



ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค่นวัตกรรมของพนักงาน บริษัทมติชน จำกัด (มหาชน)



โดย
นางสาวธัญพร ภาคคุ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการนวัตกรรมทางธุรกิจ แผน ก แบบ ก 2 ปริญญามหาบัณฑิต

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2564

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศิลปากร

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน บริษัทมติชน จำกัด
(มหาชน)



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการนวัตกรรมทางธุรกิจ แผน ก แบบ ก 2 ปริญญามหาบัณฑิต
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
ปีการศึกษา 2564
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศิลปากร

FACTORS INFLUENCING INNOVATIVE BEHAVIOR OF EMPLOYEES IN MATICHON
PUBLISH LIMITED COMPANY



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for Master of Business Administration (BUSINESS INNOVATION MANAGEMENT)

Graduate School, Silpakorn University

Academic Year 2021

Copyright of Silpakorn University

61606314 : การจัดการนวัตกรรมทางธุรกิจ แผน ก แบบ ก 2 ปริญญามหาบัณฑิต

คำสำคัญ : พฤติกรรมสร้างสรรค์, นวัตกรรม, แรงจูงใจในการทำงาน, การรับรู้การสนับสนุน

นางสาว ธัญพร ภาคคุ: ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน บริษัทมติชน จำกัด (มหาชน) อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อมรินทร์ เทวตา

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลของพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามจากพนักงานบริษัทมติชน จำกัด (มหาชน) ซึ่งมีอายุการปฏิบัติงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป และได้ผ่านขั้นตอนการทดลองงานจากบริษัทมติชน จำกัด (มหาชน) เป็นที่เรียบร้อยแล้ว กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวนจากสูตรของทาร์ยามาเน่ (Taro Yamane, 1967) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % โดยใช้ความคลาดเคลื่อนในการสุ่ม 5% สุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 260 คน สถิติพรรณนาที่ใช้ในงานวิจัย ได้แก่ ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาโท มากที่สุด มีสถานภาพโสด และปฏิบัติงานในฝ่ายโฆษณามากที่สุด ระดับความมั่นคงในการทำงานในองค์กร แรงจูงใจในการทำงานในองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม อยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าตัวแปรความมั่นคงในการทำงาน และการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

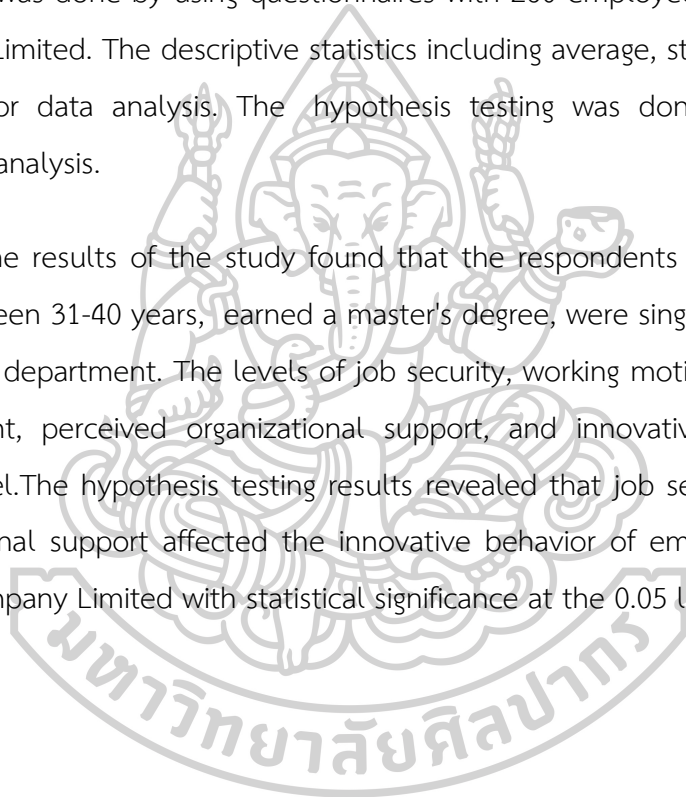
61606314 : Major (BUSINESS INNOVATION MANAGEMENT)

Keyword : Creative Behavior, Innovation, Work Motivation, Perceived Support

MISS THANYAPORN PARKKOO : FACTORS INFLUENCING INNOVATIVE BEHAVIOR OF EMPLOYEES IN MATICHON PUBLISH LIMITED COMPANY THESIS ADVISOR : ASSISTANT PROFESSOR AMARIN TAWATA

This study aimed to investigate factors affecting innovative behavior of employees in Matichon Public Company Limited. It was survey research. The data collection was done by using questionnaires with 260 employees of Matichon Public Company Limited. The descriptive statistics including average, standard deviation was adopted for data analysis. The hypothesis testing was done by using multiple regression analysis.

The results of the study found that the respondents were mostly female, aged between 31-40 years, earned a master's degree, were single, and worked in the advertising department. The levels of job security, working motivation, organizational engagement, perceived organizational support, and innovative behavior were at a high level. The hypothesis testing results revealed that job security and perceived organizational support affected the innovative behavior of employees of Matichon Public Company Limited with statistical significance at the 0.05 level.



กิตติกรรมประกาศ

ในงานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วย เนื่องจากได้รับความกรุณาจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อมรินทร์ เทวตา อาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา เสนอแนะนำ แนวคิด ตลอดจนแก้ไข ข้อบกพร่องต่าง ๆ มาโดยตลอด ด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างดี งานวิจัยฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัย ตระหนักถึงความตั้งใจจริงและความทุ่มเทของอาจารย์ และ ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่กรุณาตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ตลอดจนให้ ข้อเสนอแนะต่างๆ เป็นอย่างดี

ขอขอบคุณพนักงาน บริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างให้ความร่วมมือในการ เก็บข้อมูลครั้งนี้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่อบรมสั่งสอนให้วิชาความรู้ ตลอดจนเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ที่กรุณาให้คำแนะนำและช่วยเหลือประสานงานให้สำเร็จด้วยดี

สุดท้ายนี้ ขออุทิศความดีที่มีในการศึกษาวิจัยนี้แด่ บิดา นายธนาพล ภาคคุ และครอบครัวของผู้วิจัย ผู้ซึ่งสนับสนุนในทุกด้าน เป็นแรงผลักดัน และกำลังใจ

สำหรับข้อบกพร่องต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นนั้น ผู้วิจัยขอน้อมรับผิดเพียงผู้เดียว และยินดี ที่จะรับฟังคำแนะนำจากทุกท่านที่ได้เข้ามาศึกษา เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนางานวิจัยต่อไป

นางสาว ธัญพร ภาคคุ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฌ
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ที่มาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	2
สมมุติฐานของการวิจัย.....	3
ขอบเขตการวิจัย.....	3
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	6
1. แนวคิดและทฤษฎีพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม (Employee Innovative Behavior) ..	6
2. แนวคิดและทฤษฎีความมั่นคงในการทำงาน (Job Security).....	9
3. แนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน (Work Motivation).....	13
4. แนวคิดและทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กร.....	17
5. แนวคิดและทฤษฎีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร.....	22
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	27

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	29
1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	29
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	30
3. การทดสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	34
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	35
5. การวิเคราะห์ข้อมูล.....	35
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	37
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	37
ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล.....	37
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	38
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	51
สรุปผล	51
อภิปรายผล.....	53
ข้อเสนอแนะ.....	55
รายการอ้างอิง.....	57
ภาคผนวก.....	64
ประวัติผู้เขียน.....	76

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1	สรุปความหมายของพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม..... 7
ตารางที่ 2	สรุปความหมายของความมั่นคงในการทำงาน 10
ตารางที่ 3	สรุปความหมายของ แรงจูงใจในการทำงาน 15
ตารางที่ 4	สรุปความหมายของ ความผูกพันต่อองค์กร..... 19
ตารางที่ 5	สรุปความหมายของ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร 24
ตารางที่ 6	แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง..... 30
ตารางที่ 7	จำนวน และร้อยละสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม..... 38
ตารางที่ 8	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน องค์ประกอบของความมั่นคงในการทำงานในองค์กร โดยภาพรวม และรายข้อ..... 39
ตารางที่ 9	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน องค์ประกอบของแรงจูงใจในการทำงานในองค์กร โดยภาพรวม และรายข้อ..... 41
ตารางที่ 10	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวม และรายข้อ..... 42
ตารางที่ 11	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน องค์ประกอบของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร โดยภาพรวม และรายข้อ..... 43
ตารางที่ 12	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานองค์ประกอบของพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยภาพรวม และรายข้อ..... 45
ตารางที่ 13	การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของตัวแปรความมั่นคงในการทำงาน (X_1) แรงจูงใจในการทำงาน (X_2) ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร (X_3) การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร (X_4) ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน บริษัท มติชน จำกัด (มหาชน)..... 46
ตารางที่ 14	แสดงค่า Tolerance และ VIF (Variance Inflation Factor) ของตัวแปรพยากรณ์.. 47
ตารางที่ 15	การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของตัวแปรอิสระที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน)..... 48
ตารางที่ 16	ผลการทดสอบสมมติฐาน..... 50

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย 4

ภาพที่ 2 ปัจจัยเบื้องต้นที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร 21



บทที่ 1

บทนำ

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันการดำเนินงานในองค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐหรือองค์กรภาคเอกชนต้องเผชิญกับสภาวะการเปลี่ยนแปลง ทั้งทางด้านสภาพแวดล้อม เศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม และปัจจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ส่งผลให้ทั้งภาครัฐและเอกชนต้องมีการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์และแนวทางการดำเนินงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆ โดยการพยายามสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันเพื่อสร้างจุดยืนและความมั่นคงให้องค์กร ซึ่งมีหลายปัจจัยที่เกี่ยวข้อง เช่น การบริหารภายในให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล (วิเชียร สุขสร้อย และคณะ, 2553: 21) ในสภาวะที่องค์กรต้องอยู่เผชิญกับความไม่แน่นอนหรือการเปลี่ยนแปลงอย่างสม่ำเสมอความสร้างสรรค์ถือเป็นสิ่งหนึ่งที่จะช่วยทำให้เกิดนวัตกรรมใหม่ๆ ในองค์กร เป็นสิ่งหนึ่งที่ช่วยสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นภายในองค์กร

บริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) เป็นผู้ผลิตสื่อหนังสือพิมพ์และสื่อสิ่งพิมพ์ชั้นนำของประเทศที่ประกอบด้วยหนังสือพิมพ์มติชน หนังสือพิมพ์ข่าวสด หนังสือพิมพ์ประชาชาติธุรกิจ มติชนสุดสัปดาห์ รวมทั้งนิตยสารชั้นนำ และสื่อใหม่อย่างอินเทอร์เน็ตที่เชื่อมโยงกับคนรุ่นใหม่ เช่น เว็บไซต์มติชน เว็บไซต์ข่าวสด เว็บไซต์ประชาชาติ บริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) ได้มีการผลิตข่าวสาร สกู๊ปข่าว สารคดี และให้บริการโฆษณาและจัดทำสื่อโฆษณาทุกชนิดรวมทั้งงานนิทรรศการและกิจการต่างๆ ด้วยภารกิจหลักที่ต้องการมุ่งผลิตสื่อที่มีคุณภาพและมาตรฐาน ด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม มีเสถียรภาพและความก้าวหน้าทางธุรกิจ สอดรับกับการเปลี่ยนแปลงทุกด้านได้อย่างเหมาะสม นอกจากนี้บริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) ได้มีการพัฒนาองค์กร ให้เป็นผู้นำในการให้บริการข้อมูลข่าวสาร เป็นฐานข้อมูลของสังคมที่เที่ยงตรง เปิดกว้าง รองรับและมีส่วนร่วมในการสร้างความเจริญก้าวหน้า ความเปิดเผยโปร่งใส ความยุติธรรมทางสังคมในทุกมิติ เป็นสถาบันทางด้านสื่อสารมวลชนที่มีคุณภาพ ยึดมั่นในความจริง เปิดช่องทางการให้บริการและเข้าถึงข้อมูลข่าวสารสมัยใหม่ ให้บริการลูกค้าและผู้สนับสนุนอย่างมีประสิทธิภาพ พัฒนานักสื่อสารมวลชนที่มีความสามารถ รับผิดชอบต่อสังคม มีจิตสำนึกสาธารณะ มีความมั่นคงทางวิชาชีพ ส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อสร้างสรรค์สังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งความรู้ในที่สุด

ในปัจจุบันพฤติกรรมผู้บริโภคเปลี่ยนไปโดยให้ความสนใจกับสื่อทางอินเทอร์เน็ตเพิ่มมากขึ้น ซึ่งผู้บริโภคมีทางเลือกที่หลากหลายในการบริโภคสื่อ โดยสื่อต่างๆ ได้มีการแข่งขันกันทางอินเทอร์เน็ต โดยมีสร้างสรรค์สื่อในรูปแบบต่างๆ ออกมา ทำให้เกิดผลกระทบต่อบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) ดังนั้นบริษัทจำเป็นต้องปรับตัวเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลง ด้วยการปรับโครงสร้างองค์กร และ

การลดค่าใช้จ่ายในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะการพัฒนาบุคลากรที่จะให้สามารถสร้างสรรค์สื่อต่างๆ ที่เหมาะสมเพื่อดึงดูดผู้บริโภค รวมถึงการพัฒนาสิ่งใหม่ๆ หรือนวัตกรรมต่างๆ ให้แก่องค์กร ซึ่งการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบนี้มีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการสร้างสรรค่นวัตกรรมของพนักงาน เพื่อที่จะให้พนักงานมีศักยภาพเพียงพอในการพัฒนาบริษัทให้สามารถแข่งขันได้

พฤติกรรมการสร้างสรรค่นวัตกรรมเป็นปัจจัยที่หลายองค์กรในปัจจุบันให้ความสนใจ พฤติกรรมการสร้างสรรค่นวัตกรรมเป็นพฤติกรรมของพนักงานในการหาวิธีการต่างๆรวมทั้งการนำเสนอข้อมูลที่เป็นประโยชน์และเป็นสิ่งแปลกใหม่ไปใช้ในการทำงาน (Scott, 1994) การที่พนักงานในองค์กรมีพฤติกรรมสร้างสรรค่นวัตกรรมนั้น สามารถทำให้องค์กรมีกรอบแนวคิดที่แปลกใหม่และมีความหลากหลาย เพื่อการพัฒนาทางความคิด และพฤติกรรม นำมาซึ่งความแปลกใหม่และสามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงถือว่าการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างเป็นระบบ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้องค์กรมีผลการดำเนินงานที่ดีในอนาคต เพื่อการเติบโตอย่างมั่นคงและยั่งยืน

จากการศึกษาที่ผ่านมา พบว่าการดำเนินงานต่างๆ ขององค์กรเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค่นวัตกรรมของพนักงานได้ ปัจจัยที่การบริหารจัดการภายในองค์กรมีความจำเป็นต่อการพัฒนาองค์กรและต้องให้พนักงานเห็นถึงความสำคัญของความมั่นคงในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร เพื่อให้บุคลากรเกิดพฤติกรรมการสร้างสรรค่นวัตกรรม

จากที่กล่าวมาข้างต้นทำให้ผู้ศึกษาสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับ “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค่นวัตกรรมของพนักงาน บริษัทมติชน จำกัด (มหาชน)” เกี่ยวกับปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค่นวัตกรรมของพนักงาน ที่จะเป็ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อเป็นแนวทางให้องค์กรได้ตระหนักถึงการพัฒนากลยุทธ์ต่าง ๆ หรือ การพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์กรมากยิ่งขึ้น เพื่อศักยภาพในการทำงานของบุคลากรตอบสนองความต้องการของลูกค้า รวมทั้งการเพิ่มคุณค่าในการทำงาน เพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์กร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของพนักงานในบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) ต่อความมั่นคงในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและพฤติกรรมการสร้างสรรค่นวัตกรรมของพนักงาน

2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของความมั่นคงในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร การรับรู้การสนับสนุนขององค์กรที่ซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรคนวัตกรรมของพนักงานในบริษัทมติชน จำกัด (มหาชน)

สมมุติฐานของการวิจัย

1. ความมั่นคงในการทำงาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อ พฤติกรรมการสร้างสรรคนวัตกรรมของพนักงานบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน)
2. แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อ พฤติกรรมการสร้างสรรคนวัตกรรมของพนักงานบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน)
3. ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อ พฤติกรรมการสร้างสรรคนวัตกรรมของพนักงานบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน)
4. การรับรู้การสนับสนุนขององค์กรมีอิทธิพลเชิงบวก ต่อพฤติกรรมการสร้างสรรคนวัตกรรมของพนักงานบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน)

ขอบเขตการวิจัย

ผู้วิจัยทำการศึกษาผลกระทบของความมั่นคงในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร พฤติกรรมการสร้างสรรคนวัตกรรมของพนักงาน และ ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) ในครั้งนี้เป็นการวิจัย เชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล และมีการกำหนดขอบเขตการวิจัยเป็น 4 ด้าน คือ ขอบเขตด้านประชากร ขอบเขตด้านพื้นที่การศึกษา ขอบเขตด้านเนื้อหาและขอบเขตด้านเวลา

มีรายละเอียดดังนี้

1. ขอบเขตด้านประชากร

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ พนักงานบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) จำนวน 714 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ พนักงานบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) สุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) โดยจำกัดเงื่อนไข ของผู้ตอบแบบสอบถาม ในครั้งนี้จะต้องเป็นพนักงานบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุการปฏิบัติงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป และได้ผ่านขั้นตอนการทดลองงานจากบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) เป็นที่เรียบร้อยแล้ว จำนวน 260 คน

2. ขอบเขตพื้นที่การศึกษา

บริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร

3.ขอบเขตด้านเนื้อหา

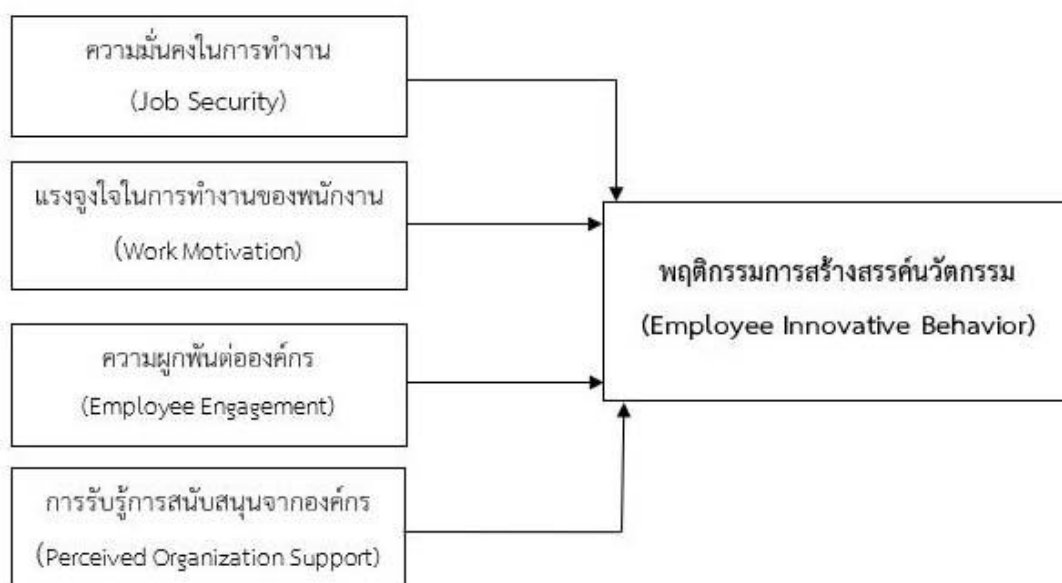
ผู้ศึกษาทำการวิจัยได้มุ่งให้ความสำคัญในเรื่องของความมั่นคงในที่ทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร ที่มีผลต่อพฤติกรรม การสร้างสรรค์ของพนักงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) เขตกรุงเทพมหานคร

4. ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ได้ดำเนินการวิจัยในช่วงเดือน มิถุนายน 2564 - พฤศจิกายน 2564

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาดังกล่าว สามารถออกแบบโครงสร้างกรอบแนวคิดการวิจัยได้ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบระดับความคิดเห็นของพนักงานในบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) ต่อความมั่นคงในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน

2. ทราบอิทธิพลของความมั่นคงในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร การรับรู้การสนับสนุนขององค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรคนวัตกรรมของพนักงานในบริษัทมติชน จำกัด (มหาชน)

3. ผลที่ได้จากการวิจัยสามารถนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานในด้านการวางแผนหรือพัฒนาบุคลากรในองค์กร

4. ผลที่ได้จากการวิจัยเป็นแนวทางในการนำความรู้ที่ได้มาเพิ่มศักยภาพในการทำงานของพนักงานในองค์กรเพื่อสร้างคุณค่าให้กับองค์กร นำมาประยุกต์ให้กับกลยุทธ์ในการจัดการองค์กรและส่งเสริมให้บุคลากรมีพฤติกรรมการสร้างสรรคนวัตกรรมใหม่ๆ

5. ผลที่ได้จากการวิจัยสามารถนำมาใช้วางแผนนโยบายในการจัดการทรัพยากรบุคคลในองค์กรเพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

พฤติกรรมสร้างสรรคนวัตกรรมของพนักงาน หมายถึง พฤติกรรมหรือแนวคิดใหม่ในการแสดงออกในการริเริ่มสร้างสรรค์ หรือกระบวนการพัฒนาความคิดและกระบวนการทำงาน การสร้างสรรค์คิดค้นแนวคิด วิธีการใหม่ๆ เพื่อนำมาใช้ในการทำงาน การสนับสนุนให้ผู้อื่นกระทำการ เช่นเดียวกันรวมทั้งการแก้ไขปัญหาให้เหมาะสม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อการทำงานของตน หรือการพัฒนาองค์กรให้เกิดประโยชน์ในหลาย ๆ ด้าน

ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่ต้องการความมั่นคงในสถานะการทำงาน ได้รับเงินเดือนและสวัสดิการที่เหมาะสมและเป็นธรรม เพื่อที่จะดำรงชีวิตอยู่แบบไม่เป็นการต่อสังคม

แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง แรงกระตุ้นที่ทำให้บุคคลมีทัศนคติในทางบวกต่อการปฏิบัติงานและผลักดันให้แสดงพฤติกรรมเพื่อที่จะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพส่งผลให้งานประสบความสำเร็จ

ความผูกพันต่อองค์กร สามารถสรุปได้ความรู้สึกภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความเชื่อมั่น ศรัทธาในค่านิยม นโยบาย และเป้าหมายต่าง ๆ ขององค์กร มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานจนเกิดเป็นความจงรักภักดีต่อองค์กร รวมทั้งความรู้สึกอยากอยู่กับองค์กรตลอดอายุการทำงาน

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร หมายถึง การที่พนักงานรับรู้ว่าตนเองได้รับความเป็นธรรมที่ใช้กำหนดการจัดสรรสวัสดิการ ได้รับรู้ว่าผู้บังคับบัญชาเห็นคุณค่าในตนเอง มีการยอมรับ สนับสนุนให้คำปรึกษา รับฟัง ถ่ายทอดความรู้ และช่วยเหลือแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยในการเกิดพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรในบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) โดยผู้วิจัยได้ทำการศึกษาและค้นคว้าจากข้อมูลแนวคิดทฤษฎีเอกสารวารสาร หนังสือและวิจัยต่างๆเพื่อนำมาเป็นข้อมูลเพื่อประกอบเป็นแนวทางการศึกษาวิจัยโดยสามารถกำหนดประเด็นเกี่ยวกับแนวคิดทฤษฎีต่างๆเพื่อประกอบการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม
2. แนวคิดและทฤษฎีความมั่นคงในการทำงาน
3. แนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน
4. แนวคิดและทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กร
5. แนวคิดและทฤษฎีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม (Employee Innovative Behavior)

ผู้วิจัยเห็นความสำคัญของพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม ผู้วิจัยจึงศึกษาและรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดและทฤษฎี จากบทความวิชาการ หนังสือ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งประกอบด้วย ความหมายและแนวคิดของพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม

1.1 ความหมายของพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม ไว้อย่างหลากหลายทั้งเหมือนและแตกต่างกัน ดังนี้

Scott (1994) ได้กล่าวไว้ว่า พฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม เป็นพฤติกรรมของพนักงานในองค์กรที่มีการส่งเสริมและประยุกต์ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในองค์กรเพื่อให้เกิดประโยชน์ในการทำงาน ซึ่งพนักงานจะสามารถใช้ความคิดและสร้างสรรค์งานได้รวดเร็วและตรงความต้องการ

Xerri (2013) ได้กล่าวไว้ว่า พฤติกรรมสร้างสรรค์การนวัตกรรม เป็นพฤติกรรมในการแก้ไขปัญหาในการทำงาน เพื่อเป็นการปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

Janssen (2000) ได้กล่าวไว้ว่า ความตั้งใจที่จะสร้างสรรค์แนวคิดใหม่ การแนะนำหรือการประยุกต์ใช้แนวคิดใหม่นั้นในการทำงานของตน ของกลุ่มหรือขององค์กร เพื่อให้เกิดประโยชน์ในการทำงานมากที่สุด

สุคนธ์ทิพย์ มงคลเจริญ (2555) ได้กล่าวไว้ว่า การแสดงออกกระบวนกรในการทำงานใหม่ การปรับปรุงและพัฒนาสิ่งต่างๆในทิศทางที่ดีขึ้น เพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน

สรุปได้ว่า พฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมหรือแนวคิดใหม่ในการแสดงออกในการริเริ่มสร้างสรรค์ หรือกระบวนกรพัฒนาความคิดและกระบวนกรทำงาน รวมทั้งการแก้ไขปัญหาในการทำงานให้เหมาะสมต่อการทำงานหรือต่อองค์กร เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อการทำงานของตน หรือการพัฒนาองค์กรให้เกิดประโยชน์ในหลาย ๆ ด้าน สามารถสรุปความหมายที่ชัดเจน ดังตาราง

ตารางที่ 1 สรุปความหมายของพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม

Key word	ผู้แต่ง			
	(Scott 1994)	(Xerri 2013)	(Janssen 2000)	(มงคลเจริญ. 2555)
พฤติกรรมของพนักงานในองค์กรที่มีการส่งเสริมและประยุกต์ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในองค์กรเพื่อให้เกิดประโยชน์ในการทำงาน	✓		✓	
พฤติกรรมในการแก้ไขปัญหาในการทำงาน เพื่อเป็นการปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพ		✓		
การแนะนำหรือการประยุกต์ใช้แนวคิดใหม่นั้นในการทำงานของตนเพื่อให้เกิดประโยชน์ในการทำงานมากที่สุด			✓	✓
พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมนั้นเป็นการแสดงออกเพื่อให้เกิดประโยชน์ในการทำงานตั้งแต่ความสามารถในการแสวงหาโอกาสประยุกต์แนวทางในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ	✓			✓

1.2 แนวคิดของพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม

Scott (1994) ได้แบ่งพฤติกรรมออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

1. พฤติกรรมการรับรู้ปัญหา (Problem Recognition) คือ การที่บุคคลให้ความสำคัญกับปัญหาที่จะเกิดขึ้นโดยไม่ละเลยต่อปัญหานั้น

2. พฤติกรรมการสร้างแนวคิดหรือแนวทางใหม่ (New Idea/Solution Generation) คือ การที่บุคคลเริ่มหาวิธีการต่างๆ นำมาปรับปรุงและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

3. พฤติกรรมการแสวงหาโอกาสในการนำเสนอแนวคิด (Seeks Ways to Idea/Solution Promotion) คือ การที่บุคคลนำเสนอแนวคิดให้กับบุคคลอื่นๆ เพื่อให้ความคิดที่ตนได้คิดนั้นเป็นที่ยอมรับ

4. พฤติกรรมการนำแนวทางที่ได้พัฒนาไปใช้จริง (Idea/Solution Realization) คือ การที่บุคคลนำวิธีการต่างๆ ที่ได้คิดค้นนำไปใช้ในการแก้ปัญหาเหล่านั้นได้จริง

จากแนวคิดของ Scott and Bruce จะแสดงให้เห็นว่าพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมเป็นกระบวนการในการสร้างสรรค์ โดยเริ่มการรับรู้ถึงปัญหาจนถึงการสร้างโอกาสและการคิดค้นวิธีการหรือแนวคิดในการแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นและสามารถเสนอหรือนำแนวคิดไปประยุกต์ใช้ได้จริง

Kleysen (2001) ได้กล่าวว่า พฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมแสดงถึงพฤติกรรม ที่สร้างสิ่งใหม่ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ และ พัฒนางองค์กร นำไปใช้ในองค์กรประกอบด้วย 4 องค์ประกอบดังนี้

1. การเป็นผู้นำทางด้านความคิด โดยนำความคิดใหม่มาใช้ในการทำงานได้โดยได้รับการสนับสนุนจากองค์กร และได้ความเชื่อมั่น ในสิ่งใหม่ โดยความคิดนั้นต้องเป็นที่ยอมรับได้ในวงกว้าง หรือ ได้รับการสนับสนุน และเผยแพร่ต่อไป

2. การแสวงหาโอกาส เป็นการมองหาสิ่งใหม่ เพื่อคิด และ พัฒนาต่อไปเพื่อนำไปใช้ในองค์กร

3. ความคิดริเริ่ม เป็นความสนใจในช่วงการเริ่มต้นสำหรับการกำหนดและพัฒนา ความคิดสร้างสรรค์ เพื่อเป็นที่ยอมรับ และสามารถสร้างประโยชน์ได้จริง

4. พฤติกรรมด้านการประยุกต์ใช้ เป็นการความคิดมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน ซึ่งต้องนำไปทดสอบประยุกต์ใช้ในการทำงานประจำจะพัฒนาผลการผลิตที่เกิดจากความคิดใหม่นั้น ทำให้ทุกคนในองค์กรนำความคิดใหม่นั้นไปใช้ปฏิบัติให้เป็นงานประจำ

Ford (1996) กล่าวว่า พฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม เป็นการกระทำของบุคลากร ในการคิดริเริ่มที่แปลกใหม่และแตกต่างกับสิ่งอื่นมีคุณค่าหรือมีประโยชน์ต่อองค์กร ประกอบด้วย การสร้างความรู้สึกการสร้างแรงจูงใจรวมทั้งต้องมีความรู้และความสามารถด้วย

จากแนวคิดที่ได้ศึกษาผู้วิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้ พฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมสำหรับการนำมาพัฒนาองค์กร มีองค์ประกอบหลายประการ ดังนี้ ความคิด การแสวงหาโอกาส และการนำมาประยุกต์ใช้ในการแก้ไขปัญหา หรือพัฒนาองค์กรได้จริง ซึ่งทุกองค์ประกอบมีความสำคัญส่งผลให้เกิดพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมในองค์กร และเพื่อเป็นการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

2. แนวคิดและทฤษฎีความมั่นคงในการทำงาน (Job Security)

2.1 ความหมายของความมั่นคงในการทำงาน

Hugh J& Feldman (1986) ได้กล่าวไว้ว่า ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง หลักประกันในการทำงานว่าจะมีการจ้างงานอย่างต่อเนื่องตราบเท่าที่บุคคลนั้นยังมีความสามารถในการทำงาน

ฉันทิชา อมรไชย (2548) ได้กล่าวไว้ว่า ความรู้สึกเชื่อมั่นว่าจะได้รับการจ้างให้ทำงานจนเกษียณอายุ ความก้าวหน้า มีความสำเร็จในหน้าที่การงาน มีช่องทางการเจริญเติบโตและมีหลักประกันในการทำงานเมื่อเจ็บป่วยหรือเมื่อเกิดเหตุการณ์นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด

สุภาวดี ปรีกมะวงศ์ (2546) ได้กล่าวไว้ว่า ความรู้สึกของบุคคลที่เกิดจากการรับรู้ที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในองค์กร ส่งผลในด้านการจ้างงานที่แน่นอน มีหลักประกันได้รับเงินและสวัสดิการที่เหมาะสม ทั้งในขณะการทำงานและออกจางาน เงินที่ได้รับสามารถเลี้ยงตัวเองและครอบครัวได้เหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน มีความก้าวหน้าในการทำงาน

รุ่งธรรม เหลียววัฒนกิจ (2551) ได้กล่าวไว้ว่า ความรู้สึกถึงความปลอดภัยในชีวิตการทำงานได้รับความคุ้มครองจากองค์กร รวมถึงมีความเชื่อมั่นและมีหลักประกันว่าองค์กรจะให้ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอต่อการดำรงชีวิตได้โดยไม่เป็นภาระของสังคม ทั้งนี้ยังได้รับสวัสดิการที่เหมาะสมมีความก้าวหน้าในการทำงาน ได้รับโอกาสในการพัฒนาการทำงานเพื่อให้สามารถทำงานได้จนถึงเกษียณอายุได้

มณิกา ยวนแหล (2552) ได้กล่าวไว้ว่า ความคิดเห็นเชิงบวกต่อความแน่นอนยิ่งขึ้นในการจ้างงาน การได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความเหมาะสมและพอเพียงสำหรับการครองชีพ รวมถึงการมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

มลทิรา สุนสุข (2552) ได้กล่าวไว้ว่า ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสถานะ การทำงานถึงความยั่งยืนในการปฏิบัติหน้าที่ ทั้งในปัจจุบันหรือเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงในอนาคต โดยได้รับความเป็นธรรม และการปกป้องคุ้มครองจากผู้บังคับบัญชา สามารถดำรงตนอย่างมีเกียรติ มีศักดิ์ศรีเป็นที่ยอมรับในสังคม ตลอดจนรู้สึกเชื่อมั่นศรัทธาในองค์กร สามารถรักษาสภาพการทำงานให้อยู่ในหน่วยงานได้ตราบเท่าที่ต้องการ ภายใต้การปฏิรูประบบราชการ

ทิพย์รัตน์ พึ่งบุญ ณ อยุธยา (2553) ได้กล่าวไว้ว่า ความรู้สึกถึงความเชื่อมั่นว่าจะสามารถปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรโดยได้รับค่าตอบแทนหรือรายได้ที่เป็นธรรมและพอเพียงที่จะดำรงชีวิตอยู่โดยไม่เป็นภาระของสังคม การมีสวัสดิการหรือประโยชน์ทดแทน มีความก้าวหน้าในการทำงาน มีโอกาสได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ トラบเท่าที่ยังปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรและหลังจากบุคคลนั้นได้ออกจากองค์กรไปแล้วด้วย

จากการศึกษาความหมายข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ความรู้สึกของบุคคลที่ต้องการความมั่นคง ความเชื่อมั่นต่อองค์กร ได้รับเงินเดือนและสวัสดิการที่เหมาะสมและเป็นธรรม เพื่อที่จะดำรงชีวิตอยู่แบบไม่เป็นภาระ สามารถสรุปความหมายที่ชัดเจน ดังตาราง

ตารางที่ 2 สรุปความหมายของความมั่นคงในการทำงาน

Key word	ผู้แต่ง						
	(Hugh J& Feldman (1986)	ณัทธินชา อมรไชย (2548)	สุภาวดี ปรีกมะวงศ์ (2546)	รุ่งธรรม เทลยวัฒน์กิจ (2551)	มณีกา ยวนแผล (2552)	มลทิรา สุนสุข (2552)	ทิพย์รัตน์ พึ่งบุญ ณ อยุธยา (2553)
หลักประกันในการทำงานว่าจะมีการจ้างงานอย่างต่อเนื่องตราบเท่าที่บุคคลนั้นยังมีความสามารถในการทำงาน	✓						
ความรู้สึกเชื่อมั่นว่าจะได้รับการจ้างให้ทำงานจนเกษียณอายุ ความก้าวหน้า มีความสำเร็จในหน้าที่การงาน มีช่องทางการเจริญเติบโตและมีหลักประกันในการทำงานเมื่อเจ็บป่วยหรือเมื่อเกิดเหตุการณ์นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด	✓	✓					

ตารางที่ 2 สรุปความหมายของความมั่นคงในการทำงาน (ต่อ)

Key word	ผู้แต่ง						
	(Hugh J& Feldman (1986)	ณัทธินิชา อมระโงษ (2548)	สุภาวดี ปริกมระวงศ์ (2546)	รุ่งธรรม เทลียววัฒนกิจ (2551)	มณิกา ยวนแหล (2552)	มลทิรา สุนสุข (2552)	พิพรัตน์ พิงบุญ ณ อยุธยา (2553)
ความรู้สึกของบุคคลที่เกิดจากการรับรู้ที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในองค์กร ส่งผลในด้านการจ้างงานที่แน่นอน มีหลักประกันได้รับเงินและสวัสดิการที่เหมาะสม ทั้งในขณะการทำงานและออกจากงาน เงินที่ได้รับสามารถเลี้ยงตัวเองและครอบครัวได้เหมาะกับค่าครองชีพในปัจจุบัน มีความก้าวหน้าในการทำงาน		✓	✓				
ความรู้สึกถึงความปลอดภัยในชีวิตการทำงานได้รับความคุ้มครองจากองค์กร รวมถึงมีความเชื่อมั่นและมีหลักประกันว่าองค์กรจะให้ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอต่อการดำรงชีวิตได้โดยไม่เป็นภาระของสังคม ทั้งนี้ยังได้รับสวัสดิการที่เหมาะสมมีความก้าวหน้าในการทำงาน ได้รับโอกาสในการพัฒนาการทำงานให้สามารถทำงานได้จนถึงเกษียณอายุได้	✓			✓			
ความคิดเห็นของบุคคลในเชิงบวกต่อความแน่นอนยั่งยืนในการจ้างงาน การได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการจากการทำงานที่ความเหมาะสมและพอเพียงสำหรับการครองชีพ การมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม รวมถึงการมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน			✓		✓		

ตารางที่ 2 สรุปความหมายของความมั่นคงในการทำงาน (ต่อ)

