและมุ่งต่อความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยใช้ทฤษฎีแรงจูงใจ ทฤษฎีสอง 2 ปัจจัยตามแนวคิดของ (Herzberg, et al., 1959) ซึ่งได้เสนอไว้ว่าบุคลากรในองค์กรการทำงานมีประสิทธิภาพสูงนั้นมีแรงจูงใจด้านใดที่จะช่วยเสริมแรงในการทำงานให้สูงขึ้น ซึ่งตัวแปรปัจจัยจิตใจ เป็นตัวกระตุ้นให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน

5.2.3 การวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณของปัจจัยค้ำจุน ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการในส่วนราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร พบว่า

ปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหาร ไม่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการในส่วนราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดชุมพร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ รณฤทธิ์ สีขมณังศุ (2560) ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจระบบท่อส่งก๊าซธรรมชาติ บริษัท ปตท.จำกัด (มหาชน) พบว่า แรงจูงใจภายนอก ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร เป็นแรงจูงใจภายนอกที่สำคัญที่จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสูงขึ้น นอกจากนี้ยังไม่สอดคล้องกับงานวิจัย ชมพูนุช สุภาพวานิช สุภณิดา หนูช่วย และ สลิล กาจกำแหง (2562) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข จังหวัดยะลา ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการในส่วนราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดชุมพร สอดคล้องกับงานวิจัยของ รณฤทธิ์

สิขณนังคุ (2560) ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจระบบท่อส่งก๊าซธรรมชาติ บริษัท ปตท.จำกัด (มหาชน) พบว่า แรงจูงใจภายนอก ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นแรงจูงใจภายนอกที่สำคัญที่จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสูงขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของซหิสา สุธดาอนันตโกคิน และ ภมร ชันระหัตต์ (2564) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ธนาคารอาคารสงเคราะห์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า ระดับความคิดเห็นด้านสภาพในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ พนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ทั้งนี้ ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัชชินทร์ ทองหม่อมราม (2562) พบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี ส่วนด้านสภาพในการทำงาน ไม่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการในส่วนราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 องค์กรควรบริหารจัดการองค์กรให้เอื้อ หรือ ส่งเสริมการมีพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของพนักงาน ซึ่งจะนำไปสู่ประสิทธิภาพทำงานของพนักงานในองค์กร ดังนี้

5.3.1.1 ส่งเสริมพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ด้านการแสวงหาโอกาส เช่น เปิดโอกาสให้พนักงานมีโอกาสได้สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ที่จะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น เปิดโอกาสให้พนักงานเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถและศักยภาพของตนเองอยู่เสมอ และเปิดโอกาสให้เสนอแนวทางการปฏิบัติงานใหม่ ๆ หรือสิ่งใหม่ ๆ ให้ท่านลองใช้งานเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

5.3.1.2 ส่งเสริมพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ด้านความคิดริเริ่ม เช่น เปิดโอกาสให้พนักงานเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อหาแนวทางในการพัฒนางานอยู่ตลอดเวลา เปิดโอกาสให้คิดการทำงานใหม่ ๆ หรือคิดแก้ปัญหาด้วยการมองมุมที่แตกต่าง โดยอาจเป็นการคิดปรับปรุงสิ่งที่มีอยู่เดิมให้ได้สิ่งใหม่ รวมถึงมีการพัฒนาต่อยอดเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน

5.3.1.3 ส่งเสริมพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ด้านผู้นำทางความคิด เช่น การส่งเสริมการหาแนวทางมาใช้ในการแก้ไขการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย การเป็นผู้เสนอความคิดใหม่ ๆ มาขยายพัฒนาต่อและใช้ในการทำงาน และมีการชักจูงให้ผู้อื่นคล้อยตาม และเห็นถึงความสำคัญของความคิดที่เกิดขึ้นว่าจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กร

5.3.1.4 ส่งเสริมพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ด้านการประยุกต์ใช้ เช่น การผลักดันการปรับตัวเองเพื่อให้เข้ากับสิ่งใหม่ ๆ เพื่อการทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น การส่งเสริมการนำ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความคิดจากกระบวนการต่าง ๆ มาพัฒนา ประยุกต์ใช้ในงานที่ทำประจำ และมีการติดตามผลกระทบที่เกิดขึ้น แก้ไข และพัฒนา ให้งานนั้น ๆ ดียิ่งขึ้น

5.3.2 องค์กรควรบริหารจัดการองค์กรให้เอื้อ หรือส่งเสริมปัจจัยจูงใจในการทำงาน ซึ่งจะนำไปสู่ประสิทธิภาพทำงานของพนักงานในองค์กร ดังนี้

5.3.2.1 ส่งเสริมปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ เช่น ส่งเสริมค่านิยมการยอมรับนับถือในองค์กร ไม่ว่าจะมาจากหัวหน้า เพื่อนร่วมงานหรือจากบุคคลอื่น การให้คำยกย่อง ชมเชย และแสดงความยินดีจากภายในองค์กร ได้รับการให้กำลังใจหรือได้รับการแสดงออกถึงการยอมรับในความสามารถ ทำให้พนักงานในองค์กรรู้สึกภาคภูมิใจและเห็นคุณค่าของผลงานของตนเอง

5.3.2.2 ส่งเสริมปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ เช่น การมอบหมายงานที่มีประสิทธิภาพ ทำให้พนักงานมีความรู้สึกที่พึงพอใจต่อการได้รับมอบหมาย และส่งเสริมให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ ไม่มีการควบคุมจากหัวหน้ามากเกินไป ให้อำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่

5.3.2.3 ส่งเสริมปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในงาน เช่น การส่งเสริมให้พนักงานมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานจากความสามารถของตนเอง การได้รับเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นตามความเหมาะสม การเปิดโอกาสในการเข้าฝึกอบรมต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความสามารถและได้รับโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง

