



พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ และการยอมรับเทคโนโลยี
ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดชุมพร

CREATIVE WORKING BEHAVIOR AND TECHNOLOGY ACCEPTANCE
INFLUENCING WORK PERFORMANCE OF BUREAUCRATS
IN CHUMPHON PROVINCE

ตรีรัตน์ ทองยอด
TREERAT THONGYOD

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาบริหารธุรกิจ

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร

พ.ศ. 2565

KMITL PRINCE OF CHUMPHON-2022-M-65-006

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



CREATIVE WORKING BEHAVIOR AND TECHNOLOGY ACCEPTANCE
INFLUENCING WORK PERFORMANCE OF BUREAUCRATS
IN CHUMPHON PROVINCE



TREERAT THONGYOD

AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN FULFILLMENT OF THE REQUIREMENT
FOR THE DEGREE OF MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
IN BUSINESS ADMINISTRATION
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG
PRINCE OF CHUMPHON CAMPUS

2022

KMITL PRINCE OF CHUMPHON-2022-M-65-006

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



COPYRIGHT 2022

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANGPRINCE OF
CHUMPHON CAMPUS

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หัวข้อ	พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ และการยอมรับเทคโนโลยี ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของบุคลากรภาครัฐ ในจังหวัดชุมพร
ชื่อนักศึกษา	นางสาวตรีรัตน์ ทองยอด
รหัสนักศึกษา	64620010
ปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	บริหารธุรกิจ
ปีการศึกษา	2565
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชุตินันต์ บุญนวล

บทคัดย่อ

งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ การยอมรับเทคโนโลยี และประสิทธิภาพการทำงาน ของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดชุมพร รวมถึงเพื่อศึกษาพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดชุมพร และการยอมรับเทคโนโลยี ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดชุมพร กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการฝ่ายพลเรือนที่ปฏิบัติหน้าที่ในจังหวัดชุมพร ซึ่งมีจำนวนเท่ากับ 11,529 คน มีแบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สำหรับสถิติเชิงอ้างอิง วิเคราะห์โดยสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลการศึกษา พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ การยอมรับเทคโนโลยี และประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดชุมพร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ส่งผลกระทบบเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดชุมพร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 การยอมรับเทคโนโลยีส่งผลกระทบบเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดชุมพร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

คำสำคัญ : พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์, การยอมรับเทคโนโลยี, ประสิทธิภาพการทำงาน

Title	CREATIVE WORKING BEHAVIOR AND TECHNOLOGY ACCEPTANCE INFLUENCING WORK PERFORMANCE OF BUREAUCRATS IN CHUMPHON PROVINCE
Student	Treerat Thongyod
Student ID	64620010
Degree	Master of Business Administration
Program	Business Administration
Year	2022
Advisor	Assistant Professor Dr. Chutimant Boonnual

Abstract

This research aimed to study the level of opinions about creative working behavior, technology acceptance, and work performance of bureaucrats in Chumphon province also aimed to study creative working behavior and technology acceptance affecting work performance. The sample are public servant who work in Chumphon province, 387 persons. This study use questionnaire to collect the data. Descriptive data analyst consists of percentage, mean and standard deviation. And for Inferential Statistics, this study use Multiple Regression Analysis to test hypothesis. The results of this study showed that the level of opinion about creative working behavior, technology acceptance, and work performance is at an agreeable level. In addition, the hypothesis analysis showed that both creative working behavior and technology acceptance positively influence work performance at a significant level of 0.05.

Keywords : creative working behavior, technology acceptance, work performance

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระเล่มนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความอนุเคราะห์จาก ผศ.ดร. ชุตินันต์ บุญนวล อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้เสียสละเวลา ให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะแนวทาง ในการจัดทำและแก้ไขเนื้อหาให้มีความถูกต้อง สมบูรณ์ รวมทั้งการให้ข้อคิดเห็นต่างๆ อันเป็นประโยชน์จนกระทั่งสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

นอกจากนี้ผู้วิจัยต้องขอขอบพระคุณ คณาจารย์ของหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ทุกท่าน ที่ได้ให้ความรู้ต่างๆ ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาใช้ในงานวิจัยฉบับนี้ ขอขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน ที่ได้สละเวลาในการตอบแบบสอบถาม รวมถึงขอขอบคุณสำหรับกำลังใจ ความช่วยเหลือต่าง ๆ จากครอบครัว มิตรสหาย และเจ้าหน้าที่ของหลักสูตรฯ ที่สนับสนุนให้การค้นคว้าอิสระฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า การค้นคว้าอิสระฉบับนี้จะเป็นประโยชน์แก่ผู้อ่าน ทั้งในเชิงวิชาการ และการนำไปประยุกต์ใช้กับองค์กร หากงานวิจัยนี้มีข้อผิดพลาดประการใด ผู้วิจัยขออภัยมา ณ ที่นี้ด้วย

ตรีรัตน์ ทองยอด

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ.....	I
Abstract.....	II
กิตติกรรมประกาศ.....	III
สารบัญ.....	IV
สารบัญตาราง.....	VI
สารบัญภาพ.....	VIII
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
1.3 สมมติฐานการวิจัย.....	3
1.4 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย.....	3
1.5 กรอบแนวคิด.....	4
1.6 ขอบเขตการวิจัย.....	4
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	5
1.8 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
บทที่ 2 ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
2.1 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์.....	7
2.2 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการยอมรับเทคโนโลยี.....	12
2.3 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน.....	14
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	18
บทที่ 3 วิธีและขั้นตอนการวิจัย.....	31
3.1 การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง.....	31
3.2 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	32
3.3 เครื่องมือในการวิจัย.....	32
3.4 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....	33
3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	35
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	35
3.7 เกณฑ์ในการแปลความหมายค่าทางสถิติ.....	36

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	37
4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	39
4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรภาครัฐ ในจังหวัดชุมพร.....	40
4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการยอมรับเทคโนโลยีของบุคลากรภาครัฐ ในจังหวัดชุมพร.....	45
4.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภาครัฐ ในจังหวัดชุมพร.....	48
4.5 การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย.....	53
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	57
5.1 สรุปผลการศึกษา.....	57
5.2 อภิปรายผลการศึกษา.....	61
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	63
บรรณานุกรม.....	65
ภาคผนวก.....	71
ภาคผนวก ก แบบสอบถามการวิจัย.....	72
ภาคผนวก ข คำชี้แจงสำหรับผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย.....	81
ภาคผนวก ค ค่าคุณภาพของแบบสอบถาม.....	85
ภาคผนวก ง ผลการวิเคราะห์ทางสถิติ.....	94
ประวัติผู้ศึกษา.....	107

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1 ตารางสกัดตัวแปร.....	24
4.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ.....	39
4.2 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ.....	39
4.3 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา.....	39
4.4 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุงาน.....	40
4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดชุมพร ในภาพรวม.....	40
4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดชุมพร ด้านการแสวงหาโอกาส.....	41
4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดชุมพร ด้านความคิดริเริ่ม.....	42
4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดชุมพร ด้านผู้นำทางความคิด.....	43
4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดชุมพร ด้านการประยุกต์ใช้.....	44
4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการยอมรับเทคโนโลยีของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดชุมพร ในภาพรวม.....	45
4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการยอมรับเทคโนโลยีของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดชุมพร ด้านการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งาน.....	46
4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการยอมรับเทคโนโลยีของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดชุมพร ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์.....	47
4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานในภาพรวม.....	48
4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดชุมพร ด้านคุณภาพงาน.....	49
4.15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดชุมพร ด้านปริมาณงาน.....	50

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดชุมพร ด้านเวลา.....	51
4.17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดชุมพร ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน.....	52
4.18 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ การยอมรับเทคโนโลยี และประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดชุมพร.....	53
4.19 การตรวจสอบภาวะร่วมเส้นตรงเชิงพหุ (Multicollinearity).....	54
4.20 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณของพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดชุมพร (ทดสอบสมมติฐานที่ 1).....	54
4.21 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณของการยอมรับเทคโนโลยี ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดชุมพร (ทดสอบสมมติฐานที่ 2).....	55
4.22 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	56

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	4
2.1 Technology Acceptance Model.....	14



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

สภาพการณ์ของโลกในปัจจุบันมีการขับเคลื่อนไปข้างหน้าอย่างรวดเร็ว ซึ่งการเปลี่ยนแปลงไปในด้านต่างๆที่เกิดขึ้นทั้งในส่วนของปัจจัยทางด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมืองและเทคโนโลยี ทำให้ไม่สามารถคาดการณ์เหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้ การบริหารงานขององค์กรก็เช่นเดียวกัน การเปลี่ยนแปลงย่อมมีผลกระทบต่อองค์กรทั้งทางตรงและทางอ้อม เนื่องจากปัจจัย และตัวแปรดังกล่าวมีลักษณะที่เคลื่อนไหวและเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ผลจากความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทำให้หลายองค์กรมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานของตน ไม่เพียงแต่เฉพาะในองค์กรภาคธุรกิจเท่านั้น แต่ในส่วนขององค์กรภาครัฐก็ได้มีการปรับปรุงและดำเนินการปฏิรูประบบในการบริหารจัดการใหม่ เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง ซึ่งระบบราชการเป็นกลไกการบริหารที่สำคัญของประเทศ หากไม่พยายามปรับตัว ย่อมทำให้ประเทศด้อยศักยภาพลง ไม่สามารถแข่งขันกับนานาประเทศในเวทีโลกยุคไร้พรมแดนนี้ได้ (มุสตอฟา หมัดบินเฮด, 2565) เมื่อหน่วยงานภาครัฐจำเป็นต้องมีการทบทวนหรือพิจารณาเปลี่ยนแปลงบทบาทและรูปแบบการทำงานของหน่วยงาน ส่งผลให้บุคลากรภาครัฐต้องมีการบริหารการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดรับกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (จันทร์ดาพัฒน์ มีบัวทอง และคณะ, 2564) ทั้งนี้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 ก็มีส่วนทำให้ประชาชนมีความต้องการและความคาดหวังจากประชาชนก็ส่งผลต่อภาครัฐเช่นกัน ทั้งในรูปแบบของความต้อการนโยบายที่ตอบโจทย์ชีวิตประชาชนที่หลากหลาย หรือความต้องการบริการภาครัฐที่สะดวก รวดเร็วและเข้าถึงง่าย เช่นเดียวกับที่ได้รับจากบริการของเอกชน ภาครัฐในอนาคตจึงต้องปรับตัวให้ได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งอาจรวมถึงการออกแบบโครงสร้างองค์กรและกระบวนการทำงานใหม่ในทุกๆด้าน (ธราธร รัตนนฤมิตศร และประกาย ชีระวัฒนากุล, 2563) ซึ่งการขับเคลื่อนระบบงานของภาครัฐนั้น จำเป็นต้องมีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของภาครัฐให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้บุคลากรสามารถปรับตัวได้อย่างเหมาะสม เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน นำไปสู่การสร้างความสำเร็จและทำให้องค์กรสามารถแข่งขันสู่ระดับโลกได้ ซึ่งทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความสำเร็จให้กับองค์กร โดยผู้บริหารในหน่วยงานต้องสามารถดึงศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร อีกทั้งควรมีการพัฒนาและกระตุ้นบุคลากรให้มีการพัฒนาศักยภาพหรือขีดความสามารถของตนเองอยู่เสมอ (ไพฑูรย์ สนสาย และคณะ, 2565) จากที่กล่าวมาข้างต้นแสดงให้เห็นว่า แม้บริบทการทำงานของบุคลากรภาครัฐจะเปลี่ยนแปลงไปจากปัจจัยด้านต่างๆ เช่น ด้านเศรษฐกิจ ด้านเทคโนโลยี และสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดต่อเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 เป็นต้น แต่คำว่า ประสิทธิภาพ ยังคงเป็นสิ่งที่หน่วยงานภาครัฐต้องการจากบุคลากรเช่นเดิม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โดยพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของพนักงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและความอยู่รอดขององค์กรภายใต้สถานการณ์ปัจจุบันที่สภาพแวดล้อมการดำเนินงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ คือ พฤติกรรมการทำงานที่บุคลากรใช้ทักษะการแก้ปัญหาส่วนบุคคลในการคิดค้น หรือพัฒนาให้เกิดสิ่งใหม่ๆ โดยรวมถึงการปรับปรุงสิ่งที่มีอยู่เดิมให้ดียิ่งขึ้น และสิ่งใหม่นั้นจะนำไปสู่การพัฒนาและการสร้างความสำเร็จให้องค์กร ด้วยเหตุนี้องค์กรมีความจำเป็นต้องเข้าใจและพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากร เพื่อให้องค์กรมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาอย่างยั่งยืนสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมการดำเนินงานที่เปลี่ยนแปลงไป (Constance et al. 2019; Rahman, 2020) อีกทั้งในปัจจุบัน เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Information and communication technology) ได้เข้ามามีบทบาทสำคัญในชีวิตประจำวันมากขึ้น โดยช่วยลดขั้นตอนในการดำเนินการก่อให้เกิดความประหยัดทั้งเวลาและงบประมาณ โดยองค์กรจำนวนมากทั้งภาครัฐและเอกชนตัดสินใจนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการดำเนินงาน การบริหารงาน และการตัดสินใจ เนื่องจากทุกๆองค์กรต้องการมีข้อมูลสารสนเทศที่ดี เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินงาน (กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม, 2564) ทุกองค์กรจึงมีความจำเป็นที่จะต้องนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามามีส่วนร่วม เช่น การใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ และระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ (Management Information System: MIS) ซึ่งระบบสารสนเทศเป็นแหล่งที่รวบรวมและเก็บรักษาข้อมูล เพื่อนำมาวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูลให้แก่ผู้บริหาร เทคโนโลยีสารสนเทศจัดได้ว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญอย่างหนึ่งขององค์กร เป็นตัวเชื่อมโยงส่วนต่างๆ ขององค์กรเข้าไว้ด้วยกัน เพื่อช่วยให้การดำเนินงานและการติดต่อประสานงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ แม้ว่าการใช้งานเทคโนโลยีนั้นบุคลากรจะมีข้อกังวลเกี่ยวกับลักษณะการใช้งานเทคโนโลยี (ชุมพล ศฤงคารศิริ, 2538; กิตติคุณ สีทองคำ, 2564)

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่า พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ และการใช้เทคโนโลยีมีบทบาทในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ และเป็นสิ่งที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ดังนั้นองค์กรควรให้ความสำคัญกับพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ และการยอมรับเทคโนโลยีของบุคลากร เพื่อให้การปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่การพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษา “พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ และการยอมรับเทคโนโลยี ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดชุมพร” เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดชุมพร และความสัมพันธ์ระหว่างการยอมรับเทคโนโลยีกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดชุมพร ทั้งนี้ผลที่ได้จากการวิจัยสะท้อนให้เห็นถึงอิทธิพลของพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ และการยอมรับเทคโนโลยี ที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดชุมพร โดยสามารถนำผลที่ได้ไปใช้เป็นข้อมูลในการจัดการองค์กรให้สามารถส่งเสริมหรือสนับสนุนให้บุคลากรภาครัฐในจังหวัดชุมพรมีพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ และมี

การยอมรับเทคโนโลยี ที่ซึ่งสามารถนำไปสู่ประสิทธิภาพการทำงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 ศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ การยอมรับเทคโนโลยี และประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดชุมพร

1.2.2 ศึกษาพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดชุมพร

1.2.3 ศึกษาการยอมรับเทคโนโลยี ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดชุมพร

1.3 สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 : พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดชุมพร

สมมติฐานที่ 2 : การยอมรับเทคโนโลยี ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดชุมพร

1.4 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ และการยอมรับเทคโนโลยี ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดชุมพร ซึ่งตัวแปรอิสระ (Independent Variable) และตัวแปรตาม (Dependent Variable) สามารถอธิบายได้เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1 การวิเคราะห์อิทธิพลของพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดชุมพร

ตัวแปรอิสระ คือ พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย ด้านการแสวงหาโอกาส ด้านความคิดริเริ่ม ด้านผู้นำทางความคิด และด้านการประยุกต์ใช้

ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการทำงาน ประกอบด้วย ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

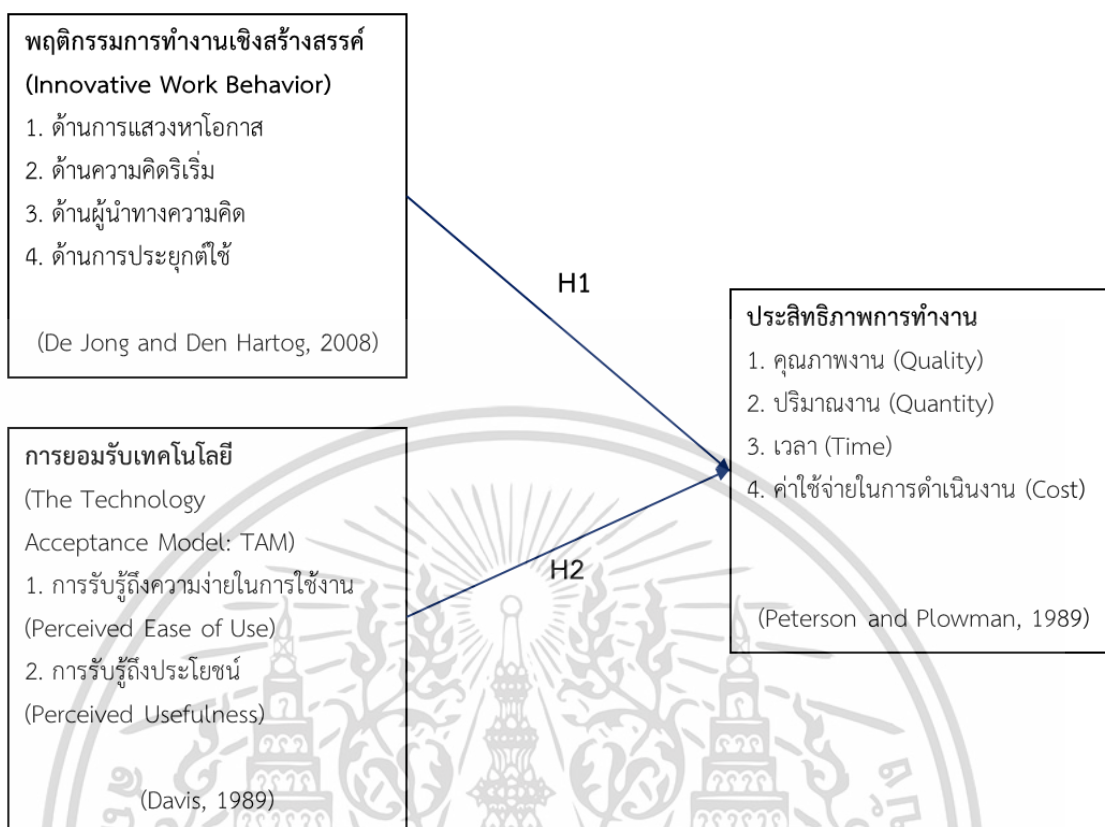
กลุ่มที่ 2 การวิเคราะห์อิทธิพลของการยอมรับเทคโนโลยี ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดชุมพร

ตัวแปรอิสระ คือ การยอมรับเทคโนโลยี ประกอบด้วย การรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งาน และการรับรู้ถึงประโยชน์

ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการทำงาน ประกอบด้วย ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.5 กรอบแนวคิด



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

1.6 ขอบเขตการวิจัย

งานวิจัยฉบับนี้เป็นการศึกษาและค้นคว้าเกี่ยวกับ พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ และการยอมรับเทคโนโลยี ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดชุมพร โดยผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตในการวิจัย ไว้ดังนี้

1.6.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ผู้วิจัยประยุกต์ใช้แนวคิดของนักวิชาการ De Jong And Den Hartog (2008) สามารถสรุปตัวแปรในการศึกษาพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย ด้านการแสวงหาโอกาส ด้านความคิดริเริ่ม ด้านผู้นำทางความคิด และด้านการประยุกต์ใช้

ตัวแปรการยอมรับเทคโนโลยี ผู้วิจัยประยุกต์ใช้แบบจำลองการยอมรับเทคโนโลยี (Technology Acceptance Model: TAM) ของ Davis (1989) สามารถสรุปตัวแปรในการศึกษาการยอมรับเทคโนโลยี ประกอบด้วย การรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งาน และการรับรู้ถึงประโยชน์

ตัวแปรประสิทธิภาพการทำงาน ผู้วิจัยประยุกต์ใช้แนวคิดของ Peterson and Plowman (1989) สามารถสรุปตัวแปรในการศึกษาประสิทธิภาพการทำงาน ประกอบด้วย ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.6.2 ขอบเขตด้านประชากร

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือข้าราชการฝ่ายพลเรือนที่ปฏิบัติหน้าที่ในจังหวัดชุมพร ซึ่งมีจำนวนเท่ากับ 11,529 คน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2565)
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ข้าราชการฝ่ายพลเรือนที่ปฏิบัติหน้าที่ในจังหวัดชุมพรใช้วิธีการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของ ยามาเน่ (Yamane, 1967) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 5% จะได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 387 ตัวอย่าง

1.6.3 ขอบเขตระยะเวลา

กำหนดเริ่มต้นการศึกษาวิจัย เดือน มกราคม พ.ศ. 2566 สิ้นสุดสรุปผลการวิจัยภายในเดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2566

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- 1.7.1 เพื่อเป็นฐานข้อมูลเกี่ยวกับ พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ การยอมรับเทคโนโลยี และประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดชุมพร
- 1.7.2 เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาส่งเสริมให้เกิดการยอมรับเทคโนโลยี และพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรภาครัฐ
- 1.7.3 เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภาครัฐ

1.8 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.8.1 พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมของบุคลากรที่มุ่งสร้างแนวความคิดใหม่ เพื่อแก้ไข ปรับปรุง และพัฒนากระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์นั้นสามารถพัฒนาได้ หากได้รับการส่งเสริมหรือให้โอกาสจากสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน

1.8.1.1 การแสวงหาโอกาส หมายถึง การค้นหาโอกาสที่สามารถสร้างองค์ความรู้ใหม่ให้ตนเอง เพื่อพัฒนาความสามารถ และศักยภาพของตนเอง นำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น

1.8.1.2 ความคิดริเริ่ม หมายถึง องค์ความรู้ใหม่ที่เกิดจากการพัฒนาหรือปรับปรุงสิ่งที่เป็นอยู่เดิม และองค์ความรู้นั้นสามารถใช้ได้จริงในการปฏิบัติงาน นำไปสู่การปฏิบัติงานที่ดีขึ้น

1.8.1.3 ผู้นำทางความคิด หมายถึง การนำองค์ความรู้ใหม่ที่สามารถพัฒนาผลการปฏิบัติงานในมาใช้ในการปฏิบัติงานจริง ผ่านการชักจูงและโน้มน้าวให้บุคคลอื่นเห็นด้วยกับการใช้อองค์ความรู้ใหม่ เพื่อสร้างประโยชน์ให้แก่องค์กร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.8.1.4 การประยุกต์ใช้ หมายถึง การนำองค์ความรู้ใหม่ มาใช้ในการพัฒนากระบวนการปฏิบัติงาน ตั้งแต่กระบวนการวางแผนจนถึงขั้นตอนการติดตามผลการปฏิบัติงาน เพื่อลดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน

1.8.2 การยอมรับเทคโนโลยี หมายถึง การรับรู้ข้อมูลของบุคคลเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศที่ใช้ในการปฏิบัติงาน และการรับรู้ข้อมูลดังกล่าวจะนำไปสู่การตัดสินใจใช้งานเทคโนโลยีอย่างเต็มใจ

1.8.2.1 ด้านการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งาน หมายถึง การที่บุคลากรรับรู้ว่ายเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานนั้นสามารถใช้งานได้ง่าย โดยไม่ต้องอาศัยความพยายามมากนัก ทั้งในส่วนของ การเรียนรู้วิธีการใช้งาน และส่วนของ การปฏิบัติงานจริง

1.8.2.2 ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ หมายถึง การที่บุคลากรรับรู้ว่ายเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานนั้น มีส่วนให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้น เช่น การลดข้อผิดพลาดของมนุษย์ (Human errors) และการประหยัดต้นทุน เป็นต้น

1.8.3 ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง ความสามารถและทักษะของบุคลากรที่ทำให้ผลการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพดีที่สุด และปริมาณเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร โดยใช้ทรัพยากรการทำงานในทุกๆด้านอย่างคุ้มค่า

1.8.3.1 ด้านคุณภาพงาน (Quality) หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่มีความถูกต้อง เรียบร้อย ทันเวลา เป็นไปตามมาตรฐานตามที่กำหนดไว้ และเป็นประโยชน์ต่อองค์กร

1.8.3.2 ด้านปริมาณงาน (Quantity) หมายถึง ปริมาณของผลการปฏิบัติงานที่เป็นไปตามความคาดหวังขององค์กร รวมถึงมีความสอดคล้องกับจำนวนทรัพยากรในการปฏิบัติงาน เช่น ทรัพยากรมนุษย์ วัสดุอุปกรณ์ เป็นต้น

1.8.3.3 ด้านเวลา (Time) หมายถึง การปฏิบัติงานเสร็จสิ้นตามระยะเวลาที่กำหนด และอยู่ภายใต้กรอบเวลาที่เหมาะสมกับความซับซ้อนและปริมาณของงาน

1.8.3.4 ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน (Cost) หมายถึง การใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงานอย่างประหยัดที่สุด โดยมีการวางแผนการปฏิบัติงานก่อนเริ่มปฏิบัติ เพื่อลดความซ้ำซ้อนของงานและนำไปสู่การลดค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

1.8.4 บุคลากรภาครัฐในจังหวัดชุมพร หมายถึง ข้าราชการทุกสังกัดที่ปฏิบัติหน้าที่ในจังหวัดชุมพร แต่ไม่นับรวมข้าราชการในสังกัดกระทรวงกลาโหม (ข้าราชการทหาร) หรือเรียกว่า “ข้าราชการฝ่ายพลเรือน”

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 2

ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ และการยอมรับเทคโนโลยีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดชุมพร โดยผู้วิจัยได้ทำการศึกษาจากข้อมูลทฤษฎี เอกสาร หนังสือ วารสาร และวิจัยต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลประกอบให้เป็นแนวทางการศึกษาวิจัย โดยสามารถกำหนดประเด็นเกี่ยวกับทฤษฎีต่าง ๆ ประกอบการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

- 2.1 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์
- 2.2 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการยอมรับเทคโนโลยี
- 2.3 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์

จากการศึกษาแนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ผู้วิจัยได้ให้ความสำคัญกับพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของพนักงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน โดยได้ค้นคว้าและศึกษาแนวคิด ทฤษฎี บทความต่าง ๆ และงานวิจัยที่ประกอบไปด้วยความหมายของพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ แนวคิด ทฤษฎีของพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของพนักงาน ดังนี้

Baruch (1968) กล่าวว่า พฤติกรรมการทำงาน หมายถึง ลักษณะที่บุคคลแสดงออกเพื่อตอบสนองหรือตอบโต้สิ่งใดสิ่งหนึ่งในขณะปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถสังเกตและวัดได้ตรงกัน ไม่ว่าลักษณะของการแสดงออกหรือการตอบสนองนั้นจะเกิดขึ้นภายในหรือภายนอกร่างกายก็ตาม