Key word	ผู้แต่ง						
	(Hugh J& Feldman (1986)	ณัทธินา อมรไชย (2548)	สุภาวดี ปริกมวงค์ (2546)	รุ่งธรรม เหลียววัฒนกิจ (2551)	นณิกา ยวนนเทล (2552)	มลพิรา สุนสุข (2552)	ทิพย์รัตน์ พึ่งบุญ ณ อยุธยา (2553)
ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสถานะ การทำงาน ถึงความยั่งยืนในการปฏิบัติหน้าที่ ทั้งในปัจจุบันหรือเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงในอนาคต โดยได้รับความเป็นธรรม และการปกป้องคุ้มครองจากผู้บังคับบัญชา สามารถดำรงตนอย่างมีเกียรติ มีศักดิ์ศรีเป็นที่ยอมรับในสังคม ตลอดจนรู้สึกเชื่อมั่นศรัทธา ในองค์กร สามารถรักษาสภาพการทำงานให้อยู่ในหน่วยงานได้ตราบที่ต่อการ ภายใต้ การปฏิรูประบบราชการ				✓		✓	
ความรู้สึกถึงความเชื่อมั่นว่าจะสามารถปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรโดยได้รับค่าตอบแทนหรือรายได้ที่เป็นธรรมและพอเพียงที่จะดำรงชีวิตอยู่โดยไม่เป็นการะของสังคม การมีสวัสดิการหรือประโยชน์ทดแทน มีความก้าวหน้าในการทำงาน มีโอกาสได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ ตราบเท่าที่ยังปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรและหลังจากบุคคลนั้นได้ออกจากองค์กรไปแล้วด้วย	✓	✓			✓		✓

2.2 ความสำคัญของความมั่นคงในการทำงาน

พรรณนิภา อังคัมณีโชติ (2554) ได้อธิบายความสำคัญของความมั่นคงในการทำงานไว้ว่า ความรู้สึกมั่นคงในการทำงานนั้นเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้เกิดพลังในการทำงานที่สูงขึ้น และมีขวัญกำลังใจ กระตุ้นให้เกิดความขยันหมั่นเพียร ก่อให้เกิดงานที่ประสิทธิภาพพร้อมถึงยังทำให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานมีความภาคภูมิใจ และเชื่อมั่นในอาชีพของตน

ปิยฉัตร กุลทัฬห (2550) ได้อธิบายว่าความสำคัญของความมั่นคงในการทำงานเป็นสิ่งที่ทุกคนต้องการและมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งความมั่นคงในการทำงานเป็นสิ่งที่ทุกคนต้องการและมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน และเป็นเครื่องกระตุ้นให้มีความขยันหมั่นเพียร ทำงานอย่างมีความสุขและเป็นแรงจูงใจให้เกิดขวัญและกำลังใจก่อให้เกิดความจงรักภักดี ความสามัคคี สร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคลากรภายในองค์กร ต่อนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์กรให้เกิดพลังร่วมกันทำงานช่วยในการขจัดปัญหาและอุปสรรคในองค์กรได้ทำให้เกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์กรทำให้ผลของการทำงานบรรลุจุดมุ่งหมาย เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพและยังเป็นการเพิ่มศักยภาพให้องค์กรด้วย แต่ถ้าหากองค์กรใดไม่มีความมั่นคงในการทำงานก็จะทำให้บุคลากรเกิดความไม่แน่ใจสถานภาพของตน ทำงานไม่มีความสุข หรือไม่มีอิสระแก่ตนเอง ขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน หวาดระแวง อยู่ตลอดเวลาผลของการทำงานก็จะไม่ดีตามไปด้วย

จากความสำคัญของความมั่นคงในการทำงาน สามารถสรุปได้ว่า ความมั่นคงในการทำงานนั้นมีความสำคัญเป็นอย่างมาก เนื่องจากความมั่นคงถือว่าเป็นปัจจัยหลักในการกระตุ้นให้พนักงานเกิดความขยันหมั่นเพียร มีแรงจูงใจให้พนักงานมีผลงานการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพทำให้เกิดผลประโยชน์อันดีแก่องค์กร

3. แนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน (Work Motivation)

3.1 ความหมายของแรงจูงใจในการทำงาน

เสนาะ ดิยาวาร์ (2553) ได้กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจในการทำงาน คือความต้องการตอบสนองต่อสิ่งที่ได้รับจากองค์กร เช่น ผลประโยชน์ สิ่งแวดล้อม เงินเดือน ความสัมพันธ์

สุพัชร์ กอกิตร์ตันกุล (2558) ได้กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง แรงกระตุ้นที่ทำให้บุคคลมีทัศนคติในทางบวกต่อการปฏิบัติงาน เพื่อที่จะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพส่งผลให้งานประสบผลสำเร็จ ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงาน

วัฒนา ศรีสม (2552) ได้กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นคุณภาพสภาพหรือระดับความรู้สึกจูงใจอันเป็นผลสืบเนื่องมาจากความสนใจ และ ทัศนคติของบุคคลที่มีต่องานที่เขาทำอยู่ และ ความรู้สึกหรือ ทัศนคติของบุคคลนั้น ถ้าคนเรารู้สึกหรือมีทัศนคติที่ดี จะทำให้เกิดความแรงจูงใจ

ในการทำงาน และความรู้สึกกระตือรือร้นต่อการทำงาน จึงอาจกล่าวได้ว่า แรงจูงใจในการทำงานเกิดจากการได้รับการตอบสนองความต้องการทางด้านวัตถุ และ ทางด้านจิตใจ ถ้าบุคคลใดได้รับการตอบสนองความต้องการมาก เขาก็จะมีแรงจูงใจในการทำงานมาก ซึ่งจะเป็นผลให้เขามีการตอบสนองความต้องการความไม่จูงใจในการทำงานย่อมเกิดขึ้นได้

แรงจูงใจในการทำงานมีส่วนช่วยให้เกิดความร่วมมือในการทำงานด้วยดีดังนี้

1. ถ้าหน่วยงานออกแบบให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจ หน่วยงานก็จะมีทางหาความร่วมมือจากพนักงานมากขึ้น คือ พนักงานเต็มใจทำงานมากขึ้น ตัวอย่างการสร้างควมพึงพอใจแก่งานได้แก่ การขยายขอบเขตของงาน การมอบหมายงานให้ทุกคนทำ การตั้งคณะกรรมการ และการกระจายอำนาจ

2. ให้ความเหมาะสมระหว่างคนและงาน แรงจูงใจของผู้ปฏิบัติงานยังอยู่ที่การจัดคนให้เหมาะสมกับงานมิฉะนั้นเป็นอุปสรรคต่อการสร้างความร่วมมือ

3. กระบวนการควบคุมงานที่ดี จะช่วยลดปัญหาความไม่จูงใจของผู้ปฏิบัติงานได้มาก การเลือกวิธีที่ตีวัดผลงานที่ถูกต้อง การตั้งมาตรฐานการทำงานที่เหมาะสม การวัดผลงานที่ใกล้เคียงกับความเป็นจริง การสื่อสารผลงานกลับไปให้พนักงาน จะช่วยให้ควบคุมงานมีประสิทธิภาพ และสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้น

บุญธรรม พรเจริญ (2556) ได้กล่าวไว้ว่า ทักษะคิดของบุคคลเชิงบวกที่มีต่องานที่ทำอยู่ การได้รับสิ่งตอบแทนที่ดี ทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจในการทำงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

สรุปได้ว่า แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดจากการกระตุ้นและผลักดัน โดยปัจจัยต่าง ๆ จนก่อให้เกิดความพยายามและความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานให้ดีด้วยความเต็มใจและให้บรรลุผลสำเร็จได้ สามารถสรุปความหมายที่ชัดเจน ดังตาราง

ตารางที่ 3 สรุปความหมายของ แรงจูงใจในการทำงาน

Key word	ผู้แต่ง			
	เสนาะ ดิเยกว (2553)	สุพิชร์ กอกิตร์รัตนกุล (2558)	วิวัฒนา ศรีสม (2552)	บุญธรรม พรเจริญ (2556)
แรงผลักดัน แรงกระตุ้น ที่เกิดจากความต้องการที่จะได้รับการตอบสนองต่อสิ่งกระตุ้นที่องค์กรจัดให้ ซึ่งก่อให้เกิดพฤติกรรมในการทำงาน ความเจริญเติบโตในการทำงาน ปัจจัยสุขอนามัย นโยบาย และ การบริหารงานขององค์กร ค่าจ้างเงินเดือนที่ได้ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและความมั่นคงในการทำงาน	✓			
แรงกระตุ้นที่ทำให้บุคคลมีทัศนคติในทางบวกต่อการปฏิบัติงานและผลักดันให้แสดงพฤติกรรมเพื่อที่จะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพส่งผลให้งานประสบผลสำเร็จ ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	✓	✓		
แรงจูงใจในการทำงานเกิดจากการได้รับการตอบสนอง ความต้องการทางด้านวัตถุ และ ทางด้านจิตใจ ถ้าบุคคลใดได้รับการตอบสนองความต้องการมาก เขาก็จะมีแรงจูงใจในการทำงานมาก ซึ่งจะเป็นผลให้เขามีการตอบสนองความต้องการความไม่จูงใจในการทำงานย่อมเกิดขึ้นได้			✓	
ความรู้สึกหรือทัศนคติในทางที่ดีของบุคคลที่มีต่องานที่ทำอยู่ ความรู้สึกที่เกิดจากการได้รับการตอบสนองทั้งร่างกายและจิตใจ ทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจในการทำงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร				✓

3.2 ความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงาน

สุพานี สฤกษ์วานิช (2552) ได้กล่าวไว้ว่า สิ่งที่มีความสำคัญมากเพราะทำให้เกิดการกระทำคือ ความตั้งใจในการทำงาน สร้างสรรค์และพัฒนางานและองค์กร ตลอดจนคงอยู่กับองค์กรอย่างยาวนาน แต่ถ้าคนขาดแรงจูงใจในการทำงาน คนนั้นจะเฉื่อยชา ขาดความมั่นใจ ขาดความใส่ใจในการทำงาน จะทำงานออกมา ให้เสร็จพันๆตัวไป ผลงานที่ออกมาจึงมักมีคุณภาพต่ำ หรือ สร้างความเสียหายให้เกิดขึ้นแก่องค์กร

จากความสำคัญข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ถ้าองค์กรมีการผลักดันหรือสร้างแรงจูงใจให้เกิดกับพนักงานได้ ก็จะทำให้บุคคลนั้นมีแรงจูงใจและความเต็มใจ ความพยายามต่อการปฏิบัติหน้าที่ให้กับองค์กรได้อย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ

3.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

ทฤษฎีแรงจูงใจ Maslow's Hierarchy of Needs เป็นทฤษฎีจิตวิทยาเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ได้รับการยอมรับจากคนทั่วโลก ซึ่งทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์จะอธิบายเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ ซึ่งเป็นสาเหตุของแรงจูงใจในการทำสิ่งต่างๆ

1. ด้านร่างกาย

เป็นพื้นฐานเพื่อความอยู่รอดของชีวิต หรือเรียกอีกอย่างว่า Basic needs ได้แก่ ความต้องการปัจจัยสี่ และความต้องการทางเพศ ซึ่งเป็นแรงจูงใจที่มีพลังมากที่สุด เพราะเป็นความต้องการที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต

2. ด้านความปลอดภัย

เป็นความต้องการที่เหนือกว่าความต้องการทางด้านร่างกาย เช่น ความปลอดภัยในชีวิต ต้องการความมั่นคงในการทำงาน ความต้องการได้รับการปกป้องคุ้มครอง เป็นต้น ถ้าหากบุคคลนั้นไม่ได้รับการตอบสนองในขั้นนี้จะรู้สึกหวาดระแวง หวาดกลัว และเกิดความรู้สึกไม่มั่นคงในชีวิตของตนเอง

3. ด้านสังคม

เราจะเห็นได้ว่ายิ่งคนที่ผ่านความต้องการในขั้นที่ 1 และขั้นที่ 2 ได้แล้ว ก็จะมองหาหนทางเข้าสังคมมากยิ่งขึ้น ยกตัวอย่างเช่น บุคคลที่ประกอบธุรกิจ หรือกลุ่มไฮโซ จะเข้าสังคมเพื่อหาเครือข่ายมากยิ่งขึ้น เนื่องจากบุคคลเหล่านี้มีเงินในการได้รับปัจจัยพื้นฐานที่เพียงพอแล้ว และมีความมั่นคงเพียงพอ รวมไปถึงที่พักอาศัยอยู่ในเขตที่ปลอดภัย ทำให้ไม่จำเป็นต้องมานั่งคิดถึงการหาปัจจัยพื้นฐาน และความปลอดภัยอีกต่อไป ดังนั้น บุคคลเหล่านี้จึงปรารถนาเครือข่าย และความสัมพันธ์ (Connection) ที่มีประโยชน์กับตนเอง

4. ความต้องการการยกย่อง

เมื่อได้เข้ากลุ่มทางสังคมแล้ว มนุษย์ย่อมต้องการได้รับการยกย่องส่วนตัว (Self-esteem) ความนับถือ (Recognition) และสถานะ (Status) จากสังคมต่อไปอีก ตลอดจนเป็นความพยายามที่จะมีความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดกับบุคคลอื่นมากยิ่งขึ้น ทั้งอยากให้ผู้คนเคารพนับถือในความสำเร็จ ความรู้ ศักดิ์ศรี และความสามารถของตน บุคคลที่มาถึงขั้นตอนนี้เป็นผู้ที่มีสถานะที่ดี และมีชื่อเสียงในสังคม ลำดับความต้องการขั้นที่ 4 นี้ ถูกแบ่งออกเป็น 2 ประเภทดังต่อไปนี้

4.1 ความต้องการนับถือในตนเอง (Self-Esteem) เนื่องด้วยทุกคนต้องการที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง เห็นคุณค่าในตนเอง และสามารถประสบความสำเร็จได้

4.2 ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่น (Esteem from others) โดยปกติคนเราต้องการเกียรติยศ ชื่อเสียง และการยอมรับจากผู้อื่น เพื่อให้ตนเองรู้สึกว่าได้ได้รับความเชื่อมั่นจากบุคคลอื่น

5. ความต้องการประสบความสำเร็จสูงสุดในชีวิต (Self-actualization needs) เป็นจุดสูงสุดของความความต้องการที่ได้ถูกอธิบายโดยมาสโลว์ ซึ่งถ้าใครได้บรรลุความต้องการในขั้นนี้ได้ จะได้รับการยกย่องว่าเป็นบุคคลพิเศษ หรือบุคคลที่ประสบความสำเร็จในชีวิต เช่น นักร้องหรือนักแสดงที่มีชื่อเสียง ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงาน เป็นต้น อันเป็นการบรรลุจุดสูงสุดของศักยภาพของบุคคลนั้น

จากแนวคิดที่ได้ศึกษาผู้วิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้ การต้องการที่หลากหลายของบุคคลนั้นมีความสำคัญต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เนื่องจาก หากหน่วยงานสามารถทราบถึงความต้องการพื้นฐานของพนักงาน ก็จะสามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานได้ ทำให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน เชื่อมั่นในองค์กรและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรได้

4. แนวคิดและทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กร

4.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

O'Reilly (1981) ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย 3 ประการ ดังนี้
ความยินยอมทำตาม คือ การที่บุคคลยอมกระทำตามความต้องการขององค์กรเพื่อให้ได้บางสิ่งบางอย่างจากองค์กร เช่น ค่าจ้าง สวัสดิการ หรือ ผลตอบแทนต่างๆ

การยึดถือองค์กร คือ มีความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เนื่องจากบุคคลนั้นมีความรู้สึกยึดถือองค์กร มีความเชื่อมั่นต่อองค์กรและอยากที่จะทำสิ่งที่เป็นผลดีต่อองค์กร

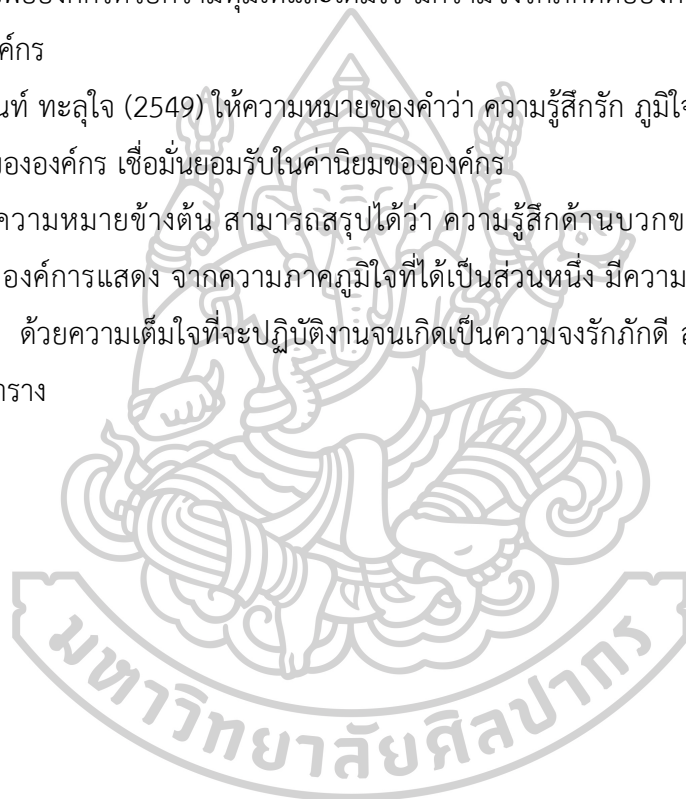
การซึ่บค่านิยมขององค์กร คือ การที่บุคคลรับเอาค่านิยมขององค์กรมาเป็นค่านิยมของตนเอง รวมทั้งความเชื่อ วัฒนธรรมขององค์กร และต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ยึดมั่นในวิสัยทัศน์ขององค์กร

Mowday (1981) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นการแสดงออกที่มากกว่าคำว่า จงรักภักดี เป็นความรู้สึกที่หนาแน่น คนผู้นั้นจะเต็มใจ และอุทิศตนเอง เพื่อสร้างสรรค์แนวคิดใหม่ให้องค์กร

ภทริกา ศิริเพชร (2541) ให้ความหมายของคำว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือ ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อองค์กร ทัศนคติ ค่านิยม ตลอดจนพฤติกรรมอันแสดงถึงความพยายามมุ่งมั่นของบุคคลที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรด้วยความทุ่มเทและเต็มใจ มีความจงรักภักดีต่อองค์กร ความมุ่งมั่นที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร

ธนันท์ ทะลุใจ (2549) ให้ความหมายของคำว่า ความรู้สึกรัก ภูมิใจ ใส่ใจในองค์กร รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เชื่อมโยงยอมรับในค่านิยมขององค์กร

จากความหมายข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ความรู้สึกด้านบวกของบุคคลที่เกิดจากการสนับสนุนจากองค์กรแสดง จากความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่ง มีความเชื่อองค์กร และทำตามนโยบายต่างๆ ด้วยความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานจนเกิดเป็นความจงรักภักดี สามารถสรุปความหมายที่ชัดเจน ดังตาราง