5.3.3 องค์กรควรบริหารจัดการองค์กรให้เอื้อ หรือส่งเสริมปัจจัยจูงใจในการทำงาน ซึ่งจะนำไปสู่ประสิทธิภาพทำงานของพนักงานในองค์กร ดังนี้

5.3.3.1 ส่งเสริมปัจจัยจูงใจ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น สนับสนุนอุปกรณ์ เครื่องใช้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและเหมาะสม สถานที่ทำงานมีความปลอดภัย สะอาด เรียบร้อย สวยงามและสะดวกสบายต่อการทำงาน นอกจากนี้ องค์กรมีมุมพักผ่อนขณะเวลาพักจากการปฏิบัติงาน

บรรณานุกรม

- กรกนก พรประดิษฐ์. (2562). *แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายปฏิบัติการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร กรุงเทพมหานคร*. [สารนิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ]. <http://irithesis.swu.ac.th/dspace/handle/123456789/533>
- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2540). *หนังสือประกอบกรอบรมเจ้าหน้าที่บุคคลในการทำงาน 180 ชั่วโมง เรื่องสรุปสาระสำคัญของกฎหมายบุคคลในการทำงาน 17 ฉบับ*.
- กระทรวงมหาดไทย (2562). *ประวัติความเป็นมาของกระทรวงมหาดไทย*. <https://moi.go.th/moi/>
- แก้วต้า ศรอดีศักดิ์. (2561). *ปัจจัยเหตุและผลของพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานกรุงเทพ เขตจังหวัดนครปฐม*. [วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร]. <http://ithesis-ir.su.ac.th/dspace/bitstream/123456789/1691/1/59602305.pdf>
- กฤตภาคิน มิ่งโสภา และ ฌกมล จันทรสม. (2564). *แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน. วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์. 23(2), 209-222.*
- ขวัญกมล ดอนขวา. (2559). *แบบจำลองเศรษฐกิจสร้างสรรค์ และพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ มีผลต่อ ยุทธศาสตร์ระยะยาวการเข้าสู่ประชาคม เศรษฐกิจอาเซียนของประเทศไทย. วารสาร มหาวิทยาลัยศิลปากร. 38(1), 208-232.*
- เขมจิรา ทองอร่าม. (2560). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของ พนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรม แพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. [วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์]. http://grad.vru.ac.th/Database_thesis/thesis/thesis2.php*
- คณากร สุขคันธรักษ์ และ ชวนชื่น อัคระวณิชชา. (2561). *อิทธิพลของความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน กับองค์กรที่มีต่อความตั้งใจอยู่กับองค์กรผ่านความผูกพันของพนักงาน. วารสาร veridian e-journal. 11(2), 1564-1581.*
- ฉวีสา สุธาดอนันต์โกคิน และ รศ.ดร.ภมร ชันชะหัตต์. (2564). *ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ธนาคารอาคารสงเคราะห์ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี. 13(1), 23-38.*
- ติน ปรัชญพฤทธิ. (2555). *การบริหารการพัฒนา ความหมาย เนื้อหา แนวทางและปัญหา. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ชมพูนุช สุภาพวานิช สุภานิดา หนูช่วย และ สลิล กาจกำแหง. (2562). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข จังหวัดยะลา. *วารสารเครือข่ายวิทยาลัยพยาบาลและการสาธารณสุขภาคใต้*. 6(2), 115-125
- ชวาล แซ่ตั้ง. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานสินเชื่อ กรณีศึกษา ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดเชียงใหม่. [การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยแม่โจ้]. <http://webpac.library.mju.ac.th:8080/mm/fulltext/thesis/2560/>
- ชัชรินทร์ ทองหม่อมราม และ บุญอนันต์ พิณยทรัพย์. (2562). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี. *วารสารการเมืองการปกครอง*. 11(1), 118-139
- ประกาศิต ศิริสันฐิติ และชัยญภาภัก หล้าแหล่ง. (2565). ผลกระทบเชิงสาเหตุและผลลัพธ์ของพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์. *วารสารสหวิทยาการวิจัย: ฉบับบัณฑิตศึกษา*, 11(1), 1-11.
- ปัญญาพร ฐิติพงศ์. (2559). เรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทก่อสร้าง : กรณีศึกษาบริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด. [วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศิลปากร]. <http://www.sure.su.ac.th/xmlui/handle/123456789/12670>
- มนัชชา จันทเขต, มานพชูนิล และปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพ็ชร. (2564). ปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิจัยและพัฒนา กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์วิจัยและนวัตกรรม. *วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ*, 6(12).
- รณฤทธิ์ สีขณนังคุ. (2560). อิทธิพลของแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจระบบท่อส่งก๊าซธรรมชาติ บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน). [วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง]. http://www.ba-abstract.ru.ac.th/AbstractPdf/2562-5-14_1599648296.pdf
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2558). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพมหานคร : บริษัทเพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น อินโดไชน่า.
- รังสรรค์ ศรีเกียรติณรงค์. (2559). *พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของวิศวกรที่มีผลต่อนวัตกรรมผลิตภัณฑ์ และกระบวนการให้บริการในการจัดการบริหารงานก่อสร้าง*. [วิทยานิพนธ์วิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี]. <http://sutir.sut.ac.th:8080/sutir/handle/123456789/7943>

บรรณานุกรม (ต่อ)