Albanese (1981) กล่าวว่า พฤติกรรมการทำงาน คือ พฤติกรรมและการกระทำของบุคคลที่ส่งผลต่อความสำเร็จของงาน รวมถึงการแสดงออกต่อสภาพแวดล้อมที่บุคคลนั้นปฏิบัติงานอยู่

West and Farr (1989) กล่าวว่า พฤติกรรมในการสร้างสรรค์นวัตกรรม คือ การแสดงออกทางความคิดที่เป็นการริเริ่มสิ่งใหม่ ที่ซึ่งได้จากพฤติกรรมการนำสิ่งที่มีประโยชน์มาประยุกต์ใช้ และปรับปรุงพัฒนาองค์กรให้ดียิ่งขึ้นกว่าเดิม เป็นการสร้างสรรค์แนวคิด กระบวนการปฏิบัติงาน และมีการปรับปรุงพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ ขึ้นมาใช้ในการปฏิบัติงาน

Zhou and George (2001) กล่าวว่า การที่บุคคลมีพฤติกรรมในเชิงสร้างสรรค์ ที่ซึ่งเป็นผลลัพธ์ของความเชื่อมโยงระหว่างบุคคล ทำให้เกิดแนวความคิดที่สามารถผลิตผลงานใหม่ ๆ อันเป็นประโยชน์ต่อองค์กร อีกทั้งยังเป็นการสร้างให้เกิดการแสดงความคิดเห็นใหม่ ๆ ในการที่จะทำให้อาพรวมขององค์กรดียิ่งขึ้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

De Jong and Den Hartog (2003) กล่าวว่า พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์นวัตกรรม คือ การที่บุคคลมีความตั้งใจที่จะเริ่มคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เป็นพฤติกรรมที่มีผลต่อการเริ่มต้นกระบวนการทางความคิดที่ก่อให้เกิดผลิตภัณฑ์หรือขั้นตอนการปฏิบัติงานใหม่ๆ

De Jong and Den Hartog (2007) กล่าวว่า พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม คือ พฤติกรรมทางตรงของบุคคลในการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร ซึ่งอยู่ในรูปแบบของความคิด กระบวนการ วิธีการปฏิบัติงาน หรือผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ ที่เริ่มจากตั้งแต่การเริ่มต้นนวัตกรรม ตลอดจนขั้นการพัฒนาวัตกรรมการต่อไป

ศิขริน เลขาวิจิตร (2558) กล่าวว่า พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ทั้งแนวคิด กระบวนการ ผลิตภัณฑ์ บริการ รวมทั้งวิธีการใหม่ๆ ที่นำมาใช้ในการแก้ปัญหา ปรับปรุงสิ่งที่มีอยู่เดิมให้เกิดการพัฒนา และมีการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่เดิมมาประยุกต์กับแนวคิดใหม่ที่สร้างขึ้น รวมทั้งทำให้ผู้อื่นเห็นคุณค่าของการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ

แก้วตา ศรอดีศักดิ์ (2560) กล่าวว่า พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม คือ การแสดงออกถึงพฤติกรรมสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ และความคิดริเริ่มเชิงสร้างสรรค์ เพื่อเป็นการคิดค้นหาโอกาสใหม่ที่สามารถนำมาช่วยใช้ในการแก้ไขปัญหาภายในองค์กร รวมถึงนำมาปฏิบัติใช้ให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรสูงสุด

พูนเพิ่ม เสรีวิชัยสวัสดิ์ (2561) ให้ความหมายไว้ว่า ความคิดสร้างสรรค์ คือ ความสามารถที่แสดงออกผ่านกระบวนการคิด เพื่อสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์หรือบริการใหม่ที่เป็นนวัตกรรมที่มีประโยชน์และนำไปใช้ในการแก้ไขปัญหาได้อย่างเป็นขั้นเป็นตอน

วรรณิภา ดาอ่ำ (2564) กล่าวว่า พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์เป็นพฤติกรรมการกระทำส่วนบุคคลที่คิดและริเริ่มทำสิ่งใหม่ ๆ และเชื่อมโยงเข้าไว้ด้วยกัน อีกทั้งมีการแสดงออกให้เห็นว่าความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นั้นสามารถนำมาใช้ประโยชน์ในองค์กรได้

Torrance (1962) กล่าวว่า บุคคลที่มีพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ มักจะมีพฤติกรรม ชอบตั้งคำถามชอบซักถามแสวงหาการทดลอง ต้องการค้นพบความจริงด้วยตนเอง และพยายามหาหนทางที่จะค้นพบคำตอบด้วยตนเอง

Guiford (1967) กล่าวว่า ลักษณะของบุคคลที่มีความคิดเป็นนักคิดและคิดอย่างสร้างสรรค์ มีพฤติกรรมที่มีความฉับไว ชอบเปลี่ยนแปลงความคิด รับความคิดใหม่ๆ มาพิจารณาได้ง่าย มีความฉับไวที่จะรับรู้ปัญหา มองเห็นปัญหาได้รวดเร็วและชัดเจน แสดงความคิดเห็นใหม่เสมอ และนำมาปรับปรุงให้ดีขึ้น

Kanter (1988) พฤติกรรมการสร้างสรรค์ที่เกิดขึ้นได้นั้น จะต้องมีการแสดงพฤติกรรมในระดับองค์กร กลุ่มงาน และบุคคล ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การสร้างความคิด คือ การริเริ่มสร้างแนวคิดที่แปลกใหม่ และมีประโยชน์ต่อทุกขอบเขต โดยสิ่งที่จะเป็นตัวสร้างเสริมความคิดใหม่ ได้แก่ ปัญหาที่เกี่ยวกับงาน ความไม่ลงรอย ความไม่ต่อเนื่องของงาน และแนวโน้มของการเปลี่ยนแปลง

2. การสนับสนุนความคิด คือ การที่บุคคลผู้สร้างความคิดจะต้องมีส่วนร่วมในกิจกรรมการทำงาน เพื่อให้มีผู้สนับสนุนแนวคิดของตน และผู้อุปถัมภ์ที่สามารถส่งเสริมในแนวความคิดใหม่นั้นออกมาเป็นรูปธรรม

3. การทำให้ความคิดเป็นจริง คือ การเติมเต็มแนวความคิดใหม่ ให้สามารถสัมผัสได้ หรือสามารถอธิบายลักษณะได้อย่างชัดเจน หรือเป็นประสบการณ์ที่สามารถแพร่กระจายในวงกว้าง และกลายเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดประโยชน์

Rogers (1995) กล่าวว่า การยอมรับนวัตกรรม คือ การตัดสินใจที่จะนำนวัตกรรมนั้นไปใช้อย่างเต็มที่ โดยคิดว่านวัตกรรมนั้นเป็นวิธีที่ดีที่สุดและมีประโยชน์มากกว่าสิ่งเดิม ๆ ซึ่งการยอมรับเป็นกระบวนการ (Process) ที่เกิดขึ้นทางจิตใจภายในบุคคล มีลักษณะคล้ายกับกระบวนการเรียนรู้และการตัดสินใจ (Decision Making) โดยแบ่งกระบวนการยอมรับออกเป็น 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ขั้นรับรู้หรือตื่นตัว (Awareness Stage) 2) ขั้นสนใจ (Interest Stage) 3) ขั้นประเมินเปรียบเทียบ (Evaluation Stage) 4) ขั้นทดลองใช้ (Trial Stage) และ 5) ขั้นตอนการยอมรับ (Adoption Stage) ทั้งนี้ในการยอมรับนวัตกรรมของบุคคลในช่วงระยะเวลาหนึ่ง อาจมีความแตกต่างกันในด้านความรวดเร็วของการยอมรับนวัตกรรม จำนวนของผู้รับนวัตกรรม และความคงทนหรือความถาวรในการยอมรับนวัตกรรมนั้นด้วย

Kleysen and Street (2001) ได้ประมวลแนวคิดต่าง ๆ และสามารถโดยสรุปว่า พฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม เป็นการแสดงออกในการเริ่มคิด แนะนำ และทดลองสิ่งใหม่ ๆ ของพนักงานที่เป็นประโยชน์ ประกอบด้วย

1. พฤติกรรมการเป็นผู้นำทางด้านความคิด (Championing) เป็นสิ่งที่บุคคลเริ่มสร้างความคิดที่สร้างสรรค์ และนำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้ การที่บุคคลได้รับการตอบสนองความเชื่อมั่นในความคิดนั้น บุคคลที่เป็นผู้นำของความคิดต้องมีความสามารถโน้มน้าวให้ผู้อื่นสนับสนุนกับความคิดของตน เพื่อให้ นำสิ่งที่ได้จากความคิดนั้น ไปแสดงต่อให้กับบุคคลอื่นต่อไป

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

3. พฤติกรรมความคิดริเริ่ม (Generativity) เป็นการแสดงออกถึงความสนใจในช่วงเริ่มต้นสำหรับการกำหนดและชี้นำสิ่งใหม่ ๆ เพื่อเป็นที่ยอมรับในองค์กร จนสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริง เช่น การที่บุคคลมีความคิด มีการพิจารณารายละเอียดและสามารถอธิบายได้ถึงโอกาสที่จะนำความคิดสร้างสรรค์ให้เกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมองค์กร จากนั้นจะต้องจัดการลำดับความคิด และหาความสัมพันธ์ของแนวคิดใหม่ที่เกิดขึ้นมา กับสิ่งที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน

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

De Jong and Den Hartog (2008) ผู้ศึกษาค้นคว้าเรื่องพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์บนพื้นฐานแนวคิดทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ (Innovative Work Behavior) เสนอว่า พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์เป็นการทำงานเพื่อสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ โดยใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน และนำความรู้ที่ได้จากการทำงานนั้นๆ ไปประยุกต์ใช้ต่อไป เพื่อเป็นการช่วยให้ผลการทำงานประสบความสำเร็จ และช่วยปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบ ได้แก่

(1) การแสวงหาโอกาส (Opportunity exploration) หมายถึง การสำรวจเพื่อค้นหาโอกาสหรือการมองหาวิธีการใหม่ๆ ที่สามารถนำมาปรับปรุงและพัฒนากระบวนการทำงานในปัจจุบันให้ดียิ่งขึ้น

(2) การริเริ่มความคิด (Idea generation) หมายถึง การคิดสิ่งใหม่ๆ การคิดแก้ปัญหา การมองในมุมที่แตกต่าง โดยอาจเป็นการคิดปรับปรุงสิ่งที่มีอยู่เดิมให้ได้เป็นสิ่งใหม่ โดยนำความคิดที่ได้มาพัฒนาต่อยอดเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน การคิดริเริ่มเป็นทักษะที่สำคัญที่สุดที่จะทำให้เกิดการทำงานอย่างสร้างสรรค์

(3) การเป็นผู้นำความคิด (Championing) หมายถึง การนำความคิดที่ได้จากการแสวงหาโอกาส และการคิดริเริ่ม มาขยายพัฒนาต่อและใช้ในการทำงาน การเป็นผู้นำทางความคิดเน้นที่กระบวนการการชักจูงให้ผู้อื่นคล้อยตาม และเห็นถึงความสำคัญของความคิดที่เกิดขึ้นว่าจะเป็นการประโยชน์ต่อองค์กร

(4) การประยุกต์ใช้ (Application) หมายถึง การนำความคิดจากกระบวนการต่างๆ มาพัฒนาประยุกต์ใช้ในงานที่ทำเป็นประจำ ติดตามผลกระทบที่เกิดขึ้น แก้ไข และพัฒนาให้งานนั้นๆ ดียิ่งขึ้น การประยุกต์ใช้เป็นขั้นตอนที่แสดงให้เห็นการทำงานเชิงสร้างสรรค์

ปราณี สุรสิทธิ์ (2549) กล่าวว่า ลักษณะของผู้ที่มีพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์จะมีพฤติกรรมดังนี้ มีแนวคิดเป็นตัวของตัวเองสูง ชอบทำสิ่งที่ซับซ้อน ยอมรับในสิ่งที่ไม่แน่นอนและเป็นข้อขัดแย้งอดทนต่อสิ่งที่ไม่ชัดเจน มีความสามารถมีการใช้สมาธิ มีความคิดอิสระ มีความคิดริเริ่ม ไม่ชอบตาม

ใคร มีอารมณ์ขันมีจินตนาการ ชอบทำในสิ่งที่แปลกใหม่ ช่างสงสัย ชักถามสิ่งที่ต้องการรู้ ชอบคิดหา
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คำตอบ ไขต่อปัญหา กล้าคิดกล้าแสดงออก ชอบแสดงความคิดเห็น มีความสามารถในการแก้ปัญหา ชอบคลุกคลีในสังคม และถือตัวเองเป็นศูนย์กลาง เป็นต้น

เกศปรียา แก้วแสนเมือง (2558) ค้นพบว่า คนมีความแตกต่างในเรื่องของความคิด พฤติกรรม และอายุจะเป็นตัวกำหนดความแตกต่างในด้านความคิดและพฤติกรรม รวมถึงในเรื่อง ความยากง่ายในการชักจูงใจ คนอายุมากมักจะมีความคิดที่อนุรักษ์นิยม ยึดถือการปฏิบัติระมัดระวัง มองโลกในแง่ร้ายกว่าคนที่อายุน้อย

พูนเพิ่ม เสรีวิชัยสวัสดิ์ (2561) กล่าวว่า พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์แบ่งออกเป็น 2 ด้าน ตามแนวคิดของ Kirton (1994) คือ พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ด้านการปรับตัว ได้แก่ พฤติกรรมการ เป็นตัวของตัวเอง พฤติกรรมการทนต่อความสับสน ชอบทำอะไรที่ซับซ้อน ยอมรับในสิ่งที่ไม่แน่นอน และสิ่งที่เป็นข้อขัดแย้ง พฤติกรรมการมีความมุ่งมั่น มีความสามารถในการใช้สมาธิพฤติกรรม การมีความฉับไวที่จะรับรู้ปัญหา มองเห็นปัญหาได้อย่างรวดเร็ว และพฤติกรรมการมีความยืดหยุ่น พร้อมทั้งจะเปลี่ยนแปลงความคิด และวิธีการทำงานรับความคิดใหม่มาพิจารณาอย่าง และพฤติกรรมเชิง สร้างสรรค์ด้านนวัตกรรม ได้แก่ พฤติกรรมการมีความคิดอิสระ ไม่ชอบตามอย่างใคร พฤติกรรมการมี อารมณ์ขัน ขี้เล่น ชอบคิดเล่นไปเรื่อย ๆ ช่างจินตนาการ พฤติกรรมชอบทำอะไรที่แปลกใหม่ ไม่เหมือน ใครในสังคม พฤติกรรมการช่างสงสัย ชอบตั้งคำถาม และซักถามในสิ่งที่ยากรู้ พฤติกรรมการมีนิสัย คิดหาคำตอบ แสวงหาการทดลอง ต้องการค้นพบคำตอบด้วยตนเอง พฤติกรรมกล้าคิด กล้า แสดงออก ชอบแสดงความคิดเห็น

โชติกา จันทอยู่ (2562) กล่าวว่า องค์การควรจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งเสริมให้ เกิดนวัตกรรม สนับสนุนคุณภาพความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานและพนักงาน เปิดโอกาสให้ พนักงานได้แสดงความคิดเห็นใหม่ๆ และเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์การ เพื่อส่งเสริมให้เกิด พฤติกรรมเชิงนวัตกรรม ซึ่งเป็นหนึ่งในพฤติกรรมที่องค์การส่วนใหญ่ต้องการสนับสนุน เพื่อสร้างความ ได้เปรียบทางการแข่งขัน

ประกาศิต ศิริสัมพันธ์ (2565) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุและผลลัพธ์ของพฤติกรรม การทำงานเชิงสร้างสรรค์ ของพนักงานระดับปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมน้ำมันปาล์ม ในจังหวัด ประจวบคีรีขันธ์ โดยตัวแปรพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ประยุกต์ใช้จากแบบจำลองพฤติกรรมเชิง สร้างสรรค์ของ De Jong and Den Hartog ผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ทั้ง 4 ด้านส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยในอดีต และอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับพฤติกรรม การทำงานเชิงสร้างสรรค์ สรุปได้ว่า พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมการทำงาน ของบุคลากรที่มีความมุ่งมั่นในการพัฒนา ปรับปรุง คิดริเริ่ม สร้างสรรค์งานที่ได้รับมอบหมาย โดยใช้ความรู้และประสบการณ์การทำงานในอดีต เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีประโยชน์และบรรลุ เป้าหมายขององค์กร ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ถึงองค์ประกอบพฤติกรรมการทำงานเชิง

สร้างสรรค์ โดยการนำแบบจำลองพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของ De Jong and Den Hartog มา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประยุกต์ใช้ในการกำหนดองค์ประกอบตัวแปรของการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย (1) ด้านการแสวงหาโอกาส (2) ด้านความคิดริเริ่ม (3) ด้านผู้นำทางความคิด (4) ด้านการประยุกต์ใช้ ซึ่งองค์ประกอบของตัวแปรดังกล่าวได้แสดงไว้ ดังกรอบแนวคิด

2.2 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการยอมรับเทคโนโลยี

จากการศึกษาแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับการยอมรับเทคโนโลยี ผู้วิจัยได้ให้ความสำคัญกับการยอมรับเทคโนโลยี ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน โดยได้ค้นคว้าและศึกษาแนวคิด ทฤษฎี บทความต่าง ๆ และงานวิจัยที่ประกอบไปด้วย ความหมายของการยอมรับเทคโนโลยี แนวคิด ทฤษฎีของการยอมรับเทคโนโลยี และประเด็นอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับการยอมรับเทคโนโลยี ดังนี้

Foster (1973) กล่าวว่า การยอมรับเทคโนโลยี หมายถึง การรับรู้ของบุคคลจากการเรียนรู้ด้วยตนเองเกี่ยวกับเทคโนโลยีใหม่ ซึ่งการยอมรับเทคโนโลยีจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อบุคคลมีการพิจารณาถึงประโยชน์ และความจำเป็นในการใช้งานจนเกิดความแน่ใจว่าจะได้รับประโยชน์อย่างแน่นอน จึงทำให้เกิดการยอมรับเทคโนโลยีนั้นขึ้น

สุทิพย์ ประทุม และสรุณี อูเสินยาง (2565) กล่าวว่า การยอมรับเทคโนโลยี คือ การนำเทคโนโลยีที่ยอมรับมาใช้งาน ซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์แก่ตัวบุคคลหรือการเปลี่ยนแปลงอื่นๆที่เกี่ยวข้องกัน ทักษะและการใช้งานเทคโนโลยีที่ง่ายขึ้น นอกจากนี้การนำเทคโนโลยีมาใช้งาน ทำให้แต่ละบุคคลมีประสบการณ์ความรู้ และทักษะในการใช้งานเพิ่มเติม

Rogers (1983) กล่าวว่า การยอมรับเทคโนโลยี หมายถึง การที่บุคคลตัดสินใจที่จะนำเทคโนโลยีใหม่ไปใช้อย่างสมบูรณ์ เนื่องจากมองเห็นว่าเป็นสิ่งที่ดีและมีประโยชน์กว่าสิ่งที่มีอยู่แล้ว ซึ่งกระบวนการการยอมรับเทคโนโลยีในแต่ละบุคคลจะมีความแตกต่างกัน อันเนื่องมาจากเงื่อนไข 15 ลักษณะส่วนบุคคลด้านต่าง ๆ และลักษณะของเทคโนโลยี ซึ่งกระบวนการยอมรับ (Adoption Process) ของ Rogers ประกอบไปด้วย 5 ระยะ ดังนี้

1. ระยะตื่นตัว (Awareness Stage) เป็นระยะที่บุคคลรับรู้ว่ามีเทคโนโลยีที่ถูกนำมาใช้เป็นครั้งแรก แต่ยังขาดข้อมูล หรือความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีใหม่ ในระหว่างขั้นตอนนี้แต่ละบุคคลยังไม่ได้รับแรงบันดาลใจที่จะหาข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีใหม่นัก

2. ระยะสนใจ (Interest Stage) เป็นระยะที่บุคคลมีการเสาะหาเกี่ยวกับข้อมูล หรือรายละเอียดอย่างกระตือรือร้นเกี่ยวกับเทคโนโลยีใหม่

3. ระยะประเมินผล (Evaluation Stage) เป็นระยะที่บุคคลใช้ความคิดในการพิจารณาว่าจะยอมรับเทคโนโลยีใหม่หรือไม่ โดยเปรียบเทียบระหว่างข้อดีกับข้อเสียของการใช้เทคโนโลยีใหม่ จากนั้นจึงตัดสินใจว่าจะนำมาใช้หรือปฏิเสธเทคโนโลยีนั้น

4. ระยะทดลอง (Trial Stage) เป็นระยะที่บุคคลมีการนำเทคโนโลยีใหม่มาทดลองใช้ ซึ่งแต่ละบุคคลจะมีการค้นคว้าข้อมูล และคำนึงถึงประโยชน์ของเทคโนโลยี เพื่อให้ทราบว่าเทคโนโลยีใหม่นั้นสามารถสนองตอบความต้องการในการใช้งานของแต่ละบุคคลได้หรือไม่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5. ระยะยอมรับ (Adoption Stage) เป็นระยะที่บุคคลตัดสินใจยอมรับเทคโนโลยีใหม่ โดยขั้นตอนนี้เกิดจากการสื่อสารในตัวเองและสื่อสารกับผู้อื่น เพื่อให้ได้ผลการตัดสินใจที่เหมาะสมโดยจะนำเทคโนโลยีนั้นมาใช้อย่างต่อเนื่อง

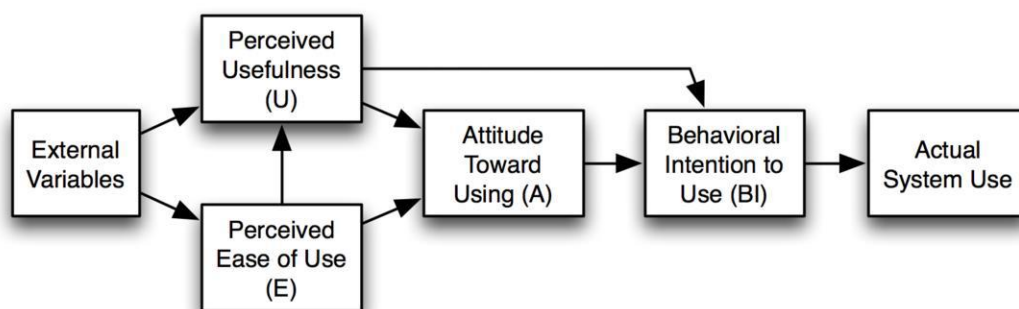
Davis (1989) กล่าวว่า พฤติกรรมการยอมรับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ คือ พฤติกรรมหรือการกระทำที่ได้รับอิทธิพลโดยตรงจากทัศนคติที่มีต่อการใช้งานระบบสารสนเทศ ได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากการรับรู้ว่าการใช้งานง่าย และการรับรู้ถึงประโยชน์ของระบบ ผู้ใช้จะแสดงพฤติกรรมการใช้ออกมาในรูปแบบใดก็ขึ้นอยู่กับทัศนคติที่มีต่อการใช้งาน ถ้าผู้ใช้มีทัศนคติเชิงบวกกับระบบสารสนเทศก็จะมีพฤติกรรมการยอมรับการใช้ระบบสารสนเทศด้วย

แบบจำลองการยอมรับเทคโนโลยี (Technology Acceptance Model : TAM) ถูกพัฒนาโดย (Davis, 1989) เป็นทฤษฎีที่ถูกพัฒนามาจากทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล (TRA) ของ (Fishbein and Ajzen, 1975) โดยจุดประสงค์ของแบบจำลอง คือ การทำนายหรืออธิบายลักษณะการใช้คอมพิวเตอร์ของผู้ใช้ (end-user) ดังนั้น แบบจำลองนี้จึงเป็นต้นแบบที่มีความน่าเชื่อถือสำหรับการทำนายความตั้งใจในการใช้เทคโนโลยี (Technology) ของผู้บริโภค (Argwal and Prasad, 1997)

โดยสมมติฐาน ของ TAM คือ การยอมรับเทคโนโลยีของแต่ละบุคคลนั้นมาจากปัจจัยหลักทั้ง 2 ปัจจัย ดังนี้

1. การรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งาน (Perceive Ease of Use) เป็นสิ่งที่ผู้ใช้เชื่อว่า ไม่ต้องใช้ความพยายามในการใช้งานระบบ เพราะหากระบบใช้งานง่าย ไม่ซับซ้อน ผู้ใช้ก็จะมีทัศนคติที่ดีในการใช้งาน และมีความเป็นไปได้มากที่จะได้รับการยอมรับจากผู้ใช้งาน โดยการรับรู้ความง่ายในการใช้งานมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการยอมรับหรือความตั้งใจที่จะใช้ และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อการเลือกใช้ โดยส่งผ่านพฤติกรรม นอกจากนี้ยังพบว่าการรับรู้ความง่ายในการใช้งานมีอิทธิพลต่อการรับรู้ประโยชน์ร่วมด้วย

2. การรับรู้ถึงประโยชน์ (Perceive Usefulness) หมายถึง ทัศนคติความเชื่อของบุคคลที่มีต่อการใช้เทคโนโลยีหรือระบบใดระบบหนึ่ง เพื่อเพิ่มศักยภาพการทำงานของบุคคลนั้น เป็นความเชื่อหรือมุมมองในการวิเคราะห์และตระหนักถึงคุณค่า หรือประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากเทคโนโลยี หากคุณประโยชน์ของเทคโนโลยีตรงกับความต้องการของบุคคล ก็จะนำไปสู่การยอมรับและใช้เทคโนโลยีนั้นต่อไป



ภาพที่ 2.1 Technology Acceptance Model

ที่มา: Davis. (1989)

ทฤษฎีการยอมรับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (Technology Acceptance Model: TAM) ได้ถูกนำมาทำซ้ำ และศึกษาใหม่หลายครั้ง และปัจจัยทั้ง 2 ปัจจัยสำคัญคือ ปัจจัยด้านการรับรู้ประโยชน์ (Perceived Usefulness) และปัจจัยด้านการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งาน (Perceived Ease of Use) ได้ถูกวิจารณ์และแนะนำว่ามีความสัมพันธ์ที่สูงทั้งในด้านของความถูกต้อง (Validity) และ ความน่าเชื่อถือ (Reliability) และนอกจากนั้น TAM ยังได้รับการตรวจสอบว่าเป็นทฤษฎีที่สามารถอธิบายและคาดการณ์การยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศของมนุษย์ได้จริง (Hu et al, 1999)