ตารางที่ 4 สรุปความหมายของ ความผูกพันต่อองค์กร

Key word	ผู้แต่ง			
	O'Reilly (1981)	Mowday (1981)	ภัทริกา ศิริเพชร (2541)	ธนนันท์ ทะลุใจ (2549)
ความเชื่อทางจิตวิทยาของคนที่ผูกพันกับองค์กร รวมทั้งความรู้สึกผูกพันกับงาน ความจงรักภักดีและความเชื่อในค่านิยมขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ ความยินยอมทำตาม การยึดถือองค์กร การซึมซับค่านิยมขององค์กร	✓			
ความผูกพันต่อองค์กรเป็นการแสดงออกที่มากกว่าคำว่า จงรักภักดี เป็นความรู้สึกที่หนาแน่น คนผู้นั้นจะเต็มใจ และอุทิศตนเอง เพื่อสร้างสรรค์แนวคิดใหม่ให้องค์กร	✓	✓		
ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อองค์กร ทักษะคิด ค่านิยม ตลอดจนพฤติกรรมอันแสดงถึงความพยายามมุ่งมั่นของบุคคลที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรด้วยความทุ่มเทและเต็มใจ มีความจงรักภักดีต่อองค์กร ความมุ่งมั่นที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร	✓	✓	✓	
ความรู้สึกรัก ภูมิใจ ใส่ใจในองค์กร รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เชื่อมโยงยอมรับในค่านิยมขององค์กร	✓			✓

4.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

Towers Watson (2008) กล่าวว่า พนักงานที่มีความรู้สึกผูกพันที่มาก จะมีความตั้งใจ และปฏิบัติงานได้ออกมาดี มากกว่า พนักงานที่มีความผูกพันต่ำกว่า

อำเภอ อัจฉราวุธ (2559) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร มีความสำคัญ สะท้อนถึง แรงจูงใจ และความพึงพอใจของพนักงาน รวมทั้งสามารถทำนายความต้องการ และ ความสุข ของ พนักงาน ส่งผลแสดงออกทางพฤติกรรมในการทำงาน เช่น การทุ่มเทต่อการทำงาน การเข้างาน การขาดลา มาสาย การลาออกจากงาน เป็นต้น หากพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก พนักงานก็จะมีพฤติกรรมไปในทิศทางที่ดี ซึ่งส่งผลดีต่อองค์กรในทุกๆ มิติ

วิศรุต รัตนธรรม (2559) ได้ให้ความสำคัญของความยึดมั่นผูกพันองค์กรไว้ว่า ความยึดมั่นผูกพันองค์กรเป็นปัจจัยนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรสะท้อนให้เห็นความรู้สึก ทัศนคติของบุคลากรที่แสดงออกมาเป็นพฤติกรรมทั้งทางบวกและทางลบนอกจากนี้ผู้บริหารยังสามารถนำความยึดมั่นผูกพันองค์กรมาใช้ทำนายอัตราการเข้าออกงานได้ดีกว่าการศึกษาความพึงพอใจ

จากความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรข้างต้นนั้น สามารถสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรนั้นมีความสำคัญเป็นอย่างมาก เพราะ ถ้าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรอย่างแท้จริงแล้วนั้น จะส่งผลให้การปฏิบัติงานของพนักงานในการทำงานนั้นเป็นไปในทางที่ดี ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ทำให้องค์กรสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

4.3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

Becker (1960) ได้กล่าวว่า เหตุที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด เป็นเพราะว่า คนนั้นได้เกิดการลงทุน (Side bet) ต่อสิ่งนั้นไว้ เพราะบุคคลนั้นยอมหวังผลประโยชน์ที่จะได้รับตอบแทน จากองค์กรในระยะยาว ในรูปของบำเหน็จ บำนาญและสวัสดิการต่าง ๆ ที่นอกเหนือไปจากเงินเดือน หรือรายได้ประจำ ถ้าลาออกจากองค์กรเขาจะต้องสูญเสียสิ่งเหล่านี้

Baron (1966) กล่าวว่า การผูกพันเป็นเรื่องที่ดีและมีความมั่นคงต่อองค์กร ซึ่งมีปัจจัยดังต่อไปนี้ ลักษณะการทำงานที่มีความเป็นอิสระ จะทำให้เกิดความผูกพันมากกว่าความกดดันจากการทำงาน ลักษณะส่วนบุคคล คนที่มีอายุค่อนข้างมาก หรือทำงานเป็นระยะเวลาานานจะมีความผูกพันและรักในองค์กรมากกว่าและความใส่ใจในการเป็นอยู่ของผู้ปฏิบัติงาน เช่น สวัสดิการ หรือ เงินเดือน

Castaldi (1993) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมนั้นเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่ส่งผลต่อการทำงาน ซึ่งส่งผลให้บุคคลมีความผูกพันกับงานและองค์กรมากยิ่งขึ้น

Anderson (1968) มีแนวคิดว่า ภาวะองค์กรที่เป็นตัวกำหนดหน้าที่ในองค์กร หากมีการเคร่งครัดมากเกินไปนั้น ทำให้เกิดผลลบต่อลบบต่อองค์กร ถ้าผู้ปฏิบัติงานขาดอิสระในการทำงาน การจะเกิดความคิดสร้างสรรค์นั้นจึงเป็นไปได้ยาก

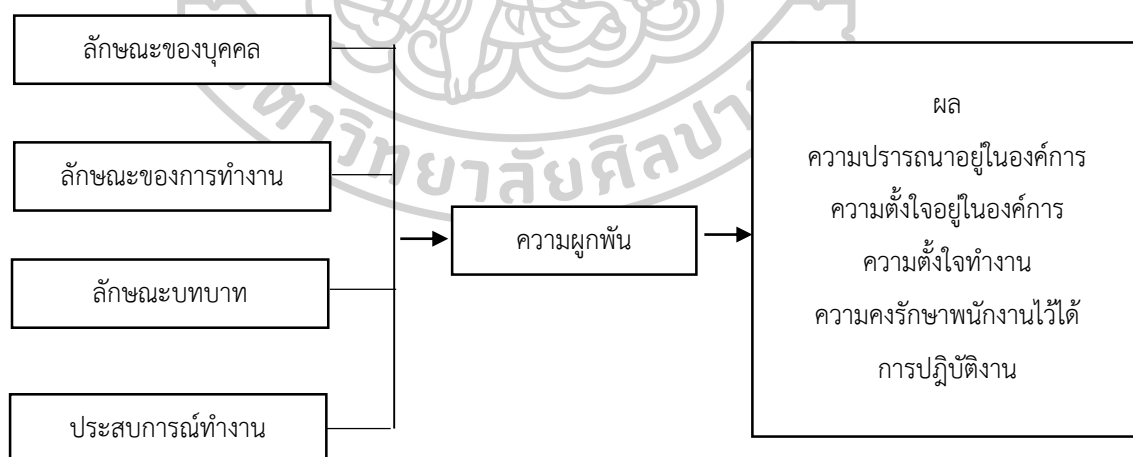
Steers and Porter (1983) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรคือ ความรู้สึกผูกพันระหว่างพนักงานกับองค์กร ที่เกิดจากพนักงานรู้สึกว่าตนเป็นอันเดียวกันกับองค์กรและมีส่วนร่วมกับองค์กร ซึ่งพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กร จะมีลักษณะ 4 ประการ คือ

1. ลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristic) พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ อายุงาน ส่งผลที่ดีต่อความผูกพันต่อองค์กร

2. ลักษณะงานหรือบทบาทที่เกี่ยวข้องในงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร (Role-related Characteristic) มีการศึกษาพบว่า งานที่เพิ่มคุณค่าจะเพิ่มความผูกพัน บทบาทที่ชัดเจน และความสอดคล้องของบทบาทมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร เช่น งานที่มีความท้าทาย ความก้าวหน้าในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

3. โครงสร้างขององค์กร (Structural Characteristic) ระดับของความเป็นทางการ ความมั่นใจในหน้าที่ การกระจายอำนาจ ความเป็นอิสระทางความคิดนั้นส่งผลต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

4. ประสบการณ์ในงาน (Work Experience) เช่น บุคคลมีความคิดเชิงบวกต่อองค์กร รู้สึกได้รับความไว้วางใจ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ล้วนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสามารถสรุปความหมายที่ชัดเจน ดังภาพ



ภาพที่ 2 ลักษณะของพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กร 4 ประการ คือลักษณะของบุคคล การทำงาน บทบาท ประสบการณ์ในการทำงาน เป็นปัจจัยเบื้องต้นที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร
ที่มา: Steers, R.M. และ L.W.Porter, 1983 (อ้างถึงใน ปัญญา สกุลโชติ, 2560)

จากแนวคิดที่ได้ศึกษาผู้วิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้ ความผูกพันต่อองค์กร มีหลากหลายปัจจัย ความรู้สึกเชิงบวก อีกระในการทำงาน ความใส่ใจในความเป็นอยู่ของพนักงาน สวัสดิการ หรือ ความเชื่อมั่นที่องค์กรมีต่อพนักงาน สามารถทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรซึ่งจะเกิดความจงรักภักดี ความตั้งใจในการทำงาน ความมั่นคง ส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

5. แนวคิดและทฤษฎีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การที่บุคลากรในองค์กรนั้นจะปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพได้อย่างเต็มที่มีสิ่งสำคัญคือการสนับสนุนจากองค์กร ดังนั้นผู้วิจัยจึงรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร จากบทความ หนังสือและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.1 ความหมายของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

LaMastro (2002) ได้ให้ความหมายไว้ว่า พฤติกรรมของผู้บริหารที่จะให้การสนับสนุนแก่พนักงานมีการสร้างบรรยากาศองค์กรให้สะดวกในการปฏิบัติงานและสร้างบรรยากาศในการทำงาน โดยที่พนักงานจะทำการประเมินการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ได้จากการปฏิบัติต่อพนักงานนั่นเอง โดยผ่านนโยบายขององค์กรที่มีความหมายคล้ายคลึงกัน

พรพรชล สมิตวิณทัต (2559) ได้ให้ความหมาย การรับรู้การสนับสนุนเป็นเจตคติของบุคลากรที่มีต่อองค์กรว่าได้ให้การดูแลเอาใจใส่บุคลากร และเห็นถึงคุณค่า มีความห่วงใย และเอาใจใส่ ในความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากร รวมทั้งให้การฝึกอบรมพัฒนาบุคลากร

แก้วตา ศรอดิศักดิ์ (2560) ได้ให้ความหมายของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรไว้ว่าเป็นการแลกเปลี่ยนความต้องการซึ่งกันและกันระหว่างองค์กรและบุคลากรเอง องค์กรจะต้องมีการสนับสนุนความต้องการทางด้านต่างๆให้แก่บุคลากร เช่น เงินเดือน โบนัส สวัสดิการ และ ความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากร บุคลากรได้รับรู้ถึงการสนับสนุนจากองค์กร ก็จะปฏิบัติงานตอบแทนที่เป็นในทิศทางบวกเช่นเดียวกัน โดยการปฏิบัติงานเต็มความสามารถที่มี พุ่มเทร่างกายแรงใจ การมีทัศนคติที่ดีเปรียบเสมือนองค์กรเป็นครอบครัวแท้ๆของตน ปฏิบัติงานให้แก่องค์กรให้ประสบความสำเร็จ สนับสนุนและส่งเสริมกิจกรรมต่างๆ ขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ

ธัญญา อ่อนระยับ (2560) ได้ให้ความหมายของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรไว้ว่า ความคิดและความรู้สึกของบุคลากรที่รับรู้ว่าองค์กรที่ให้การสนับสนุนในด้านการงานที่มองเห็นถึงคุณค่าในผลงานที่ให้ความช่วยเหลือและส่งเสริมความก้าวหน้าในการทำงานจากบุคคล หรือ กลุ่มบุคคลที่มีการปฏิสัมพันธ์กันในองค์กร การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรจะทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันกับองค์กรและงานที่ทำ และมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นทำให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีอยู่กับองค์กร

จากความหมายของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ช่างต้น สามารถสรุปได้ว่า สิ่งที่บุคลากรสามารถรับรู้และเห็นถึงคุณค่าของบุคลากรอย่างน้อยแค่ไหน ถ้าองค์กรให้การสนับสนุนช่วยเหลือหรือส่งเสริมบุคลากรในด้านต่างๆอย่างเต็มที่ บุคลากรก็จะทัศนคติและความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลให้การทำงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพมากขึ้น สามารถสรุปความหมายที่ชัดเจนดังตาราง



ตารางที่ 5 สรุปความหมายของ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

Key word	ผู้แต่ง			
	LaMastro (2002)	พรพรชชล สมิตินันท์กุล (2559)	แก้วตา ศรอดิศักดิ์ (2560)	ชญญา อ่อนระยับ (2560)
พฤติกรรมของผู้บริหารที่จะให้การสนับสนุนแก่พนักงานมีการสร้างบรรยากาศองค์กรให้สะดวกในการปฏิบัติงานและสร้างบรรยากาศในการทำงาน โดยที่พนักงานจะทำการประเมินการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ได้จากการปฏิบัติต่อพนักงานนั่นเอง โดยผ่านนโยบายขององค์กรให้มีความหมายคล้ายคลึงกัน	✓			
เจตคติของบุคลากรที่มีต่อองค์กรว่าองค์กรที่ได้ให้การดูแลเอาใจใส่บุคลากร และเห็นถึงคุณค่า มีความห่วงใย และเอาใจใส่ ในความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากร รวมทั้งให้การฝึกอบรมพัฒนาบุคลากร		✓		
เป็นการแลกเปลี่ยนความต้องการซึ่งกันและกันระหว่างองค์กรและบุคลากรเอง องค์กรจะต้องมีการสนับสนุนความต้องการทางด้านต่างๆให้แก่บุคลากร เช่น เงินเดือน โบนัส สวัสดิการ และความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากร บุคลากรได้รับรู้ถึงการสนับสนุนจากองค์กร ก็จะปฏิบัติงานตอบแทนที่เป็นในทิศทางบวกเช่นเดียวกัน โดยการปฏิบัติงานเต็มความสามารถที่มี พุ่มเทร่างกายแรงใจ การมีทัศนคติที่ดีเปรียบเสมือนองค์กรเป็นครอบครัวแท้ๆของตน ปฏิบัติงานให้แก่องค์กรให้ประสบความสำเร็จสนับสนุนและส่งเสริมกิจกรรมต่างๆขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ	✓		✓	

ตารางที่ 5 สรุปความหมายของ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (ต่อ)

Key word	ผู้แต่ง			
	LaMastro (2002)	พรพรชชล สมิตวัฒน์พิบูล (2559)	แก้วตา ศรอดิศักดิ์ (2560)	ชญญา อ่อนระยับ (2560)
ความคิดและความรู้สึกของบุคลากรที่รับรู้ว่าองค์กรที่ให้การสนับสนุนในด้านการทำงานที่มองเห็นถึงคุณค่าในผลงานที่ให้ความช่วยเหลือและส่งเสริมความก้าวหน้าในการทำงานจากบุคคล หรือ กลุ่มบุคคลที่มีการปฏิสัมพันธ์กันในองค์กร การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรจะทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันกับองค์กรและงานที่ทำ และมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นทำให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีอยู่กับองค์กร		✓		✓

5.2 แนวคิดและทฤษฎีของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

Eisenherger (1986, อ้างถึงใน ขวีสมา, 2558) ได้กล่าวว่า ความเชื่อของพนักงานที่มีต่อองค์กรในการให้คุณค่าของตน ด้วยการแสดงความสำคัญการให้ความช่วยเหลือดูแลเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ ซึ่งเป็นสิ่งที่พนักงานได้รับรู้จากองค์กรจะเกิดจากการที่องค์กรให้การสนับสนุนกับพนักงาน เช่น รางวัลที่เป็นตัวเงิน สวัสดิการที่ช่วยยกระดับชีวิตความเป็นอยู่ให้ดีขึ้น การเลื่อนตำแหน่งเป็นสิ่งที่ทำให้พนักงานเกิดความผูกพันและแสดงพฤติกรรมสำคัญที่ดีที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร ด้วยการรู้สึกต้องตอบแทนองค์กรบรรลุถึงผลสำเร็จ

Rhodes, Eisenberger , & Armrill (2001, อ้างถึงใน ศศินันท์, 2556)

ได้กล่าวถึง กระบวนการทางจิตใจซึ่งเกิดจากการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ดังนี้

1. จากบรรทัดฐานของการแลกเปลี่ยนตอบแทน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร จะสร้างความรู้สึกห่วงใยในองค์กรและมีพฤติกรรมช่วยเหลือเพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้

2. ความห่วงใย การให้การยอมรับ การเคารพและให้เกียรติ โดยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรจะสนองความต้องการด้านจิตวิทยาและทางสังคมของพนักงาน ทำให้พนักงานเข้าร่วมเป็นสมาชิกองค์กรและมีบทบาททางสังคมในองค์กร

3. เสริมสร้างความคิดของพนักงานว่าองค์กรตระหนักรู้และให้รางวัลเพื่อเพิ่มผลปฏิบัติงานของพนักงาน

กระบวนการทางจิตใจที่เกิดขึ้นกับพนักงานจะมีผลดีกับทั้งสองฝ่าย คือ พนักงานมีความพอใจในงานเพิ่มขึ้นและมีอารมณ์ทางบวกมากขึ้น และ ฝ่ายองค์กรจะได้รับผลดี คือพนักงานมีความรักความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้น การปฏิบัติงานดีขึ้น และ ลดอัตราการลาออก

นิตีพล ภูตะโชติ (2559) กล่าวว่า การรับรู้เป็นกระบวนการที่บุคคลให้ความหมายกับสิ่งที่อยู่รอบตัว โดยเป็นการรวบรวมและตีความจากประสาทสัมผัสทั้งห้าที่ได้รับและเมื่อรับรู้้อย่างไรก็มักจะเชื่อว่า สิ่งนั้นเป็นจริงตามที่เราคิดความ การที่คนมองสิ่งเดียวกันแต่ตีความต่างกัน ก็มีผลให้รับรู้ต่างกัน โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลทำให้การรับรู้ของแต่ละคนแตกต่างกัน ประกอบด้วย ผู้รับรู้ เป้าหมาย สถานการณ์ ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังนี้

1. ผู้รับรู้ แต่ละคนมีความสามารถในการรับรู้ที่แตกต่างกัน ย่อมขึ้นอยู่กับหลายปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ของบุคคลที่แตกต่างกัน ประกอบด้วย ทักษะคิดของบุคคล สิ่งจูงใจ ประสบการณ์ในอดีต และความคาดหวัง

2. เป้าหมาย คือสิ่งที่ถูกสังเกตเพื่อรับรู้ว่าสิ่งที่เห็นนั้นคืออะไร ซึ่งเป้าหมายมีองค์ประกอบหลายอย่างที่มีผลเกี่ยวข้องกับการรับรู้ของคน ได้แก่ ขนาด ความใหม่ เสียง ความเคลื่อนไหว ภูมิหลัง ความใกล้เคียง

3. สถานการณ์ หรือสิ่งแวดล้อมในขณะที่พบเห็นเป็นสิ่งสำคัญและมีอิทธิพลต่อการรับรู้ สถานการณ์ที่แตกต่างกันอาจทำให้เราเกิดการรับรู้ที่แตกต่างกันได้ซึ่งสถานการณ์ที่แตกต่างกัน ประกอบด้วย เวลา สภาพสังคม สภาพงาน