- รัชพงษ์ ชัชวาล, คณน ไตรจันทร์ และอิศรัฎฐ์ รินไธสง. (2561). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค่นวัตกรรมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคใต้ของประเทศไทย. *Journal of Southern Technology*, 11(1), 113-124.
- วิเชียร วิทยอุดม. (2553). *องค์การและการจัดการ*. นนทบุรี : ธนัชการพิมพ์.
- สิรภพ เจริญยิ่ง. (2561). แรงจูงใจกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการโรงงานผลิตเครื่องแต่งกายทหาร กรมพลาธิการทหารบก. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกริก].
- สุพัฒน์ ปิ่นหอม. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานวิศวกรรม บริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน) สายธุรกิจอาหารสัตว์. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ]
- สุรพร อ่อนพุทธา. (2562). *ภาวะผู้นำและแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท กุลธรเคอร์บี จำกัด (มหาชน)*. การประชุมทางวิชาการระดับชาติ ด้านวิทยาการจัดการ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ ครั้งที่ 6, กรุงเทพฯ, ประเทศไทย.
- สาธิต แก้วทึง. (2560). แรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานการทางพิเศษแห่งประเทศไทยฝ่ายควบคุมจราจร. [สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธนบุรี].
- อารีรัตน์ ปานสุภวัชร. (2560). ผลกระทบของความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรจังหวัดมหาสารคาม. *วารสารบริหารธุรกิจและการบัญชี มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 2(1).
- Chan, T. L. and Rasli, A. (2014). The Relationship between innovative work behavior on work role performance: An empirical study. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 129 (2014), 592 – 600.
- Certo, S. C., & Certo, S. T.(2006). *Modern management*: Pearson: Prentice Hall.
- De Beer, L., Pienaar, J., & Rothmann, S. (2013). Investigating the reversed causality of engagement and burnout in job demands-resources theory. *SA Journal of Industrial Psychology*, 39(1), 1-9.
- De Jong, J. P., & Den Hartog, D. N. (2008). Innovative work behavior. *Measurement and validation. EIM Business and Policy Research*, 19(1), 1-27.
- Herzberg, F. (1973). *The motivation to work* (3rd ed.). New York: John Wiley & Sons.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Herzberg, F., Bernard M., and Barbara S. (1959). *The Motivation to Work* (2nd ed). New York : John Willey & 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.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and Personality*. New York : Harper & Brothers.
- Mager, R. F., & Beach Jr, K. M. (1967). *Developing vocational instruction*.
- Peterson, E. and Grosvenor, E. P. (1953). *Business Organization and Management*. Homewood Illinois: Richard.D.Ervin
- Qgrneka, A.S. & Ayasa, S. (2015) . The Relationship Between Intellectual Capital, Innovative WorkBehavior and Business Performance Reflection. *Science Direc*, 592-600
- Rogers, E. M. (1995). Lessons for guidelines from the diffusion of innovations. *Joint Commission Journal on Quality and Patient Safety*, 21(7), 324-328.
- Simon, H. A. (1960). *Administrative behavior*. New York: The McMillen.
- Vroom, V. H., & Deci, E. L. 1989. "Management and motivation: Penguin."
- Wasan, D., & Nikolov, A. (2003). Spreading of nanofluids on solids. *Nature*, 423(6936),156.
- 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



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



แบบสอบถาม

พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
ในการปฏิบัติงานของข้าราชการในส่วนราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร

คำชี้แจง

แบบสอบถามเรื่อง “พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการในส่วนราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร” นี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระในหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร ซึ่งผู้ศึกษาจะได้นำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการประกอบการสำเร็จการศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษา โดยแบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 6 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของข้าราชการในส่วนราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร

ตอนที่ 3 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจของข้าราชการในส่วนราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร

ตอนที่ 4 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนของข้าราชการในส่วนราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร

ตอนที่ 5 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการในส่วนราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร

ตอนที่ 6 ข้อเสนอแนะ

ขอขอบคุณทุกท่าน

เกษราภรณ์ แสนสบาย

นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง () ที่ตรงตามความเป็นจริง

1. เพศ

- () 1. ชาย () 2. หญิง

2. อายุ

- () 1. ต่ำกว่า 30 ปี () 2. 30 - 40 ปี
() 3. 41 - 50 ปี () 4. 51 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

- () 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี
() 2. ปริญญาตรี
() 3. ปริญญาโท หรือสูงกว่า

4. สังกัดส่วนราชการ

- () 1. สำนักงานจังหวัดชุมพร
() 2. ที่ทำการปกครองจังหวัดชุมพร
() 3. สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดชุมพร
() 4. สำนักงานที่ดินจังหวัดชุมพร
() 5. สำนักงานโยธาธิการและผังเมืองจังหวัดชุมพร
() 6. สำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัดชุมพร
() 7. สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดชุมพร

5. อายุงาน

- () 1. น้อยกว่า 5 ปี () 2. 5 - 10 ปี
() 3. 11 - 15 ปี () 4. มากกว่า 15 ปีขึ้นไป

6. รายได้สุทธิต่อเดือน

- () 1. ต่ำกว่า 20,000 บาท () 2. 20,000 - 30,000 บาท
() 3. 30,001 - 40,000 บาท () 4. 40,001 บาทขึ้นไป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ข้าราชการในส่วนราชการสังกัด
กระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์	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 หรือคิดแก้ปัญหาด้วยการมองมุมที่แตกต่าง โดยอาจเป็นการคิดปรับปรุงสิ่งที่มีอยู่เดิมให้ได้สิ่งใหม่					
6. มีการพัฒนาต่อยอดเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน					
ด้านผู้นำทางความคิด					
7. ท่านรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์มาใช้ในการแก้ไขการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย					
8. ท่านมักนำความคิดใหม่ ๆ มาขยายพัฒนาต่อและใช้ในการทำงาน					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
9. ท่านเป็นผู้นำทางความคิด และมีการชักจูงให้ผู้อื่น คล้อยตาม และเห็นถึงความสำคัญของความคิดที่ เกิดขึ้นว่าจะประโยชน์ต่อองค์กร					
ด้านการประยุกต์ใช้					
10. ท่านพร้อมที่จะปรับตัวเพื่อให้เข้ากับสิ่งใหม่ ๆ เพื่อการทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น					
11. มีการนำความคิดจากกระบวนการต่าง ๆ มาพัฒนา ประยุกต์ใช้ในงานที่ทำประจำ					
12. มีการติดตามผลกระทบที่เกิดขึ้น แก้ไข และพัฒนา ให้งานนั้น ๆ ดียิ่งขึ้น					