สรุปได้ว่า การยอมรับเทคโนโลยี หมายถึง การรับรู้ข้อมูลของบุคคลเกี่ยวกับเทคโนโลยีที่นำไปสู่การตัดสินใจใช้งานเทคโนโลยีอย่างเต็มใจ สอดคล้องกับแบบจำลองการยอมรับเทคโนโลยี (Technology Acceptance Model: TAM) ที่ระบุว่า ปัจจัยที่ทำให้บุคคลยอมรับเทคโนโลยีนั้นประกอบด้วย 2 ปัจจัย คือ การรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งาน (Perceive Ease of Use) และการรับรู้ถึงประโยชน์ (Perceive Usefulness) อีกทั้ง TAM ยังเป็นทฤษฎีที่มีความน่าเชื่อถือเป็นสากล และสามารถอธิบายการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศได้ดีที่สุด ดังนั้นผู้วิจัยจึงเลือกใช้แบบจำลองการยอมรับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (Technology Acceptance Model: TAM) มาประยุกต์ใช้เป็นองค์ประกอบของตัวแปรการยอมรับเทคโนโลยี นั่นคือ การรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งาน และการรับรู้ถึงประโยชน์ ดังที่แสดงไว้ในกรอบแนวคิดการวิจัย

2.3 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน

จากการศึกษา แนวคิด ทฤษฎี บทความต่าง ๆ และงานวิจัย ที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน ประกอบด้วย ความหมายของประสิทธิภาพการทำงาน แนวคิด ทฤษฎีของประสิทธิภาพการทำงาน และประเด็นอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงาน ดังนี้

Certo (2000) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ (Effectiveness) หมายถึง การใช้ทรัพยากรขององค์กร ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ประสิทธิภาพมุ่งทำให้เกิดการ “ทำสิ่งที่ถูกต้อง (Doing the Right Things)” และคำว่า ประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง เป็นวิธีการจัดสรรทรัพยากรเพื่อให้เกิดเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สวอนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความสิ้นเปลืองน้อยที่สุด สามารถบรรลุจุดมุ่งหมายโดยใช้ทรัพยากรต่ำสุด กล่าวคือ เป็นการใช้โดยมีเป้าหมาย (Goal) คือ ประสิทธิภาพหรือให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้สูงสุดอาจเรียกว่า “ทำสิ่งต่าง ๆ ให้ถูกต้อง (Doing Things Right)”

แสวง รัตนมงคลมาศ (2514) ได้ศึกษาความหมายของประสิทธิภาพจากทรรศนะของบุคคลต่าง ๆ พบว่า มีองค์ประกอบร่วมตรงกันอย่างหนึ่ง คือ ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถในการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งให้สำเร็จลุล่วงไปโดยดีที่สุด ซึ่งความหมายของคำว่า “โดยดีที่สุด” ในด้านธุรกิจ หมายถึง การให้ได้ผลกำไรสูงสุด แต่ถ้าเป็นการบริหารราชการ หมายถึง ความสามารถในการสร้างความพึงพอใจให้กับประชาชนผู้รับบริการได้สูงสุด

Becker and Neuhauser (1975) ได้เสนอแบบจำลองเกี่ยวกับประสิทธิภาพขององค์กร โดยกล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์กรนอกจากจะพิจารณาถึงทรัพยากร เช่น คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และผลผลิตขององค์กรแล้ว ในฐานะที่เป็นองค์กรในระบบเปิด ยังสามารถพิจารณาถึงปัจจัยอื่นๆ ดังนี้ 1) หากสภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์กรมีความแน่นอน มีการกำหนดระเบียบปฏิบัติในการทำงานขององค์กรอย่างละเอียดถี่ถ้วน แน่ชัด จะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์กรมากกว่าองค์กรที่มีสภาพแวดล้อมการทำงานยุ่งยากซับซ้อน 2) การกำหนดระเบียบที่ชัดเจน เพื่อเพิ่มผลการทำงานที่มองเห็นได้ ทำให้ประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นด้วย 3) ผลการทำงานที่มองเห็นได้สัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิภาพ 4) หากพิจารณาควบคู่กันจะปรากฏว่า การกำหนดระเบียบปฏิบัติอย่างชัดเจนและผลการทำงานที่มองเห็นได้มีความสัมพันธ์มากขึ้นต่อประสิทธิภาพมากกว่าตัวแปรแต่ละตัวตามลำพัง

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

แก้วตา ศรอดีศักดิ์ (2560) กล่าวว่า ประสิทธิภาพเป็นผลการปฏิบัติการที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและได้รับผลกำไรจากการทำงาน พนักงานที่จะสร้างการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพที่ดีได้นั้นจะเป็นผู้ที่มีความเฉลียวฉลาด รอบรู้ ชอบการเรียนรู้ และรู้ว่าปฏิบัติงานอย่างไรถึงจะประสบผลสำเร็จในเวลาอันรวดเร็ว มีความผิดพลาดน้อยที่สุด ลงทุนน้อยแต่ได้ผลตอบแทนที่คุ้มค่าหรือคุ้มทุนในการทำงานด้วยการสร้างกระบวนการให้เกิดความสำเร็จในการทำงาน ใช้เทคนิคสร้างผลงานใหม่ ๆ เพื่อให้องค์กรเกิดความเจริญก้าวหน้าหรือมุ่งไปสู่ความเป็นเลิศ ดังนั้นผู้ที่ปฏิบัติงานจำเป็นจะต้องมีคุณภาพและความสามารถที่จะทำงานให้เกิดประสิทธิภาพได้สูงที่สุด

Steers (1977) กล่าวไว้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ประกอบด้วย 3 ปัจจัย ต่อไปนี้

1. ความรู้ความสามารถ คือ ความรู้ความสามารถของตัวบุคคลนั้น ๆ ที่ได้ใช้ในการปฏิบัติงาน ให้สำเร็จได้โดยอาศัยประสบการณ์และความชำนาญและเชี่ยวชาญในงาน ที่มีอยู่ในตัวของบุคคล นั้น ๆ

2. ลักษณะเฉพาะตัว เป็นการแสดงออกถึงทักษะหรือลักษณะเฉพาะตัวที่บุคคลแสดงออกมา ต่อการทำงานโดยการใช้เทคนิค หรือทำอย่างเฉพาะเจาะจง เพื่อการปฏิบัติงานที่ออกมา มีประสิทธิภาพ

3. ความสนใจของตัวบุคคล ขึ้นอยู่กับความสนใจและมุ่งมั่นตั้งใจ และความพยายามในการทำงานของตัวบุคคลนั้น ๆ เพื่อการทำงานออกมามีประสิทธิภาพสูง

Peterson and Plowman (1989) ได้กำหนดแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของประสิทธิภาพ ในการทำงานไว้ 4 ประการ ดังนี้

1. คุณภาพงาน (Quality) คือ คุณภาพของงานที่ได้ ต้องมีคุณภาพสูง ได้มาตรฐานตามที่ต้องการ รวดเร็วและไม่ผิดพลาด คุณภาพของงานต้องก่อให้เกิดความพึงพอใจและเป็นประโยชน์สูงสุดแก่องค์กรตามเป้าหมายที่กำหนด

2. ปริมาณงาน (Quantity) คือ ปริมาณงานที่เกิดขึ้นต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงานขึ้นอยู่กับการต้องการและความพึงพอใจ ดังนั้นองค์กรต้องบริหารเวลาให้เหมาะสมกับ ปริมาณงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้อย่างรวดเร็วและทันเวลา

3. เวลา (Time) คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในหลักการที่เหมาะสม องค์กรต้องมีการพัฒนาเทคนิคในการปฏิบัติงานอย่างดี เพื่อให้สะดวกต่อการปฏิบัติงาน ส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานไม่ผิดพลาดและทันเวลา

4. ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน (Costs) คือ องค์กรต้องมีการใช้จ่ายที่สอดคล้อง และเหมาะสมกับผลประโยชน์ที่จะได้มา และต้องให้ความสำคัญในการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าที่สุด เพื่อช่วยลดต้นทุนค่าใช้จ่ายต่างๆ และเป็นการเพิ่มรายได้และกำไรอย่างสูงสุด ประสิทธิภาพในด้าน ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน หรือต้นทุนการผลิต ได้แก่ การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยี ที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ คุ้มค่าและเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

จากรูรณ ธนาวณิช (2551) ได้กำหนดปัจจัยที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1. การประเมินผลลัพธ์ที่ได้ (Outcome - Oriented) ส่วนใหญ่วัดผลลัพธ์เป็นตัวเลข เช่น หน่วยที่ผลิตได้ ยอดขายรวม หรือรายได้ที่เกิดขึ้น ส่วนงานบริการ อาจต้องใช้ดุลพินิจในการพิจารณา ผลลัพธ์ที่ได้ การประเมินผลลัพธ์ที่ได้ แบ่งออกได้ดังนี้

1.1 ปริมาณงาน โดยการเปรียบเทียบกับงานที่สำเร็จกับงานที่คาดหวังไว้ รวมถึง การพิจารณาเรื่องสภาพแวดล้อมที่อยู่นอกเหนือการควบคุมของพนักงาน ซึ่งส่งผลกระทบต่อปริมาณ งานที่ทำได้ไม่ว่าจะเป็นไปในทางบวกหรือลบก็ตาม

1.2 คุณภาพ โดยการเปรียบเทียบคุณภาพของงานที่ทำได้กับคุณภาพของงานที่ คาดหวังรวมถึงพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพกับปริมาณ เช่น พนักงานบางคนอาจใช้เวลา มากเกินไปในการพยายามที่จะทำให้เกิดความสมบูรณ์แบบ ซึ่งจะทำให้ปริมาณผลผลิตได้น้อยกว่า มาตรฐานส่วนพนักงานคนอื่นที่พยายามจะทำให้ได้ตามมาตรฐานด้านปริมาณอาจจะปล่อยให้คุณภาพ ลดต่ำลงได้

1.3 การตรงเวลา โดยการเปรียบเทียบระยะเวลาที่ทำงานเสร็จกับระยะเวลาที่ กำหนดรวมถึงพิจารณาเรื่องความล่าช้าที่เกิดขึ้นเนื่องจากสภาพแวดล้อมที่อยู่นอกเหนือการควบคุม ของพนักงานหรือความล่าช้าที่เกิดจากการวางแผนและการบริหารที่ไม่มีประสิทธิภาพ

2. การประเมินพฤติกรรม (Behavior – Oriented) ถึงแม้ว่าจะไม่สามารถวัดเรื่องพฤติกรรม ได้อย่างชัดเจนเหมือนกับผลงานที่ได้รับ แต่ปัจจัยด้านพฤติกรรมเป็นสิ่งสำคัญ เนื่องจากปัจจัยด้าน พฤติกรรมช่วยในการวางแผนการพัฒนาอาชีพของพนักงานแต่ละคน การวางแผนการปรับปรุงการ ปฏิบัติงานในปัจจุบัน และการวางแผนเพื่อความก้าวหน้าในอนาคตของพนักงาน ซึ่งผู้บังคับบัญชา ต้องประเมินโดยการพิจารณาที่ระเบียบวิธีการปฏิบัติงาน วิธีการทำงาน รวมถึงนิสัยในการทำงาน ของพนักงานด้วย

วราภรณ์ ค้อชากุล (2552) แบ่งตัวชี้วัดประสิทธิภาพในการทำงานไว้ 3 ด้าน ได้แก่

1. ด้านผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานของพนักงานที่ทำตาม หน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย เช่น ปริมาณงานที่ทำ ความเข้าใจในงานและคำสั่งของ ผู้บังคับบัญชา ความถูกต้องของผลงาน และการประสานงาน รวมถึงความร่วมมือต่างๆ ที่เกิดขึ้นทั้ง ภายในและภายนอกหน่วยงาน โดยผลลัพธ์นั้นก่อให้เกิดประโยชน์และคุณค่าต่อหน่วยงานที่พนักงาน สังเกตมากหรือน้อยกว่าที่ควรจะเป็น

2. ด้านต้นทุน หมายถึง มูลค่าของทรัพยากรทั้งหมดที่ใช้ในการผลิตหรือการบริการ เรียกว่ามูลค่าของปัจจัยนำเข้า (Input Value) ของระบบต้นทุน ซึ่งอาจเป็นเงินสด หรือค่าใช้จ่าย ในรูปแบบอื่นที่จ่ายไปเพื่อให้ได้มาซึ่งสินค้าหรือบริการที่เป็นผลผลิตในทางธุรกิจ ต้นทุนถือเป็นส่วน สำคัญในการตัดสินใจทางธุรกิจ เพราะต้นทุนคือค่าใช้จ่ายส่วนที่จ่ายไปเพื่อให้ได้ผลตอบแทนหรือ รายได้กลับมา

3. ด้านเวลา หมายถึง ระยะเวลาที่ใช้ในการทำงานตามปริมาณงานที่กำหนดให้แล้ว เสร็จ กล่าวคือ ต้องใช้เวลาทำงานเท่าใดจึงจะทำงานในปริมาณที่กำหนดเสร็จ

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงาน สามารถสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน คือ การทำงานให้บรรลุเป้าหมายหรือความคาดหวังของตนเองและองค์กร โดยใช้ทรัพยากรในการทำงานน้อยกว่ามาตรฐานที่องค์กรกำหนดไว้ ปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มักเป็นปัจจัยส่วนบุคคล เช่น ความรู้ความสามารถของบุคคล เกณฑ์การวัดหรือประเมินประสิทธิภาพในการทำงาน เช่น การบรรลุเป้าหมาย เวลาที่ใช้ในการทำงาน ความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร เป็นต้น ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้ แนวคิดของ Peterson and Plowman (1989) เพื่อกำหนดองค์ประกอบของตัวแปรประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย คุณภาพงาน ปริมาณงาน เวลา และค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ดังที่แสดงไว้ในกรอบแนวคิดการวิจัย

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สุดารัตน์ อธิธรรมธาดา (2557) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ และความฉลาดทางอารมณ์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานที่ทำงานในบริษัทเอกชนและพักอาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 ราย เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมานที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน คือ การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ปัจจัยพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ ด้านผู้นำทางความคิด ด้านการประยุกต์ใช้ และปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง ด้านการมีแรงจูงใจ และด้านการมีทักษะทางสังคม

รังสรรค์ ศรีเกียรติณรงค์ (2559) ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของวิศวกรที่มีผลต่อนวัตกรรมผลิตภัณฑ์และกระบวนการให้บริการในการจัดการบริหารงานก่อสร้าง โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของวิศวกรด้านการนำไปประยุกต์ใช้ และด้านการแสวงหาโอกาส มีอิทธิพลทางบวกต่อนวัตกรรมผลิตภัณฑ์ในการจัดการบริหารงานก่อสร้าง ยกเว้น พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ด้านการมีความคิดริเริ่ม และพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ด้านการเป็นผู้นำทางความคิด ในขณะที่เดียวกันระดับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของวิศวกรด้านการนำไปประยุกต์ใช้ มีอิทธิพลทางบวกต่อนวัตกรรมกระบวนการให้บริการในการจัดการบริหารงานก่อสร้าง ยกเว้น พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ด้านการแสวงหาโอกาส พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ด้านการมีความคิดริเริ่ม และ พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ ด้านการเป็นผู้นำทางความคิด

แก้วตา ศรอดีศักดิ์ (2560) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยเหตุและผลของพฤติกรรมสร้างสรรค์ นวัตกรรม ของพนักงานธนาคารกรุงเทพ เขตจังหวัดนครปฐม มีวัตถุประสงค์ คือ (1) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของพนักงานธนาคารกรุงเทพ เขตจังหวัดนครปฐม ต่อการมีส่วนร่วมในการทำงาน การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร แรงจูงใจในการทำงาน พฤติกรรมสร้างสรรค์ นวัตกรรมของพนักงาน และประสิทธิภาพของการทำงาน (2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของการมีส่วนร่วมในงาน การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร และแรงจูงใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์ นวัตกรรมของพนักงานธนาคารกรุงเทพ เขตจังหวัดนครปฐม และ (3) เพื่อศึกษาอิทธิพลของของพฤติกรรม

สร้างสรรค์ นวัตกรรมของพนักงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานธนาคารกรุงเทพ เขต
 เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่ออนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ในการวิจัย
 ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จังหวัดนครปฐมโดยมีกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานธนาคารกรุงเทพ เขตจังหวัดนครปฐม ที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป และได้ผ่านการทดลองงานจากธนาคารเป็นที่เรียบร้อยแล้ว จำนวน 400 ราย เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม และใช้โมเดลสมการโครงสร้างในการวิเคราะห์ข้อมูล ผลการศึกษาพบว่าการมีส่วนร่วมในการทำงาน การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร และแรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานธนาคารกรุงเทพ นอกจากนี้พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานก็มีอิทธิพลเชิงบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ

ณัฐรัตน์ สุขไย (2560) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล การยอมรับเทคโนโลยี และวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดกลุ่มเครือข่ายภาคกลาง ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดกลุ่มเครือข่ายภาคกลาง จำนวน 400 คน และใช้วิธีการทางสถิติ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สมมติฐาน ใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis) และสถิติวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ อายุงาน ปัจจัยด้านการยอมรับเทคโนโลยี และวัฒนธรรมองค์กรมีผลต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดกลุ่มเครือข่ายภาคกลาง ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้าน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่มีผลต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดกลุ่มเครือข่ายภาคกลาง อย่างมีนัยยะสำคัญที่ 0.05

เทศบาลเมืองมหาสารคาม (2562) ศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม มีสมมติฐานการศึกษา คือ (1) ปัจจัยจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม และ (2) ปัจจัยพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม จำนวน 238 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม และใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรงในการทดสอบสมมติฐาน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม คือ ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการแสวงหามาตรฐานที่ดีเลิศ ปัจจัยพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ ด้านผู้นำทางความคิด และด้านการแสวงหาโอกาส

กชกร จงเกริกเกียรติ (2563) ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของ Digital HR ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานทรัพยากรบุคคล โดยตัวแปรอิสระ คือ Digital HR ผ่านเทคโนโลยี SMAC ประกอบด้วย สื่อสังคม อุปกรณ์เคลื่อนที่ การวิเคราะห์ และคลาวด์ และตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการทำงานใน 4 ด้าน ประกอบด้วย คุณภาพ ปริมาณ เวลา และค่าใช้จ่าย เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ ผลการศึกษา พบว่า การนำ Digital HR มาใช้ในการทำงานมีระดับความเห็น

ในภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก และระดับความเห็นของประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับสูง เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โดยจากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคุณสามารถสรุปได้ว่า Digital HR ทั้ง 4 ด้าน คือ สื่อสังคม อุปกรณ์เคลื่อนที่ การวิเคราะห์ และคลาวด์ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านคุณภาพและด้านเวลาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น .05 ในขณะที่ Digital HR ด้านสื่อสังคม การวิเคราะห์ และคลาวด์ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านปริมาณงานและด้านค่าใช้จ่ายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น .05 แต่อุปกรณ์เคลื่อนที่กลับไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านปริมาณงานและด้านค่าใช้จ่าย

ชุตินา สอนดี (2563) ศึกษาเรื่อง การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นธนาคารดิจิทัล ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (กรณีศึกษา พนักงานประจำสาขา ธนาคารกรุงเทพ) มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาการใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน (2) ศึกษาความสัมพันธ์ในการใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยมีอิทธิพลจากเจเนอเรชั่น ด้วยรูปแบบการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Approach) กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา คือ พนักงานประจำสาขาธนาคารกรุงเทพ ทั้ง 9 นครหลวง จำนวน 400 คน สถิติในการวิเคราะห์ คือ สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าความถี่ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอ้างอิงสำหรับทดสอบสมมติฐาน คือ การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และการถดถอยเชิงพหุคุณ ผลการศึกษาพบว่า การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานนั้นมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับทั้งคุณภาพชีวิตการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้เมื่อนำเจเนอเรชั่นที่แตกต่างกันมาพิจารณาในอิทธิพลตัวแปรกำกับ พบว่า เจเนอเรชั่นที่แตกต่างกันนั้นเป็นตัวแปรกำกับกับการใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติ โดยพบอิทธิพลในเชิงบวกกับเจเนอเรชั่น X และเจเนอเรชั่น Y ต่อคุณภาพชีวิต ในทางกลับกันความสัมพันธ์เรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจะพบอิทธิพลในเชิงบวกกับเจเนอเรชั่น Y และเจเนอเรชั่น Z ทำให้เห็นถึงการเป็นตัวแปรกำกับของเจเนอเรชั่นที่แตกต่างกัน

ดุสิตา ยอดเรือน และพิเศษ ชัยดิเรก (2564) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้เทคโนโลยีกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 (2) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 (3) ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้เทคโนโลยีกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 จำนวน 146 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติเชิงพรรณนา ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุดได้แก่ด้านความรวดเร็วและทันเวลา รองลงมาคือ ด้านความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้อง ด้านคุณภาพของงาน และด้านเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปริมาณงาน ส่วนด้านที่อยู่ในระดับมากคือ ด้านความถูกต้องแม่นยำในเรื่องของลักษณะส่วนบุคคล ในภาพรวม ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ในทุกด้าน ส่วนปัจจัยการใช้เทคโนโลยีในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านทัศนคติของบุคลากร ส่วนด้านที่อยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านนวัตกรรม ด้านทักษะการปฏิบัติงานด้านระบบฐานข้อมูลและเครือข่ายด้านคุณภาพของเครื่องมือและอุปกรณ์ และด้านความรู้ความสามารถของบุคลากร และปัจจัยการใช้เทคโนโลยี ในภาพรวม ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กรด้านทัศนคติของบุคลากร และด้านความรู้ความสามารถของบุคลากร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ด้านระบบฐานข้อมูลและเครือข่าย และด้านคุณภาพของเครื่องมือและอุปกรณ์มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีขนาด 0.804 (ค่า R)

จารุเกียรติ เลี่ยมสุวรรณ และชัยฤกษ์ แก้วพรหมมาลัย (2565) ทำการศึกษา เรื่อง การยอมรับเทคโนโลยีและการทำงานที่บ้าน ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ของข้าราชการทหารกองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่แจ้ห่ม โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการทหาร และพนักงานราชการ กองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่แจ้ห่ม จำนวน 420 คน ผลการศึกษาพบว่า (1) ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ทุกด้าน ส่งผลต่อการยอมรับเทคโนโลยีแตกต่างกัน (2) ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และระดับชั้นยศข้าราชการทหาร ส่งผลต่อการทำงานที่บ้านแตกต่างกัน (3) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้แก่ (3.1) ปัจจัยการยอมรับเทคโนโลยี โดยด้านทัศนคติที่มีต่อการใช้งานมีอิทธิพลมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการรับรู้ประโยชน์ที่ได้รับ และ (3.2) ปัจจัยการทำงานที่บ้าน โดยปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพนักงานมีอิทธิพลมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับเทคโนโลยีและองค์กร

ประกาศิต ศิริสัมพันธ์ (2565) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุและผลลัพธ์ของพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของพนักงานระดับปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมน้ำมันปาล์ม ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร แรงจูงใจในการทำงาน พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ประสิทธิภาพในการทำงาน 2) เพื่อวิเคราะห์การรับรู้การสนับสนุนขององค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ 3) เพื่อวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ 4) เพื่อวิเคราะห์พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมน้ำมันปาล์ม ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 3 โรงงาน จำนวน 235 คน ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร แรงจูงใจในการทำงาน พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ประสิทธิภาพในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2) การรับรู้การสนับสนุนขององค์กรทั้ง 2 ด้าน ส่งผลกระทบเชิงบวก แต่ด้านเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การสนับสนุนทรัพยากรอย่างเพียงพอไม่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ 3.) แรงจูงใจในการทำงาน ทั้ง 4 ด้านส่งผลกระทบต่อเชิงบวก แต่ด้านโอกาสความก้าวหน้า ไม่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ 4.) พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ทั้ง 4 ด้านส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

Kelerey et al. (2020) ศึกษาผลกระทบของโมเดลการยอมรับเทคโนโลยีและวัฒนธรรมองค์กร ที่มีต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยมีปัจจัยด้านทัศนคติของพนักงานเป็นตัวแปรคั่นกลาง (ศึกษากับพนักงานฝ่ายวิชาการ และพนักงานห้องสมุด ในมหาวิทยาลัยเนเกอร์มาลิ่ง ประเทศอินโดนีเซีย) ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งมีจำนวน 179 ราย ผลการศึกษา พบว่า (1) การยอมรับเทคโนโลยีมีอิทธิพลเชิงบวกต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญ (2) วัฒนธรรมองค์กรไม่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน (3) การยอมรับเทคโนโลยีมีอิทธิพลเชิงบวกต่อทัศนคติของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญ (4) วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อทัศนคติของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญ และ (5) ทัศนคติของพนักงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญ

Rahman et al. (2020) ทำการศึกษาเรื่อง การทำงานแบบยืดหยุ่นในสถานการณ์การแพร่ระบาดของ COVID-19 ที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยมีปัจจัยพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมเป็นตัวแปรส่งผ่าน เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ทำงานในอุตสาหกรรมการธนาคาร จำนวน 70 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดย แบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling : SEM) ผลการศึกษาพบว่า (1) การทำงานแบบยืดหยุ่นไม่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน (2) การทำงานแบบยืดหยุ่นมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม และ (3) พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในฐานะของตัวแปรส่งผ่าน

Ismail et al. (2021) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) กับการปฏิบัติงานของพนักงานโดยใช้แบบจำลองการยอมรับเทคโนโลยี (TAM) ด้วยรูปแบบการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Approach) ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งมีจำนวน 144 ราย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson correlation) และ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression) ผลการศึกษาพบว่า (1) การรับรู้ถึงประโยชน์ส่งผลกระทบต่อเชิงบวกต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน และ (2) การรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งานส่งผลกระทบต่อเชิงบวกต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

QINGYA LI (2021) ทำการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยการสร้างสรรค์นวัตกรรม จากงานประจำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏ เชียงใหม่ เก็บข้อมูลจากบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ จำนวน 300 คน โดยตัวแปรต้นคือ 1. พฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากร 2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 3. บรรยากาศการสร้างนวัตกรรม 4. วัฒนธรรมการเรียนรู้ 5. การสนับสนุนนวัตกรรมขององค์กร 6. การสร้างสรรค์นวัตกรรม ส่วนตัวแปรตามคือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง บรรยากาศการสร้าง นวัตกรรม วัฒนธรรมการเรียนรู้ และการสนับสนุนนวัตกรรมขององค์กร ส่งผลทางตรงต่อการ สร้างสรรค์นวัตกรรม และส่งผลทางอ้อมต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

González (2022) ศึกษาอิทธิพลของการรับรู้เทคโนโลยีเชิงบวกในฐานะตัวแปรคั่นกลางใน ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม และการปฏิบัติงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้เทคโนโลยีเชิงบวก (การยอมรับเทคโนโลยี และการยับยั้งความเครียด จากเทคโนโลยี) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม และการปฏิบัติงาน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการ เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 205 ราย ผลการศึกษาพบว่า (1) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมมี ความสัมพันธ์โดยตรงทางบวกกับการยอมรับเทคโนโลยี (2) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์ โดยตรงทางบวกกับการยับยั้งความเครียดจากเทคโนโลยี (3) การยอมรับเทคโนโลยีไม่ส่งผลต่อการ ปฏิบัติงานทั้งทางตรงและทางอ้อม และ (4) การยับยั้งความเครียดจากเทคโนโลยีไม่ส่งผลต่อการ ปฏิบัติงานทั้งทางตรงและทางอ้อม