นอกจากนี้ยังพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ของบุคคลคือ สิ่งเร้าซึ่งประกอบด้วยสิ่งเร้าภายนอกคือสิ่งเร้าที่อยู่ภายนอกตัวบุคคล ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงสิ่งเร้า ขนาดของสิ่งเร้า การเคลื่อนไหวของสิ่งเร้า การเกิดขึ้นซ้ำกันบ่อยๆ ของสิ่งเร้า และความเข้มหรือความหนักเบาของสิ่งเร้า อีกทั้งสิ่งเร้าภายในซึ่งอยู่ในตัวบุคคล เป็นสิ่งเร้าที่มีความสำคัญมีอิทธิพลสามารถดึงดูดความสนใจของคุณได้มาก สิ่งเร้าภายในจะขึ้นอยู่กับความต้องการ ความสนใจ เมื่อบุคคลจะพยายามตอบสนองความต้องการของตนก็จะเลือกรับรู้เฉพาะสิ่งเร้าหรือสถานการณ์ที่จะเอื้อให้สามารถบรรลุความต้องการได้ เหมือนการรับรู้ที่ผิดพลาดจะส่งผลกระทบต่อการทำงานของบุคคลในองค์กร สิ่งที่ทำให้เกิดการบิดเบือนในการรับรู้ เป็นอุปสรรคในการรับรู้ของบุคคล ได้แก่ การมองแบบภาพรวม การมองจุดเด่นด้านใดด้านหนึ่ง และความคาดหวัง ซึ่งเป็นการมองโดยพิจารณาจากคุณสมบัติเพียงอย่างเดียว ก่อให้เกิดข้อสรุปที่ผิดไปจากความจริง

จากแนวคิดที่ได้ศึกษาผู้วิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้ ถ้าองค์กรให้การสนับสนุน ให้คุณค่ากับพนักงานด้วยการแสดงความสำคัญการให้ความช่วยเหลือดูแลเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ในด้านต่างๆ ซึ่งเป็นสิ่งที่พนักงานได้รับรู้จากองค์กรทำให้พนักงานเกิดความผูกพันและแสดงพฤติกรรมสำคัญที่ดีที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร ด้วยการรู้สึกต้องตอบแทนองค์กรบรรลุถึงผลสำเร็จ

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

6.1 ความมั่นคงในการทำงานและพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม

Wasan and Nikolov (2003) ได้ทำการศึกษาระดับพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมระดับบุคคลในสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษา ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมระดับบุคคลใน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่ามีตัวแปรอิสระ จำนวน 3 ปัจจัย ได้แก่ 1) ความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน 2) การเปิดกว้างทางความคิด และ 3) ลักษณะการสร้างพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ ผลการวิจัยพบว่า ทั้ง 3 ปัจจัย ล้วนส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมระดับบุคคลใน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งสิ้น ซึ่งสามารถนำผลที่ได้นี้มาประยุกต์ใช้ในการวางกลยุทธ์ด้าน การจัดการทรัพยากรบุคคลต่อไป

6.2 แรงจูงใจในการทำงานและพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม

แก้วตา ศรอดีศักดิ์ (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยเหตุและผลของพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของพนักงานธนาคารกรุงเทพ เขตจังหวัดนครปฐม ผลการศึกษาพบว่า หนึ่งในปัจจัยที่ส่งผลทางบวกต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพนักงาน คือ แรงจูงใจในการทำงาน

จากการศึกษาของธนภุต (2557) ซึ่งศึกษาพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมแปรรูปเนื้อสัตว์ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจที่ทำให้เกิดพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วยแรงจูงใจส่วนบุคคลและแรงจูงใจจากองค์กรโดยสำรวจความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อแรงจูงใจที่ทำให้เกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า องค์กรของผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมต่อแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมากต่อแรงจูงใจส่วนบุคคล ในขณะที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับน้อยต่อแรงจูงใจจากองค์กร พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมเป็นการแสดงออกของพฤติกรรมในการคิด สิ่งใหม่ๆ และมีการส่งเสริมจูงใจให้พนักงานเห็นความสำคัญของความคิดสร้างสรรค์ รวมทั้งมีการแสดงออกของบุคคลในการริเริ่มสร้างสรรค์ และสามารถนำความคิดสร้างสรรค์นั้นมาใช้ประโยชน์ในองค์กรได้

กนกนาฏ เอียดมากและคณะ (2561) ได้ศึกษาพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรในมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ผลการศึกษา พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นโดยรวมเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีคะแนนสูงสุด คือ การสนับสนุนของผู้บริหารด้านนวัตกรรม และแรงจูงใจที่ทำให้เกิดพฤติกรรมที่เป็นนวัตกรรม ส่วนผลการศึกษาด้านพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นโดยรวมเกี่ยวกับพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทุกด้านมีค่าความคิดเห็นระดับมากทุกด้าน การทดสอบสมมติฐานด้านหนึ่งพบว่า แรงจูงใจมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมที่เป็นนวัตกรรม

6.3 ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม

ปิยะณัฐ เรืองเกษกรม (2561) ได้ศึกษาพนักงานในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาลักษณะวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ 2) เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน 3) เพื่อศึกษาพฤติกรรมการสร้างสรรค์ นวัตกรรมของพนักงาน ผลการศึกษาพบว่า อายุ ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสามารถทำนายพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน ในกลุ่มอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ได้ร้อยละ 32

6.4 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม

แก้วตา ศรอดีศักดิ์ (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยเหตุและผลของพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานธนาคารกรุงเทพ เขตจังหวัดนครปฐม ผลการศึกษาพบว่า หนึ่งในปัจจัยที่ส่งผลทางบวกต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์ของพนักงานธนาคารกรุงเทพ ในเขตจังหวัดนครปฐม คือ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และสามารถสรุปได้ว่าหากองค์กรเต็มใจที่จะสนับสนุนพนักงานในด้านต่างๆเช่นการให้ผลตอบแทนที่เหมาะสม และ ยุติธรรม ส่งเสริมให้พนักงานมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานก็จะส่งผลต่อการสร้างพฤติกรรมการเรียนรู้และความสนใจต่อการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้แก่องค์กรก็จะเป็นแรงผลักดันให้พนักงานทำหน้าที่ให้กับองค์กรได้ดียิ่งขึ้น

นอกจากนี้การศึกษาของ กนกนาฏ เอียดมาก และคณะ (2561) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง การสนับสนุนของผู้บริหารด้านนวัตกรรมในองค์กรและพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรในมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา จำนวน 390 ตัวอย่าง พบว่า การสนับสนุนของผู้บริหารด้านนวัตกรรมในองค์กรและพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมมีสัมพันธ์กันในเชิงบวก ($r = 0.68$)

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลของพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีวิธีดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล รวมถึงการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งมีรายละเอียดขั้นตอนต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การทดสอบคุณภาพเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นพนักงานบริษัทมติชน จำกัด (มหาชน) มีอายุการปฏิบัติงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป และได้ผ่านขั้นตอนการทดลองงานจากบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) เป็นที่เรียบร้อยแล้ว จำนวน 714 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นพนักงานบริษัทมติชน จำกัด (มหาชน) มีอายุการปฏิบัติงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป และได้ผ่านขั้นตอนการทดลองงานจากบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) เป็นที่เรียบร้อยแล้ว จำนวน 714 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างคำนวณจากสูตรของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1967) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % โดยใช้ความคลาดเคลื่อนในการสุ่ม 5% สุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) ดังนี้

$$n = \frac{\square}{1 + \square \square^2}$$

กำหนดให้ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ

N = ขนาดของประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้

เมื่อ $N = 714$

$e = 0.05$

จะได้ ขนาดของกลุ่มตัวอย่างดังนี้

$$n = \frac{714}{1+714(0.05)^2}$$

$$= 257$$

จากการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้เท่ากับ 257 คน และเพื่อลดความคาดเคลื่อนที่อาจเกิดขึ้นจากกระบวนการสุ่มตัวอย่างและเพื่อป้องกันความผิดพลาดหรือความไม่สมบูรณ์ของข้อมูล ผู้วิจัยจึงทำการเพิ่มขนาดของกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 1 ของจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้ ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้จึงใช้ขนาดตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 260 คน ซึ่งสามารถแสดงตารางจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังตาราง

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

แผนก	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
แผนกทรัพยากรบุคคล	40	10
แผนกบัญชีและการเงิน	38	10
แผนกบรรณาธิการ	236	90
แผนกโฆษณา	182	80
แผนกศูนย์ข้อมูล	91	20
แผนกโรงพิมพ์	127	50
รวม	714	260

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรคนวัตกรรม ซึ่งปัจจัยเหล่านั้นประกอบด้วย ความมั่นคงในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ความผูกพันต่อองค์กร การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ของพนักงาน บริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) โดยแบบสอบถามได้จากการปรับปรุงแบบสอบถามจากงานวิจัยที่มีส่วนเกี่ยวข้อง แบ่งได้ 6 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง เป็นการสอบถามข้อมูลพื้นฐานบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามลักษณะปลายปิดโดยมีคำตอบให้เลือกหลายคำตอบ ผู้ตอบสามารถเลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียวเท่านั้น คำถามเป็นแบบแสดงรายการเพื่อให้เลือกตอบ (Checklist) ปัจจัยด้านส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ฝาแฝดหรือแฝด เป็นต้น

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความมั่นคงในการทำงาน แบบสอบถามนี้ใช้วัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความมั่นคงในการทำงาน มีคำถามทั้งหมด 12 ข้อ โดยแบบสอบถามพัฒนามาจากแบบสอบถามของ ฌัชชา ม่วงพุ่ม (2559) ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบของลิเคอร์ (Linker's Rating Scale) โดยผู้ศึกษากำหนดค่าน้ำหนักของคะแนนเป็น 5 ระดับ ซึ่งมีความหมายดังนี้

ระดับ 5 คะแนน หมายถึง ความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 คะแนน หมายถึง ความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 คะแนน หมายถึง ความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 คะแนน หมายถึง ความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 คะแนน หมายถึง ความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

เกณฑ์และวิธีการให้คะแนน (ชูศรี วงศ์รัตน์ : 2550 : 72)

คะแนนเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง ความมั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง ความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง ความมั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง ความมั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง การมีส่วนร่วมของประชาชนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน แบบสอบถามนี้ใช้วัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน มีข้อความคำถามทั้งหมด 10 ข้อ โดยแบบสอบถามพัฒนามาจากแบบสอบถามของ ศิริพร จันทร์ศรี (2550) ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบของลิเคอร์ (Linker's Rating Scale) โดยผู้ศึกษากำหนดค่าน้ำหนักของคะแนนเป็น 5 ระดับ ซึ่งมีความหมายดังนี้

ระดับ 5 คะแนน หมายถึง แรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 คะแนน หมายถึง แรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 คะแนน หมายถึง แรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 คะแนน หมายถึง แรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 คะแนน หมายถึง ความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

เกณฑ์และวิธีการให้คะแนน (ชูศรี วงศ์รัตน์ : 2550 : 72)

คะแนนเฉลี่ย	4.51 – 5.00 หมายถึง	แรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	3.51 - 4.50 หมายถึง	แรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก
คะแนนเฉลี่ย	2.51 – 3.50 หมายถึง	แรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.51 – 2.50 หมายถึง	แรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ย	1.00 – 1.50 หมายถึง	แรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร แบบสอบถามนี้ใช้วัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร มีข้อคำถามทั้งหมด 15 ข้อ โดยแบบสอบถามพัฒนามาจากแบบสอบถามของ สมจิตร จันทรพิชญ (2557) ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบของลิเคอร์ (Linker's Rating Scale) โดยผู้ศึกษากำหนดค่าน้ำหนักของคะแนนเป็น 5 ระดับ ซึ่งมีความหมายดังนี้

ระดับ 5 คะแนน หมายถึง	ความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด
ระดับ 4 คะแนน หมายถึง	ความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก
ระดับ 3 คะแนน หมายถึง	ความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง
ระดับ 2 คะแนน หมายถึง	ความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับน้อย
ระดับ 1 คะแนน หมายถึง	ความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับน้อยที่สุด

เกณฑ์และวิธีการให้คะแนน (ชูศรี วงศ์รัตน์ : 2550 : 72)

คะแนนเฉลี่ย	4.51 – 5.00 หมายถึง	ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	3.51 - 4.50 หมายถึง	ความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก
คะแนนเฉลี่ย	2.51 – 3.50 หมายถึง	ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.51 – 2.50 หมายถึง	ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ย	1.00 – 1.50 หมายถึง	ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร แบบสอบถามการสนับสนุนขององค์กรใช้วัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการสนับสนุนขององค์กร มีข้อคำถามทั้งหมด 10 ข้อ โดยแบบสอบถามพัฒนามาจากแบบสอบถามของ ศศิรินทร์ ทิพย์โอสถ (2556) ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบของลิเคอร์ (Linker's Rating Scale) โดยผู้ศึกษากำหนดค่าน้ำหนักของคะแนนเป็น 5 ระดับ ซึ่งมีความหมายดังนี้

ระดับ 5 คะแนน หมายถึง	การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด
ระดับ 4 คะแนน หมายถึง	การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร อยู่ในระดับมาก
ระดับ 3 คะแนน หมายถึง	การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง
ระดับ 2 คะแนน หมายถึง	การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร อยู่ในระดับน้อย
ระดับ 1 คะแนน หมายถึง	การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร อยู่ในระดับน้อยที่สุด

เกณฑ์และวิธีการให้คะแนน (ชูศรี วงศ์รัตน์ : 2550 : 72)

คะแนนเฉลี่ย	4.51 – 5.00 หมายถึง	การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	3.51 - 4.50 หมายถึง	การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร อยู่ในระดับมาก
คะแนนเฉลี่ย	2.51 – 3.50 หมายถึง	การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.51 – 2.50 หมายถึง	การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร อยู่ในระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ย	1.00 – 1.50 หมายถึง	การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 6 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม แบบสอบถามที่ใช้วัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม มีข้อคำถามทั้งหมด 8 ข้อ โดยแบบสอบถามพัฒนามาจากแบบสอบถามของ พรทิพย์ ไชยฤกษ์ (2555) ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบของลิเคอร์ (Linker's Rating Scale) โดยผู้ศึกษากำหนดค่าน้ำหนักของคะแนนเป็น 5 ระดับ ซึ่งมีความหมายดังนี้

ระดับ 5	คะแนน หมายถึง	พฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม อยู่ในระดับมากที่สุด
ระดับ 4	คะแนน หมายถึง	พฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม อยู่ในระดับมาก
ระดับ 3	คะแนน หมายถึง	พฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม อยู่ในระดับปานกลาง
ระดับ 2	คะแนน หมายถึง	พฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม อยู่ในระดับน้อย
ระดับ 1	คะแนน หมายถึง	พฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม อยู่ในระดับน้อยที่สุด

เกณฑ์และวิธีการให้คะแนน (ชูศรี วงศ์รัตน์ : 2550 : 72)

คะแนนเฉลี่ย	4.51 – 5.00 หมายถึง	พฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม อยู่ในระดับมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	3.51 - 4.50 หมายถึง	พฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม อยู่ในระดับมาก
คะแนนเฉลี่ย	2.51 – 3.50 หมายถึง	พฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม อยู่ในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.51 – 2.50 หมายถึง	พฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม อยู่ในระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ย	1.00 – 1.50 หมายถึง	พฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. การทดสอบคุณภาพเครื่องมือ

ก่อนนำแบบสอบถามไปใช้จริง ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อถือได้ (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยมีวิธีการดังนี้

1. การตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้สร้างขึ้นเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความครบถ้วน และความสอดคล้อง เนื้อหาของแบบสอบถามให้ตรงกับเรื่องที่จะศึกษา และนำกลับมาปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามตามแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ ภายหลังจากที่ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบให้คะแนนเสร็จ ผู้วิจัยจะรวบรวมคะแนนที่ได้ทั้งหมด มาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับประเด็นหลักของเนื้อหาตามโครงสร้าง (Item Objective Congruence Index: IOC) โดยถือเกณฑ์ความสอดคล้องต้องมากกว่า หรือเท่ากับ 0.5 ผลการวิเคราะห์ค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหาตามโครงสร้าง จากการประเมินแบบสอบถามของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน พบว่าข้อคำถามในแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ความมั่นคงในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม มีค่าดัชนีความสอดคล้องมากกว่า 0.5 จึงได้นำแบบสอบถามไปหาค่าความเชื่อมั่นต่อไป

2. การตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มศึกษา เพื่อหาความเชื่อมั่น โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของ ครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) เพื่อประเมินค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามในแต่ละข้อ และทำการปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้เก็บข้อมูลจริงต่อไป

ค่าความเชื่อมั่นด้านความมั่นคงในการทำงาน = 0.896

ค่าความเชื่อมั่นด้านแรงจูงใจในการทำงาน = 0.974

ค่าความเชื่อมั่นด้านความผูกพันต่อองค์กร = 0.921

ค่าความเชื่อมั่นด้านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร = 0.942

ค่าความเชื่อมั่นด้านพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม = 0.904

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ = 0.980

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้มีขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน บริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) ดังนี้

1. ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยการใช้แบบสอบถามผ่านระบบออนไลน์ (Online Survey) ซึ่งใช้การสร้างแบบสอบถามใน Google Form ควบคู่ไปกับการแจกแบบสอบถาม
2. ผู้วิจัยใช้ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมดประมาณ 2 เดือน ซึ่งผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลโดยพิจารณาตามประเภทของตัวแปร
3. ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนของแบบสอบถามก่อนทำการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นต่อไป
4. ผู้วิจัยศึกษาค้นคว้าข้อมูล แนวคิดที่เกี่ยวข้องจากงานวิจัย ตำรา หนังสือ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ และเอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติม

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

จากการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบความถูกต้อง และ ดำเนินการการขั้นตอน ดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ดำเนินการรวบรวมและตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนอีกครั้ง
2. จัดทำการลงรหัส แล้วนำข้อมูลไปวิเคราะห์หาค่าสถิติ ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปสำเร็จรูป SPSS
 - 2.1 วิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าความถี่ (Frequency) ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
 - 2.2 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม เพื่อศึกษาระดับความมั่นคงในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ความผูกพันต่อองค์กร การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานบริษัท มติชน จำกัด(มหาชน) โดยใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) ใช้การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานแต่ละข้อดังนี้
 - 3.1 ความมั่นคงในการทำงาน มีอิทธิพลเชิงบวกกับพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน)

3.2 แรงจูงใจในการทำงาน มีอิทธิพลเชิงบวกกับพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน)

3.3 ความผูกพันต่อองค์กร มีอิทธิพลเชิงบวกกับพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน)

3.4 การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร มีอิทธิพลเชิงบวกกับพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน)

3.5 พฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน มีอิทธิพลเชิงบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน)