ตอนที่ 3 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจของข้าราชการในส่วนราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทยใน
จังหวัดชุมพร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ปัจจัยจูงใจ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ					
1. ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากหลาย ๆ ฝ่ายไม่ว่า จะเป็นจากหัวหน้า เพื่อนร่วมงานหรือจากบุคคลอื่น					
2. ท่านมักได้รับคำยกย่อง ชมเชย และแสดงความ ยินดีจากภายในองค์กร ได้รับการให้กำลังใจหรือได้รับ การแสดงออกถึงการยอมรับในความสามารถ					
3. พนักงานในองค์กรรู้สึกภาคภูมิใจและเห็นคุณค่า ของผลงานของตนเอง					
ด้านความรับผิดชอบ					
4. ท่านมีความรู้สึกที่พึงพอใจต่อการได้รับมอบหมาย ให้รับผิดชอบ					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปัจจัยจูงใจ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
5. ภาระงานที่ท่านได้รับมีความสำคัญและมีความหมายต่อองค์กร					
6. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างอิสระไม่มีการควบคุมจากหัวหน้ามากเกินไปให้อำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่					
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
7. ท่านมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานจากความสามารถของตนเอง					
8. ท่านได้รับเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นตามความเหมาะสม					
9. ท่านได้รับโอกาสในการเข้าฝึกอบรมต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความสามารถและได้รับโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง					

ตอนที่ 4 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค่าจูงของข้าราชการในส่วนราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ปัจจัยค่าจูง	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านนโยบายและการบริหาร					
1. หน่วยงานของท่านมีการประชุมชี้แจงนโยบายเป้าหมาย และแผนงานต่าง ๆ ให้ทุกคนได้รับทราบอย่างสม่ำเสมอ					
2. หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงานเพื่อกำหนดผู้รับผิดชอบและขอบเขตการทำงาน					
3. หน่วยงานของท่านมีการกระจายงานและหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างเหมาะสมตรงตามตำแหน่ง					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปัจจัยคำจูน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
4. หน่วยงานของท่านมีการจัดระบบงานให้บุคลากรเรียนรู้ในการทำงานเป็นทีม					
ด้านสภาพในการทำงาน					
5. หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์เครื่องใช้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและเหมาะสม					
6. สถานที่ทำงานมีความปลอดภัย สะอาดเรียบร้อย สวยงามและสะดวกสบายต่อการทำงาน					
7. หน่วยงานของท่านมีมุมพักผ่อนขณะเวลาพักจากการปฏิบัติงาน					
8. หน่วยงานของท่านมีการจัดอาคาร สถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างสัดส่วน					

ตอนที่ 5 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการในส่วนราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ประสิทธิภาพการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านต้นทุน					
1. ท่านปฏิบัติงานสำเร็จด้วยความคุ้มค่าและประหยัดทรัพยากร					
2. ท่านมีการนำทรัพยากรที่ใช้แล้วมาพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน					
3. ท่านให้ความสำคัญในการใช้ทรัพยากรให้เกิดความคุ้มค่าที่สุด เพื่อเป็นการเพิ่มรายได้และช่วยลดต้นทุนของหน่วยงาน					
ด้านคุณภาพ					
4. ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้องและได้มาตรฐาน					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



คำชี้แจงสำหรับผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อประกอบการวิจัยเชิงปริมาณ เรื่อง “พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการในส่วนราชการสังกัด กระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร” โดย นางสาวเกษราภรณ์ แสนสบาย นักศึกษามหาบัณฑิต วิทยาลัยการศึกษาดูงาน 64620004 หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร โดยมีอาจารย์ ผศ.ดร.ชัยญญาภักดิ์ หล้าแหล่ง เป็น อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งแบบสอบถามฉบับนี้สร้างขึ้นสำหรับสอบถามข้าราชการในส่วนราชการสังกัด กระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร

ผู้วิจัยใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านผู้ทรงคุณวุฒิดำเนินการดังนี้

- 1) ตรวจสอบความถูกต้องในการใช้ภาษา การเรียบเรียง ส่วนวน ถ้อยคำ ความชัดเจน
- 2) ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์กับคำถามในแบบสัมภาษณ์ โดยกรุณาให้คะแนน

ถ้าเห็นว่าสอดคล้อง ให้คะแนน 1

ถ้าไม่แน่ใจว่าสอดคล้อง ให้คะแนน 0

ถ้าเห็นว่าไม่สอดคล้อง ให้คะแนน -1

โดยใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () ที่ตรงกับความเห็นของท่าน

โดยความคิดเห็นของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในการเสียสละเวลาในการตรวจสอบแบบสอบถามครั้งนี้

เกษราภรณ์ แสนสบาย

นักศึกษามหาบัณฑิต หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์

จังหวัดชุมพร

ชรินทร์ ศรีวิฑูรย์

ลายเซ็น

ผู้ทรงคุณวุฒิ ดร.ชรินทร์ ศรีวิฑูรย์

หน่วยงาน มหาวิทยาลัยแม่โจ้-ชุมพร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



การประเมินเครื่องมือเพื่อการวิจัย
เพื่อประกอบสารนิพนธ์ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร

นักศึกษา นางสาวเกษราภรณ์ แสนสบาย รหัสประจำตัว 64620004
หัวข้อวิทยานิพนธ์ “พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการในส่วนราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย
ในจังหวัดชุมพร”

ขอคิดเห็นโดยสรุปของท่าน (กรุณาทำเครื่องหมาย ✓)

- ดำเนินการต่อ
 ดำเนินการต่อโดยมีการแก้ไข

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ชรินทร์ ศรีวิฑูรย์

ลงชื่อ.....