ตารางที่ 2.1 สกัต์ตัวแปร

ผู้เขียน	ชื่อเรื่อง	พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์				การยอมรับเทคโนโลยี		ประสิทธิภาพการทำงาน			
		1. ด้านการแสวงหาโอกาส	2. ด้านความคิดริเริ่ม	3. ด้านผู้นำทางความคิด	4. ด้านการประยุกต์ใช้	1. การรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งาน	2. การรับรู้ถึงประโยชน์	1. คุณภาพงาน	2. ปริมาณงาน	3. เวลา	4. ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน
Rahman et al. (2020)	การทำงานแบบยืดหยุ่นในสถานการณ์การแพร่ระบาดของ COVID-19 ที่ส่งผลต่อ ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยมี ปัจจัยพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมเป็นตัวแปรส่งผ่าน	✓	✓	✓	✓						
QINGYA LI (2021)	ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยการสร้างสรรค์นวัตกรรมจากงานประจำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่	✓	✓	✓				✓	✓	✓	✓

ตารางที่ 2.1 สกัดตัวแปร (ต่อ)

ผู้เขียน	ชื่อเรื่อง	พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์				การยอมรับเทคโนโลยี		ประสิทธิภาพการทำงาน			
		1. ด้านการแสวงหาโอกาส	2. ด้านความคิดริเริ่ม	3. ด้านผู้นำทางความคิด	4. ด้านการประยุกต์ใช้	1. การรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งาน	2. การรับรู้ถึงประโยชน์	1. คุณภาพงาน	2. ปริมาณงาน	3. เวลา	4. ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน
ประกาศิต ศิริสัมพันธ์ (2565)	ปัจจัยเชิงสาเหตุและผลลัพธ์ของพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของพนักงานระดับปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมน้ำมันปาล์ม ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์	✓	✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓
เทศบาลเมืองมหาสารคาม (2562)	ปัจจัยจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม	✓	✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓
แก้วตา ศรอดิศักดิ์ (2560)	ปัจจัยเหตุและผลของพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม ของพนักงานธนาคารกรุงเทพ เขตจังหวัดนครปฐม	✓	✓	✓	✓					✓	

ตารางที่ 2.1 สกัดตัวแปร (ต่อ)

ผู้เขียน	ชื่อเรื่อง	พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์				การยอมรับเทคโนโลยี		ประสิทธิภาพการทำงาน			
		1. ด้านการแสวงหาโอกาส	2. ด้านความคิดริเริ่ม	3. ด้านผู้นำทางความคิด	4. ด้านการประยุกต์ใช้	1. การรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งาน	2. การรับรู้ถึงประโยชน์	1. คุณภาพงาน	2. ปริมาณงาน	3. เวลา	4. ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน
สุदारัตน์ ธีรธรรมธาดา (2557)	ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ และความฉลาดทางอารมณ์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร	✓	✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓
Ismail et al. (2021)	ความสัมพันธ์ระหว่างการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) กับการปฏิบัติงานของพนักงานโดยใช้แบบจำลองการยอมรับเทคโนโลยี (TAM)					✓	✓				

ตารางที่ 2.1 สกัดตัวแปร (ต่อ)

ผู้เขียน	ชื่อเรื่อง	พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์				การยอมรับเทคโนโลยี		ประสิทธิภาพการทำงาน			
		1. ด้านการแสวงหาโอกาส	2. ด้านความคิดริเริ่ม	3. ด้านผู้นำทางความคิด	4. ด้านการประยุกต์ใช้	1. การรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งาน	2. การรับรู้ถึงประโยชน์	1. คุณภาพงาน	2. ปริมาณงาน	3. เวลา	4. ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน
ชุตินา สอนดี (2563)	การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นธนาคารดิจิทัล ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (กรณีศึกษา พนักงานประจำสาขา ธนาคารกรุงเทพ)							✓	✓	✓	✓
González (2022)	อิทธิพลของการรับรู้เทคโนโลยีเชิงบวกในฐานะตัวแปรคั่นกลาง ในความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม และการปฏิบัติงาน					✓	✓				

ตารางที่ 2.1 สกัดตัวแปร (ต่อ)

ผู้เขียน	ชื่อเรื่อง	พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์				การยอมรับเทคโนโลยี		ประสิทธิภาพการทำงาน			
		1. ด้านการแสวงหาโอกาส	2. ด้านความคิดริเริ่ม	3. ด้านผู้นำทางความคิด	4. ด้านการประยุกต์ใช้	1. การรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งาน	2. การรับรู้ถึงประโยชน์	1. คุณภาพงาน	2. ปริมาณงาน	3. เวลา	4. ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน
Kelerey et al. (2020)	ผลกระทบของโมเดลการยอมรับเทคโนโลยีและวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยมีปัจจัยด้านทัศนคติของพนักงานเป็นตัวแปรคั่นกลาง (ศึกษากับพนักงานฝ่ายวิชาการและพนักงานห้องสมุด ในมหาวิทยาลัยเนเกอร์มาลิ่ง ประเทศอินโดนีเซีย)					✓	✓				
ณัฐรัตน์ สุขไชย (2560)	ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล การยอมรับเทคโนโลยี และวัฒนธรรมองค์กร ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดกลุ่มเครือข่ายภาคกลาง					✓	✓	✓	✓	✓	

ตารางที่ 2.1 สกัดตัวแปร (ต่อ)

ผู้เขียน	ชื่อเรื่อง	พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์				การยอมรับเทคโนโลยี		ประสิทธิภาพการทำงาน			
		1. ด้านการแสวงหาโอกาส	2. ด้านความคิดริเริ่ม	3. ด้านผู้นำทางความคิด	4. ด้านการประยุกต์ใช้	1. การรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งาน	2. การรับรู้ถึงประโยชน์	1. คุณภาพงาน	2. ปริมาณงาน	3. เวลา	4. ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน
จารุเกียรติ เลี่ยมสุวรรณ และชัยฤกษ์ แก้วพรหมมาลัย (2565)	การยอมรับเทคโนโลยีและการทำงานที่บ้าน ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ของข้าราชการทหารกองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่แจ้งวัฒนะ					✓	✓	✓	✓	✓	✓
ดุสิตา ยอดเรือน และพิเศษ ชัยดิเรก (2564)	ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้เทคโนโลยีกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7							✓	✓	✓	

ตารางที่ 2.1 สกัดตัวแปร (ต่อ)

ผู้เขียน	ชื่อเรื่อง	พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์				การยอมรับเทคโนโลยี		ประสิทธิภาพการทำงาน			
		1. ด้านการแสวงหาโอกาส	2. ด้านความคิดริเริ่ม	3. ด้านผู้นำทางความคิด	4. ด้านการประยุกต์ใช้	1. การรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งาน	2. การรับรู้ถึงประโยชน์	1. คุณภาพงาน	2. ปริมาณงาน	3. เวลา	4. ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน
กชกร จงเกริกเกียรติ (2563)	อิทธิพลของ Digital HR ต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานทรัพยากรบุคคล							✓	✓	✓	✓
รังสรรค์ ศรีเกียรติณรงค์ (2559)	พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของวิศวกรที่มีผลต่อนวัตกรรมผลิตภัณฑ์ และกระบวนการให้บริการในการจัดการบริหารงานก่อสร้าง	✓	✓	✓	✓						

บทที่ 3

วิธีและขั้นตอนการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ และการยอมรับเทคโนโลยีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดชุมพร เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Non-Experimental Design) และเป็นการวิจัยที่มีการศึกษาตามสภาพที่เป็นไปตามธรรมชาติ โดยไม่มีการกระทำหรือควบคุมตัวแปรใด ๆ เก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามแบบวิจัยตัดขวาง (Cross Sectional Studies) คือ เป็นการเก็บข้อมูลในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่งเพียงครั้งเดียว โดยใช้เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติ โดยรายละเอียดของระเบียบวิธีการวิจัย ดังนี้

- 3.1 การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 วิธีการดำเนินการวิจัย
- 3.3 เครื่องมือในการวิจัย
- 3.4 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ
- 3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ในจังหวัดชุมพร แต่ไม่นับรวมข้าราชการในสังกัดกระทรวงกลาโหม (ข้าราชการทหาร) หรือเรียกได้ว่า “ข้าราชการฝ่ายพลเรือน” ซึ่งมีจำนวนเท่ากับ 11,529 คน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2565)

การสุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดตัวอย่าง (sample size) ให้มีความเหมาะสมกับระดับความเชื่อมั่นในทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้นำสูตรของยามาเน่ (Yamane, 1976) มาใช้ผู้วิจัยจึงได้หาขนาดตัวอย่างที่จะใช้ ดังนี้

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

เมื่อ	n	คือ จำนวนขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา
	N	คือ จำนวนข้าราชการฝ่ายพลเรือนที่ปฏิบัติหน้าที่ในจังหวัดชุมพร
	e	คือ ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้น กำหนดให้เท่ากับ 0.05
แทนค่า		

$$n = \frac{11,529}{1+(11,529 \times 0.05^2)}$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

$$= 386.5873$$

$$\approx 387 \text{ คน}$$

ผู้วิจัยจึงมีการกำหนดกลุ่มตัวอย่าง โดยกำหนดให้ขนาดประชากรมีค่าเท่ากับ 11,529 คน และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับร้อยละ 95 ซึ่งสามารถสรุปเป็นขนาดกลุ่มตัวอย่างได้ 387 ตัวอย่าง โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenient Sampling)

3.2 วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ และการยอมรับเทคโนโลยีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดชุมพร มีวิธีดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เกี่ยวกับประเด็นที่สนใจศึกษา เช่น พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ การยอมรับเทคโนโลยี และประสิทธิภาพการทำงาน เป็นต้น
2. ศึกษาปัญหาและความสำคัญของการวิจัย พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ และการยอมรับเทคโนโลยีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดชุมพร
3. สร้างกรอบแนวคิดการวิจัยและองค์ประกอบของตัวแปร
4. กำหนดวัตถุประสงค์ สมมติฐานการวิจัย และสถิติที่ใช้ในการวิจัย
5. สร้างแบบสอบถาม เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง
6. หาคคุณภาพเครื่องมือแบบสอบถาม
7. เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม
8. นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ทางสถิติและสรุปผลการวิจัย

3.3 เครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม เพื่อจะนำเอาข้อมูลที่ได้หลังจากการเก็บรวบรวม มาวิเคราะห์เพื่อการตอบปัญหาการวิจัยหรือเรื่องที่ต้องการศึกษา โดยผู้วิจัยได้ศึกษาหาความรู้ ค้นคว้า ทบทวน วรรณกรรม แนวคิดและทฤษฎี เอกสารทางวิชาการ รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดของงานวิจัย ที่แสดงให้เห็นตัวแปรที่เกี่ยวข้องในครั้งนี้นี้ และนำไปสู่ขั้นตอนของการให้ความหมายของนิยามศัพท์เฉพาะ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนา การสร้างแบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยกำหนด โดยการตั้งคำถามในแบบสอบถาม ต้องเป็นคำถามที่มีความครอบคลุมนิยามศัพท์เฉพาะอีกด้วย ซึ่งการวิจัยนี้เป็นวิธีวิจัยเชิงสำรวจที่ใช้แบบสอบถามแบบปลายปิด โดยผู้วิจัยมีตัวเลือกคำตอบให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เลือกตอบ ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มี 5 ข้อ เป็นมาตรวัดแบบให้เลือกตอบคำถาม (multiple choice) คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอายุงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ จำนวน 20 ข้อ พัฒนาจากแบบสอบถามของ (สุดารัตน์ อธิธรรมธาดา, 2557) ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามที่ใช้เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (rating scales) ซึ่งมี 5 ระดับ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการยอมรับเทคโนโลยี จำนวน 10 ข้อ พัฒนาจากแบบสอบถามของ (Gonzalez, 2022) และ (เกียรติศักดิ์ อ่อนศรี, 2564) ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามที่ใช้เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (rating scales) ซึ่งมี 5 ระดับ

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำนวน 16 ข้อ พัฒนาจากแบบสอบถามของ (พัชรี พันธุ์แดงไทย, 2564) ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามที่ใช้เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (rating scales) ซึ่งมี 5 ระดับ

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะ

แบบสอบถามตอนที่ 2 – 4 มีเกณฑ์การให้คะแนนเพื่อตีความหมาย ดังนี้

ระดับความคิดเห็นระดับมากที่สุด	ให้คะแนนเท่ากับ 5 คะแนน
ระดับความคิดเห็นระดับมาก	ให้คะแนนเท่ากับ 4 คะแนน
ระดับความคิดเห็นระดับปานกลาง	ให้คะแนนเท่ากับ 3 คะแนน
ระดับความคิดเห็นระดับน้อย	ให้คะแนนเท่ากับ 2 คะแนน
ระดับความคิดเห็นระดับน้อยที่สุด	ให้คะแนนเท่ากับ 1 คะแนน

3.4 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ

3.4.1 การสร้างเครื่องมือวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเพื่อรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยมีวิธีการสร้าง ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรการวิจัยตามกรอบแนวคิดที่ซึ่งประกอบด้วย พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ การยอมรับเทคโนโลยี และประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดชุมพร

2. นิยามศัพท์เฉพาะของตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม เพื่อให้ความหมายของตัวแปรต่าง ๆ สามารถวัดผลได้อย่างชัดเจนยิ่งขึ้น

3. นำนิยามศัพท์เฉพาะที่ได้มาสร้างเป็นข้อคำถามที่มีความครอบคลุม และสัมพันธ์กับนิยามศัพท์ของตัวแปรทั้งหมดที่จะใช้ในการดำเนินการวัดผล

4. จัดทำร่างแบบสอบถาม

5. ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน คือ (1) ผศ.ดร.ฐิติรัตน์ ถาวรสุจริตกุล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ (2) ดร. สุจิตรา วุฒิโสภณ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง และ (3) ดร. ยศกร บ่มไต้ Deputy Managing Director บริษัท ที.เอ็ม.ซี. อุตสาหกรรม จำกัด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

(มหาชน) ผู้ทรงคุณวุฒิจะพิจารณาลงความเห็นข้อคำถามในแบบสอบถามว่า มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือไม่แล้วพิจารณาให้คะแนนค่าความสอดคล้อง ระหว่าง +1, 0 และ -1

โดย	+1	หมายถึง	แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
	0	หมายถึง	ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
	-1	หมายถึง	แน่ใจว่าข้อคำถามไม่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

หลังจากนั้นนำค่าคะแนนมาแทนค่าในสูตร

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

โดย	$\sum x$	หมายถึง	ผลรวมคะแนนจากผู้ทรงคุณวุฒิทั้งหมด
	N	หมายถึง	จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ

ผลการทดสอบความตรงตามเนื้อหา (Content validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน และนำมามีค่าดัชนีความสอดคล้อง โดยใช้เทคนิค IOC (Index of Item - Objective Congruence) พบว่าในแต่ละข้อคำถามมีค่า IOC เท่ากับ 1 ซึ่งถือว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องและสามารถนำมาใช้ได้ (Rovinelli & Hambleton, 1976)

6. ตรวจสอบความเชื่อถือได้ (Reliability) เพื่อหาข้อบกพร่องของแบบสอบถาม โดยการนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มที่ใกล้เคียงกับตัวอย่างจำนวน 30 คน หลังจากนั้นจึงนำผลการทดลองใช้มาหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาช (Cronbach's Alpha Coefficient) ดังสูตร

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

เมื่อ	α	หมายถึง	ค่าความสอดคล้องภายใน
	n	หมายถึง	จำนวนข้อคำถามทั้งหมด
	$\sum S_i^2$	หมายถึง	ผลรวมของความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ
	S_t^2	หมายถึง	ความแปรปรวนของคะแนนรวมทั้งหมด

ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาชที่สูงกว่า 0.70 จะเป็นค่าที่ยอมรับโดยทั่วไป (Nunnally & Bernstein, 1994) ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาช เท่ากับ 0.971 (สูงกว่า 0.70) ทั้งนี้ผู้วิจัยยังทำการวิเคราะห์ค่า Corrected Item - Total Correlation ที่เป็นตัวบ่งบอกค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) ของข้อคำถามเป็นรายข้อ ซึ่งค่าอำนาจจำแนกรายข้อไม่ควรต่ำกว่า 0.30 (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2563) ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้ค่าระหว่าง 0.55 – 0.71 (ไม่ต่ำกว่า 0.30) เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาช และค่าอำนาจจำแนก สามารถสรุปได้ว่า ข้อคำถามที่ใช้ตัวแปรดังกล่าวมีความเชื่อถือได้ จึงนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content validity) และความเชื่อถือได้ (Reliability) ไปใช้ในการเก็บข้อมูลโดยการสร้างแบบสอบถามออนไลน์ ในรูปแบบ Google Form โดยการส่งต่อแบบสอบถามผ่านช่องทาง Application Line และ Messenger

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.5.1 แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data)

เป็นแหล่งข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามในรูปแบบ Google Form ของกลุ่มตัวอย่าง โดยการส่งต่อแบบสอบถามผ่านช่องทาง Application Line และ Messenger แล้วดำเนินการรวบรวมและตรวจสอบความถูกต้องข้อมูลจากแบบสอบถาม เพื่อนำไปสู่กระบวนการวิเคราะห์และแปลผลต่อไป

3.5.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data)

เป็นข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร งานวิจัย วิทยานิพนธ์ หนังสือ รายงาน ต่าง ๆ และเว็บไซต์ทางอินเทอร์เน็ต ที่เกี่ยวข้อง

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล และการทดสอบสมมติฐานของพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ และการยอมรับเทคโนโลยี ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดชุมพร ซึ่งกำหนดระดับความเชื่อมั่นไว้ที่ 95% ประมวลผลข้อมูลโดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ SPSS สามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ส่วน ดังนี้

3.6.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) สำหรับการนำเสนอ ลักษณะของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม รวมถึงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ การยอมรับเทคโนโลยี และประสิทธิภาพการทำงาน คือ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.6.2 สถิติเชิงอ้างอิง (Inferential Statistics)

เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษา คือ พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ การยอมรับเทคโนโลยี และประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดชุมพร ดังนี้

3.6.2.1 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ (Multiple Correlation Analysis) เพื่อหาระดับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตามและตัวแปรอิสระหลายตัวตามกรอบแนวคิดการวิจัย

3.6.2.2 การวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อหาความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นที่มีผลกระทบต่อความผันแปรของตัวแปรตาม นำมาสร้างเป็นสมการพยากรณ์ นำไปสู่การทดสอบสมมติฐาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.7 เกณฑ์ในการแปลความหมายค่าทางสถิติ

3.7.1 เกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ย (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2563) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.49	แปลความว่า	น้อยที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 1.50 – 2.49	แปลความว่า	น้อย
คะแนนเฉลี่ย 2.50 – 3.49	แปลความว่า	ปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 3.50 – 4.49	แปลความว่า	มาก
คะแนนเฉลี่ย 4.50 – 5.00	แปลความว่า	มากที่สุด

3.7.2 เกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r - value)

การบอกระดับหรือขนาดของความสัมพันธ์ จะใช้ตัวเลขของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ หากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเข้าใกล้ -1 หรือ 1 แสดงถึงการมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง แต่หากมีค่าเข้าใกล้ 0 แสดงถึงการมีความสัมพันธ์กันในระดับน้อย หรือไม่มีเลย สำหรับเกณฑ์การแปลความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้เกณฑ์ที่พัฒนาโดย (Hinkle D. E., 1998)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.90 - 1.00	แปลความว่า	มีความสัมพันธ์กันสูงมาก
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.70 - 0.90	แปลความว่า	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.50 - 0.70	แปลความว่า	มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.30 - 0.50	แปลความว่า	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.00 - 0.30	แปลความว่า	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่อง พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์และการยอมรับเทคโนโลยีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดชุมพร มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ ได้แก่ ประการที่หนึ่ง คือ ศึกษาระดับพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ การยอมรับเทคโนโลยี และประสิทธิภาพการทำงาน ของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดชุมพร ประการที่สอง คือ ศึกษาพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดชุมพร และประการที่สาม คือ ศึกษาการยอมรับเทคโนโลยีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดชุมพร ซึ่งการวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Non-Experimental Design) เป็นการวิจัยที่มีการศึกษาตามสภาพที่เป็นไปตามธรรมชาติ โดยไม่มีการจัดกระทำหรือควบคุมตัวแปรใด ๆ และเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามแบบวิจัยตัดขวาง (Cross sectional studies) คือ เป็นการเก็บข้อมูลในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งเพียงครั้งเดียว โดยใช้เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) จำนวนทั้งสิ้น 387 ชุด มาดำเนินการวิเคราะห์และใช้ในการวิจัย โดยผู้วิจัยได้กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

สัญลักษณ์และคำย่อที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้

การวิเคราะห์และการแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้เกิดความเข้าใจ ในการแปลผล และความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูลตรงกัน ผู้วิจัยได้ใช้สัญลักษณ์และคำย่อ ดังต่อไปนี้

\bar{X}	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย (Mean)
N	หมายถึง	ขนาดของประชากร
n	หมายถึง	กลุ่มตัวอย่าง
S.D.	หมายถึง	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
P	หมายถึง	ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ
R	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ความถดถอยเชิงพหุคูณ
R ²	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์
t	หมายถึง	ค่าที่ใช้ในการพิจารณา t-Distribution
F	หมายถึง	ค่าที่ใช้ในการพิจารณา F-Distribution
b	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย
Sig	หมายถึง	ค่านัยสำคัญทางสถิติ
QLT	หมายถึง	ประสิทธิภาพการทำงาน
QL	หมายถึง	ประสิทธิภาพการทำงาน ด้านคุณภาพงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

QT	หมายถึง	ประสิทธิภาพการทำงาน ด้านปริมาณงาน
T	หมายถึง	ประสิทธิภาพการทำงาน ด้านเวลา
C	หมายถึง	ประสิทธิภาพการทำงาน ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน
OE	หมายถึง	พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ด้านการแสวงหาโอกาส
IG	หมายถึง	พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ด้านความคิดริเริ่ม
CH	หมายถึง	พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ด้านผู้นำทางความคิด
AP	หมายถึง	พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ด้านการประยุกต์ใช้
PE	หมายถึง	การยอมรับเทคโนโลยี ด้านการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งาน
PU	หมายถึง	การยอมรับเทคโนโลยี ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์

การวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัย ในรูปแบบของตาราง ประกอบคำบรรยาย โดยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

- 4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรภาครัฐ ในจังหวัดชุมพร
- 4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการยอมรับเทคโนโลยีของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดชุมพร
- 4.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดชุมพร
- 4.5 การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอายุงาน โดยใช้การแจกแจงความถี่และ ค่าร้อยละ แสดงดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	65	16.80
หญิง	322	83.20
รวม	387	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 322 คน คิดเป็นร้อยละ 83.20 รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 16.80

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
21 – 30 ปี	100	25.84
31 – 40 ปี	86	22.22
41 – 50 ปี	112	28.94
51 ปีขึ้นไป	89	23.00
รวม	387	100.00

จากตารางที่ 4.2 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมีอายุช่วง 41 – 50 ปี จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 28.94 รองลงมาคือ 21 – 30 ปี จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 25.84 อายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 23.00 และ 31 – 40 ปี จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 22.22 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	16	4.13
ปริญญาตรี	237	61.24
สูงกว่าปริญญาตรี	134	34.63
รวม	387	100.00

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.3 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 237 คน คิดเป็นร้อยละ 61.24 รองลงมาคือ ระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 34.63 และระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 4.13 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุงาน

อายุงาน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 3 ปี	61	15.76
3 – 6 ปี	71	18.35
7 – 9 ปี	12	3.10
มากกว่า 9 ปี	243	62.79
รวม	387	100.00

จากตารางที่ 4.4 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุงานมากกว่า 9 ปี จำนวน 243 คน คิดเป็นร้อยละ 62.79 รองลงมาคือ อายุงาน 3 – 6 ปี จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 18.35 อายุงาน น้อยกว่า 3 ปี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 15.76 และอายุงาน 7 – 9 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.10 ตามลำดับ

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดชุมพร

ผลการวิเคราะห์ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดชุมพร ประกอบด้วย ด้านการแสวงหาโอกาส ด้านความคิดริเริ่ม ด้านผู้นำทางความคิด และด้านการประยุกต์ใช้ แสดงดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดชุมพร ในภาพรวม

พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์	\bar{x}	S.D.	ระดับ
			ความคิดเห็น
1. ด้านการแสวงหาโอกาส	4.3626	0.5405	มาก
2. ด้านความคิดริเริ่ม	4.1486	0.6246	มาก
3. ด้านผู้นำทางความคิด	3.8416	0.6842	มาก
4. ด้านการประยุกต์ใช้	4.2769	0.5396	มาก
ภาพรวม	4.1574	0.5162	มาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดชุมพร ในภาพรวมทั้งหม้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.1574$ และ S.D. = 0.5162) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยด้านการแสวงหาโอกาส มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.3626$ และ S.D. = 0.5405) รองลงมา คือ ด้านการประยุกต์ใช้ ($\bar{X} = 4.2769$ และ S.D. = 0.5396) ด้านความคิดริเริ่ม ($\bar{X} = 4.1486$ และ S.D. = 0.6246) และด้านผู้นำทางความคิด ($\bar{X} = 3.8416$ และ S.D. = 0.6842) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดชุมพร ด้านการแสวงหาโอกาส

(n = 387)

ด้านการแสวงหาโอกาส	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ข้าพเจ้าชอบการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ จากความก้าวหน้าทางวิทยาการและเทคโนโลยี เพื่อหาแนวทางในการพัฒนางาน	4.4442	0.6354	มาก
2. ข้าพเจ้าพยายามคิดค้นวิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆ เพื่อปรับปรุงให้เกิดคุณภาพในการทำงานมากขึ้น	4.3558	0.6698	มาก
3. ข้าพเจ้าชอบเข้าร่วมการประชุมสัมมนา เพื่อเพิ่มพูนองค์ความรู้ใหม่ๆ	4.2000	0.7282	มาก
4. ข้าพเจ้าชอบหาโอกาสที่จะเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อการพัฒนาความสามารถและศักยภาพของตนเองอยู่เสมอ	4.3818	0.6351	มาก
5. ข้าพเจ้าชอบค้นหาโอกาสที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติงาน เพื่อป้องกันความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน	4.4312	0.6217	มาก
ภาพรวม	4.3626	0.5405	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดชุมพร ด้านการแสวงหาโอกาส ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.3626$ และ S.D. = 0.5405) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ 1 “ข้าพเจ้าชอบการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ จากความก้าวหน้าทางวิทยาการและเทคโนโลยี เพื่อหาแนวทางในการพัฒนางาน” มี

ค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.4442$ และ S.D. = 0.6354) รองลงมา คือ ข้อที่ 5 “ข้าพเจ้าชอบค้นหาโอกาสนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โอกาสที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติงาน เพื่อป้องกันความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน” ($\bar{X} = 4.4312$ และ S.D. = 0.6217) ข้อที่ 4 “ข้าพเจ้าขอหาโอกาสที่จะเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อการพัฒนาความสามารถและศักยภาพของตนเองอยู่เสมอ” ($\bar{X} = 4.3818$ และ S.D. = 0.6351) ข้อที่ 2 “ข้าพเจ้าพยายามคิดค้นวิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆ เพื่อปรับปรุงให้เกิดคุณภาพในการทำงานมากขึ้น” ($\bar{X} = 4.3558$ และ S.D. = 0.6698) และข้อที่ 3 “ข้าพเจ้าชอบเข้าร่วมการประชุมสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนองค์ความรู้ใหม่ๆ” ($\bar{X} = 4.2000$ และ S.D. = 0.7282) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดชุมพร ด้านความคิดริเริ่ม