ในการวิเคราะห์อิทธิพลตามสมมติฐานข้อ 3.1 – 3.4 กับพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมและการวิเคราะห์สมมติฐานข้อ 3.5 พฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน ที่มีอิทธิพลกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) นั้น ใช้ค่าสถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสองกลุ่ม เป็นสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานหากทราบค่าตัวแปรหนึ่งก็จะทำนายอีกตัวแปรหนึ่งได้สามารถเขียนให้อยู่ในสมการเชิงเส้นตรงรูปแบบคะแนนดิบ ได้ดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2551)

$$\hat{Y} = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_kX_k$$

เมื่อ \hat{Y} คือ คะแนนพยากรณ์ของตัวแปรตาม

b_0 คือ ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปแบบ คะแนนดิบ

b_1, \dots, b_k คือ น้ำหนักคะแนนหรือสัมประสิทธิ์การถดถอย ของตัวแปรอิสระตัวที่ 1 ถึงตัวที่ k ตามลำดับ

X_0, \dots, X_k คือ คะแนนตัวแปรอิสระ ตัวที่ 1 ถึง ตัวที่ k

k คือ จำนวนตัวแปรอิสระ

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยในการเกิดพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรในบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) ใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 260 คน และนำผลมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป แบ่งผลการวิเคราะห์ตามลำดับ ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการแทนตัวกำหนดค่า ดังต่อไปนี้

n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานด้วยค่าที
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานด้วยค่าเอฟ
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลซึ่งสัมพันธ์กับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของพนักงานในบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) ต่อความมั่นคงในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน
3. ผลการทดสอบสมมติฐาน อิทธิพลของความมั่นคงในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร การรับรู้การสนับสนุนขององค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานในบริษัทมติชน จำกัด (มหาชน)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 3 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ฝ่ายหรือแผนก โดยหาค่าจำนวน และร้อยละ ปรากฏผลดังตาราง

ตารางที่ 7 จำนวน และร้อยละสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (N=260)	ร้อยละ
เพศ		
หญิง	158	60.80
ชาย	102	39.20
อายุ		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี	3	1.20
31 – 40 ปี	205	78.80
41-50 ปี	31	11.90
51 ปีขึ้นไป	21	8.10
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	70	26.90
ปริญญาโท	187	71.90
ปริญญาเอก	3	1.20
สถานภาพ		
โสด	159	61.20
สมรส	69	26.50
หย่าร้าง/หม้าย	32	12.30
ฝ่าย/แผนก		
ทรัพยากรบุคคล	15	5.80
บัญชีและการเงิน	18	6.90
บรรณาธิการ	63	24.20
โฆษณา	88	33.80
ศูนย์ข้อมูล	28	10.80
โรงพิมพ์	48	18.50
รวม	260	100.00

จากตารางที่ 7 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 60.80 เพศชาย จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 39.20 มีอายุ ระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 205 คน คิดเป็นร้อยละ 78.80 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 41 – 50 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 11.90 จบการศึกษาระดับปริญญาโท มากที่สุด จำนวน 187 คน คิดเป็นร้อยละ 71.90 ปริญญาตรี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 26.90 มีสถานภาพโสด จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 61.20 และปฏิบัติงานในฝ่าย ตำแหน่งโฆษณา มากที่สุด จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 33.80 รองลงมาคือ บรรณาธิการ จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 24.20 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของพนักงานในบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) ต่อความมั่นคงในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานในบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) ต่อความมั่นคงในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน ปรากฏผล ดังตาราง

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน องค์ประกอบของความมั่นคงในการทำงานในองค์กร โดยภาพรวม และรายข้อ

องค์ประกอบของความมั่นคงในการทำงานในองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับที่
ด้านค่าตอบแทน				
1. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับภาระหน้าที่ ที่ท่านรับผิดชอบ	3.79	0.59	มาก	5
2. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับจะสูงขึ้น	3.75	0.55	มาก	9
3. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน	3.68	0.59	มาก	11
4. ท่านเชื่อมั่นว่าค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสม	3.66	0.62	มาก	12
5. ค่าตอบแทนที่ได้รับทำให้ท่านเกิดความมั่นคงในการดำรงชีพ	3.77	0.64	มาก	7
ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ				
6. หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ ในสายงาน	3.70	0.68	มาก	10

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน องค์ประกอบของความมั่นคงในการทำงานในองค์กร โดยภาพรวม และรายข้อ (ต่อ)

องค์ประกอบของความมั่นคงในการทำงานในองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับที่
7. ภาระงานที่ได้รับปัจจุบันจะทำให้ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ	3.66	0.68	มาก	12
8. ท่านจะมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ชัดเจน	3.80	0.56	มาก	4
9. ท่านต้องการความก้าวหน้าในอาชีพ	3.84	0.59	มาก	1
10. ท่านมีโอกาสได้รับการปรับเปลี่ยนเลื่อนตำแหน่งตามความสามารถและเหมาะสมในการทำงาน	3.81	0.58	มาก	3
ด้านสวัสดิการ				
11. ท่านได้รับหลักประกันในการรักษาพยาบาล เมื่อเจ็บป่วยหรือเกิดอุบัติเหตุ	3.78	0.58	มาก	6
12. ครอบครัวของท่านได้รับสิทธิประโยชน์จากสวัสดิการของหน่วยงาน	3.83	0.59	มาก	2
13. ท่านได้รับโบนัสจากหน่วยงานของท่านทุกปี	3.78	0.59	มาก	6
14. หน่วยงานท่านมีสวัสดิการที่ดีและเหมาะสม	3.75	0.58	มาก	8
รวม	3.75	0.40	มาก	-

จากตารางที่ 8 ผลการศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบของความมั่นคงในการทำงานในองค์กร โดยภาพรวม ($\bar{X} = 3.96$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ข้อ พบว่าท่านต้องการความก้าวหน้าในอาชีพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.84$) รองลงมาคือครอบครัวของท่านได้รับสิทธิประโยชน์จากสวัสดิการของหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.83$) และท่านมีโอกาสได้รับการปรับเปลี่ยนเลื่อนตำแหน่งตามความสามารถและเหมาะสมในการทำงาน ($\bar{X} = 3.81$) ตามลำดับ

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน องค์ประกอบของแรงจูงใจในการทำงานในองค์กร โดยภาพรวม และรายข้อ

องค์ประกอบของแรงจูงใจในการทำงานในองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ บรรลุ ตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์	3.65	0.61	มาก	8
2. ท่านได้นำความรู้ความสามารถของท่านมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	3.76	0.64	มาก	6
3. การปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	3.70	0.68	มาก	7
4. เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ท่านได้รับความไว้วางใจให้ การช่วยแก้ปัญหาอื่นๆ	3.87	0.77	มาก	2
5. ท่านรู้สึกว่างานที่ปฏิบัติ อยู่เป็นงานที่ท้าทาย ความสามารถและกระตุ้นให้ต้องปฏิบัติงาน	3.88	0.97	มาก	1
6. งานที่ท่านได้รับมอบหมายช่วยเพิ่มพูนประสบการณ์การเรียนรู้และทักษะความชำนาญ	3.88	0.57	มาก	1
7. ท่านมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	3.85	0.58	มาก	3
8. ท่านได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานจากความสามารถของตนเอง	3.83	0.63	มาก	4
9. ในการปฏิบัติงาน ท่านมุ่งมั่นที่ผลสำเร็จของงาน โดยไม่นำเรื่องส่วนตัวมาเป็นอุปสรรค	3.82	0.68	มาก	5
10. ท่านได้พัฒนาความรู้ความสามารถด้านการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มความรู้และประสบการณ์	3.64	0.82	มาก	9
รวม	3.79	0.34	มาก	-

จากตารางที่ 9 ผลการศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบของแรงจูงใจในการทำงานในองค์กร โดยภาพรวม ($\bar{X} = 3.68$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ข้อ พบว่า ท่านรู้สึกว่างานที่ปฏิบัติ อยู่เป็นงานที่ท้าทาย ความสามารถและกระตุ้นให้ต้องปฏิบัติงาน และงานที่ท่านได้รับมอบหมายช่วยเพิ่มพูนประสบการณ์การเรียนรู้และทักษะความชำนาญ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.88$)

รองลงมาคือเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ท่านได้รับความไว้วางใจให้ การช่วยแก้ปัญหาต่างๆ ($\bar{X} = 3.87$) และท่านมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 3.85$) ตามลำดับ

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวม และรายข้อ

องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1. คุณจะมีความสุขมากที่จะได้ทำงานที่องค์กรนี้ตลอดไป	3.75	0.63	มาก	4
2. คุณมีความภาคภูมิใจที่จะบอกกับบุคคลภายนอกว่าคุณทำงานที่บริษัทแห่งนี้	3.80	0.63	มาก	1
3. คุณยังทำงานในองค์กรนี้ เพราะองค์กรอื่นให้ผลประโยชน์น้อยกว่าที่คุณได้รับในปัจจุบัน	3.75	0.63	มาก	4
4. คุณตัดสินใจลำบาก หากต้องลาออกจากองค์กรนี้	3.76	0.70	มาก	3
5. คุณเห็นว่าเป็นสิ่งที่ดีหากบุคคลทำงานอยู่ในองค์กรเพียงตลอดอายุการทำงาน	3.71	0.71	มาก	5
6. หนึ่งในเหตุผลหลักที่คุณยังทำงานอยู่กับองค์กรนี้ เนื่องจากคุณเชื่อว่าความภักดีเป็นสิ่งที่สำคัญ ดังนั้นจึงรู้สึกว่าการคงอยู่ในองค์กรนี้เป็นสิ่งที่ถูกต้องตามศีลธรรม	3.68	0.71	มาก	6
7. การที่ท่านอยู่ในองค์กรใดองค์กรหนึ่งเป็นระยะเวลาเวลานานท่านคาดหวังสิ่งที่ดีกว่าในอนาคตหรือไม่	3.79	0.62	มาก	2
รวม	3.75	0.46	มาก	-

จากตารางที่ 10 ผลการศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวม ($\bar{X} = 3.75$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ข้อ พบว่า คุณมีความภาคภูมิใจที่จะบอกกับบุคคลภายนอกว่าคุณทำงานที่บริษัทแห่งนี้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.80$) รองลงมาคือการที่ท่านอยู่ในองค์กรใดองค์กรหนึ่งเป็นระยะเวลาเวลานานท่านคาดหวังสิ่งที่ดีกว่าในอนาคตหรือไม่ ($\bar{X} = 3.79$) และคุณตัดสินใจลำบาก หากต้องลาออกจากองค์กรนี้ ($\bar{X} = 3.76$) ตามลำดับ

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน องค์ประกอบของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร โดยภาพรวม และรายข้อ

องค์ประกอบของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับที่
ความยุติธรรม				
1. กระบวนการพิจารณาผลตอบแทนในการทำงาน ทุกคนได้รับการพิจารณาด้วยกฎเกณฑ์และ มาตรฐานเดียวกัน	4.06	0.84	มาก	4
2. องค์กรมีกฎเกณฑ์และมาตรฐานที่เหมาะสมใน การพิจารณาผลการปฏิบัติงานของท่าน	4.05	0.86	มาก	5
3. กระบวนการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงานของท่าน มีความโปร่งใสและผู้บังคับบัญชาสามารถชี้แจง ข้อมูลให้ท่านทราบได้	3.67	1.09	มาก	13
4. เมื่อต้องตัดสินใจใด ๆ เกี่ยวกับการทำงานของ ท่าน ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อท่านด้วยการให้เกียรติ	3.76	1.12	มาก	11
5. เมื่อต้องพิจารณา หรือตัดสินใจใด ๆ เกี่ยวกับงาน ของท่านผู้บังคับบัญชามักจะปรึกษาหารือกับท่าน	4.22	0.84	มากที่สุด	1
6. ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อท่านอย่างตรงไปตรงมา และเปิดเผย	4.17	0.84	มาก	3
การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา				
7. องค์กรหรือผู้บริหารสนใจให้ความสำคัญต่อความ คิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของท่าน	4.16	0.84	มาก	3
8. ผู้บังคับบัญชาเห็นความตั้งใจในการทุ่มเททำงาน ของท่าน	4.18	1.01	มาก	2
9. ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ในสวัสดิภาพของท่าน	3.77	0.73	มาก	9
10. ผู้บังคับบัญชามักชื่นชมในความสำเร็จจากการ ทำงานของท่าน	3.76	0.73	มาก	10
11. ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำปรึกษาและ ช่วยเหลือในการปฏิบัติงานเสมอ	3.65	0.76	มาก	14
12. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความ คิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ	3.61	0.78	มาก	15

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน องค์ประกอบของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร โดยภาพรวม และรายข้อ (ต่อ)

องค์ประกอบของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับที่
รางวัลและสภาพการทำงาน				
13. องค์กรสนับสนุนให้ท่านมีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ ในงานอาชีพ ส่งเสริมให้ศึกษาต่ออบรมดูงาน	3.78	0.89	มาก	8
14. องค์กรสนับสนุนให้ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในสายงานอาชีพมากขึ้นตามความสามารถ	3.47	0.91	ปานกลาง	16
15. องค์กรมีการวางระบบของการทำงานที่ช่วยส่งเสริมความสะดวกในการทำงาน	3.44	0.81	ปานกลาง	17
16. สภาพแวดล้อมในการทำงานเอื้อต่อการทำงานของท่านเป็นอย่างดี	3.75	0.80	มาก	12
17. องค์กรจัดสรรอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานที่ยังเพียงพอและสอดคล้องกับความต้องการของท่าน	3.95	0.75	มาก	6
18. องค์กรให้ความสำคัญต่อความปลอดภัยในการทำงานของท่าน	3.90	0.74	มาก	7
รวม	3.85	0.44	มาก	-

จากตารางที่ 11 ผลการศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร โดยภาพรวม ($\bar{X} = 3.85$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ข้อ พบว่า เมื่อต้องพิจารณาหรือตัดสินใจใด ๆ เกี่ยวกับงานของท่านผู้บังคับบัญชามักจะปรึกษาหารือกับท่าน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.22$) รองลงมาคือผู้บังคับบัญชาเห็นความตั้งใจในการทุ่มเททำงานของท่าน ($\bar{X} = 4.18$) และผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อท่านอย่างตรงไปตรงมา และเปิดเผย ($\bar{X} = 4.17$) ตามลำดับ

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานองค์ประกอบของพฤติกรรมการสร้างสรรคน์วัตกรรม โดยภาพรวม และรายข้อ

องค์ประกอบของพฤติกรรมการสร้างสรรคน์วัตกรรม	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1. ท่านให้ความสนใจในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ที่จะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น	3.80	0.82	มาก	2
2. ท่านชอบหาโอกาสที่จะเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนา ความรู้ความสามารถ และศักยภาพของตนเองอยู่เสมอ	3.77	0.82	มาก	3
3. ในการทำงานท่านต้องคิดค้นสิ่งใหม่เพื่อป้องกันความ ผิดพลาด	3.66	0.81	มาก	6
4. ท่านชอบเรียนรู้สิ่งใหม่เพื่อหาแนวทางในการพัฒนางานอยู่ตลอดเวลา	3.70	0.79	มาก	5
5. ท่านรวบรวมข้อมูลต่างๆ ที่เป็นประโยชน์มาใช้ในการแก้ไขการปฏิบัติงาน	3.72	0.69	มาก	4
6. ท่านจะเป็นผู้นำทางความคิดในการพัฒนางานให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ	3.72	0.68	มาก	4
7. ท่านวิเคราะห์งานที่ตนเองได้รับผิดชอบอยู่เสมอ เพื่อนำมาพัฒนาวิธีการทำงาน	3.72	0.86	มาก	4
8. ท่านพร้อมที่จะปรับตัวเองเพื่อให้เข้ากับสิ่งใหม่ เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น	3.87	0.86	มาก	1
รวม	3.74	0.60	มาก	-

จากตารางที่ 12 ผลการศึกษาเกี่ยวกับ องค์ประกอบของพฤติกรรมการสร้างสรรคน์วัตกรรม โดยภาพรวม ($\bar{X} = 3.74$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ข้อ พบว่าท่านพร้อมที่จะปรับตัวเองเพื่อให้เข้ากับสิ่งใหม่ เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.87$) รองลงมาคือท่านให้ความสนใจในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่จะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ($\bar{X} = 3.80$) และท่านชอบหาโอกาสที่จะเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนา ความรู้ความสามารถ และ ศักยภาพของตนเองอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.77$) ตามลำดับ

3. ผลการทดสอบสมมติฐาน อิทธิพลของความมั่นคงในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพัน ของพนักงานที่มีต่อองค์กร การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรม การสร้างสรรค์นวัตกรรม ของพนักงานในบริษัทมติชน จำกัด (มหาชน)

สมมติฐานที่ 1 ความมั่นคงในการทำงาน ส่งผลบวกต่อพฤติกรรม การสร้างสรรค์นวัตกรรม ของพนักงานบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน)

สมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลบวกต่อพฤติกรรม การสร้างสรรค์นวัตกรรมของ พนักงานบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน)

สมมติฐานที่ 3 ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร ส่งผลบวกต่อพฤติกรรม การสร้างสรรค์ นวัตกรรมของพนักงานบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน)

สมมติฐานที่ 4 การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร ส่งผลบวกต่อพฤติกรรม การสร้างสรรค์ นวัตกรรมของพนักงานบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน)

ก่อนการวิเคราะห์อิทธิพลของความมั่นคงในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพัน ของพนักงานที่มีต่อองค์กร การรับรู้การสนับสนุนขององค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรม การสร้างสรรค์ นวัตกรรมของพนักงานในบริษัทมติชน จำกัด (มหาชน) ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบข้อตกลง เบื้องต้นของการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบการถดถอยปกติ (Enter regression) เพื่อตรวจสอบ ตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กันเอง โดยพิจารณาจากค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation) แสดงผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 13 ดังนี้

ตารางที่ 13 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของตัวแปรความมั่นคงในการทำงาน (X_1) แรงจูงใจในการทำงาน (X_2) ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร (X_3) การรับรู้การ สนับสนุนขององค์กร (X_4) ที่ส่งผลต่อพฤติกรรม การสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน บริษัท มติชน จำกัด (มหาชน)

ตัวแปร	(X_1)	(X_2)	(X_3)	(X_4)	Y
ความมั่นคงในการทำงาน (X_1)	1				
แรงจูงใจในการทำงาน (X_2)	.626**	1			
ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร (X_3)	.772**	.596**	1		
การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร (X_4)	.201**	.187**	.268**	1	
พฤติกรรม การสร้างสรรค์นวัตกรรมของ พนักงานบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน)	.370**	.296**	.395**	.611**	1

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (1- tailed).