(ดร.ชรินทร์ ศรีวิฑูรย์)

วันที่.....24 เมษายน 2566.....



คำชี้แจงสำหรับผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อประกอบการวิจัยเชิงปริมาณ เรื่อง “พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการในส่วนราชการสังกัด กระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร” โดย นางสาวเกษราภรณ์ แสนสบาย นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต รหัสนักศึกษา 64620004 หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร โดยมีอาจารย์ ผศ.ดร.ชัยภูวนาค หล้าแหล่ง เป็น อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งแบบสอบถามฉบับนี้สร้างขึ้นสำหรับสอบถามข้าราชการในส่วนราชการสังกัด กระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร

ผู้วิจัยใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านผู้ทรงคุณวุฒิดำเนินการดังนี้

- 1) ตรวจสอบความถูกต้องในการใช้ภาษา การเรียบเรียง สำนวน ถ้อยคำ ความชัดเจน
- 2) ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์กับคำถามในแบบสัมภาษณ์ โดยกรุณาให้คะแนน

ถ้าเห็นว่าสอดคล้อง ให้คะแนน 1

ถ้าไม่แน่ใจว่าสอดคล้อง ให้คะแนน 0

ถ้าเห็นว่าไม่สอดคล้อง ให้คะแนน -1

โดยใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () ที่ตรงกับความเห็นของท่าน

โดยความคิดเห็นของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในการเสียสละเวลาในการตรวจสอบแบบสอบถามครั้งนี้

เกษราภรณ์ แสนสบาย

นักศึกษามหาบัณฑิต หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์
จังหวัดชุมพร

ลายเซ็น _____

ผู้ทรงคุณวุฒิ พ.ต.ท.ดร.พนิต เพ็งบุญ _____

หน่วยงาน สारวตฺรงานสายตรวจ 5 กองกำกับการ 1 หน่วยงานตำรวจจราจรกลาง _____



การประเมินเครื่องมือเพื่อการวิจัย
เพื่อประกอบสารนิพนธ์ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร

นักศึกษา นางสาวเกษราภรณ์ แสนสบาย รหัสประจำตัว 64620004
หัวข้อวิทยานิพนธ์ “พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการในส่วนราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย
ในจังหวัดชุมพร”

ขอคิดเห็นโดยสรุปของท่าน (กรุณาทำเครื่องหมาย ✓)

- ดำเนินการต่อ
 ดำเนินการต่อโดยมีการแก้ไข

ลงชื่อ.....

(พ.ต.ท.ดร.พนิต เพ็งบุญ)

วันที่.....25 เมษายน 2566.....

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



คำชี้แจงสำหรับผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อประกอบการวิจัยเชิงปริมาณ เรื่อง “พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการในส่วนราชการสังกัด กระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร” โดย นางสาวเกษราภรณ์ แสนสบาย นักศึกษามหาบัณฑิต วิทยาลัยบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต รหัสนักศึกษา 64620004 หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร โดยมีอาจารย์ ผศ.ดร.ชัยญานัก หล้าแหล่ง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งแบบสอบถามฉบับนี้สร้างขึ้นสำหรับสอบถามข้าราชการในส่วนราชการสังกัด กระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร

ผู้วิจัยใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านผู้ทรงคุณวุฒิดำเนินการดังนี้

- 1) ตรวจสอบความถูกต้องในการใช้ภาษา การเรียบเรียง สำนวน ถ้อยคำ ความชัดเจน
- 2) ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์กับคำถามในแบบสัมภาษณ์ โดยกรุณาให้คะแนน

ถ้าเห็นว่าสอดคล้อง ให้คะแนน 1

ถ้าไม่แน่ใจว่าสอดคล้อง ให้คะแนน 0

ถ้าเห็นว่าไม่สอดคล้อง ให้คะแนน >-1

โดยใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () ที่ตรงกับความเห็นของท่าน

โดยความคิดเห็นของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในการเสียสละเวลาในการตรวจสอบแบบสอบถามครั้งนี้

เกษราภรณ์ แสนสบาย

นักศึกษามหาบัณฑิต หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์

จังหวัดชุมพร

ลายเซ็น

ผู้ทรงคุณวุฒิ ผศ.ดร.วรลักษณ์ เขียวมีสวน

หน่วยงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร



การประเมินเครื่องมือเพื่อการวิจัย
เพื่อประกอบสารนิพนธ์ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร

นักศึกษา นางสาวเกษราภรณ์ แสนสบาย รหัสประจำตัว 64620004
หัวข้อวิทยานิพนธ์ “พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการในส่วนราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย
ในจังหวัดชุมพร”

ขอคิดเห็นโดยสรุปของท่าน (กรุณาทำเครื่องหมาย ✓)

- ดำเนินการต่อ
 ดำเนินการต่อโดยมีการแก้ไข

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ว.ค.

ลงชื่อ.....

(ผศ.ดร.วรลักษณ์ เขียวมีส่วน)

วันที่.....25 เมษายน 2566.....