(n = 387)

ด้านความคิดริเริ่ม	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
6. ข้าพเจ้ามักรวบรวมความรู้ใหม่ๆ จากแหล่งข้อมูลต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงาน	4.3325	0.6564	มาก
7. ข้าพเจ้าชอบคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน	4.0312	0.7733	มาก
8. ข้าพเจ้ามีความสนใจในการชี้้นำสิ่งใหม่เกี่ยวกับแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อให้เป็นที่ยอมรับขององค์กร	4.2234	0.7338	มาก
9. ข้าพเจ้าเป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และสามารถนำความคิดนั้นมาใช้ในการปฏิบัติงานได้	4.0416	0.7348	มาก
10. ความคิดสร้างสรรค์จากประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาของข้าพเจ้า ทำให้ข้าพเจ้าสามารถสร้างแนวคิดใหม่ๆ เกี่ยวกับแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อนำมาใช้ในองค์กร	4.1143	0.7412	มาก
ภาพรวม	4.1486	0.6246	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดชุมพร ด้านความคิดริเริ่ม ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

($\bar{X} = 4.1486$ และ S.D. = 0.6246) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ 6 “ข้าพเจ้ามักรวบรวม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อใช้ในการศึกษาเท่านั้น เมื่อผู้ใช้ได้เห็นไปใช้ประโยชน์ในการศึกษาไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความรู้ใหม่ๆจากแหล่งข้อมูลต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงาน” มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.3325$ และ S.D. = 0.6564) รองลงมาคือ ข้อที่ 8 “ข้าพเจ้ามีความสนใจในการนำเสนอสิ่งใหม่เกี่ยวกับแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อให้เป็นที่ยอมรับขององค์กร” ($\bar{X} = 4.2234$ และ S.D. = 0.7338) ข้อที่ 10 “ความคิดสร้างสรรค์จากประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาของข้าพเจ้า ทำให้ข้าพเจ้าสามารถสร้างแนวคิดใหม่ๆ เกี่ยวกับแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อนำมาใช้ในองค์กร” ($\bar{X} = 4.1143$ และ S.D. = 0.7412) ข้อที่ 9 “ข้าพเจ้าเป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และสามารถนำความคิดนั้นมาใช้ในการปฏิบัติงานได้” ($\bar{X} = 4.0416$ และ S.D. = 0.7348) และข้อที่ 7 “ข้าพเจ้าชอบคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน” ($\bar{X} = 4.0312$ และ S.D. = 0.7733) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดชุมพร ด้านผู้นำทางความคิด

(n = 387)

ด้านผู้นำทางความคิด	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
11. ข้าพเจ้าสามารถชักจูงและโน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วยกับความคิดใหม่ของข้าพเจ้า	3.8026	0.7413	มาก
12. ข้าพเจ้าชอบแสดงความคิดเห็นด้านการพัฒนางานในการประชุมองค์กรเสมอ	3.8416	0.7960	มาก
13. ข้าพเจ้าชอบเสนอแนวคิดและสิ่งใหม่ๆ เกี่ยวกับการทำงานกับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน	3.9221	0.7801	มาก
14. ความคิดในการพัฒนาองค์กรของข้าพเจ้ามักได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้าเสมอ	3.8987	0.7857	มาก
15. ข้าพเจ้ามักจะเป็นผู้นำทางด้านความคิดในการพัฒนางานให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ	3.7429	0.8190	มาก
ภาพรวม	3.8416	0.6842	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดชุมพร ด้านผู้นำทางความคิด ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.8416$ และ S.D. = 0.6842) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีระดับความคิดเห็นมาก โดยข้อที่ 13 “ข้าพเจ้าชอบเสนอแนวคิดและสิ่งใหม่ๆ เกี่ยวกับการทำงานกับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน” มีเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.9221$ และ S.D. = 0.7801) รองลงมาคือ ข้อที่ 14 “ความคิดในการพัฒนาองค์กรของข้าพเจ้ามักได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้าเสมอ” ($\bar{X} = 3.8987$ และ S.D. = 0.7857) ข้อที่ 12 “ข้าพเจ้าชอบแสดงความคิดเห็นด้านการพัฒนางานในการประชุมองค์กรเสมอ” ($\bar{X} = 3.8416$ และ S.D. = 0.7960) ข้อที่ 11 “ข้าพเจ้าสามารถชักจูงและโน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วยกับความคิดใหม่ของข้าพเจ้า” ($\bar{X} = 3.8026$ และ S.D. = 0.7413) และ ข้อที่ 15 “ข้าพเจ้ามักจะเป็นผู้นำทางด้านความคิดในการพัฒนางานให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ” ($\bar{X} = 3.7429$ และ S.D. = 0.8190) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดชุมพร ด้านการประยุกต์ใช้

(n = 387)			
ด้านการประยุกต์ใช้	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
16. ข้าพเจ้ามักนำความรู้ที่ได้จากการอบรมสัมมนามาใช้ในการปฏิบัติงาน	4.3948	0.6374	มาก
17. ข้าพเจ้ามีการทบทวนปัญหาที่เคยเกิดขึ้นเพื่อนำมาป้องกันไม่ให้เกิดขึ้นอีก	4.3325	0.6403	มาก
18. ข้าพเจ้านำความรู้จากผลสรุปรงานวิจัยมาใช้ปรับปรุงการปฏิบัติงาน เพื่อให้แนวทางการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมกับองค์กรอยู่เสมอ	4.1299	0.6988	มาก
19. ข้าพเจ้ามีการวางแผนและศึกษาวิธีการก่อนปฏิบัติงานทุกครั้ง	4.2909	0.6321	มาก
20. ข้าพเจ้านำความรู้จากการติดตามข่าวสาร การเปลี่ยนแปลงทางวิทยาการและเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานด้านการติดต่อสื่อสารภายในและภายนอกองค์กร	4.2364	0.6565	มาก
ภาพรวม	4.2769	0.5396	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดชุมพร ด้านการประยุกต์ใช้ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.2769$ และ S.D. = 0.5396) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่ 16 “ข้าพเจ้ามักนำความรู้ที่ได้จาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การอบรมสัมมนาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน” มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.3948$ และ S.D. = 0.6374) รองลงมาคือ 17 “ข้าพเจ้ามีการทบทวนปัญหาที่เคยเกิดขึ้นเพื่อนำมาป้องกันไม่ให้เกิดขึ้นอีก” ($\bar{X} = 4.3325$ และ S.D. = 0.6403) ข้อที่ 19 “ข้าพเจ้ามีการวางแผนและศึกษาวิธีการก่อนปฏิบัติงานทุกครั้ง” ($\bar{X} = 4.2909$ และ S.D. = 0.6321) ข้อที่ 20 “ข้าพเจ้านำความรู้จากการติดตามข่าวสาร การเปลี่ยนแปลงทางวิทยาการและเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานด้านการติดต่อสื่อสารภายในและภายนอกองค์กร” ($\bar{X} = 4.2364$ และ S.D. = 0.6565) และ ข้อที่ 18 “ข้าพเจ้านำความรู้จากผลสรุปงานวิจัยมาใช้ปรับปรุงการปฏิบัติงาน เพื่อให้แนวทางการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมกับองค์กรอยู่เสมอ” ($\bar{X} = 4.1299$ และ S.D. = 0.6988) ตามลำดับ

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการยอมรับเทคโนโลยีของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดชุมพร

ผลการวิเคราะห์ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการยอมรับเทคโนโลยีของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดชุมพร ประกอบด้วย ด้านการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งาน และด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ แสดงดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการยอมรับเทคโนโลยีของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดชุมพร ในภาพรวม

การยอมรับเทคโนโลยี	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ด้านการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งาน	4.2732	0.5479	มาก
2. ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์	4.4779	0.5452	มาก
ภาพรวม	4.3756	0.4976	มาก

(n = 387)

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการยอมรับเทคโนโลยี ของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดชุมพร ในภาพรวมทั้งหมดมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.3756$ และ S.D. = 0.4976) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทั้งด้านการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งาน และด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยด้านการรับรู้ถึงประโยชน์มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.4779$ และ S.D. = 0.5452) รองลงมา คือ ด้านการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งาน ($\bar{X} = 4.2732$ และ S.D. = 0.5479) ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการยอมรับเทคโนโลยีของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดชุมพร ด้านการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งาน (n = 387)

ด้านการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
21. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานของท่าน มีขั้นตอนในการใช้งานที่ง่าย ไม่ซับซ้อน	4.1662	0.6641	มาก
22. ท่านสามารถศึกษา/ทำความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ได้โดยง่าย	4.2416	0.6506	มาก
23. เทคโนโลยีสารสนเทศสามารถประยุกต์ใช้กับทุกหน่วยงาน	4.3429	0.6550	มาก
24. เทคโนโลยีสารสนเทศสามารถประยุกต์ใช้กับวิธีการทำงานแบบดั้งเดิมได้	4.2883	0.6903	มาก
25. เทคโนโลยีสารสนเทศสามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้งาน	4.3273	0.6266	มาก
ภาพรวม	4.2732	0.5479	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการยอมรับเทคโนโลยี ของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดชุมพร ด้านการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งาน ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.2732$ และ S.D. = 0.5479) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่ 23 “เทคโนโลยีสารสนเทศสามารถประยุกต์ใช้กับทุกหน่วยงาน” มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.3429$ และ S.D. = 0.6550) รองลงมาคือ ข้อที่ 25 “เทคโนโลยีสารสนเทศสามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้งาน” ($\bar{X} = 4.3273$ และ S.D. = 0.6266) ข้อที่ 24 “เทคโนโลยีสารสนเทศสามารถประยุกต์ใช้กับวิธีการทำงานแบบดั้งเดิมได้” ($\bar{X} = 4.2883$ และ S.D. = 0.6903) ข้อที่ 22 “ท่านสามารถศึกษา/ทำความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ได้โดยง่าย” ($\bar{X} = 4.2416$ และ S.D. = 0.6506) และ ข้อที่ 21 “ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานของท่าน มีขั้นตอนในการใช้งานที่ง่าย ไม่ซับซ้อน” ($\bar{X} = 4.1662$ และ S.D. = 0.6641) ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการยอมรับเทคโนโลยีของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดชุมพร ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์

(n = 387)

ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
26. เทคโนโลยีสารสนเทศมีส่วนทำให้การปฏิบัติงานของท่านเป็นไปอย่างสะดวกรวดเร็ว เช่น การลดขั้นตอนที่ซ้ำซ้อน และลดเวลาในการทำงาน เป็นต้น	4.4909	0.6619	มาก
27. เทคโนโลยีสารสนเทศสามารถลดความผิดพลาดที่เกิดจากคน (Human Error) เช่น การจัดรูปแบบเอกสาร การปฏิบัติงานข้ามขั้นตอน และการกรอกข้อมูลผิดพลาด เป็นต้น	4.3766	0.6661	มาก
28. เทคโนโลยีสารสนเทศสามารถจัดเก็บและประมวลผลข้อมูลขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าระบบการทำงานรูปแบบกระดาษ (Paper based) เช่น เข้าถึงข้อมูลที่ต้องการได้อย่างสะดวกรวดเร็ว และลดความซ้ำซ้อนของข้อมูล เป็นต้น	4.4675	0.6371	มาก
29. เทคโนโลยีสารสนเทศช่วยเพิ่มความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน เช่น การเข้าถึงระบบฯได้ทุกที่ทุกเวลา ผ่านอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ กรณีการทำงานที่บ้าน (Work from home)	4.5221	0.6125	มากที่สุด
30. เทคโนโลยีสารสนเทศสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของท่าน	4.5325	0.6205	มากที่สุด
ภาพรวม	4.4779	0.5452	มาก

จากตารางที่ 4.12 พบว่า พบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการยอมรับเทคโนโลยี ของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดชุมพร ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.4779 และ S.D. = 0.5452) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่ 30 “เทคโนโลยีสารสนเทศสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของท่าน” มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด (\bar{X} = 4.5325 และ S.D. = 0.6205) ข้อที่ 29 “เทคโนโลยีสารสนเทศช่วยเพิ่มความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน เช่น การเข้าถึงระบบฯได้ทุกที่ทุกเวลา ผ่านอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ กรณีการทำงานที่บ้าน (Work from home)” มีค่าเฉลี่ยรองลงมา (ค่าเฉลี่ย = 4.5221 และ S.D. = 0.6125) ข้อที่ 28 “เทคโนโลยีสารสนเทศสามารถจัดเก็บและประมวลผลข้อมูลขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าระบบการทำงานรูปแบบกระดาษ (Paper based) เช่น เข้าถึงข้อมูลที่ต้องการได้อย่างสะดวกรวดเร็ว และลดความซ้ำซ้อนของข้อมูล เป็นต้น” มีค่าเฉลี่ยรองลงมา (ค่าเฉลี่ย = 4.4675 และ S.D. = 0.6371) ข้อที่ 26 “เทคโนโลยีสารสนเทศมีส่วนทำให้การปฏิบัติงานของท่านเป็นไปอย่างสะดวกรวดเร็ว เช่น การลดขั้นตอนที่ซ้ำซ้อน และลดเวลาในการทำงาน เป็นต้น” มีค่าเฉลี่ยรองลงมา (ค่าเฉลี่ย = 4.4909 และ S.D. = 0.6619) ข้อที่ 27 “เทคโนโลยีสารสนเทศสามารถลดความผิดพลาดที่เกิดจากคน (Human Error) เช่น การจัดรูปแบบเอกสาร การปฏิบัติงานข้ามขั้นตอน และการกรอกข้อมูลผิดพลาด เป็นต้น” มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย = 4.3766 และ S.D. = 0.6661) จากข้อสังเกตข้างต้น แสดงให้เห็นว่าบุคลากรภาครัฐในจังหวัดชุมพร มีความพึงพอใจต่อการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และการเพิ่มความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน

0.6205) รองลงมาคือ ข้อที่ 29 “เทคโนโลยีสารสนเทศช่วยเพิ่มความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน เช่น การเข้าถึงระบบฯได้ทุกที่ทุกเวลา ผ่านอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ กรณีการทำงานที่บ้าน (Work from home)” (\bar{X} = 4.5221 และ S.D. = 0.6125) ข้อที่ 26 “เทคโนโลยีสารสนเทศมีส่วนทำให้การปฏิบัติงาน ของท่านเป็นไปอย่างสะดวกรวดเร็ว เช่น การลดขั้นตอนที่ซ้ำซ้อน และลดเวลาในการทำงาน เป็นต้น” (\bar{X} = 4.4909 และ S.D. = 0.6619) ข้อที่ 28 “เทคโนโลยีสารสนเทศสามารถจัดเก็บ และประมวลผลข้อมูลขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าระบบการทำงานรูปแบบกระดาษ (Paper based) เช่น เข้าถึงข้อมูลที่ต้องการได้อย่างสะดวกรวดเร็ว และลดความซ้ำซ้อนของข้อมูล เป็นต้น” (\bar{X} = 4.4675 และ S.D. = 0.6371) และ ข้อที่ 27 “เทคโนโลยีสารสนเทศสามารถลดความผิดพลาดที่เกิดจากคน (Human Error) เช่น การจัดรูปแบบเอกสาร การปฏิบัติงานข้ามขั้นตอน และการกรอกข้อมูลผิดพลาด เป็นต้น” (\bar{X} = 4.3766 และ S.D. = 0.6661) ตามลำดับ

4.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภาครัฐในจังหวัด ชุมพร

ผลการวิเคราะห์ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภาครัฐ ในจังหวัดชุมพร ประกอบด้วย ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน แสดงดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน ในภาพรวม

ประสิทธิภาพการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ด้านคุณภาพงาน	4.4318	0.5158	มาก
2. ด้านปริมาณงาน	4.1156	0.6525	มาก
3. ด้านเวลา	4.3032	0.5683	มาก
4. ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน	4.3149	0.5370	มาก
ภาพรวม	4.2914	0.4951	มาก

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน ของบุคลากร ภาครัฐในจังหวัดชุมพร ในภาพรวมทั้งหมดมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.2914 และ S.D. = 0.4951) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยด้านคุณภาพงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด (\bar{X} = 4.4318 และ S.D. = 0.5158) รองลงมา คือ ด้านค่าใช้จ่ายในการทำงาน เอกสารนี้เป็นเอกสารที่ส่งมอบไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

(\bar{X} = 4.3149 และ S.D. = 0.5370) ด้านเวลา (\bar{X} = 4.3032 และ S.D. = 0.5683) และด้านปริมาณงาน (\bar{X} = 4.1156 และ S.D. = 0.6525) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดชุมพร ด้านคุณภาพงาน

(n = 387)

ด้านคุณภาพงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
31. งานที่ท่านปฏิบัติแล้วเสร็จมีความถูกต้อง	4.4104	0.5571	มาก
32. งานที่ทำแล้วเสร็จมีความเรียบร้อย และปฏิบัติงานทันเวลาตามที่กำหนด	4.4649	0.5902	มาก
33. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามมาตรฐาน ที่กำหนดไว้	4.4442	0.5797	มาก
34. งานที่ท่านปฏิบัติแล้วเสร็จเป็นงานที่มีคุณภาพ	4.4078	0.5973	มาก
ภาพรวม	4.4318	0.5158	มาก

จากตารางที่ 4.14 พบว่า พบวาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน ของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดชุมพร ด้านคุณภาพงาน ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.4318 และ S.D. = 0.5158) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่ 32 “งานที่ทำแล้วเสร็จมีความเรียบร้อย และปฏิบัติงานทันเวลาตามที่กำหนด” มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด (\bar{X} = 4.4649 และ S.D. = 0.5902) รองลงมาคือ ข้อที่ 33 “ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามมาตรฐาน ที่กำหนดไว้” (\bar{X} = 4.4442 และ S.D. = 0.5797) ข้อที่ 31 “งานที่ท่านปฏิบัติแล้วเสร็จมีความถูกต้อง” (\bar{X} = 4.4104 และ S.D. = 0.5571) และข้อที่ 34 “งานที่ท่านปฏิบัติแล้วเสร็จเป็นงานที่มีคุณภาพ” (\bar{X} = 4.4078 และ S.D. = 0.5973) ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดชุมพร ด้านปริมาณงาน

(n = 387)

ด้านปริมาณงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
35. ปริมาณงานที่ปฏิบัติมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับบุคลากรในหน่วยงาน	3.9429	0.8581	มาก
36. ปริมาณงานในปัจจุบันมีความเพียงพอกับเครื่องมืออุปกรณ์ที่ท่านใช้งาน	3.9896	0.8416	มาก
37. มีการบริหารจัดการปริมาณงาน เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.1662	0.6872	มาก
38. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ปริมาณตามที่หน่วยงานกำหนด	4.3636	0.6396	มาก
ภาพรวม	4.1156	0.6525	มาก

จากตารางที่ 4.15 พบว่า พบวาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน ของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดชุมพร ด้านปริมาณงาน ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.1156$ และ S.D. = 0.6525) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่ 38 “ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ปริมาณตามที่หน่วยงานกำหนด” มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.3636$ และ S.D. = 0.6396) รองลงมาคือ ข้อที่ 37 “มีการบริหารจัดการปริมาณงาน เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน” ($\bar{X} = 4.1662$ และ S.D. = 0.6872) ข้อที่ 36 “ปริมาณงานในปัจจุบันมีความเพียงพอกับเครื่องมืออุปกรณ์ที่ท่านใช้งาน” ($\bar{X} = 3.9896$ และ S.D. = 0.8416) และข้อที่ 35 “ปริมาณงานที่ปฏิบัติมีความเหมาะสม และสอดคล้องกับบุคลากรในหน่วยงาน” ($\bar{X} = 3.9429$ และ S.D. = 0.8581) ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดชุมพร ด้านเวลา

(n = 387)

ด้านเวลา	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
39. ท่านสามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันเวลาตามที่หน่วยงานกำหนด	4.4026	0.6345	มาก
40. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมเมื่อเทียบกับความยากง่ายของงานที่ได้รับมอบหมาย	4.1766	0.7739	มาก
41. ท่านมีการวางแผนและบริหารเวลาเพื่อให้งานเสร็จทันเวลาที่กำหนด	4.4130	0.5980	มาก
42. ท่านใช้เวลาในการปฏิบัติงานน้อย โดยผลงานมีความถูกต้อง และมีคุณภาพ	4.2208	0.6736	มาก
ภาพรวม	4.3032	0.5683	มาก

จากตารางที่ 4.16 พบว่า พบวาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน ของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดชุมพร ด้านเวลา ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.3032$ และ S.D. = 0.5683) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่ 41 “ท่านมีการวางแผนและบริหารเวลาเพื่อให้งานเสร็จทันเวลาที่กำหนด” มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.4130$ และ S.D. = 0.5980) รองลงมาคือ ข้อที่ 39 “ท่านสามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันเวลาตามที่หน่วยงานกำหนด” ($\bar{X} = 4.4026$ และ S.D. = 0.6345) ข้อที่ 42 “ท่านใช้เวลาในการปฏิบัติงานน้อย โดยผลงานมีความถูกต้อง และมีคุณภาพ” ($\bar{X} = 4.2208$ และ S.D. = 0.6736) และข้อที่ 40 “ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมเมื่อเทียบกับความยากง่ายของงานที่ได้รับมอบหมาย” ($\bar{X} = 4.1766$ และ S.D. = 0.7739) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดชุมพร ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

(n = 387)

ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
43. ท่านใช้ทรัพยากร เครื่องมือเครื่องใช้ วัสดุอุปกรณ์ ในการปฏิบัติงานได้อย่างประหยัดที่สุด	4.2701	0.6206	มาก
44. ท่านมีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย และวิธีปฏิบัติงานก่อนเริ่มปฏิบัติงาน	4.3065	0.5904	มาก
45. ท่านมีการลดการซ้ำซ้อนการปฏิบัติงาน เพื่อลดต้นทุนหรือค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน	4.3065	0.6411	มาก
46. งานที่ท่านทำแล้วเสร็จเกิดจากการใช้ ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและประหยัด	4.3766	0.6174	มาก
ภาพรวม	4.3149	0.5370	มาก

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน ของบุคลากร ภาครัฐในจังหวัดชุมพร ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.3149 และ S.D. = 0.5370) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่ 46 “งานที่ท่านทำแล้วเสร็จเกิด จากการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและประหยัด” มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด (\bar{X} = 4.3766 และ S.D. = 0.6174) รองลงมาคือ ข้อที่ 44 “ท่านมีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย และวิธีปฏิบัติงานก่อนเริ่ม ปฏิบัติงาน” (\bar{X} = 4.3065 และ S.D. = 0.5904) ข้อที่ 45 “ท่านมีการลดการซ้ำซ้อนการปฏิบัติงาน เพื่อลดต้นทุนหรือค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน” (\bar{X} = 4.3065 และ S.D. = 0.6411) และข้อที่ 43 “ท่านใช้ทรัพยากร เครื่องมือเครื่องใช้ วัสดุอุปกรณ์ ในการปฏิบัติงานได้อย่างประหยัดที่สุด” (\bar{X} = 4.2701 และ S.D. = 0.6206) ตามลำดับ

4.5 การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ตารางที่ 4.18 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ การยอมรับเทคโนโลยี และประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดชุมพร

(n = 387)

	QLT	OE	IG	CH	AP	PE	PU
ประสิทธิภาพการทำงาน (QLT)	1.00**						
ด้านการแสวงหาโอกาส (OE)	.548**	1.00**					
ด้านความคิดริเริ่ม (IG)	.552**	.761**	1.00**				
ด้านผู้นำทางความคิด (CH)	.555**	.564**	.694**	1.00**			
ด้านการประยุกต์ใช้ (AP)	.653**	.657**	.681**	.617**	1.00**		
การรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งาน (PE)	.628**	.466**	.535**	.481**	.550**	1.00**	
การรับรู้ถึงประโยชน์ (PU)	.654**	.513**	.485**	.398**	.531**	.658**	1.00**

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 **ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

ตารางที่ 4.18 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม คือ ปัจจัยพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย ด้านการแสวงหาโอกาส ด้านความคิดริเริ่ม ด้านผู้นำทางความคิด ด้านการประยุกต์ใช้ และปัจจัยการยอมรับเทคโนโลยี ประกอบด้วย การรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งาน และการรับรู้ถึงประโยชน์ และประสิทธิภาพการทำงาน พบว่า ตัวแปรอิสระทุกตัว มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 (ภาคผนวก ง) นั่นคือ ปัจจัยพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย ด้านการแสวงหาโอกาส ด้านความคิดริเริ่ม ด้านผู้นำทางความคิด ด้านการประยุกต์ใช้ และปัจจัยการยอมรับเทคโนโลยี ประกอบด้วย การรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งาน และการรับรู้ถึงประโยชน์มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาถึงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพื่อดูทิศทางและขนาดของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าอยู่ระหว่าง 0.548 – 0.654 ซึ่งแปลผลได้ว่า ตัวแปรอิสระทุกตัวมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับตัวแปรตาม (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มากกว่า 0 และมีค่าอยู่ในช่วง 0.50 – 0.70) โดยสามารถเรียงลำดับตามขนาดของความสัมพันธ์จากมากไปน้อยได้ดังนี้ การยอมรับเทคโนโลยี ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ ($r = 0.654$) พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ด้านการประยุกต์ใช้ ($r = 0.653$) การยอมรับเทคโนโลยี ด้านการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งาน ($r = 0.628$) พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ด้านผู้นำทางความคิด ($r = 0.555$) พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ด้านความคิดริเริ่ม ($r = 0.552$) และพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ด้านการแสวงหาโอกาส ($r = 0.548$)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.19 การตรวจสอบภาวะร่วมเส้นตรงเชิงพหุ (Multicollinearity)

	Tolerance	VIF
พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์		
1. ด้านการแสวงหาโอกาส	0.385	2.598
2. ด้านความคิดริเริ่ม	0.302	3.309
3. ด้านผู้นำทางความคิด	0.480	2.085
4. ด้านการประยุกต์ใช้	0.456	2.191
การยอมรับเทคโนโลยี		
1. การรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งาน	0.567	1.764
2. การรับรู้ถึงประโยชน์	0.567	1.764

ตารางที่ 4.19 แสดงผลการตรวจสอบภาวะร่วมเส้นตรงเชิงพหุ (Multicollinearity) โดยพิจารณาตามเกณฑ์ของ Hair et al. (2009) ที่กำหนดไว้ว่าค่า Tolerance ต้องมีค่ามากกว่า 0.10 และ ค่า VIF ต้องมีค่าที่ไม่เข้าใกล้หรือเกิน 10 ผลการตรวจสอบ พบว่า ค่า Tolerance ของตัวแปรอิสระมีค่าอยู่ระหว่าง 0.302 – 0.567 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.1 และ VIF มีค่าอยู่ระหว่าง 1.764 – 3.309 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 จึงสรุปได้ว่าการวิจัยครั้งนี้ไม่เกิดภาวะร่วมเส้นตรงเชิงพหุ (Multicollinearity) แปลความได้ว่า ตัวแปรอิสระต่อกัน สามารถนำไปวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณได้