จากตารางที่ 13 ตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์ทางบวกส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งหมดจำนวน 4 ตัวแปร ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน (X_1) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = .370 แรงจูงใจในการทำงาน (X_2) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = .296 ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร (X_3) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = .395 และการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร (X_4) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = .611 ตามลำดับ

ตารางที่ 14 แสดงค่า Tolerance และ VIF (Variance Inflation Factor) ของตัวแปรพยากรณ์

ตัวแปร	Tolerance	VIF
ความมั่นคงในการทำงาน (X_1)	0.361	2.770
แรงจูงใจในการทำงาน (X_2)	0.576	1.738
ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร (X_3)	0.372	2.686
การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร (X_4)	0.927	1.079

จากตารางที่ 14 ผลการวิเคราะห์ค่า Tolerance และ VIF ของตัวแปรพยากรณ์ เมื่อตรวจสอบความเป็นพหุสัมพันธ์ร่วม พบว่า ค่า Tolerance ของตัวพยากรณ์ตัวแปรทั้ง 4 ตัวแปร มีค่าอยู่ระหว่าง 0.361 – 0.927 และ VIF มีค่าอยู่ระหว่าง 1.079 – 2.770 เป็นตามเกณฑ์ที่กำหนดให้ ค่า Tolerance มีค่ามากกว่า 0.01 และ VIF ไม่เกิน 10 (Hair et al,1995) แสดงว่าตัวแปรพยากรณ์ดังกล่าวไม่เกิดปัญหาความเป็นพหุสัมพันธ์ร่วม จะเห็นว่าตัวแปรพยากรณ์ทุกตัวแปรเป็นตามข้อตกลงเบื้องต้นในการวิเคราะห์การถดถอย

ตารางที่ 15 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของตัวแปรอิสระที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค
นวัตกรรมของพนักงานบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน)

ตัวแปร	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่	-0.724	0.372		-1.945	0.053
ความมั่นคงในการทำงาน (X ₁)	0.235	0.117	0.156	2.007	0.046*
แรงจูงใจในการทำงาน (X ₂)	0.055	0.108	0.031	0.510	0.610
ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร (X ₃)	0.143	0.100	0.110	1.431	0.154
การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร (X ₄)	0.738	0.066	0.545	11.218	0.000**
R= .666 SE=.654 F= 50.743					
R2= .443 Adjusted R2= .434 Sig= .000					

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 15 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธีการถดถอยปกติ (Enter regression) พบว่า ตัวแปรอิสระสามารถส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการสร้างสรรคนวัตกรรมของพนักงานบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยตัวแปรทั้ง 2 ด้าน ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน (X₁) และการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร (X₄) สามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการสร้างสรรคนวัตกรรมของพนักงานบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) โดยรวมได้ประมาณร้อยละ 43.40 (Adjusted R2 = 0.434) ส่วนที่เหลือร้อยละ 57 เป็นผลจากตัวแปรอิสระอื่นๆเมื่อพิจารณาค่านัยสำคัญทางสถิติที่น้อยกว่า 0.05 โดยใช้ค่า Sig. สามารถอธิบายได้ว่าสมมติฐานทั้ง 2 สมมติฐาน ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการสร้างสรรคนวัตกรรมของพนักงานบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) สามารถทำการวิเคราะห์อย่างละเอียดได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 (H1) คือ ความมั่นคงในการทำงาน ส่งผลบวกต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน)

ผลการวิจัยพบว่า ความมั่นคงในการทำงาน ต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.046 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1 คือ ความมั่นคงในการทำงาน ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน)

สมมติฐานที่ 2 (H2) คือ แรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลบวกต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน)

ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.610 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญที่ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 2 คือ แรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 3 (H3) คือ ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร ส่งผลบวกต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน)

ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร ต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.154 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญที่ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 3 คือ ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน)

สมมติฐานที่ 4 (H4) คือ การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร ส่งผลบวกต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน)

ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร ต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 4 คือ การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน)

โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของสมการถดถอย (Beta Coefficients) แสดงให้เห็นว่าความมั่นคงในการทำงาน และการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) สามารถเขียนสมการถดถอยเชิงพหุคูณแสดงแนวโน้มพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) ได้ดังนี้

$$Y = 0.724 + 0.235(X_1) + 0.055(X_2) + 0.143(X_3) + 0.738(X_4)$$

เมื่อ Y แทน พฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน)

X_1 แทน ความมั่นคงในการทำงาน

X_2 แทน แรงจูงใจในการทำงาน

X_3 แทน ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร

X_4 แทน การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร

ผลการสมมติฐานความมั่นคงในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

ตารางที่ 16 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ
สมมติฐานที่ 1 ความมั่นคงในการทำงาน ส่งผลบวกต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน)	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลบวกต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน)	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 3 ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร ส่งผลบวกต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน)	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 4 การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร ส่งผลบวกต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน)	ยอมรับ

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยในการเกิดพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรในบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความคิดเห็นของพนักงานในบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) ต่อความมั่นคงในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน 2) ศึกษาอิทธิพลของความมั่นคงในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร การรับรู้การสนับสนุนขององค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานในบริษัทมติชน จำกัด (มหาชน) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ พนักงานบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) สุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) โดยจำกัดเงื่อนไข ของผู้ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้จะต้องเป็นพนักงานบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุการปฏิบัติงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป และได้ผ่านขั้นตอนการทดลองงานจากบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) เป็นที่เรียบร้อยแล้ว จำนวน 260 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน รายละเอียดจะกล่าวตามลำดับ ดังนี้

สรุปผล

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 60.80 เพศชาย จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 39.20 มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 205 คน คิดเป็นร้อยละ 78.80 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 41 – 50 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 11.90 จบการศึกษาระดับปริญญาโท มากที่สุด จำนวน 187 คน คิดเป็นร้อยละ 71.90 ปริญญาตรี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 26.90 มีสถานภาพโสด จำนวน 258 คน คิดเป็นร้อยละ 99.20 และปฏิบัติงานในฝ่าย ตำแหน่งบรรณาธิการ มากที่สุด จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 36.50 รองลงมาคือ โฆษณา จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 30.80 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของพนักงานในบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) ต่อความมั่นคงในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน

องค์ประกอบของความมั่นคงในการทำงานในองค์กร โดยภาพรวม ($\bar{X} = 3.96$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ข้อ พบว่าท่านต้องการความก้าวหน้าในอาชีพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.84$) รองลงมาคือครอบครัวของท่านได้รับสิทธิประโยชน์จากสวัสดิการของหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.83$) และท่านมีโอกาสดำเนินการปรับเปลี่ยนเลื่อนตำแหน่งตามความสามารถและเหมาะสมในการทำงาน ($\bar{X} = 3.81$) ตามลำดับ

องค์ประกอบของแรงจูงใจในการทำงานในองค์กร โดยภาพรวม ($\bar{X} = 3.68$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ข้อ พบว่า ท่านรู้สึกว่างานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ทำทลายความสามารถและกระตุ้นให้ต้องปฏิบัติงาน และงานที่ท่านได้รับมอบหมายช่วยเพิ่มพูนประสบการณ์การเรียนรู้และทักษะความชำนาญ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.88$) รองลงมาคือเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ท่านได้รับความไว้วางใจให้ การช่วยแก้ปัญหาต่างๆ ($\bar{X} = 3.87$) และท่านมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 3.85$) ตามลำดับ

องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวม ($\bar{X} = 3.75$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ข้อ พบว่า คุณมีความภาคภูมิใจที่จะบอกกับบุคคลภายนอกว่าคุณทำงานที่บริษัทแห่งนี้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.80$) รองลงมาคือการทำงานในองค์กรใต้อำนาจการหนึ่งเป็นระยะเวลาที่ท่านคาดหวังสิ่งที่ดีกว่าในอนาคตรีเปลา ($\bar{X} = 3.79$) และคุณตัดสินใจลำบาก หากต้องลาออกจากองค์กรนี้ ($\bar{X} = 3.76$) ตามลำดับ

องค์ประกอบของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร โดยภาพรวม ($\bar{X} = 3.85$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ข้อ พบว่า เมื่อต้องพิจารณาหรือตัดสินใจใด ๆ เกี่ยวกับงานของท่าน ผู้บังคับบัญชามักจะปรึกษาหารือกับท่าน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.22$) รองลงมาคือผู้บังคับบัญชาเห็นความตั้งใจในการทุ่มเททำงานของท่าน ($\bar{X} = 4.18$) และผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อท่านอย่างตรงไปตรงมา และเปิดเผย ($\bar{X} = 4.17$) ตามลำดับ

องค์ประกอบของพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยภาพรวม ($\bar{X} = 3.74$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ข้อ พบว่าท่านพร้อมที่จะปรับตัวเองเพื่อให้เข้ากับสิ่งใหม่ เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.87$) รองลงมาคือท่านให้ความสนใจในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่จะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ($\bar{X} = 3.80$) และท่านชอบหาโอกาสที่จะเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนา ความรู้ความสามารถ และศักยภาพของตนเองอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.77$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน อิทธิพลของความมั่นคงในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร การรับรู้การสนับสนุนขององค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานในบริษัทมติชน จำกัด (มหาชน)

พบว่า ผลการวิเคราะห์สมการถดถอย ของอิทธิพลของความมั่นคงในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร การรับรู้การสนับสนุนขององค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานในบริษัทมติชน จำกัด (มหาชน) พบว่า ความมั่นคงในการทำงาน และการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร สามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) โดยรวมได้ประมาณร้อยละ 43.40 ส่วนปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน และความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร ไม่ได้ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานในบริษัทมติชน จำกัด (มหาชน)

อภิปรายผล

การศึกษาปัจจัยในการเกิดพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรในบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) สามารถนำผลการศึกษามาอภิปราย ได้ดังนี้

1. ความคิดเห็นของพนักงานในบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) ต่อความมั่นคงในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน องค์ประกอบของความมั่นคงในการทำงานในองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของธนภฤต (2557) ปัจจัยด้านองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยการสนับสนุนจากผู้บริหารประกอบด้วยความรู้ผลตอบแทนและงบประมาณ พบว่า องค์กรของผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมต่อการสนับสนุนจากผู้บริหารอยู่ในระดับปานกลางส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมากที่สุดในประเด็นการสนับสนุนจากผู้บริหารด้านงบประมาณ รองลงมาคือด้านผลตอบแทน และ น้อยที่สุดคือด้านความรู้ ปัจจัยแรงจูงใจที่ทำให้เกิดพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมประกอบด้วยแรงจูงใจส่วนบุคคลและแรงจูงใจจากองค์กรโดยสำรวจความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อแรงจูงใจที่ทำให้เกิดการสร้างพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า องค์กรของผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมต่อแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับน้อยต่อแรงจูงใจจากองค์กรปัจจัยพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมซึ่งประกอบด้วยการสนับสนุนจากผู้บริหารแรงจูงใจและบรรยากาศการสร้างนวัตกรรมในองค์กร พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีความคิดเห็นโดยรวมต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับมาก งานวิจัยของกนกนาฏ เอียดมากและคณะ (2561) ได้ศึกษาพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรในมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ผลการศึกษาปัจจัยสนับสนุนนวัตกรรม พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นโดยรวมเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของวิชญ์พงษ์ โพธิ์พิรุฬห์ และปัทมา ศรีมณี (2562) ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมระดับบุคคล : กรณีศึกษาพนักงานสายสนับสนุน

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (วิทยาเขตหาดใหญ่) ภาพรวมของพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานอยู่ในระดับมาก และปัจจัยทั้ง 4 ตัวแปรที่ส่งผลทางบวกต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมมากที่สุด คือ การเปิดรับประสบการณ์ใหม่ รองลงมา คือ อิสระในการทำงาน บรรยากาศนวัตกรรมในองค์กร และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ กรรณิกา กงกวย (2561) อิทธิพลของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความสามารถด้านนวัตกรรม โดยส่งผ่านพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของวิศวกรในอุตสาหกรรมยานยนต์ เขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยในระดับปานกลางเกี่ยวกับกิจกรรมการดำเนินการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทุกด้านของสถานประกอบการ ส่วนการแสดงผลพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมโดยภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามแสดงผลพฤติกรรมอยู่ในระดับมากทุกด้าน

2. อิทธิพลของความมั่นคงในการทำงาน ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานในบริษัทมติชน จำกัด (มหาชน) พบว่า อิทธิพลของความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานในบริษัทมติชน จำกัด (มหาชน) สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Wasan and Nikolov (2003) ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาระดับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมระดับ บุคคลในสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานศึกษา พบว่ามีตัวแปรอิสระจำนวน 3 ปัจจัย ได้แก่ 1) ความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน 2) การเปิดกว้างทางความคิด และ 3) ลักษณะการสร้างพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ ผลการวิจัยพบว่า ทั้ง 3 ปัจจัย ล้วนส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรม ระดับบุคคลใน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งสิ้น ซึ่งสามารถนำผลที่ได้นี้มาประยุกต์ใช้ในการวางกลยุทธ์ด้าน การจัดการทรัพยากรบุคคลต่อไป

3. อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานในบริษัทมติชน จำกัด (มหาชน) พบว่า อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานในบริษัทมติชน จำกัด (มหาชน) อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของงานวิจัยของ กนกนาฏ เอียดมากและคณะ (2561) พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นโดยรวมเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.90 ด้านที่มีคะแนนสูงสุด คือ การสนับสนุนของผู้บริหารด้านนวัตกรรม และแรงจูงใจที่ทำให้เกิดพฤติกรรมที่เป็นนวัตกรรม ส่วนผลการศึกษาด้านพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นโดยรวมเกี่ยวกับพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานในบริษัทมติชน จำกัด (มหาชน) นั้น แม้องค์ประกอบของแรงจูงใจการทำงาน จะมีค่าเฉลี่ยสูงสุดใน 3 ข้อคือ งานมีความท้าทายความสามารถและกระตุ้นให้ต้องปฏิบัติงาน และงานที่ได้รับมอบหมายช่วยเพิ่มพูนประสบการณ์การเรียนรู้และทักษะความชำนาญ และเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ได้รับความไว้วางใจ

ให้แก่ไขปัญหา รวมทั้งมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายก็ตาม ซึ่งสามารถนำผลที่ได้นั้นมาประยุกต์เพื่อหาคำตอบว่า นอกจากองค์ประกอบดังกล่าวอาจจะมีปัจจัยอื่นๆที่สามารถสร้างแรงจูงใจได้มากกว่า ยกตัวอย่างเช่น ในส่วนของการอบรมบุคลากรในองค์กร การให้รางวัล การจัดกิจกรรม เพื่อแนวทางในการช่วยสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงาน และส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม

4. อิทธิพลของความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร ที่ส่งผลต่อพฤติกรรม การสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานในบริษัทมติชน จำกัด (มหาชน) พบว่า อิทธิพลของความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานในบริษัทมติชน จำกัด (มหาชน) อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของพรทิพย์ ไชยฤกษ์ (2555) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่าความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกละเลยไม่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์โดยรวมและด้านอื่นๆ ของบุคลากร ซึ่งสามารถนำผลที่ได้นี้มาประยุกต์ใช้ในการวางกลยุทธ์ด้าน การจัดการทรัพยากรบุคคลต่อไป

5. อิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรม การสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานในบริษัทมติชน จำกัด (มหาชน) พบว่า อิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานในบริษัทมติชน จำกัด (มหาชน) สอดคล้องกับผลงานวิจัยของสอดคล้องกับงานวิจัยของกนกนาฏ เอียดมาก และคณะ (2561) ได้ศึกษาพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรในมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ผลการศึกษาพบว่า การสนับสนุนของผู้บริหารด้านนวัตกรรม และแรงจูงใจที่ทำให้เกิดพฤติกรรมที่เป็นนวัตกรรม ส่วนผลการศึกษาด้านพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นโดยรวมเกี่ยวกับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในระดับมาก ซึ่งแสดงให้เห็นว่า การรับรู้การสนับสนุนขององค์กรนั้นทำให้บุคลากรเกิดพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมซึ่งสามารถนำผลที่ได้นี้มาประยุกต์ใช้ในการวางกลยุทธ์ด้าน การจัดการทรัพยากรบุคคลต่อไป

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ผู้บริหารหรือผู้ที่เกี่ยวข้องควรนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาส่งเสริมพฤติกรรมของบุคลากรให้สอดคล้องกับการสร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรม
2. ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้มีการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะการคิดสร้างสรรค์ที่จะช่วยให้บุคลากรเกิดความรู้ ความเข้าใจ และพัฒนาความคิดใหม่ ๆ รวมถึงปัจจัยด้านความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรที่ควรสนับสนุนผ่านการเรียนรู้แบบกลุ่ม และการจัดการความรู้ เป็นต้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยในการเกิดพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรในบริษัทอื่นๆ เพิ่มเติม
2. ควรศึกษามนปัจจัยที่ปฏิเสธของสมมุติฐาน เพื่อหาต้นเหตุ หรือ ข้อเท็จจริงเพิ่มเติม และเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมของบุคลากรเกิดประโยชน์สูงสุดต่อบริษัท



รายการอ้างอิง

- Choi Dong –Kyu. (2011). **Human centered Productivity** ประธานเจ้าหน้าที่บริหารศูนย์เพิ่ม
ผลิตภาพแห่งสาธารณรัฐเกาหลี.
- Hugh J & Feldman, D. C. (1986). **Organizational Behavior**. New York: McGraw-Hill.
- Janssen, O. (2000). "Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work
behaviour." **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, 73(3):
287-302.
- Kanter, R. (1988). "When a thousand flowers bloom: Structural, collective, and social
Conditions for innovation in organizations." In B. M. Staw & L. L. Cummings (Eds.).
Research in organizational behavior, vol 10: 169-211.Greenwich, CT: JAI Press.
- kleysen, R. F., & Street, C. T. (2001). "Toward a multi - dimensional measure of
individual innovation behavior." **Journal of intellectual Capital**.
- LaMastro, V. (2002). **Commitment and Perceived Organization Support**. Retrieved
10,2010.
- Pinder, C. (1998). **Work Motivation in Organizational Behavior**. Upper Saddle River, NJ:
Prentice-Hall.
- Scott, Susanne G. and Bruce, Reginald A. (1994). "Determinants of Innovative Behavior: A
Path Model of Individual Innovation in the Workplace." **Academy of
Management Journal** 37(3) : 580-607.
- Sheldon, M. E. (1971). "Investments and involvements as mechanisms producing
commitment to the organization." **Administrative science quarterly**.
- Wasan, D. T., & Nikolov, A. D. (2003). Spreading of nanofluids on solids. **Nature**,
423(6936): 156.
- Xerri, M. J., & Brunetto, Y. (2013). "Fostering innovative behavior: the importance of
employee commitment and organizational citizenship behavior. The International."
Journal of Human Resource Management, 24(16): 3163-3177.
- กนกนาฏ เอียดมาก, กนกวรรณ สุขโณ, จุฑาทิพย์ แดงเหมือน, สาวิตรี วงศ์งาม, วรณภรณ์ บริพันธ์
และ สัณชัย ลั้งแท้กุล. (2561). "พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรใน
มหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา." **วารสาร Walailak Procedia** Vol. 2018 No. 1 (2018):

มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์.

กรรณิกา กงกวย. (2561). "อิทธิพลของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความสามารถด้านนวัตกรรม โดยส่งผ่านพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของวิศวกรในอุตสาหกรรมยานยนต์ เขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง." **วารสารครุพิบูล** ปีที่ 5 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม - ธันวาคม 2561.