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ค่าคุณภาพของแบบสอบถาม (IOC)

1. ค่าความเที่ยงตรง (Validity : IOC)

ตอนที่ 1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อที่	ข้อความคำถามในแบบสอบถาม	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.	30 - 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
สังกัดส่วนราชการ						
1.	สำนักงานจังหวัดชุมพร	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2.	ที่ทำการปกครองจังหวัดชุมพร	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3.	สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดชุมพร	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4.	สำนักงานที่ดินจังหวัดชุมพร	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
5.	สำนักงานโยธาธิการและผังเมืองจังหวัดชุมพร	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
6.	สำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัดชุมพร	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
7.	สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดชุมพร	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อที่	ข้อความคำถามในแบบสอบถาม	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่			ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3		
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.	20,000 – 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

ตอนที่ 2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการแข่งขันสร้างสรรค์ข้าราชการในส่วนราชการสังกัด
กระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร

ข้อที่	ข้อความคำถามในแบบสอบถาม	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่			ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3		
ด้านการแสวงหาโอกาส						
1.	ท่านให้ความสนใจในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ที่จะ ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2.	ท่านชอบหาโอกาสที่จะเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อ พัฒนาความรู้ความสามารถ และศักยภาพของ ตนเองอยู่เสมอ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3.	ท่านมีความสนใจ หากมีคนมาเสนอแนวทางการ ปฏิบัติงานใหม่ ๆ หรือสิ่งใหม่ ๆ ให้ท่านลองใช้งาน เพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น	+1	0	+1	0.66	ใช้ได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อที่	ข้อความคำถามในแบบสอบถาม	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่			ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3		
ด้านความคิดริเริ่ม						
1.	ท่านชอบเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อหาแนวทางในการพัฒนางานอยู่ตลอดเวลา	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2.	ท่านมักคิดการทำงานใหม่ ๆ หรือคิดแก้ปัญหาด้วยการมองมุมที่แตกต่าง โดยอาจเป็นการคิดปรับปรุงสิ่งที่มีอยู่เดิมให้ได้สิ่งใหม่	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3.	มีการพัฒนาต่อยอดเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
ด้านผู้นำทางความคิด						
1.	ท่านรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์มาใช้ในการแก้ไขการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2.	ท่านมักนำความคิดใหม่ ๆ มาขยายพัฒนาต่อและใช้ในการทำงาน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3.	ท่านเป็นผู้นำทางความคิด และมีการชักจูงให้ผู้อื่นคล้อยตาม และเห็นถึงความสำคัญของความคิดที่เกิดขึ้นว่าจะประโยชน์ต่อองค์กร	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
ด้านการประยุกต์ใช้						
1.	ท่านพร้อมที่จะปรับตัวเพื่อให้เข้ากับสิ่งใหม่ ๆ เพื่อการทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2.	มีการนำความคิดจากกระบวนการต่าง ๆ มาพัฒนาประยุกต์ใช้ในงานที่ทำประจำ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3.	มีการติดตามผลกระทบที่เกิดขึ้น แก้ไข และพัฒนาให้งานนั้น ๆ ดียิ่งขึ้น	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 3 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจของข้าราชการในส่วนราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย
ในจังหวัดชุมพร

ข้อที่	ข้อความคำถามในแบบสอบถาม	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่			ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3		
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ						
1.	ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากหลาย ๆ ฝ่ายไม่ว่าจะเป็นจากหัวหน้า เพื่อนร่วมงานหรือจากบุคคลอื่น	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2.	ท่านมักได้รับคำยกย่อง ชมเชย และแสดงความยินดีจากภายในองค์กร ได้รับการให้กำลังใจหรือได้รับการแสดงออกถึงการยอมรับในความสามารถ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3.	พนักงานในองค์กรรู้สึกภาคภูมิใจและเห็นคุณค่าของผลงานของตนเอง	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
ด้านความรับผิดชอบ						
1.	ท่านมีความรู้สึกที่พึงพอใจต่อการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2.	ภาระงานที่ท่านได้รับมีความสำคัญและมีความหมายต่อองค์กร	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3.	ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างอิสระไม่มีการควบคุมจากหัวหน้ามากเกินไปให้อำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน						
1.	ท่านมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานจากความสามารถของตนเอง	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2.	ท่านได้รับเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นตามความเหมาะสม	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3.	ท่านได้รับโอกาสในการเข้าฝึกอบรมต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความสามารถและได้รับโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 4 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสำคัญของข้าราชการในส่วนราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย
ในจังหวัดชุมพร

ข้อที่	ข้อความถามในแบบสอบถาม	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่			ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3		
ด้านนโยบายและการบริหาร						
1.	หน่วยงานของท่านมีการประชุมชี้แจงนโยบาย เป้าหมาย และแผนงานต่าง ๆ ให้ทุกคนได้รับทราบอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2.	หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงานเพื่อกำหนดผู้รับผิดชอบและขอบเขตการทำงาน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3.	หน่วยงานของท่านมีการกระจายงานและหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างเหมาะสมตรงตามตำแหน่ง	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4.	หน่วยงานของท่านมีการจัดระบบงานให้บุคลากร เรียนรู้ในการทำงานเป็นทีม	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
ด้านความรับผิดชอบต่อ						
1.	หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์เครื่องใช้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและเหมาะสม	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2.	สถานที่ทำงานมีความปลอดภัย สะอาดเรียบร้อย สบายงามและสะดวกสบายต่อการทำงาน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3.	หน่วยงานของท่านมีมุมพักผ่อนขณะเวลาพักจากการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4.	หน่วยงานของท่านมีการจัดอาคาร สถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างสัดส่วน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 5 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการในส่วนราชการ สังกัด
กระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดชุมพร

ข้อที่	ข้อความคำถามในแบบสอบถาม	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่			ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3		
ด้านต้นทุน						
1.	ท่านปฏิบัติงานสำเร็จด้วยความคุ้มค่าและประหยัดทรัพยากร	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2.	ท่านมีการนำทรัพยากรที่ใช้แล้วมาพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3.	ท่านให้ความสำคัญในการใช้ทรัพยากรให้เกิดความคุ้มค่าที่สุด เพื่อเป็นการเพิ่มรายได้และช่วยลดต้นทุนของหน่วยงาน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
ด้านคุณภาพ						
1.	ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้องและได้มาตรฐาน	+1	+1	0	0.66	ใช้ได้
2.	งานที่ท่านได้รับมอบหมายก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรตามแผนงาน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3.	ท่านสามารถทำงานได้อย่างรวดเร็ว ไม่ผิดพลาด คุณภาพของงานก่อให้เกิดความพึงพอใจ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
ด้านปริมาณ						
1.	มีการวางแผนบริหารเวลาเพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่มีการกำหนดไว้	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2.	ปริมาณงานที่เกิดขึ้นเป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3.	ท่านสามารถทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างรวดเร็วและทันเวลา	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
ด้านเวลา						
1.	10. มีการกำหนดระยะเวลาที่ในการดำเนินงานอย่างเหมาะสม ตามลักษณะของงาน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2.	11. มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้มีความสะดวกและรวดเร็วขึ้น	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3.	12. งานเสร็จและส่งมอบตรงตามกำหนด	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เพศ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ชาย	59	32.2	32.2	32.2
	หญิง	124	67.8	67.8	100.0
	Total	183	100.0	100.0	

อายุ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ต่ำกว่า 30 ปี	42	23.0	23.0	23.0
	31 – 40 ปี	66	36.1	36.1	59.0
	41 – 50 ปี	36	19.7	19.7	78.7
	51 ปีขึ้นไป	39	21.3	21.3	100.0
	Total	183	21.3	100.0	

ระดับการศึกษา

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ต่ำกว่าปริญญาตรี	9	4.9	4.9	4.9
	ปริญญาตรี	125	68.3	68.3	73.2
	ปริญญาโท หรือสูงกว่า	49	26.8	26.8	100.0
	Total	183	100.0	100.0	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สังกัดส่วนราชการ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	สำนักงานจังหวัดชุมพร	14	7.7	7.7	7.7
	ที่ทำการปกครองจังหวัด ชุมพร	63	34.4	34.4	42.1
	สำนักงานพัฒนาชุมชน จังหวัดชุมพร	29	15.8	15.8	57.9
	สำนักงานที่ดินจังหวัด ชุมพร	48	26.2	26.2	84.2
	สำนักงานโยธาธิการ และผังเมืองจังหวัด ชุมพร	6	3.3	3.3	87.4
	สำนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย จังหวัดชุมพร	8	4.4	4.4	91.8
	สำนักงานส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่นจังหวัด ชุมพร	15	8.2	8.2	100.0
	Total	183	100.0	100.0	

อายุงาน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยกว่า 5 ปี	34	18.6	18.6	18.6
	5 - 10 ปี	91	49.7	49.7	68.3
	11 - 15 ปี	40	21.9	21.9	90.2
	มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	18	9.8	9.8	100.0
	Total	183	100.0	100.0	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รายได้สุทธิต่อเดือน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ต่ำกว่า 20,000 บาท	43	23.5	23.5	23.5
	20,001 – 30,000 บาท	88	48.1	48.1	71.6
	30,001 – 40,000 บาท	37	20.2	20.2	91.8
	40,001 บาทขึ้นไป	15	8.2	8.2	100.0
	Total	183	100.0	100.0	



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ท่านให้ความสนใจในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ที่จะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น	183	3	5	3.74	.716
ท่านชอบหาโอกาสที่จะเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ และ ศักยภาพของตนเองอยู่เสมอ	183	3	5	3.68	.717
ท่านมีความสนใจ หากมีคนมาเสนอแนวทางการปฏิบัติงานใหม่ ๆ หรือสิ่งใหม่ ๆ ให้ท่านลองใช้งานเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น	183	3	5	4.06	.556
ท่านชอบเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อหาแนวทางในการพัฒนางานอยู่ตลอดเวลา	183	3	5	3.92	.714
ท่านมักคิดการทำงานใหม่ ๆ หรือคิดแก้ปัญหาด้วยการมองมุมที่แตกต่าง โดยอาจเป็นการคิดปรับปรุงสิ่งที่มีอยู่เดิมให้ได้สิ่งใหม่	183	3	5	4.09	.758
มีการพัฒนาต่อยอดเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน	183	3	5	4.18	.529
ท่านรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์มาใช้ในการแก้ไขการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	183	3	5	4.05	.796
ท่านมักนำความคิดใหม่ ๆ มาขยายพัฒนาต่อและใช้ในการทำงาน	183	3	5	3.93	.846
ท่านเป็นผู้นำทางความคิด และมีการชักจูงให้ผู้อื่นคล้อยตาม และเห็นถึงความสำคัญ ของความคิดที่เกิดขึ้นว่าจะประโยชน์ต่อองค์กร	183	3	5	4.27	.585
ท่านพร้อมที่จะปรับตัวเองเพื่อให้เข้ากับสิ่งใหม่ ๆ เพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น	183	2	5	4.08	.699

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Descriptive Statistics (ต่อ)