ตารางที่ 4.20 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณของพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดชุมพร (ทดสอบสมมติฐานที่ 1)

พฤติกรรมการทำงาน เชิงสร้างสรรค์	B	Std. Error	β	t	Sig*
Constant	1.441**	.163		8.837	< .001
1. ด้านการแสวงหาโอกาส	.136*	.055	.148	2.473	.014
2. ด้านความคิดริเริ่ม	.008	.054	.010	.151	.880
3. ด้านผู้นำทางความคิด	.147**	.039	.203	3.780	< .001
4. ด้านการประยุกต์ใช้	.389**	.050	.424	7.703	< .001
R = .690 R ² = 0.476 Adjusted R ² = 0.470 Sig < .001					
Std. Error of the Estimate = 0.3603 Durbin Watson = 1.918					

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 **ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

ตารางที่ 4.20 แสดงการตรวจสอบความเป็นอิสระกันของค่าความคลาดเคลื่อนโดยการทดสอบว่า ค่า e_t และ e_{t+1} เป็นอิสระกันหรือไม่ตามเงื่อนไขการวิเคราะห์ความถดถอยโดยใช้สถิติทดสอบ Durbin Watson ซึ่งจากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ค่า Durbin Watson = 1.918 ซึ่งมีค่า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ใกล้ 2 (นั่นคือมีค่าในช่วง 1.5 - 2.5) (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2561) จึงสรุปว่า e_t และ e_{t+1} เป็นอิสระกัน

การทดสอบสมมติฐานที่ 1

พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการแสวงหาโอกาส ด้านความคิดริเริ่ม ด้านผู้นำทางความคิด และด้านการประยุกต์ใช้ สามารถอธิบายการผันแปรของประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดชุมพร ได้ร้อยละ 47.60 ($R^2 = 0.476$) และให้ค่าความสัมพันธ์ เท่ากับ 0.690 ($R = 0.690$) โดยพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ในภาพรวมมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดชุมพร ($B = 1.441^{**}$, $p < 0.01$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 **จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1**

เมื่อวิเคราะห์พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์รายด้าน พบว่า พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ จำนวน 3 ด้านเท่านั้นที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดชุมพร คือ ด้านการแสวงหาโอกาส ($B = 0.136^*$, $p < 0.05$) ด้านผู้นำทางความคิด ($B = 0.147^{**}$, $p < 0.01$) และด้านการประยุกต์ใช้ ($B = 0.389^{**}$, $p < 0.01$) โดยสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์รูปแบบคะแนนดิบ :

ประสิทธิภาพการทำงาน = $1.441 + 0.136(\text{ด้านการแสวงหาโอกาส}) + 0.008(\text{ด้านความคิดริเริ่ม}) + 0.147(\text{ด้านผู้นำทางความคิด}) + 0.389(\text{ด้านการประยุกต์ใช้})$

สมการพยากรณ์รูปแบบคะแนนมาตรฐาน :

ประสิทธิภาพการทำงาน = $0.148(\text{ด้านการแสวงหาโอกาส}) + 0.01(\text{ด้านความคิดริเริ่ม}) + 0.203(\text{ด้านผู้นำทางความคิด}) + 0.424(\text{ด้านการประยุกต์ใช้})$

ตารางที่ 4.21 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณของการยอมรับเทคโนโลยี ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดชุมพร (ทดสอบสมมติฐานที่ 2)

การยอมรับเทคโนโลยี	B	Std. Error	β	t	Sig [*]
Constant	1.220 ^{**}	0.159		7.656	< .001
1. การรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งาน	0.315 ^{**}	0.044	0.348	7.218	< .001
2. การรับรู้ถึงประโยชน์	0.386 ^{**}	0.044	0.425	8.807	< .001
R = 0.704 R ² = 0.496 Adjusted R ² = 0.494 Sig < .001					
Std. Error of the Estimate = 0.3523 Durbin Watson = 1.880					

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 **ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.21 แสดงการตรวจสอบความเป็นอิสระกันของค่าความคลาดเคลื่อนโดยการทดสอบว่า ค่า e_t และ e_{t+1} เป็นอิสระกันหรือไม่ตามเงื่อนไขการวิเคราะห์ความถดถอยโดยใช้สถิติทดสอบ Durbin Watson ซึ่งจากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ค่า Durbin Watson = 1.880 ซึ่งมีค่าใกล้ 2 (นั่นคือมีค่าในช่วง 1.5 - 2.5) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2561) จึงสรุปว่า e_t และ e_{t+1} เป็นอิสระกัน

การทดสอบสมมติฐานที่ 2

การยอมรับเทคโนโลยีทั้ง 2 ด้าน คือ ด้านการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งาน และด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ สามารถอธิบายการผันแปรของประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดชุมพร ได้ร้อยละ 49.60 ($R^2 = 0.496$) และให้ค่าความสัมพันธ์ เท่ากับ 0.704 ($R = 0.704$) โดยการยอมรับเทคโนโลยีมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดชุมพร ($B = 1.220^{**}$, $p < 0.01$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 2

เมื่อวิเคราะห์การยอมรับเทคโนโลยีรายด้าน พบว่า การยอมรับเทคโนโลยีทั้ง 2 ด้าน คือ ด้านการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งาน ($B = 0.315^{**}$, $p < 0.01$) และด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ ($B = 0.386^{**}$, $p < 0.01$) ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดชุมพร โดยสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์รูปแบบคะแนนดิบ :

ประสิทธิภาพการทำงาน = $1.220 + 0.315(\text{ด้านการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งาน}) + 0.386(\text{ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์})$

สมการพยากรณ์รูปแบบคะแนนมาตรฐาน :

ประสิทธิภาพการทำงาน = $0.348(\text{ด้านการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งาน}) + 0.425(\text{ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์})$

ตารางที่ 4.22 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	คำอธิบาย	ผลการทดสอบ
H1	พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดชุมพร	ยอมรับสมมติฐาน
H2	การยอมรับเทคโนโลยี ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดชุมพร	ยอมรับสมมติฐาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ และการยอมรับเทคโนโลยี ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดชุมพร มีวัตถุประสงค์ คือ (1) ศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ การยอมรับเทคโนโลยี และประสิทธิภาพการทำงาน ของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดชุมพร (2) ศึกษาพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดชุมพร และ (3) ศึกษาการยอมรับเทคโนโลยี ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดชุมพร โดยใช้เทคนิควิธีวิจัยเชิงปริมาณกับกลุ่มตัวอย่างของข้าราชการฝ่ายพลเรือนที่ปฏิบัติหน้าที่ในจังหวัดชุมพร จำนวน 387 ตัวอย่าง สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

- 5.1 สรุปผลการศึกษา
- 5.2 อภิปรายผลการศึกษา
- 5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการศึกษา

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอายุงาน พบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 322 คน คิดเป็นร้อยละ 83.20 รองลงมา เป็นเพศชาย จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 16.80

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุช่วง 41 – 50 ปี จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 28.94 รองลงมาคือ 21 – 30 ปี จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 25.84 อายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 23.00 และ 31 – 40 ปี จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 22.22 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 237 คน คิดเป็นร้อยละ 61.24 รองลงมาคือ ระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 34.63 และระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 4.13 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุงานมากกว่า 9 ปี จำนวน 243 คน คิดเป็นร้อยละ 62.79 รองลงมาคือ 3 – 6 ปี จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 18.35 อายุงานน้อยกว่า 3 ปี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 15.76 และอายุงาน 7 – 9 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.10 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดชุมพร พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดชุมพร ในภาพรวมทั้งหมดมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปยังต่ำสุด ดังนี้ ด้านการแสวงหาโอกาส ด้านการประยุกต์ใช้ ด้านความคิดริเริ่ม และด้านผู้นำทางความคิด

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรภาครัฐในจังหวัด ชุมพร ด้านการแสวงหาโอกาส ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดย “ข้าพเจ้าชอบการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ จากความก้าวหน้าทางวิทยาการและเทคโนโลยี เพื่อหาแนวทางในการพัฒนางาน” มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ “ข้าพเจ้าชอบค้นหาโอกาสที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติงาน เพื่อป้องกันความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน” , “ข้าพเจ้าชอบหาโอกาสที่จะเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อการพัฒนาความสามารถและศักยภาพของตนเองอยู่เสมอ” , “ข้าพเจ้าพยายามคิดค้นวิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆ เพื่อปรับปรุงให้เกิดคุณภาพในการทำงานมากขึ้น” และ “ข้าพเจ้าชอบเข้าร่วมการประชุมสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนองค์ความรู้ใหม่ๆ” ตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรภาครัฐในจังหวัด ชุมพร ด้านความคิดริเริ่ม ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดย “ข้าพเจ้ามักรวบรวมความรู้ใหม่ๆ จากแหล่งข้อมูลต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงาน” มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ “ข้าพเจ้ามีความสนใจในการขึ้นนำสิ่งใหม่เกี่ยวกับแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อให้เป็นที่ยอมรับขององค์กร” , “ความคิดสร้างสรรค์จากประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาของข้าพเจ้าทำให้ข้าพเจ้าสามารถสร้างแนวคิดใหม่ๆ เกี่ยวกับแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อนำมาใช้ในองค์กร” , “ข้าพเจ้าเป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และสามารถนำความคิดนั้นมาใช้ในการปฏิบัติงานได้” และ “ข้าพเจ้าชอบคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน” ตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรภาครัฐในจังหวัด ชุมพร ด้านผู้นำทางความคิด ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดย “ข้าพเจ้าชอบเสนอแนวคิดและสิ่งใหม่ๆ เกี่ยวกับการทำงานกับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน” มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ “ความคิดในการพัฒนาองค์กรของข้าพเจ้ามักได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้าเสมอ” , “ข้าพเจ้าชอบแสดงความคิดเห็นด้านการพัฒนางานในการประชุมองค์กรเสมอ” , “ข้าพเจ้าสามารถชักจูงและโน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วยกับความคิดใหม่ของข้าพเจ้า” และ “ข้าพเจ้ามักจะเป็นผู้นำทางด้านความคิดในการพัฒนางานให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ” ตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรภาครัฐในจังหวัด ชุมพร ด้านการประยุกต์ใช้ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดย “ข้าพเจ้ามักนำความรู้ที่ได้จากการอบรมสัมมนามาใช้ในการปฏิบัติงาน” มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ “ข้าพเจ้ามีการทบทวนปัญหาที่เคยเกิดขึ้นเพื่อนำมาป้องกันไม่ให้เกิดขึ้นอีก” , “ข้าพเจ้ามีการวางแผนและศึกษาวิธีการก่อนปฏิบัติงานทุกครั้ง” , “ข้าพเจ้านำความรู้จากการติดตามข่าวสาร การเปลี่ยนแปลงทางวิทยาการและเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานด้านการติดต่อสื่อสารภายในและภายนอกองค์กร” และ “ข้าพเจ้านำความรู้จากผลสรุปงานวิจัยมาใช้ปรับปรุงการปฏิบัติงาน เพื่อให้แนวทางการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมกับองค์กรอยู่เสมอ” ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการยอมรับเทคโนโลยีของบุคลากรภาครัฐ ในจังหวัดชุมพร พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการยอมรับเทคโนโลยี ของบุคลากรภาครัฐใน จังหวัดชุมพร ในภาพรวมทั้งหมดมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ มีค่าเฉลี่ย ของระดับความคิดเห็นสูงกว่าด้านการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งาน

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการยอมรับเทคโนโลยี ของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดชุมพร ด้าน การรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งาน ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดย “เทคโนโลยีสารสนเทศ สามารถประยุกต์ใช้กับทุกหน่วยงาน” มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ “เทคโนโลยีสารสนเทศ สามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้งาน” , “เทคโนโลยีสารสนเทศ สามารถประยุกต์ใช้กับวิธีการทำงานแบบดั้งเดิมได้” , “ท่านสามารถศึกษา/ทำความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ได้โดยง่าย” และ “ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการ ปฏิบัติงานของท่าน มีขั้นตอนในการใช้งานที่ง่าย ไม่ซับซ้อน” ตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการยอมรับเทคโนโลยี ของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดชุมพร ด้าน การรับรู้ถึงประโยชน์ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดย “เทคโนโลยีสารสนเทศสามารถเพิ่ม ประสิทธิภาพ ในการทำงานของท่าน” มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ “เทคโนโลยีสารสนเทศช่วย เพิ่มความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน เช่น การเข้าถึงระบบฯได้ทุกที่ทุกเวลา ผ่านอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ กรณีการทำงานที่บ้าน (Work from home)” , “เทคโนโลยีสารสนเทศมีส่วนทำให้การปฏิบัติงาน ของท่านเป็นไปอย่างสะดวกรวดเร็ว เช่น การลดขั้นตอนที่ซ้ำซ้อน และลดเวลาในการทำงาน เป็นต้น” , “เทคโนโลยีสารสนเทศสามารถจัดเก็บ และประมวลผลข้อมูลขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าระบบการทำงานรูปแบบกระดาษ (Paper based) เช่น เข้าถึงข้อมูลที่ต้องการได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และลดความซ้ำซ้อนของข้อมูล เป็นต้น” และ “เทคโนโลยีสารสนเทศสามารถลดความ ผิดพลาดที่เกิดจากคน (Human Error) เช่น การจัดรูปแบบเอกสาร การปฏิบัติงานข้ามขั้นตอน และการกรอกข้อมูลผิดพลาด เป็นต้น” ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ภาครัฐในจังหวัดชุมพร พบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน ของบุคลากร ภาครัฐในจังหวัดชุมพร ในภาพรวมทั้งหมดมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากด้านที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุดไปยังต่ำสุด ดังนี้ ด้านคุณภาพงาน ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ด้านเวลา และด้าน ปริมาณงาน

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน ของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดชุมพร ด้านคุณภาพงาน ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดย “งานที่ทำแล้วเสร็จมีความเรียบร้อย และ ปฏิบัติงานทันเวลาตามที่กำหนด” มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ “ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตรง ตามมาตรฐาน ที่กำหนดไว้” , “งานที่ท่านปฏิบัติแล้วเสร็จมีความถูกต้อง” และ “งานที่ท่านปฏิบัติ แล้วเสร็จเป็นงานที่มีคุณภาพ” ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน ของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดชุมพร ด้านปริมาณงาน ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดย “ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ปริมาณตามที่หน่วยงานกำหนด” มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ “มีการบริหารจัดการปริมาณงาน เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน” , “ปริมาณงานในปัจจุบันมีความเพียงพอกับเครื่องมืออุปกรณ์ที่ท่านใช้งาน” และ “ปริมาณงานที่ปฏิบัติมีความเหมาะสม และสอดคล้องกับบุคลากรในหน่วยงาน” ตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน ของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดชุมพร ด้านเวลา ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดย “ท่านมีการวางแผนและบริหารเวลาเพื่อให้งานเสร็จทันเวลาที่กำหนด” มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ “ท่านสามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันเวลาตามที่หน่วยงานกำหนด” , “ท่านใช้เวลาในการปฏิบัติงานน้อย โดยผลงานมีความถูกต้อง และมีคุณภาพ” และ “ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมเมื่อเทียบกับความยากง่ายของงานที่ได้รับมอบหมาย” ตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน ของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดชุมพร ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดย “งานที่ท่านทำแล้วเสร็จเกิดจากการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและประหยัด” มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ “ท่านมีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย และวิธีปฏิบัติงานก่อนเริ่มปฏิบัติงาน” , “ท่านมีการลดการซ้ำซ้อนการปฏิบัติงาน เพื่อลดต้นทุนหรือค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน” และ “ท่านใช้ทรัพยากร เครื่องมือเครื่องใช้วัสดุอุปกรณ์ ในการปฏิบัติงานได้อย่างประหยัดที่สุด” ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตามกรอบแนวคิดการวิจัย พบว่า ปัจจัยพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย ด้านการแสวงหาโอกาส ด้านความคิดริเริ่ม ด้านผู้นำทางความคิด ด้านการประยุกต์ใช้ และปัจจัยการยอมรับเทคโนโลยี ประกอบด้วย การรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งาน และการรับรู้ถึงประโยชน์ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับประสิทธิภาพการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถเรียงลำดับตามขนาดของความสัมพันธ์จากมากไปน้อยได้ดังนี้ การยอมรับเทคโนโลยี ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ , พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ด้านการประยุกต์ใช้ , การยอมรับเทคโนโลยี ด้านการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งาน , พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ด้านผู้นำทางความคิด , พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ด้านความคิดริเริ่ม และพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ด้านการแสวงหาโอกาส

การตรวจสอบภาวะร่วมเส้นตรงเชิงพหุ (Multicollinearity) พบว่า ตัวแปรอิสระทุกตัวคือ ปัจจัยพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย ด้านการแสวงหาโอกาส ด้านความคิดริเริ่ม ด้านผู้นำทางความคิด ด้านการประยุกต์ใช้ และปัจจัยการยอมรับเทคโนโลยี ประกอบด้วย การรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งาน และการรับรู้ถึงประโยชน์ ไม่มีความสัมพันธ์กัน หรือเป็นอิสระต่อกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ในภาพรวมมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงาน
ของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดชุมพร ($B = 1.441^{**}$, $p < 0.01$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05
จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1 เมื่อวิเคราะห์พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์รายด้าน พบว่า พฤติกรรม
การทำงานเชิงสร้างสรรค์ จำนวน 3 ด้านเท่านั้นที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของ
บุคลากรภาครัฐในจังหวัดชุมพร คือ ด้านการแสวงหาโอกาส ($B = 0.136^*$, $p < 0.05$) ด้านผู้นำทาง
ความคิด ($B = 0.147^{**}$, $p < 0.01$) และด้านการประยุกต์ใช้ ($B = 0.389^{**}$, $p < 0.01$)

การยอมรับเทคโนโลยีมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภาครัฐใน
จังหวัดชุมพร ($B = 1.220^{**}$, $p < 0.01$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 **จึงยอมรับสมมติฐานที่ 2**
เมื่อวิเคราะห์การยอมรับเทคโนโลยีรายด้าน พบว่า การยอมรับเทคโนโลยีทั้ง 2 ด้าน คือ ด้านการรับรู้
ถึงความง่ายในการใช้งาน ($B = 0.315^{**}$, $p < 0.01$) และด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ ($B = 0.386^{**}$, $p < 0.01$)
ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดชุมพร

5.2 อภิปรายผลการศึกษา

ผลการศึกษาพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ การยอมรับเทคโนโลยี ที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดชุมพร สามารถสรุปตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

5.2.1 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นของพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ การยอมรับ
เทคโนโลยี ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดชุมพร เมื่อพิจารณาใน
ภาพรวมของแต่ละตัวแปร พบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการยอมรับเทคโนโลยี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด
รองลงมา คือ ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ
พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ตามลำดับ

5.2.2 ผลการศึกษาอิทธิพลของพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
การทำงานของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดชุมพร พบว่า พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ส่งผล
กระทบเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดชุมพร ที่ระดับนัยสำคัญทาง
สถิติที่ .05 ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับ QINGYA LI (2021) ที่ทำการศึกษาความสัมพันธ์เชิง
สาเหตุของปัจจัยการสร้างสรรค์นวัตกรรมจากงานประจำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ
บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ และ แก้วตา ศรอดีศักดิ์ (2560) ที่ทำการศึกษ
ปัจจัยเหตุและผลของพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม ของพนักงานธนาคารกรุงเทพ เขตจังหวัด
นครปฐม ซึ่งค้นพบว่า พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน นอกจากนี้
ผลการศึกษาสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Rahman et al. (2020) ที่ทำการศึกษาเรื่องการ
ทำงานแบบยืดหยุ่นในสถานการณ์การแพร่ระบาดของ COVID-19 ที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของ
พนักงานโดยมีปัจจัยพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมเป็นตัวแปรส่งผ่าน ซึ่งค้นพบว่า พฤติกรรม
การทำงานเชิงนวัตกรรมมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน และผลการทดสอบ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมมติฐานที่ 1 ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ De Jong And Den Hartog (2008) ซึ่งเป็นแนวคิดที่ผู้วิจัยได้ประยุกต์มาใช้เป็นองค์ประกอบของตัวแปร โดย De Jong And Den Hartog (2008) กล่าวว่า พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์เป็นการทำงานเพื่อสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ โดยใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน และนำความรู้ที่ได้จากการทำงานนั้นๆ ไปประยุกต์ใช้ต่อไป เพื่อเป็นการช่วยให้ผลการทำงานประสบความสำเร็จ และช่วยปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน

ผลการศึกษาอิทธิพลของพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ (รายด้าน) ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดชุมพร พบว่า พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ จำนวน 3 ด้านเท่านั้นที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดชุมพร คือ ด้านการแสวงหาโอกาส ด้านผู้นำทางความคิด และด้านการประยุกต์ใช้ สำหรับด้านความคิดริเริ่ม ที่ไม่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดชุมพรนั้น ผู้วิจัยมีความเห็นว่ามีสาเหตุเนื่องมาจาก โครงสร้างการบริหารงานของหน่วยงานภาครัฐที่อยู่ภายใต้กรอบตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด โครงสร้างองค์กรมีขนาดใหญ่ รวมถึงทัศนคติและค่านิยมดั้งเดิมที่ให้ความสำคัญกับลำดับชั้นของการบังคับบัญชา (ระบบอาวุโส) ทำให้การบริหารจัดการขาดความยืดหยุ่น และสภาพแวดล้อมภายในขององค์กรไม่เอื้อต่อการเปิดรับสิ่งใหม่ โดยผลการศึกษารายด้านของพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ (รายด้าน) ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานไม่สอดคล้องกับ ผลการศึกษาของ ประภาศิต ศิริสัมพันธ์ (2565) ที่ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุและผลลัพธ์ของพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของพนักงานระดับปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมน้ำมันปาล์ม ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ซึ่งค้นพบว่า พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการแสวงหาโอกาส ด้านความคิดริเริ่ม ด้านผู้นำทางความคิด และด้านการประยุกต์ใช้ ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน และยังไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ เทศบาลเมืองมหาสารคาม (2562) ที่ศึกษาปัจจัยเชิงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม แล้วค้นพบว่าพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ ด้านผู้นำทางความคิด และด้านการแสวงหาโอกาส ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน นอกจากนี้ยังไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุदारัตน์ ธีรธรรมธาดา (2557) ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ และความฉลาดทางอารมณ์ ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร และค้นพบว่า พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ ด้านผู้นำทางความคิด และด้านการประยุกต์ใช้ ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

5.2.3 ผลการศึกษาอิทธิพลของการยอมรับเทคโนโลยี ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน

ของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดชุมพร พบว่า การยอมรับเทคโนโลยี ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดชุมพร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ผลการศึกษา และเมื่อศึกษาอิทธิพลของการยอมรับเทคโนโลยี (รายด้าน) ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน

ของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดชุมพร พบว่า การยอมรับเทคโนโลยีทั้ง 2 ด้าน คือ ด้านการรับรู้เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ถึงความง่ายในการใช้งาน และด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ ส่งผลกระทบเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดชุมพร ผลการศึกษาในครั้งนี้สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Ismail et al. (2021) ที่ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) กับการปฏิบัติงานของพนักงานโดยใช้แบบจำลองการยอมรับเทคโนโลยี (TAM) และค้นพบว่า การรับรู้ถึงประโยชน์ และการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งานส่งผลกระทบเชิงบวกต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน และผลการศึกษาทั้งสองสอดคล้องกับ Kelerey et al. (2020) ที่ศึกษาผลกระทบของโมเดลการยอมรับเทคโนโลยีและวัฒนธรรมองค์กร ที่มีต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยมีปัจจัยด้านทัศนคติของพนักงานเป็นตัวแปรคั่นกลาง (ศึกษากับพนักงานฝ่ายวิชาการ และพนักงานห้องสมุดในมหาวิทยาลัยเนเกอร์มาลิ่ง ประเทศอินโดนีเซีย) และค้นพบว่า การยอมรับเทคโนโลยีมีอิทธิพลเชิงบวกต่อทัศนคติของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญ แต่ผลการศึกษาในครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับ จารุเกียรติ เลี่ยมสุวรรณ และชัยฤกษ์ แก้วพรหมมาลย์ (2565) ที่ทำการศึกษากการยอมรับเทคโนโลยีและการทำงานที่บ้าน ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ของข้าราชการทหารกองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่แจ้งวัฒนะ และค้นพบว่า การยอมรับเทคโนโลยีด้านทัศนคติที่มีต่อการใช้งาน และด้านการรับรู้ประโยชน์ที่ได้รับ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ผลการศึกษายังไม่สอดคล้องกับ González (2022) ที่ศึกษาอิทธิพลของการรับรู้เทคโนโลยีเชิงบวกในฐานะตัวแปรคั่นกลางในความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม และการปฏิบัติงาน และค้นพบว่า การยอมรับเทคโนโลยีไม่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานทั้งทางตรงและทางอ้อม

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการศึกษาไปใช้

5.3.1.1 เนื่องด้วยผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ดังนั้นองค์กรจึงควรมีการบริหารจัดการที่ส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ เช่น กำหนดพันธกิจและวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน สื่อสารเป้าหมายขององค์กรให้บุคลากรทราบ นำแนวความคิดของพนักงานที่มีประโยชน์มาใช้ในการบริหารงาน ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม จัดการอบรมที่มีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน เป็นต้น

5.3.1.2 องค์กรควรพิจารณานำคุณลักษณะของพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์มาเป็นส่วนหนึ่งในเกณฑ์การคัดเลือกพนักงาน เพื่อให้องค์กรได้มาซึ่งพนักงานที่มีพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ นำไปสู่การเกิดประสิทธิภาพในการทำงาน

5.3.1.3 องค์กรควรจัดการองค์กรให้เอื้อต่อการส่งเสริมให้เกิดการยอมรับเทคโนโลยี เนื่องจากผลการศึกษาชี้ให้เห็นแล้วว่า การยอมรับเทคโนโลยีส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน เช่น เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้งานในองค์กร จัดการอบรมเพื่อให้พนักงานทราบถึงประโยชน์การใช้งาน และเพื่อเพิ่มพูนทักษะการใช้งานเทคโนโลยี เป็นต้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 ควรมีการศึกษากับกลุ่มตัวอย่างอื่นที่นอกเหนือจากข้าราชการฝ่ายพลเรือนที่ปฏิบัติหน้าที่ในจังหวัดชุมพร เช่น ข้าราชการฝ่ายพลเรือนที่ปฏิบัติหน้าที่ในจังหวัดอื่น บุคลากรภาครัฐประเภทอื่น เป็นต้น เพื่อก่อให้เกิดผลการศึกษาที่อาจจะสนับสนุนหรือขัดแย้งกับผลการศึกษาค้างนี้ นำไปสู่ข้อมูลที่สามารถต่อยอดให้กับบุคลากรภาครัฐของประเทศไทย

5.3.2.2 อาจศึกษาอิทธิพลของตัวแปรอิสระรายด้าน ที่ส่งผลต่อตัวแปรตาม เพื่อให้ผลการศึกษามีความละเอียดมากยิ่งขึ้น นำไปสู่ประโยชน์ด้านการจัดการที่ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน

5.3.2.3 เนื่องด้วยการศึกษาครั้งนี้ค้นพบว่าพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ และการยอมรับเทคโนโลยีส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ดังนั้นในการศึกษาค้างต่อไปอาจจะนำผลการศึกษาค้างนี้ไปต่อยอด โดยการศึกษาปัจจัยที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ และการยอมรับเทคโนโลยี ที่ซึ่งจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน

บรรณานุกรม

- กชกร จงเกริกเกียรติ. (2563). อิทธิพลของ digital HR ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานทรัพยากรบุคคล [สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. Thammasat University Digital Collections. https://digital.library.tu.ac.th/tu_dc/frontend/Info/item/dc:184628
- กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม. (2564). (ม.ป.ป.). *กรอบนโยบายเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารระยะ พ.ศ.2554-2563 ของประเทศไทย (ICT2020) ฉบับได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรี 22 มีนาคม 2554*. กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม. <https://www.mdes.go.th/content/download-detail/2965>
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2561). *สถิติสำหรับงานวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 12. กรุงเทพมหานคร: หจก.สามลดา
- กิตติคุณ สีทองคำ. (2564). ทักษะและผลกระทบต่อพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครต่อการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในองค์กร [สารนิพนธ์ปริญญาโท]. CMMU Digital Archive. <https://archive.cm.mahidol.ac.th/bitstream/123456789/4136/1/TP%20HOM.003%202564.pdf>
- เกศปริยา แก้วแสนเมือง. (2558). พฤติกรรมการใช้และความพึงพอใจจากแอปพลิเคชันไลน์ (Line) ของผู้ที่อยู่ในกลุ่มอายุ 25-45 ปี ในเขตกรุงเทพมหานคร. [สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. THAMMASAT UNIVERSITY LIBRARY. http://ethesisarchive.library.tu.ac.th/thesis/2015/TU_2015_5707011416_4272_3510.pdf
- เกียรติศักดิ์ อ่อนศรี. (2564). ปัจจัยการยอมรับและพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีการสื่อสารในการทำงาน ของบุคลากรภายในกรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม [สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. TU DIGITAL COLLECTIONS.
- แก้วตา ศรอดิศักดิ์. (2560). ปัจจัยเหตุและผลของพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานธนาคาร กรุงเทพ เขตจังหวัดนครปฐม [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. DSpace JSPUI. <http://ithesis-ir.su.ac.th/dspace/bitstream/123456789/1691/1/59602305.pdf>
- จันทร์ดาพัฒน์ มีบัวทอง, ชนัญญา บุญชู, ธัญสุดา โพธิ์คา, ธิดารัตน์ นุชสิน, พรศิริ คำสุกดี และจุฑาธิป ประดิพัทธ์นฤมล. (2564). ความท้าทายของบุคลากรภาครัฐต่อการเปลี่ยนแปลงการทำงานสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน. *วารสารการบริหารนิติบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น*, 8(10), 363-373.
- จารุเกียรติ เลี่ยมสุวรรณ และชัยฤกษ์ แก้วพรหมมาลย์. (2565). การยอมรับเทคโนโลยีและการทำงานที่บ้าน ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ของข้าราชการทหารกองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทรา. *วารสารสถาบันวิชาการป้องกันประเทศ*, 13(1), 181-196.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จารุวรรณ ธนาวณิช. (2551). *การรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน กรณีศึกษาเทศบาลนครลำปาง*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาบริหารธุรกิจ]. มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.

ชุติมา สอนดี. (2563). *การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อเป็นธนาคารดิจิทัล ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษา พนักงานประจำสาขาธนาคารกรุงเทพ [สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]*. Thammasat University Digital Collections.

ชุมพล ศฤงคารศิริ. (2538). *ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ*. สัมพันธ์พาณิชย์.

โชติกา จันทร์อยู่. (2562). *พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาบริหารธุรกิจ]. PSU Knowledge Bank. <http://kb.psu.ac.th/psukb/handle/2016/12530>

ณัฐรัตน์ สุขไชย. (2560). *การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล การยอมรับเทคโนโลยี และวัฒนธรรมองค์กร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัด กลุ่มเครือข่ายภาคกลาง [สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]*. BU RESEARCH. <http://dspace.bu.ac.th/jspui/handle/123456789/3943>

ดุสิตา ยอดเรือน และพิเศษ ชัยดิเรก. (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้เทคโนโลยีกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7. วารสารละครี มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, 5(1), 27-42.*

เทศบาลเมืองมหาสารคาม. (2562). *ปัจจัยจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม [วิทยานิพนธ์ของหน่วยงาน]*. เทศบาลเมืองมหาสารคาม. <http://mkm.go.th/web/wp-content/uploads/2019/09/wijaipainai.pdf>

ธราธร รัตนนฤมิตร และประกาย ธีระวัฒนากุล. (2563, 5 สิงหาคม). *ภาครัฐแห่งอนาคตยุคหลังโควิด-19. กรุงเทพธุรกิจ*. <https://www.bangkokbiznews.com/blogs/columnist/125726>.

ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2563). *การวิจัย และการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS*. พิมพ์ครั้งที่ 18. กรุงเทพมหานคร: บิสนิเนสอาร์แอนด์ตี

ปนัดดา ธรรมปัญญา. (2560). *อิทธิพลของแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายบัญชีของบริษัทจำกัด ในเขตจังหวัดเชียงใหม่*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. http://mdc.library.mju.ac.th/thesis/2561/panudda_thumpanya/fulltext.pdf

ประกาศิต ศิริสัมพันธ์. (2565). *ปัจจัยเชิงสาเหตุและผลลัพธ์ของพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของพนักงานระดับปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมน้ำมันปาล์ม ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์*

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อผู้ใดเห็นเป็นประโยชน์ในการศึกษา ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

[วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

ปราณี สุรสิทธิ์. (2549). *การเขียนสร้างสรรค์เชิงวารสารศาสตร์*. กรุงเทพฯ: แสงดาว.

พัชรี พันธุ์แดงไทย. (2564). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต]. DSpace JSPUI. <http://202.29.52.112/dspace/bitstream/123456789/149/1/61553490204.pdf>

พูนเพิ่ม เสรีวิชัยสวัสดิ์. (2561). พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากร ที่มีความสำคัญต่ออุตสาหกรรมไมซ์ของประเทศไทย. *วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร*, 38(1). 233-259.

ไพฑูรย์ สนสาย, รัฐภูมิ มีศิริ และโชติ บดีรัฐ. (2565). การพัฒนาบุคลากรภายใต้การบริหารจัดการภาครัฐ แนวใหม่. *Journal of Modern Learning Development*, 7(11), 538-550.

มุสต่อพา หมดบินเฮด. (2565). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง [สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต]. PSU Knowledge Bank. <https://kb.psu.ac.th/psukb/handle/2016/17475>

รังสรรค์ ศรีเกียรติณรงค์. (2559). พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของวิศวกรที่มีผลต่อนวัตกรรมผลิตภัณฑ์และกระบวนการให้บริการในการจัดการบริหารงานก่อสร้าง [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต]. Suranaree University of Technology Intellectual Repository : SUTIR. <http://sutir.sut.ac.th:8080/jspui/handle/123456789/7943>

วรรณิภา ดาอ่ำ. (2564). ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากร ในวิทยาลัยเอกชนในฝั่งธนบุรี [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต]. DSpace JSPUI. <http://ithesis-ir.su.ac.th/dspace/bitstream/123456789/3958/1/60602721.pdf>

วราภรณ์ ค้อชากุล. (2552). *ผลกระทบของความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานประสิทธิภาพการทำงาน การพัฒนางาน และความสำเร็จในการทำงานของนักบัญชีในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ศิขริน เลขาวิจิตร. (2558). การศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อพฤติกรรม การสร้างสรรค์นวัตกรรมของข้าราชการครู โดยมีสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นตัวแปรสื่อ และการเสริมสร้างพลังอำนาจในเชิงจิตวิทยาเป็นตัวแปรกำกับ [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต]. TU DIGITAL COLLECTION.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2565, 27 ตุลาคม). *กำลังคนภาครัฐในฝ่ายพลเรือน 2564*. <https://www.ocsc.go.th/node/8358>

สำนักงานจังหวัดชุมพร. (ม.ป.ป.). *สภาพทั่วไปของจังหวัด*. จังหวัดชุมพร https://www.chumphon.go.th/2013/page/general_info

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- สุดารัตน์ ธีรธรรมธาดา. (2557). ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ และความฉลาดทางอารมณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร [สารนิพนธ์ปริญญาโท]. BU RESEARCH. <http://dspace.bu.ac.th/jspui/handle/123456789/1321>
- สุทิพย์ ประทุม และสร้อยณี อุเสินยาง. (2565). การยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศในยุควิถีชีวิตใหม่. วารสารละออ, 6(1), 1-18.
- แสวง รัตนมงคลมาศ. (2514). *ประสิทธิภาพในการบริหารรัฐกิจ*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์กรุงเทพ.
- Agarwal, R. and Prasad, J. (1997). The Role of Innovation Characteristics and Perceived Voluntariness in the Acceptance of Information Technologies. *Decision Sciences*, 28, 557-582.
- Albanese, R. (1981). *Managing: Toward accountability for performance* (3rd ed.). Illinois: Richard D. Irwin.
- Baruch, B.D. (1968). *New ways in discipline*. New York: McGraw-Hill.
- West, M. A., & Farr, J. L. (1989). Innovation at work: Psychological perspectives. *Social Behaviour*, 4(1), 15-30.
- Becker and Neuhauser. (1975). *The Efficient Organization*. New York : Elsevier Scientific Publishing Co.
- Certo, Samuel C. (1992). *Modern Management*. New York: A division of Simon and Schuster.
- Certo, Samuel C. (2000). *Modern management*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Constance, N. W., Zawawi, D., Karim, J., Mansor, S. A., Sentosa, I., Nerina, R., Yusuf, R., Karim, J., Constance, N. W., Zawawi, D., & Karim, J. (2019). Supervisory Justice, Organizational Citizenship Behavior, and Innovative Behavior: The Mediating Role of Tacit Knowledge Sharing Among Nurses. *International Journal of Academic Research in Economics & Management Sciences (IJAREMS)*, 8(4), 27-47. <https://doi.org/10.6007/IJAREMS/v8-i4/6703>
- Davis, F. D. (1989). Perceived usefulness, perceived ease of use, and user acceptance of information technology. *Management Information Systems Quarterly*, 13(3), 319-340. doi:10.2307/249008
- De Jong, J. P., & Den Hartog, D. N. (2007). How Leaders Influence Employees' Innovative Behaviour. *European Journal of Innovation Management*, 10, 41-64. <https://doi.org/10.1108/14601060710720546>

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- Fishbein, M., & Ajzen, I. (1975). *Belief, attitude, intention, and behavior: An introduction to theory and research*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Foster, C. R. (1973). *Psychology of life adjustment*. Chicago: American Technical Society.
- González, I. A. (2022). The Mediating Effect of Positive Technology Perceptions Between Participative Leadership and Job Performance [Master's thesis]. <http://arno.uvt.nl/show.cgi?fid=159803>
- Guilford, J. P. (1967). *The Nature of Human Intelligence*. New York: McGraw – Hill.
- Hair Jr., J.F., Black, W.C., Babin, B.J. and Anderson, R.E. (2009) *Multivariate Data Analysis* (7th Ed.). Prentice Hall, Upper Saddle River, 761.
- Hinkle, D.E, William ,W. and Stephen G. J.. (1998). *Applied Statistics for the Behavior Sciences*. New York : Houghton Mifflin.
http://ethesisarchive.library.tu.ac.th/thesis/2015/TU_201_550603376_3441_2093.pdf
https://digital.library.tu.ac.th/tu_dc/frontend/Info/item/dc:184622
https://digital.library.tu.ac.th/tu_dc/frontend/Info/item/dc:275379
- Ismail, Irzan & 'Aini, Amirul & Mahmud, Nurazree & Hasan, Helmy. (2021). Relationship between Information Technology (IT) Acceptance and Employee Performance using Technology Acceptance Model (TAM), 10.4108/eai.22-7-2020.2307899.
- Jong, Jeroen P.J. & Den Hartog, Deanne. (2003). Leadership as a determinant of innovative behaviour. *EIM Business and Policy Research*, Scales Research Reports.
- Jong, Jeroen P.J. & Den Hartog, Deanne. (2008). Innovative Work Behaviour: Measurement and Validation. *EIM Business and Policy Research*, 1-27.
- Kanter, R. M. (1988). Three Tiers for Innovation Research. *Communication Research*, 15(5), 509–523. <https://doi.org/10.1177/009365088015005001>
- Kelerey, B., Djatmika, E. T., & Siswanto, E. (2020). The Effect of Technology Acceptance Model and Organizational Culture To the Employee Performance and Attitude As Mediator Variable (a Study At Akademik and Library Employee in Universitas Negeri Malang, Indonesia). *Economics and Law*, 21(5), 10-20.
- Kirton, M. (1994). *Adaptors and Innovators: Styles of Creativity and Problem Solving* (Revised Edition). London: Routledge.
- Kleysen, R. F., & Street, C. T. (2001). Toward a multi-dimensional measure of individual innovative behavior. *Journal of Intellectual Capital*, 2(3), 284-296.

- Muhammad Fajar Wahyudi Rahman, Anang Kistyanto and Jun Surjanti. (2020). FLEXIBLE WORK ARRANGEMENTS IN COVID-19 PANDEMIC ERA, INFLUENCE EMPLOYEE PERFORMANCE: THE MEDIATING ROLE OF INNOVATIVE WORK BEHAVIOR. *International Journal of Management Innovation & Entrepreneurial Research*, 6(2), 10-12.
- Nunnally, J.C., & Bernstein, I.H. (1994). *Psychological theory*. New York, NY: Mc Graw-Hill.
- Paul J. Hu, Patrick Y.K. Chau, Olivia R. Liu Sheng & Kar Yan Tam. (1999). Examining the Technology Acceptance Model Using Physician Acceptance of Telemedicine Technology, *Journal of Management Information Systems*, 16(2), 91-112, DOI: 10.1080/07421222.1999.11518247
- Peterson, E., & Plowman, E.G. (1989). *Business organization and management*. Homewood, Illinois: Richard D. Irwin.
- QINGYA LI. (2021). ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยการสร้างสรณ์นวัตกรรมจากงานประจำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ [รายงานวิจัยมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่]. ChiangMai Rajabhat University Intellectual Repository (CMRUIR).
- Rogers, E. M. (1983). *Diffusion of innovations (3rd ed.)*. New York: Free Press of Glencoe.
- Rogers, E. M. (1995). Lessons for guidelines from the diffusion of innovations. *Joint Commission Journal on Quality and Patient Safety*, 21(7), 324-328.
- Rovinelli, R. J., & Hambleton, R. K. (1976). On the use of content specialists in the assessment of criterion-referenced test item validity. *Tijdschrift voor Onderwijsresearch*, 2(2), 49-60.
- Steers Richard M. (1977). *Antecedents and Outcome of Organizational Commitment*. Administrative Science quarterly.
- Torrance, E. P. (1962). *Guiding creative talent*. Prentice-Hall, Inc. <https://doi.org/10.1037/13134-000>
- Yamane, Taro. (1967). *Statistics: An Introductory Analysis (2nd ed.)*. New York: Harper and Row.
- Zhou, J., & George, J. M. (2001). When Job Dissatisfaction Leads to Creativity: Encouraging the Expression of Voice. *The Academy of Management Journal*, 44(4), 682-696. <https://doi.org/10.2307/3069410>



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาคผนวก ก
แบบสอบถามการวิจัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



แบบสอบถาม

พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ และการยอมรับเทคโนโลยี ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดชุมพร

คำชี้แจง

แบบสอบถามเรื่อง “พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ และการยอมรับเทคโนโลยี ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดชุมพร” นี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระในหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร ซึ่งผู้ศึกษาจะได้นำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการประกอบการสำเร็จการศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษา โดยแบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 5 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ของบุคลากรภาครัฐ
ในจังหวัดชุมพร

ตอนที่ 3 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการยอมรับเทคโนโลยี ของบุคลากรภาครัฐ
ในจังหวัดชุมพร

ตอนที่ 4 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน ของบุคลากรภาครัฐ
ในจังหวัดชุมพร

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะ

ขอขอบคุณทุกท่าน

ตรีรัตน์ ทองยอด

นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง ที่ตรงตามความเป็นจริง

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

21 – 30 ปี

31 - 40 ปี

41 – 50 ปี

51 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี

ปริญญาตรี

สูงกว่าปริญญาตรี

4. อายุงาน

น้อยกว่า 3 ปี

3 – 6 ปี

7 – 9 ปี

มากกว่า 9 ปี



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ของบุคลากรภาครัฐ
ในจังหวัดชุมพร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน

พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านการแสวงหาโอกาส					
1. ข้าพเจ้าชอบการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ จากความก้าวหน้าทางวิทยาการและเทคโนโลยี เพื่อหาแนวทางในการพัฒนางาน					
2. ข้าพเจ้าพยายามคิดค้นวิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆ เพื่อปรับปรุงให้เกิดคุณภาพในการทำงานมากขึ้น					
3. ข้าพเจ้าชอบเข้าร่วมการประชุมสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนองค์ความรู้ใหม่ๆ					
4. ข้าพเจ้าชอบหาโอกาสที่จะเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อการพัฒนาความสามารถ และศักยภาพของตนเองอยู่เสมอ					
5. ข้าพเจ้าชอบค้นหาโอกาสที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติงาน เพื่อป้องกันความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน					
ด้านความคิดริเริ่ม					
6. ข้าพเจ้ามักรวบรวมความรู้ใหม่ๆ จากแหล่งข้อมูลต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงาน					
7. ข้าพเจ้าชอบคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน					
8. ข้าพเจ้ามีความสนใจในการขึ้นาส่งใหม่เกี่ยวกับแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อให้เป็นที่ยอมรับขององค์กร					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ (ต่อ)	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
9. ข้าพเจ้าเป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และสามารถนำความคิดนั้นมาใช้ในการปฏิบัติงานได้					
10. ความคิดสร้างสรรค์จากประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาของข้าพเจ้า ทำให้ข้าพเจ้าสามารถสร้างแนวคิดใหม่ๆ เกี่ยวกับแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อนำมาใช้อองค์กร					
ด้านผู้นำทางความคิด					
11. ข้าพเจ้าสามารถชักจูงและโน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วยกับความคิดใหม่ของข้าพเจ้า					
12. ข้าพเจ้าชอบแสดงความคิดเห็นด้านการพัฒนางานในการประชุมองค์กรเสมอ					
13. ข้าพเจ้าชอบเสนอแนวคิดและสิ่งใหม่ๆ เกี่ยวกับการทำงานกับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน					
14. ความคิดในการพัฒนาองค์กรของข้าพเจ้ามักได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้าเสมอ					
15. ข้าพเจ้ามักจะเป็นผู้นำทางด้านความคิดในการพัฒนางานให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ					
ด้านการประยุกต์ใช้					
16. ข้าพเจ้ามักนำความรู้ที่ได้จากการอบรมสัมมนามาใช้ในการปฏิบัติงาน					
17. ข้าพเจ้ามีการทบทวนปัญหาที่เคยเกิดขึ้นเพื่อนำมาป้องกันไม่ให้เกิดขึ้นอีก					
18. ข้าพเจ้านำความรู้จากผลสรุปรงานวิจัยมาใช้ปรับปรุงการปฏิบัติงาน เพื่อให้แนวทางการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมกับองค์กรอยู่เสมอ					
19. ข้าพเจ้ามีการวางแผนและศึกษาวิธีการก่อนปฏิบัติงานทุกครั้ง					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ (ต่อ)	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
20. ข้าพเจ้านำความรู้จากการติดตามข่าวสาร การเปลี่ยนแปลงทางวิทยาการและเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานด้านการติดต่อสื่อสารภายในและภายนอกองค์กร					

ตอนที่ 3 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการยอมรับเทคโนโลยี ของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดชุมพร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน

** เทคโนโลยีสารสนเทศ ในบริบทของแบบสอบถามฉบับนี้ หมายถึง เทคโนโลยีสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานเท่านั้น เช่น e-mail , โทรศัพท์เคลื่อนที่ , คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์อื่นๆ , Microsoft office , Website ของแต่ละส่วนงาน และโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการปฏิบัติงาน เป็นต้น

การยอมรับเทคโนโลยี	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
การรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งาน					
21. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานของท่าน มีขั้นตอนในการใช้งานที่ง่าย ไม่ซับซ้อน					
22. ท่านสามารถศึกษา/ทำความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ได้โดยง่าย					
23. เทคโนโลยีสารสนเทศสามารถประยุกต์ใช้กับทุกหน่วยงาน					
24. เทคโนโลยีสารสนเทศสามารถประยุกต์ใช้กับวิธีการทำงานแบบดั้งเดิมได้					
25. เทคโนโลยีสารสนเทศสามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้งาน					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การยอมรับเทคโนโลยี (ต่อ)	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
การรับรู้ถึงประโยชน์					
27. เทคโนโลยีสารสนเทศสามารถลดความผิดพลาดที่เกิดจากคน (Human Error) เช่น การจัดรูปแบบเอกสาร การปฏิบัติงานข้ามขั้นตอน และการกรอกข้อมูลผิดพลาด เป็นต้น					
28. เทคโนโลยีสารสนเทศสามารถจัดเก็บ และประมวลผลข้อมูลขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าระบบการทำงานรูปแบบกระดาษ (Paper based) เช่น เข้าถึงข้อมูลที่ต้องการได้อย่างสะดวกรวดเร็ว และลดความซ้ำซ้อนของข้อมูล เป็นต้น					
29. เทคโนโลยีสารสนเทศช่วยเพิ่มความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน เช่น การเข้าถึงระบบฯได้ทุกที่ทุกเวลา ผ่านอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ กรณีการทำงานที่บ้าน (Work from home)					
30. เทคโนโลยีสารสนเทศสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของท่าน					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 4 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน ของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดชุมพร
คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน

ประสิทธิภาพการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
คุณภาพงาน					
31. งานที่ท่านปฏิบัติแล้วเสร็จมีความถูกต้อง					
32. งานที่ท่านทำแล้วเสร็จมีความเรียบร้อย และปฏิบัติงานทันเวลาตามที่กำหนด					
33. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามมาตรฐานที่กำหนดไว้					
34. งานที่ท่านปฏิบัติแล้วเสร็จเป็นงานที่มีคุณภาพ					
ปริมาณงาน					
35. ปริมาณงานที่ปฏิบัติมีความเหมาะสม และสมดุลกับบุคลากรในหน่วยงาน					
36. ปริมาณงานในปัจจุบันมีความเพียงพอกับเครื่องมืออุปกรณ์ที่ท่านใช้งาน					
37. ท่านมีการบริหารจัดการปริมาณงาน เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน					
38. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ปริมาณตามที่หน่วยงานกำหนด					
เวลา					
39. ท่านสามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันเวลาตามที่หน่วยงานกำหนด					
40. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมเมื่อเทียบกับความยากง่ายของงานที่ได้รับมอบหมาย					
41. ท่านมีการวางแผนและบริหารเวลาเพื่อให้งานเสร็จทันเวลาที่กำหนด					
42. ท่านใช้เวลาในการปฏิบัติงานน้อย โดยผลงานมีความถูกต้อง และมีคุณภาพ					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประสิทธิภาพการทำงาน (ต่อ)	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน					
43. ท่านใช้ทรัพยากร เครื่องมือเครื่องใช้ วัสดุอุปกรณ์ ในการปฏิบัติงานได้อย่างประหยัดที่สุด					
44. ท่านมีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย และวิธี ปฏิบัติงานก่อนเริ่มปฏิบัติงาน					
45. ท่านมีการลดการซ้ำซ้อนการปฏิบัติงาน เพื่อลด ต้นทุนหรือค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน					
46. งานที่ท่านทำแล้วเสร็จเกิดจากการใช้ทรัพยากร อย่างคุ้มค่าและประหยัด					

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



คำชี้แจงสำหรับผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อประกอบการวิจัยเชิงปริมาณ เรื่อง “พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ และการยอมรับเทคโนโลยี ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดชุมพร” โดย นางสาวตรีรัตน์ ทองยอด นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต รหัสนักศึกษา 64620010 หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร โดยมี ผศ.ดร.ชุตินันต์ บุญนวล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ซึ่งแบบสอบถามฉบับนี้สร้างขึ้นสำหรับสอบถามข้าราชการฝ่ายพลเรือนที่ปฏิบัติงานในจังหวัดชุมพร

ผู้วิจัยใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านผู้ทรงคุณวุฒิดำเนินการดังนี้

- 1) ตรวจสอบความถูกต้องในการใช้ภาษา การเรียบเรียง สำนวน ถ้อยคำ ความชัดเจน
- 2) ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์กับคำถามในแบบสอบถาม โดยกรุณาให้

คะแนนตามเกณฑ์ดังต่อไปนี้

ถ้าเห็นว่าย่สอดคล้อง	ให้คะแนน	1
ถ้าไม่แน่ใจว่าสอดคล้อง	ให้คะแนน	0
ถ้าเห็นว่าย่ไม่สอดคล้อง	ให้คะแนน	-1

โดยใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () ที่ตรงกับความเห็นของท่าน

ความคิดเห็นของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในการเสียสละเวลาในการตรวจสอบแบบสอบถามครั้งนี้


(ตรีรัตน์ ทองยอด)

นักศึกษามหาบัณฑิต หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร

ลายเซ็น

ผู้ทรงคุณวุฒิ ผศ.ดร.ฐิติรัตน์ ถาวรสุจริตกุล

เอกสารนี้เป็นทรัพย์สินส่วนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



คำชี้แจงสำหรับผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อประกอบการวิจัยเชิงปริมาณ เรื่อง “พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ และการยอมรับเทคโนโลยี ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดชุมพร” โดย นางสาวตรีรัตน์ ทองยอด นักศึกษามหาบัณฑิต หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต รหัสนักศึกษา 64620010 หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร โดยมี ผศ.ดร.ชุตินันต์ บุญนวล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ซึ่งแบบสอบถามฉบับนี้สร้างขึ้นสำหรับสอบถามข้าราชการฝ่ายพลเรือนที่ปฏิบัติหน้าที่ในจังหวัดชุมพร

ผู้วิจัยใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านผู้ทรงคุณวุฒิดำเนินการดังนี้

- 1) ตรวจสอบความถูกต้องในการใช้ภาษา การเรียบเรียง สำนวน ถ้อยคำ ความชัดเจน
- 2) ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์กับคำถามในแบบสอบถาม โดยกรุณาให้

คะแนนตามเกณฑ์ดังต่อไปนี้


ถ้าเห็นว่าย่สอดคล้อง	ให้คะแนน	1
ถ้าไม่แน่ใจว่าสอดคล้อง	ให้คะแนน	0
ถ้าเห็นว่าย่ไม่สอดคล้อง	ให้คะแนน	-1

โดยใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () ที่ตรงกับความเห็นของท่าน