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
มีการนำความคิดจากกระบวนการต่าง ๆ มาพัฒนา ประยุกต์ใช้ในงานที่ทำประจำ	183	2	5	3.98	.901
มีการติดตามผลกระทบที่เกิดขึ้น แก่ไข และ พัฒนาให้งานนั้น ๆ ดียิ่งขึ้น	183	2	5	4.00	.928
Valid N (listwise)	183				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากหลาย ๆ ฝ่ายไม่ว่าจะเป็นจากหัวหน้า เพื่อนร่วมงาน หรือจากบุคคลอื่น	183	2.00	5.00	4.08	.610
ท่านมักได้รับคำยกย่อง ชมเชย และแสดงความยินดีจากภายในองค์กร ได้รับการให้กำลังใจหรือได้รับการแสดงออกถึงการยอมรับในความสามารถ	183	2.00	5.00	4.07	.679
พนักงานในองค์กรรู้สึกภาคภูมิใจและเห็นคุณค่าของผลงานของตนเอง	183	2.00	5.00	3.89	.827
ท่านมีความรู้สึกที่พึงพอใจต่อการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ	183	3.00	5.00	4.22	.746
ภาระงานที่ท่านได้รับมีความสำคัญและมีความหมายต่อองค์กร	183	3.00	5.00	4.42	.720
ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างอิสระไม่มีการควบคุมจากหัวหน้ามากเกินไปให้อำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่	183	3.00	5.00	4.26	.569
ท่านมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานจากความสามารถของตนเอง	183	3.00	5.00	4.11	.543
ท่านได้รับเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นตามความเหมาะสม	183	3.00	5.00	4.02	.592

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ท่านได้รับโอกาสในการเข้าฝึกอบรมต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความสามารถและได้รับโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง	183	3.00	5.00	4.12	.580
Valid N (listwise)	183				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
หน่วยงานของท่านมีการประชุมชี้แจงนโยบาย เป้าหมาย และแผนงานต่าง ๆ ให้ทุกคนได้รับทราบอย่างสม่ำเสมอ	183	2.00	5.00	4.00	.502
หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงานเพื่อกำหนดผู้รับผิดชอบและขอบเขตการทำงาน	183	2.00	5.00	3.99	.529
หน่วยงานของท่านมีการกระจายงานและหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างเหมาะสมตรงตามตำแหน่ง	183	2.00	5.00	3.56	.745
หน่วยงานของท่านมีการจัดระบบงานให้บุคลากรเรียนรู้ในการทำงานเป็นทีม	183	2.00	5.00	4.30	.578
หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์เครื่องใช้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและเหมาะสม	183	0.00	5.00	3.99	.966
สถานที่ทำงานมีความปลอดภัย สะอาดเรียบร้อย สวยงามและสะดวกสบายต่อการทำงาน	183	0.00	4.00	4.13	.616
หน่วยงานของท่านมีมุมพักผ่อนขณะเวลาพักจากการปฏิบัติงาน	183	0.00	5.00	3.92	1.126
หน่วยงานของท่านมีการจัดอาคาร สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างสัดส่วน	183	2.00	5.00	4.17	.778
Valid N (listwise)	183				

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Correlations

		CWB1	CWB2	CWB3	CWB4	WM1	WM2	WM3	WH1	WH2
CWB1	Pearson Correlation	1	.410**	.521**	.400**	.415**	.397**	.291**	.324**	.438**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	183	183	183	183	183	183	183	183	183
CWB2	Pearson Correlation	.410**	1	.404**	.298**	.355**	.585**	.167*	.351**	.544**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.024	.000	.000
	N	183	183	183	183	183	183	183	183	183
CWB3	Pearson Correlation	.521**	.404**	1	.556**	.522**	.689**	.665**	.474**	.737**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	183	183	183	183	183	183	183	183	183
CWB4	Pearson Correlation	.400**	.298**	.556**	1	.707**	.396**	.495**	.332**	.429**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	183	183	183	183	183	183	183	183	183
WM1	Pearson Correlation	.415**	.355**	.522**	.707**	1	.425**	.369**	.375**	.410**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	183	183	183	183	183	183	183	183	183
WM2	Pearson Correlation	.397**	.585**	.689**	.396**	.418**	1	.351**	.329**	.915**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.537	.000		.000	.000	.000
	N	183	183	183	183	183	183	183	183	183
WM3	Pearson Correlation	.291**	.167*	.665**	.495**	.369**	.351**	1	.364**	.376**
	Sig. (2-tailed)	.000	.024	.000	.027	.000	.000		.000	.000
	N	183	183	183	183	183	183	183	183	183
WH1	Pearson Correlation	.324**	.351**	.474**	.332**	.552**	.329**	.364**	1	.379**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	183	183	183	183	183	183	183	183	183
WH2	Pearson Correlation	.438**	.544**	.737**	.429**	.387**	.195*	.376**	.379**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	183	183	183	183	183	183	183	183	183

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
Regression	46.706	4	11.677	50.179	.000 ^b
Residual	41.421	178	.233		
Total	88.127	182			

a. Dependent Variable : รวมตาม

b. Predictors : (Constant), creative4, creative2, creative3, creative1

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.728 ^a	.530	.519	.48239

a. Predictors : (Constant), creative4, creative2, creative3, creative1

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
Regression	47.728	3	15.909	70.491	.000 ^b
Residual	40.399	179	.226		
Total	88.127	182			

a. Dependent Variable : รวมตาม

b. Predictors : (Constant), motivation3, motivation1, motivation2

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.736 ^a	.542	.534	.47507

a. Predictors : (Constant), motivation3, motivation1, motivation2

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
Regression	51.583	2	25.792	127.040	.000 ^b
Residual	36.543	180	.215		
Total	88.127	182			

a. Dependent Variable : รวมตาม

b. Predictors : (Constant), suport2, suport1

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.765 ^a	.585	.581	.45058

a. Predictors : (Constant), suport2, suport1

Reliability

Cronbach's Alpha	N of Items
.973	41

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ - นามสกุล	นางสาวเกษราภรณ์ แสนสบาย
วัน เดือน ปีเกิด	วันอังคาร ที่ 19 พฤศจิกายน 2539 ชุมพร
สถานที่ศึกษา	หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร
ที่อยู่	42/2 หมู่ที่ 2 ตำบล บ้านนา อำเภอ เมืองชุมพร จังหวัด ชุมพร 86190
เบอร์โทรศัพท์	098-0162316
E-mail	Katsaraphon.san@gmail.com



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้