ความคิดเห็นของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในการเสียสละเวลาในการตรวจสอบแบบสอบถามครั้งนี้


(ตรีรัตน์ ทองยอด)

นักศึกษามหาบัณฑิต หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร

ลายเซ็น 

ผู้ทรงคุณวุฒิ ดร. สุจิรา วุฒิสถาณ

หน่วยงาน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น มิใช่สัญญาใด ๆ ให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



คำชี้แจงสำหรับผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อประกอบการวิจัยเชิงปริมาณ เรื่อง “พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ และการยอมรับเทคโนโลยี ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดชุมพร” โดย นางสาวตรีรัตน์ ทองยอด นักศึกษาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต รหัสนักศึกษา 64620010 หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร โดยมี ผศ.ดร.ชุตินันต์ บุญนวล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ซึ่งแบบสอบถามฉบับนี้สร้างขึ้นสำหรับสอบถามข้าราชการฝ่ายพลเรือนที่ปฏิบัติงานในจังหวัดชุมพร

ผู้วิจัยใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านผู้ทรงคุณวุฒิดำเนินการดังนี้

- 1) ตรวจสอบความถูกต้องในการใช้ภาษา การเรียบเรียง สำนวน ถ้อยคำ ความชัดเจน
- 2) ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์กับคำถามในแบบสอบถาม โดยกรุณาให้คะแนนตามเกณฑ์ดังต่อไปนี้

ถ้าเห็นว่าสอดคล้อง	ให้คะแนน	1
ถ้าไม่แน่ใจว่าสอดคล้อง	ให้คะแนน	0
ถ้าเห็นว่าไม่สอดคล้อง	ให้คะแนน	-1

โดยใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () ที่ตรงกับความเห็นของท่าน

ความคิดเห็นของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในการเสียสละเวลาในการตรวจสอบแบบสอบถามครั้งนี้


(ตรีรัตน์ ทองยอด)

นักศึกษามหาบัณฑิต หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร

ลายเซ็น



ผู้ทรงคุณวุฒิ ดร. ยศกร บ่มไต้

หน่วยงาน บริษัท ทีเอ็มซี อุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน)

เอกสารนี้เป็นเอกสารสงวนลิขสิทธิ์ของสำนักงานส่งเสริมการค้าในต่างประเทศ ณ นครเชียงใหม่ อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาคผนวก ค
ค่าคุณภาพของแบบสอบถาม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ค่าคุณภาพของแบบสอบถาม (IOC)

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อที่	ข้อความคำถามในแบบสอบถาม	ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่			ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3		
เพศ						
1	ชาย	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
2	หญิง	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
อายุ						
1	21 – 30 ปี	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
2	31 – 40 ปี	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
3	41 – 50 ปี	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
4	51 ปีขึ้นไป	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
ระดับการศึกษา						
1	ต่ำกว่าปริญญาตรี	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
2	ปริญญาตรี	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
3	สูงกว่าปริญญาตรี	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
อายุงาน						
1	น้อยกว่า 3 ปี	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
2	3 – 6 ปี	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
3	7 – 9 ปี	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
4	มากกว่า 9 ปี	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ของบุคลากรภาครัฐ
ในจังหวัดชุมพร

ข้อที่	ข้อความคำถามในแบบสอบถาม	ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่			ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3		
ด้านการแสวงหาโอกาส						
1	ข้าพเจ้าชอบการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ จากความก้าวหน้าทางวิทยาการและเทคโนโลยี เพื่อหาแนวทางในการพัฒนางาน	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
2	ข้าพเจ้าพยายามคิดค้นวิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆ	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
3	เพื่อปรับปรุงให้เกิดคุณภาพในการทำงานมากขึ้น	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
4	ข้าพเจ้าชอบเข้าร่วมการประชุมสัมมนา เพื่อเพิ่มพูนองค์ความรู้ใหม่ๆ	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
5	ข้าพเจ้าชอบหาโอกาสที่จะเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
ด้านความคิดริเริ่ม						
6	ข้าพเจ้ามักรวบรวมความรู้ใหม่ๆ จากแหล่งข้อมูลต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
7	ข้าพเจ้าชอบคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
8	ข้าพเจ้ามีความสนใจในการค้นหาสิ่งใหม่เกี่ยวกับแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อให้เป็นที่ยอมรับขององค์กร	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
9	ข้าพเจ้าเป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และสามารถนำความคิดนั้นมาใช้ในการปฏิบัติงานได้	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
10	ความคิดสร้างสรรค์จากประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาของข้าพเจ้า ทำให้ข้าพเจ้าสามารถสร้างแนวคิดใหม่ๆ เกี่ยวกับแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อนำมาใช้ในองค์กร	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ของบุคลากรภาครัฐ
ในจังหวัดชุมพร (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความคำถามในแบบสอบถาม	ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่			ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3		
ด้านผู้นำทางความคิด						
11	ข้าพเจ้าสามารถชักจูงและโน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วยกับความคิดใหม่ของข้าพเจ้า	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
12	ข้าพเจ้าชอบแสดงความคิดเห็นด้านการพัฒนา งานในการประชุมองค์กรเสมอ	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
13	ข้าพเจ้าชอบเสนอแนวคิดและสิ่งใหม่ๆ เกี่ยวกับการทำงานกับหัวหน้าและเพื่อน ร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
14	ความคิดในการพัฒนาองค์กรของข้าพเจ้ามัก ได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานและ หัวหน้าเสมอ	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
15	ข้าพเจ้ามักจะเป็นผู้นำทางด้านความคิดในการ พัฒนางานให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
ด้านการประยุกต์ใช้						
16	ข้าพเจ้ามักนำความรู้ที่ได้จากการอบรมสัมมนา มาใช้ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
17	ข้าพเจ้ามีการทบทวนปัญหาที่เคยเกิดขึ้นเพื่อ นำมาป้องกันไม่ให้เกิดขึ้นอีก	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
18	ข้าพเจ้านำความรู้จากผลสรุปรงานวิจัยมาใช้ ปรับปรุงการปฏิบัติงาน เพื่อให้แนวทางการ ปฏิบัติงานมีความเหมาะสมกับองค์กรอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
19	ข้าพเจ้ามีการวางแผนและศึกษาวิธีการก่อน ปฏิบัติงานทุกครั้ง	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
20	ข้าพเจ้านำความรู้จากการติดตามข่าวสาร การเปลี่ยนแปลงทางวิทยาการและเทคโนโลยี มาใช้ในการปฏิบัติงานด้านการติดต่อสื่อสาร ภายในและภายนอกองค์กร	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 3 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการยอมรับเทคโนโลยี ของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดชุมพร

ข้อที่	ข้อความคำถามในแบบสอบถาม	ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่			ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3		
การรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งาน						
21	ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานของท่าน มีขั้นตอนในการใช้งานที่ง่าย ไม่ซับซ้อน	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
22	ท่านสามารถศึกษา/ทำความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ได้โดยง่าย	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
23	เทคโนโลยีสารสนเทศสามารถประยุกต์ใช้กับทุกหน่วยงาน	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
24	เทคโนโลยีสารสนเทศสามารถประยุกต์ใช้กับวิธีการทำงานแบบดั้งเดิมได้	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
25	เทคโนโลยีสารสนเทศสามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้งาน	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
การรับรู้ถึงประโยชน์						
26	26. เทคโนโลยีสารสนเทศมีส่วนทำให้การปฏิบัติงานของท่านเป็นไปอย่างสะดวกรวดเร็ว เช่น การลดขั้นตอนที่ซ้ำซ้อน และลดเวลาในการทำงาน เป็นต้น	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
27	27. เทคโนโลยีสารสนเทศสามารถลดความผิดพลาดที่เกิดจากคน (Human Error) เช่น การจัดรูปแบบเอกสาร การปฏิบัติงานซ้ำซ้อน และการกรอกข้อมูลผิดพลาด เป็นต้น	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
28	28. เทคโนโลยีสารสนเทศสามารถจัดเก็บ และประมวลผลข้อมูลขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าระบบการทำงานรูปแบบกระดาษ (Paper based) เช่น เข้าถึงข้อมูลที่ต้องการได้อย่างสะดวกรวดเร็ว และลดความซ้ำซ้อนของข้อมูล เป็นต้น	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 3 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการยอมรับเทคโนโลยี ของบุคลากรภาครัฐในจังหวัด
ชุมพร (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความคำถามในแบบสอบถาม	ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่			ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3		
การรับรู้ถึงประโยชน์ (ต่อ)						
29	29. เทคโนโลยีสารสนเทศช่วยเพิ่มความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน เช่น การเข้าถึงระบบฯ ได้ทุกที่ทุกเวลา ผ่านอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ กรณีการทำงานที่บ้าน (Work from home)	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
30	30. เทคโนโลยีสารสนเทศสามารถเพิ่มประสิทธิภาพ ในการทำงานของท่าน	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้

ตอนที่ 4 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน ของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดชุมพร

ข้อที่	ข้อความคำถามในแบบสอบถาม	ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่			ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3		
คุณภาพงาน						
31	งานที่ท่านปฏิบัติแล้วเสร็จมีความถูกต้อง	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
32	งานที่ทำแล้วเสร็จมีความเรียบร้อย และปฏิบัติงานทันเวลาตามที่กำหนด	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
33	ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามมาตรฐาน ที่กำหนดไว้	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
34	งานที่ท่านปฏิบัติแล้วเสร็จเป็นงานที่มีคุณภาพ	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
ปริมาณงาน						
35	ปริมาณงานที่ปฏิบัติมีความเหมาะสม และสมดุลกับบุคลากรในหน่วยงาน	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
36	ปริมาณงานในปัจจุบันมีความเพียงพอกับเครื่องมืออุปกรณ์ที่ท่านใช้งาน	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
37	ท่านมีการบริหารจัดการปริมาณงาน เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
38	ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ปริมาณตามที่หน่วยงานกำหนด	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 4 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน ของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดชุมพร
(ต่อ)

ข้อที่	ข้อความคำถามในแบบสอบถาม	ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่			ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3		
เวลา						
39	ท่านสามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย เสร็จทันเวลาตามที่หน่วยงานกำหนด	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
40	ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสม เมื่อเทียบกับความยากง่ายของงานที่ได้รับ มอบหมาย	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
41	ท่านมีการวางแผนและบริหารเวลาเพื่อให้งาน เสร็จทันเวลาที่กำหนด	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
42	ท่านใช้เวลาในการปฏิบัติงานน้อย โดยผลงานมี ความถูกต้อง และมีคุณภาพ	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน						
43	ท่านใช้ทรัพยากร เครื่องมือเครื่องใช้ วัสดุ อุปกรณ์ ในการปฏิบัติงานได้อย่างประหยัด ที่สุด	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
44	ท่านมีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย และวิธี ปฏิบัติงานก่อนเริ่มปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
45	ท่านมีการลดการซ้ำซ้อนการปฏิบัติงาน เพื่อลด ต้นทุนหรือค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
46	งานที่ท่านทำแล้วเสร็จเกิดจากการใช้ทรัพยากร อย่างคุ้มค่าและประหยัด	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Reliability Statistics				
Cronbach's				
Alpha	N of Items			
.971	46			

Item-Total Statistics				
	Scale	Corrected	Cronbach's	Alpha if Item Deleted
	Mean if Item Deleted	Variance if Item Deleted		
OE1	191.1221	408.071	.548	.970
OE2	191.2104	405.380	.620	.970
OE3	191.3662	404.451	.600	.970
OE4	191.1844	405.995	.631	.970
OE5	191.1351	405.643	.660	.970
IG1	191.2338	404.779	.656	.970
IG2	191.5351	401.593	.657	.970
IG3	191.3429	402.393	.666	.970
IG4	191.5247	402.255	.670	.970
IG5	191.4519	400.967	.709	.970
CH1	191.7636	403.056	.636	.970
CH2	191.7247	402.945	.594	.970
CH3	191.6442	401.324	.660	.970
CH4	191.6675	400.894	.669	.970
CH5	191.8234	401.073	.634	.970
AP1	191.1714	405.403	.652	.970
AP2	191.2338	405.159	.659	.970
AP3	191.4364	404.158	.637	.970
AP4	191.2753	405.460	.656	.970
AP5	191.3299	403.852	.692	.970
PE1	191.4000	404.850	.646	.970

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Item-Total Statistics				
	Scale	Corrected	Cronbach's	
	Mean if	Variance if	Item-Total	Alpha if Item
	Item Deleted	Item Deleted	Correlation	Deleted
PE2	191.3247	405.782	.624	.970
PE3	191.2234	406.169	.604	.970
PE4	191.2779	406.274	.568	.970
PE5	191.2390	406.578	.616	.970
PU1	191.0753	404.700	.654	.970
PU2	191.1896	407.258	.552	.970
PU3	191.0987	406.063	.626	.970
PU4	191.0442	407.027	.613	.970
PU5	191.0338	405.762	.656	.970
QL1	191.1558	407.293	.665	.970
QL2	191.1013	406.284	.669	.970
QL3	191.1221	406.535	.671	.970
QL4	191.1584	405.488	.694	.970
QT1	191.6234	402.048	.574	.970
QT2	191.5766	403.057	.556	.971
QT3	191.4000	404.126	.650	.970
QT4	191.2026	405.120	.661	.970
T1	191.1636	404.840	.678	.970
T2	191.3896	402.468	.627	.970
T3	191.1532	405.828	.679	.970
T4	191.3455	404.284	.658	.970
C1	191.2961	405.704	.658	.970
C2	191.2597	405.807	.689	.970
C3	191.2597	404.146	.698	.970
C4	191.1896	405.055	.689	.970

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาคผนวก ง
ผลการวิเคราะห์ทางสถิติ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Sex (เพศ)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	65	16.8	16.8	16.80
	2.00	322	83.2	83.2	100.00
	Total	387	100.00	100.00	

Age (อายุ)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	100	25.84	25.84	25.84
	2.00	86	22.22	22.22	48.06
	3.00	112	28.94	28.94	77.00
	4.00	89	23.00	23.00	100.00
	Total	387	100.00	100.00	

Edu (ระดับการศึกษา)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	16	4.13	4.13	4.13
	2.00	237	61.24	61.24	65.37
	3.00	134	34.63	34.63	100.00
	Total	387	100.00		

Exp (อายุงาน)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	61	15.76	15.76	15.76
	2.00	71	18.35	18.35	34.11
	3.00	12	3.10	3.10	37.21
	4.00	243	62.79	62.79	100.00
	Total	387	100.00	100.00	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับใช้เพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้เผยแพร่ไปยังบุคคลอื่น การคัดลอกหรือการนำข้อมูลไปใช้โดยไม่ได้รับอนุญาตถือว่าผิดกฎหมาย

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
1. ข้าพเจ้าชอบการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ จากความก้าวหน้าทางวิทยาการและเทคโนโลยี เพื่อหาแนวทางในการพัฒนางาน	387	3.00	5.00	4.4442	.63543
2. ข้าพเจ้าพยายามคิดค้นวิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆ เพื่อปรับปรุงให้เกิดคุณภาพในการทำงานมากขึ้น	387	2.00	5.00	4.3558	.66975
3. ข้าพเจ้าชอบเข้าร่วมการประชุมสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนองค์ความรู้ใหม่ๆ	387	1.00	5.00	4.2000	.72815
4. ข้าพเจ้าชอบหาโอกาสที่จะเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อการพัฒนาความสามารถและศักยภาพของตนเองอยู่เสมอ	387	2.00	5.00	4.3818	.63507
5. ข้าพเจ้าชอบค้นหาโอกาสที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติงาน เพื่อป้องกันความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน	387	2.00	5.00	4.4312	.62171
รวม ด้านการแสวงหาโอกาส	387	2.00	5.00	4.3626	.54050
6. ข้าพเจ้ามักรวบรวมความรู้ใหม่ๆ จากแหล่งข้อมูลต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงาน	387	2.00	5.00	4.3325	.65639
7. ข้าพเจ้าชอบคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน	387	2.00	5.00	4.0312	.77329
8. ข้าพเจ้ามีความสนใจในการค้นหาสิ่งใหม่เกี่ยวกับแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อให้เป็นที่ยอมรับขององค์กร	387	2.00	5.00	4.2234	.73384

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
9. ข้าพเจ้าเป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และสามารถนำความคิดนั้นมาใช้ในการปฏิบัติงานได้	387	1.00	5.00	4.0416	.73480
10. ความคิดสร้างสรรค์จากประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาของข้าพเจ้า ทำให้ข้าพเจ้าสามารถสร้างแนวคิดใหม่ๆ เกี่ยวกับแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อนำมาใช้ในองค์กร	387	1.00	5.00	4.1143	.74122
รวม ด้านความคิดริเริ่ม	387	2.00	5.00	4.1486	.62463
11. ข้าพเจ้าสามารถชักจูงและโน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วยกับความคิดใหม่ of ข้าพเจ้า	387	1.00	5.00	3.8026	.74126
12. ข้าพเจ้าชอบแสดงความคิดเห็นด้านการพัฒนางานในการประชุมองค์กรเสมอ	387	2.00	5.00	3.8416	.79604
13. ข้าพเจ้าชอบเสนอแนวคิดและสิ่งใหม่ๆ เกี่ยวกับการทำงานกับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน	387	1.00	5.00	3.9221	.78006
14. ความคิดในการพัฒนาองค์กรของข้าพเจ้ามักได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้าเสมอ	387	1.00	5.00	3.8987	.78569
15. ข้าพเจ้ามักจะเป็นผู้นำทางด้านความคิดในการพัฒนางานให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ	387	1.00	5.00	3.7429	.81895
รวม ด้านผู้นำทางความคิด	387	1.20	5.00	3.8416	.68415
16. ข้าพเจ้ามักนำความรู้ที่ได้จากการอบรมสัมมนามาใช้ในการปฏิบัติงาน	387	3.00	5.00	4.3948	.63736

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
17. ข้าพเจ้ามีการทบทวนปัญหาที่เคยเกิดขึ้นเพื่อนำมาป้องกันไม่ให้เกิดขึ้นอีก	387	2.00	5.00	4.3325	.64032
18. ข้าพเจ้านำความรู้จากผลสรุปงานวิจัยมาใช้ปรับปรุงการปฏิบัติงาน เพื่อให้แนวทางการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมกับองค์กรอยู่เสมอ	387	2.00	5.00	4.1299	.69878
19. ข้าพเจ้ามีการวางแผนและศึกษาวิธีการก่อนปฏิบัติงานทุกครั้ง	387	2.00	5.00	4.2909	.63208
20. ข้าพเจ้านำความรู้จากการติดตามข่าวสาร การเปลี่ยนแปลงทางวิทยาการและเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานด้านการติดต่อสื่อสารภายในและภายนอกองค์กร	387	2.00	5.00	4.2364	.65648
รวม ด้านการประยุกต์ใช้	387	2.40	5.00	4.2769	.53959
รวม พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์	387	2.20	5.00	4.1574	.51621
21. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานของท่าน มีขั้นตอนในการใช้งานที่ง่าย ไม่ซับซ้อน	387	2.00	5.00	4.1662	.66411
22. ท่านสามารถศึกษา/ทำความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ได้โดยง่าย	387	2.00	5.00	4.2416	.65059
23. เทคโนโลยีสารสนเทศสามารถประยุกต์ใช้กับทุกหน่วยงาน	387	2.00	5.00	4.3429	.65499
24. เทคโนโลยีสารสนเทศสามารถประยุกต์ใช้กับวิธีการทำงานแบบดั้งเดิมได้	387	1.00	5.00	4.2883	.69033

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
25. เทคโนโลยีสารสนเทศสามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้งาน	387	1.00	5.00	4.3273	.62659
รวม ด้านการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งาน	387	2.40	5.00	4.2732	.54785
26. เทคโนโลยีสารสนเทศมีส่วนทำให้การปฏิบัติงานของท่านเป็นไปอย่างสะดวกรวดเร็ว เช่น การลดขั้นตอนที่ซ้ำซ้อน และลดเวลาในการทำงาน เป็นต้น	387	1.00	5.00	4.4909	.66187
27. เทคโนโลยีสารสนเทศสามารถลดความผิดพลาดที่เกิดจากคน (Human Error) เช่น การจัดรูปแบบเอกสาร การปฏิบัติงานข้ามขั้นตอน และการกรอกข้อมูลผิดพลาด เป็นต้น	387	1.00	5.00	4.3766	.66613
28. เทคโนโลยีสารสนเทศสามารถจัดเก็บ และประมวลผลข้อมูลขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าระบบการทำงานรูปแบบกระดาษ (Paper based) เช่น เข้าถึงข้อมูลที่ต้องการได้อย่างสะดวกรวดเร็ว และลดความซ้ำซ้อนของข้อมูล เป็นต้น	387	2.00	5.00	4.4675	.63706
29. เทคโนโลยีสารสนเทศช่วยเพิ่มความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน เช่น การเข้าถึงระบบฯได้ทุกที่ทุกเวลา ผ่านอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ กรณีการทำงานที่บ้าน (Work from home)	387	2.00	5.00	4.5221	.61250

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
30. เทคโนโลยีสารสนเทศสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของท่าน	387	2.00	5.00	4.5325	.62049
รวม ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์	387	2.20	5.00	4.4779	.54520
รวม การยอมรับเทคโนโลยี	387	2.30	5.00	4.3756	.49763
31. งานที่ท่านปฏิบัติแล้วเสร็จมีความถูกต้อง	387	3.00	5.00	4.4104	.55705
32. งานที่ทำแล้วเสร็จมีความเรียบร้อย และปฏิบัติงานทันเวลาตามที่กำหนด	387	3.00	5.00	4.4649	.59023
33. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามมาตรฐาน ที่กำหนดไว้	387	3.00	5.00	4.4442	.57971
34. งานที่ท่านปฏิบัติแล้วเสร็จเป็นงานที่มีคุณภาพ	387	2.00	5.00	4.4078	.59725
รวม ด้านคุณภาพงาน	387	3.00	5.00	4.4318	.51576
35. ปริมาณงานที่ปฏิบัติมีความเหมาะสม และสมดุลกับบุคลากรในหน่วยงาน	387	1.00	5.00	3.9429	.85808
36. ปริมาณงานในปัจจุบันมีความเพียงพอกับเครื่องมืออุปกรณ์ที่ท่านใช้งาน	387	1.00	5.00	3.9896	.84156
37. มีการบริหารจัดการปริมาณงาน เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	387	2.00	5.00	4.1662	.68724
38. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ปริมาณตามที่หน่วยงานกำหนด	387	2.00	5.00	4.3636	.63960
รวม ด้านปริมาณงาน	387	2.00	5.00	4.1156	.65248
39. ท่านสามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันเวลาตามที่หน่วยงานกำหนด	387	3.00	5.00	4.4026	.63451

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
40. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมเมื่อเทียบกับความยากง่ายของงานที่ได้รับมอบหมาย	387	1.00	5.00	4.1766	.77391
41. ท่านมีการวางแผนและบริหารเวลาเพื่อให้งานเสร็จทันเวลาที่กำหนด	387	3.00	5.00	4.4130	.59803
42. ท่านใช้เวลาในการปฏิบัติงานน้อย โดยผลงานมีความถูกต้องและมีคุณภาพ	387	2.00	5.00	4.2208	.67360
รวม ด้านเวลา	387	2.75	5.00	4.3032	.56833
43. ท่านใช้ทรัพยากร เครื่องมือ เครื่องใช้ วัสดุอุปกรณ์ ในการปฏิบัติงานได้อย่างประหยัดที่สุด	387	2.00	5.00	4.2701	.62062
44. ท่านมีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย และวิธีปฏิบัติงานก่อนเริ่มปฏิบัติงาน	387	3.00	5.00	4.3065	.59036
45. ท่านมีการลดการซ้ำซ้อนการปฏิบัติงาน เพื่อลดต้นทุนหรือค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน	387	1.00	5.00	4.3065	.64111
46. งานที่ท่านทำแล้วเสร็จเกิดจากการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและประหยัด	387	1.00	5.00	4.3766	.61743
รวม ด้านต้นทุน	387	2.25	5.00	4.3149	.53704
รวม ประสิทธิภาพการทำงาน	387	2.94	5.00	4.2914	.49505
Valid N (listwise)	387				

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

		Correlations						
		QLT	OE	IG	CH	AP	PE	PU
Pearson Correlation	QLT	1.000	.548	.552	.555	.653	.628	.654
	OE	.548	1.000	.761	.564	.657	.466	.513
	IG	.552	.761	1.000	.694	.681	.535	.485
	CH	.555	.564	.694	1.000	.617	.481	.398
	AP	.653	.657	.681	.617	1.000	.550	.531
	PE	.628	.466	.535	.481	.550	1.000	.658
	PU	.654	.513	.485	.398	.531	.658	1.000
	Sig. (1-tailed)	QLT	.	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	OE	.000	.	.000	.000	.000	.000	.000
	IG	.000	.000	.	.000	.000	.000	.000
	CH	.000	.000	.000	.	.000	.000	.000
	AP	.000	.000	.000	.000	.	.000	.000
	PE	.000	.000	.000	.000	.000	.	.000
	PU	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.

		Correlations						
		QLT	OE	IG	CH	AP	PE	PU
N	QLT	387	387	387	387	387	387	387
	OE	387	387	387	387	387	387	387
	IG	387	387	387	387	387	387	387
	CH	387	387	387	387	387	387	387
	AP	387	387	387	387	387	387	387
	PE	387	387	387	387	387	387	387
	PU	387	387	387	387	387	387	387

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		
					R Square Change	F Change	df1
1	.690 ^a	.476	.470	.36033	.476	86.208	4

Model Summary^b

Model	Change Statistics		Durbin-Watson
	df2	Sig. F Change	
1	380	<.001	1.918

a. Predictors: (Constant), AP, CH, OE, IG

b. Dependent Variable: QLT

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	44.772	4	11.193	86.208	<.001 ^b
	Residual	49.338	380	.130		
	Total	94.110	384			

a. Dependent Variable: QLT

b. Predictors: (Constant), AP, CH, OE, IG

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		
					R Square Change	F Change	df1
1	.704 ^a	.496	.494	.35228	.496	188.168	2

Model Summary^b

Model	Change Statistics		Durbin-Watson
	df2	Sig. F Change	
1	382	<.001	1.880

a. Predictors: (Constant), PU, PE

b. Dependent Variable: QLT

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	46.703	2	23.352	188.168	<.001 ^b
	Residual	47.406	382	.124		
	Total	94.110	384			

a. Dependent Variable: QLT

b. Predictors: (Constant), PU, PE

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		
					R Square Change	F Change	df1
1	.760 ^a	.578	.576	.32231	.578	261.969	2

Model Summary^b

Model	Change Statistics		Durbin-Watson
	df2	Sig. F Change	
1	382	<.001	1.933

a. Predictors: (Constant), TAM, BHT

b. Dependent Variable: QLT

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	54.427	2	27.214	261.969	<.001 ^b
	Residual	39.683	382	.104		
	Total	94.110	384			

a. Dependent Variable: QLT

b. Predictors: (Constant), TAM, BHT

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ - นามสกุล	นางสาวตรีรัตน์ ทองยอด
วัน เดือน ปีเกิด	18 พฤษภาคม 2540
สถานที่เกิด	จังหวัดสงขลา
วุฒิการศึกษา	บัญชีบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
E-mail	treeratthongyod@gmail.com



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้