แก้วตา ศรอดีศักดิ์. (2560). "ปัจจัยเหตุและผลของพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานธนาคารกรุงเทพ เขตจังหวัดนครปฐม." **บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.**

ขวัญตา พระธาตุ. (2554). "คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอัยการกรณีศึกษา : สำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสงขลา." **วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยทักษิณ.**

ชวิศา กาญจนรัตน์. (2558). การรับรู้การสนับสนุนขององค์กรและแรงจูงใจภายในที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดา หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ชาญเดช วีรกุล. (2552). "ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 5 (จังหวัดอุบลราชธานี)." **วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.**

ชูศรี วงศ์รัตน์. (2550). **เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย**. พิมพ์ครั้งที่ 10. นนทบุรี : ไทยเนรมิตกิจอินเตอร์ โพรเกรสซิฟ.

ฐิติวัฒน์ ทองแก้ว. (2560). "การรับรู้ถึงการได้รับการสนับสนุนจากองค์กร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และ ผลการปฏิบัติงานด้านวิชาการของบุคลากรสายวิชาการในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์.".

ณัฐชนันท์พร ทิพย์รักษา. (2556). "แรงจูงใจในการทำงาน ความบ้ำงาน และความสุขในการทำงาน." **วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร) คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันพัฒนาบริหารศาสตร์.**

ณัฏธิชา อมรไชย. (2548). "ความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้างในกิจการหนังสือพิมพ์รายวันแนวธุรกิจ.วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต." **มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ สาขาพัฒนาปรรงงานและสวัสดิการ.**

ทิพย์รัตน์ พึ่งบุญ ณ อยุธยา. (2553). "ความมั่นคงในงานในทัศนะของพนักงานราชการกระทรวงแรงงานในส่วนกลาง" **คณะสังคมสังเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.**

- ธนภุต แซ่ไคว้. (2557). “ปัจจัยด้านองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการปฏิบัติงานเพื่อรองรับเศรษฐกิจอาเซียนของกลุ่มอุตสาหกรรมแปรรูปเนื้อสัตว์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล.” บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ธัญญา อ่อนระยับ. (2560). "การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันของบุคลากรสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี." มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ธิดารัตน์ เทพพานิช. (2560). “ความสัมพันธ์ของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร กับ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของข้าราชการสังกัดสำนักงานสรรพากรพื้นที่ในจังหวัดนครราชสีมา.” บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.
- นัฐกานต์ ฐิติจำเริญพร. (2561). “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานองค์กรธุรกิจของบริษัทโตโยต้า ไคฮัทสึ เอ็นจิเนียริง แอนด์ แมนูแฟคเจอร์ จำกัด.” บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นิติพล ภูตะโชติ. (2559). **พฤติกรรมองค์กร**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิรมล กุลพญา. (2556). “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในธุรกิจน้ำอัดลม.” การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- นุรไคนี มะดาอ๊ะ. (2559). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กร กรณีศึกษา ศิลเลอร์รถยนต์ตราเชฟโรเลตในประเทศไทย**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยนานาชาติแอสตมฟอร์ด.
- บุญธรรม พรเจริญ. (2556). “อิทธิพลของแรงจูงใจและการพัฒนาตนเองที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบัญชีในบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย.” มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.
- ปัญญา สกุลโชติ. (2560). **ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของแรงงานพม่าที่ทำงานในพื้นที่ อ.เมือง จ.สมุทรสาคร**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยนานาชาติแอสตมฟอร์ด.
- ปาริชาติ บังเป็ง. (2554). “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไคกิน อินดัสทรี ประเทศไทย (จำกัด).” สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ปิยฉัตร กุลทัฬห. (2550). “การสร้างความมั่นคงทางอาชีพในทัศนะของพนักงานธนาคาร พัฒนาวិสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย.” วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต) มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ สาขาการบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม.

- ปิยะณัฐ เริงเกษกรม. (2561). "วัฒนธรรมองค์การความผูกพันต่อองค์การมีผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค นวัตกรรมของพนักงานในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ วิทยานิพนธ์ คณะบริหารธุรกิจ." วิชาเอกการตลาด มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- พรทิพย์ ไชยฤกษ์. (2555). "ความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน)." สาขาวิชาเทคโนโลยีการจัดการ สำนักวิชาเทคโนโลยีสังคม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- พรรณนิภา ออค์มณีโชติ. (2554). "ความมั่นคงในการประกอบอาชีพของพนักงานส่งเอกสาร." สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ สาขาพัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาชน.
- พรรัชชล สมิตวิวัฒน์กุล. (2559). "อิทธิพลการรับรู้การสนับสนุนขององค์การ และความผูกพันต่อองค์การที่มีต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข." มหาวิทยาลัยกำกับของรัฐ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ภาวิณี เพชรสว่าง. (2552). **พฤติกรรมองค์การ**. พิมพ์ครั้งที่ 5 กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ซีวีแอลการพิมพ์.
- มณิกา ยวนแหล. (2552). "ความมั่นคงในการทำงานของบัณฑิต : กรณีศึกษาโครงการโควตาพิเศษ มหาวิทยาลัยศิลปากร." การบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- มลทิรา สุนสุข. (2552). "ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณค่าในตน ความไว้วางใจในองค์การ การสนับสนุนทางสังคม กับความมั่นคงในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ." คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มาริสสา อินทรเกิด. (2559). "การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง." คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- รติรัตน์ ภาสตา. (2559). "ความมั่นคงในการทำงานและความจงรักภักดีของพนักงานเงินรายได้สายสนับสนุนวิชาการภายหลังมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ" ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสังคมภาควิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- รุ่งธรรม เหลียววัฒนกิจ. (2551). "ความมั่นคงในอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัยศิลปากร สายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไป." สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, สาขาพัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาชน.
- ลลิตา จันทรงาม. (2559). "ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารออมสิน

- สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล.” สาขาวิชาบริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ สำหรับนักบริหาร คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วรชัย สิงห์ฤกษ์ และประสพชัย พสุนนท์. (2562). "ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของเจ้าหน้าที่สหกรณ์การเกษตรในจังหวัดเพชรบุรี." **วารสาร มหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมาธิราช** ปีที่ 9 ฉบับที่ 2 ก.ค.-ธ.ค. 2562.
- วรดิรัตน์ ภาสตา. (2559). "ความมั่นคงในการทำงานและความจงรักภักดีของพนักงานเงินรายได้สายสนับสนุนวิชาการภายหลังมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ." ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสังคม ภาควิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วัฒนา ศรีสม. (2552). "แรงจูงใจในการทำงานและความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานส่งเสริมการขายสินค้าอุปโภคบริโภค ของบริษัท ไบโอ คอนซูเมอร์ จำกัด." วิทยานิพนธ์. วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วิกรม อัครวิกุล. (2541). "ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความถี่ที่ผู้ปฏิบัติงาน และผลความถี่ที่ผู้ปฏิบัติงานในการทำงานที่มีต่อความทุ่มเทให้กับงานและความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพนักงานบริษัทเงินทุนหลักทรัพย์." วิทยาสานุศาสตร์และองค์กร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วิเชียร สุขสร้อย, ภคพงศ์ พรหมนุชาธิป และจารุณี วงศ์ลิ้มปิยะรัตน์. (2553). นวัตกรรมด้านผลิตภัณฑ์และกระบวนการผลิตในการจัดการนวัตกรรมสำหรับผู้บริหาร ฉบับปรับปรุงใหม่. กรุงเทพฯ: สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ.
- วิศรุต รัตนธรรม. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันของบุคลากรสุขภาพ: กรณีศึกษาโรงพยาบาลชลบุรี. มหาวิทยาลัยมหิดล/นครปฐม.
- วิชญพงษ์ โพธิ์พิรุฬห์ และปัทมา ศรีมณี. (2562). "ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมระดับบุคคล : กรณีศึกษาพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (วิทยาเขตหาดใหญ่)." วิทยานิพนธ์ คณะวิทยาการจัดการ ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ศราวุธ แสงประกาย. (2556). **แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานขายกรณีศึกษาบริษัท เดอเบล จำกัด.** กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ศศินันท์ ทิพย์โอสถ. (2556). "การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของพนักงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานในภาคธุรกิจธนาคาร." **ปริญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.**
- สมจิตร จันท์เพ็ญ. (2557a). "ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์กรมหาชน)." ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารพัฒนาสังคม) คณะพัฒนาสังคมและ

สิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตบริหารศาสตร์.

สมจิตร จันทรพีญ. (2557b). “ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน).” ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารพัฒนาสังคม) คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนาบริหารศาสตร์.

สิทธิโชค สบายเมือง และ ศุภชาติ เอี่ยมรัตนกุล. (2561). "การซึ่งปัจจัยสำคัญของการสร้างสรรค์นวัตกรรมในองค์กรด้วยกระบวนการวิเคราะห์ เชิงลำดับชั้น กรณีศึกษาโรงงานผลิตวัสดุก่อสร้าง." **วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด** ปีที่ 12 ฉบับที่ 2 (2018): กรกฎาคม - ธันวาคม 2561.

สุคนธ์ทิพย์ มงคลเจริญ. (2555). “อิทธิพลของรูปแบบความคิดสร้างสรรค์ การรับรู้ความสามารถของตนเอง และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของพนักงานในงานธุรกิจสื่อไอทีแห่งหนึ่ง.” วิทยาสตรมหาบัณฑิต จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สุชาดา ชูสาเหาะ. (2553). **อิทธิพลของการถูกกีดกันทางสังคม และความอ่อนไหวต่อการถูกปฏิเสธต่อพฤติกรรมก้าวร้าวโดยตรงและพฤติกรรมก้าวร้าวแทนที่**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุพัชร์ กอกิตรัตนกุล. (2558). “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจในการทำงานกับสมรรถนะการส่งมอบความเชี่ยวชาญในงาน ของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุพรรณบุรี.” มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

สุพานี สฤกษ์วานิช. (2552). **พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่:แนวคิด และ ทฤษฎี**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุพิชฌาย์ คูศรีเทพประทาน. (2551). "การศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ABC จำกัด" **บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย**.

สุภาภรณ์ ประสงค์ทัน. (2555). “ความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ: การเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันของธุรกิจโรงแรมไทยในยุค AEC.” การประชุมวิชาการระดับชาติ การจัดการท่องเที่ยวแบบบูรณาการ ครั้งที่ 1.

สุภาวดี ปรีกมะวงส์. (2546). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยองค์การ ลักษณะงานกับความมั่นคงในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุรศักดิ์ วัฒนชัยวัฒนากุล. (2553). **แรงจูงใจ และการจูงใจ**. เข้าถึงเมื่อ 22 ธันวาคม 2562. เข้าถึงได้จาก <https://www.novabizz.com/NovaAce/Motives.htm>.

เสนาะ ตีเยาว์. **แรงจูงใจกับความสำเร็จในงาน**. เข้าถึงเมื่อ 21 มีนาคม 2563. เข้าถึงได้จาก <http://www.swk.ac.th/stech/pictureslupload1/LANG52.pdf>.

อรพินทร์ ชูชม. (2555). “แรงจูงใจใน การทำงาน: ทฤษฎีและการประยุกต์.” **วารสารจิตวิทยา. มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต** ปีที่2, ฉบับที่2 (มกราคม-ธันวาคม): 52-61.

อำเภอ อัสฎาวุส. (2559). “ผลของการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวตามแนวคิดการรู้ของสมองทั้งหมด ของ เพอร์ล่า เอ็ม ไทโยโก และสุนทรียสาธกที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร ของเจ้าหน้าที่เวชศาสตร์ ฟื้นฟู โรงพยาบาลวิชัยยุทธ.” มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.





ภาคผนวก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยในการเกิดพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรในบริษัท มติชน จำกัด
(มหาชน)

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการจัดทำวิทยานิพนธ์ ในหลักสูตรบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการนวัตกรรมทางธุรกิจ มหาวิทยาลัยศิลปากร จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาปัจจัย
ในการเกิดพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรในบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน)

ผู้วิจัย จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม ตามความคิดเห็นของท่านอย่าง
เป็นอิสระและเป็นจริงที่สุด และข้อมูลดังกล่าวจะถูกเก็บเป็นความลับทุกประการ โดยจะมีการวิเคราะห์
และนำเสนอผลการวิจัยในเชิงวิชาการเท่านั้น

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 6 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความมั่นคงในการทำงาน

ตอนที่ 3 แรงจูงใจในการทำงาน

ตอนที่ 4 ความผูกพันต่อองค์กร

แบบที่ 5 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

แบบที่ 6 พฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน

คำนิยามศัพท์

พฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน หมายถึง พฤติกรรมหรือแนวคิดใหม่ใน
การแสดงออกในการริเริ่มสร้างสรรค์ หรือกระบวนการพัฒนาความคิดและกระบวนการทำงาน การ
สร้างสรรค์คิดค้นแนวคิด วิธีการใหม่ๆ เพื่อนำมาใช้ในการทำงาน การสนับสนุนให้ผู้อื่นกระทำการ
เช่นเดียวกันรวมทั้งการแก้ไขปัญหาในการทำงานให้เหมาะสมต่อการทำงานหรือต่อองค์กร เพื่อให้เกิด
ประสิทธิภาพต่อการทำงานของตน หรือการพัฒนาองค์กรให้เกิดประโยชน์ในหลาย ๆ ด้าน

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมการสร้างสรรค์
นวัตกรรม เป็นพฤติกรรมในการแก้ไขปัญหาในการทำงาน เพื่อเป็นการปรับปรุงการทำงานให้มี
ประสิทธิภาพมากขึ้น มีการปรับปรุงและพัฒนาสิ่งที่มีอยู่เดิมให้แตกต่างออกไปเพื่อให้เกิดประโยชน์ใน
การทำงานตั้งแต่ความสามารถในการแสวงหาโอกาสประยุกต์แนวทางในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

ตามที่ต้องการ ได้แก่ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความผูกพันต่อองค์กร ด้านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร สามารถอธิบาย ได้ดังนี้

1. ความมั่นคงในการทำงาน คือ ความรู้สึกของบุคคลที่ต้องการความมั่นคงในสถานะการทำงาน มีความปลอดภัยในชีวิตการทำงาน ได้รับเงินเดือนและสวัสดิการที่เหมาะสมและเป็นธรรม เพื่อที่จะดำรงชีวิตอยู่แบบไม่เป็นภาระต่อสังคม

2. แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดจากการกระตุ้นและผลักดันโดยปัจจัยต่างๆ จนก่อให้เกิดความพยายามและความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานให้ดีขึ้นด้วยความเต็มใจและให้บรรลุผลสำเร็จได้

3. ความผูกพันต่อองค์กร สามารถสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึงความรู้สึกด้านบวกของบุคคลที่เกิดจากการสนับสนุนขององค์กร โดยแสดงออกมาในรูปของความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความเชื่อมั่น ศรัทธาในค่านิยม นโยบาย และเป้าหมายต่าง ๆ ขององค์กร มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานจนเกิดเป็นความจงรักภักดีต่อองค์กร

4. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร หมายถึง การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรนั้น หมายถึง สิ่งที่บุคลากรสามารถรับรู้และเห็นถึงคุณค่าของบุคลากรอย่างน้อยแค่ไหน ถ้าองค์กรให้การสนับสนุน ช่วยเหลือหรือส่งเสริมบุคลากรในด้านต่าง ๆ อย่างเต็มที่ บุคลากรก็จะทัศนคติและความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลให้การทำงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพมากขึ้น

หลังจากกรอกแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว กรุณาส่งแบบสอบถามคืนให้ผู้วิจัย โดยท่านสามารถส่งแบบสอบถามได้ที่ **คุณธัญพร ภาคคุ** และกรุณาส่งคืนแบบสอบถาม ระหว่างวันที่ **1 มิถุนายน 2564 ถึง วันที่ 30 กรกฎาคม 2564**

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านในการให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่องานวิจัยมา ณ โอกาสนี้

นางสาวธัญพร ภาคคุ

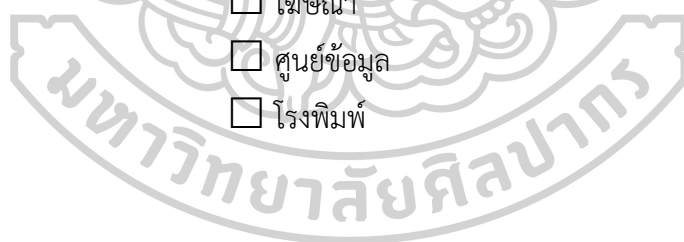
นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการนวัตกรรมการทางธุรกิจ มหาวิทยาลัยศิลปากร

ตอนที่1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำแนะนำ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลของท่านมากที่สุด

1. เพศ หญิง ชาย
2. อายุ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี 31-40 ปี
 41-50ปี 51ปีขึ้นไป
3. ระดับการศึกษา อนุปริญญา ปริญญาตรี
 ปริญญาโท ปริญญาเอก
4. สถานภาพ โสด สมรส
 หย่าร้าง/หม้าย อื่นๆ
 (โปรดระบุ)
5. ฝ่าย/แผนก ทรัพยากรบุคคล
 บัญชีและการเงิน
 บรรณาธิการ
 โฆษณา
 ศูนย์ข้อมูล
 โรงพิมพ์



ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความมั่นคงในการทำงาน

คำชี้แจง ท่านมีความคิดเห็นในประเด็นต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด โปรดทำเครื่องหมาย ✓

ภายในช่องที่ตรงความรู้สึกของท่านมากที่สุด ซึ่งระดับคะแนนมีความหมายดังนี้

ระดับ 5 คะแนน หมายถึง ความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 คะแนน หมายถึง ความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 คะแนน หมายถึง ความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 คะแนน หมายถึง ความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 คะแนน หมายถึง ความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

รายละเอียดองค์ประกอบของความมั่นคงในการ ทำงานในองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านค่าตอบแทน					
1. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับในปัจจุบันมีความ เหมาะสมกับภาระหน้าที่ที่ท่านรับผิดชอบ					
2. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับจะสูงขึ้น					
3. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับค่าครองชีพ ในปัจจุบัน					
4. ท่านเชื่อมั่นว่าค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสม					
5. ค่าตอบแทนที่ได้รับท าให้ท่านเกิดความมั่นคงใน การดำรงชีพ					
ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ					
7. หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้ท่านมีโอกาสก้าวหน้า ในอาชีพ ในสายงาน					
8. ภาระงานที่ได้รับปัจจุบันจะทำให้ท่านมีโอกาส ก้าวหน้าในอาชีพ					
9. ท่านจะมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงาน					
10. ท่านต้องการความก้าวหน้าในอาชีพ					
11. ท่านมีโอกาสได้รับการปรับเปลี่ยนเลื่อนตำแหน่ง ตามความสามารถและเหมาะสมในการทำงาน					

รายละเอียดองค์ประกอบของความมั่นคงในการ ทำงานในองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านสวัสดิการ					
12. ท่านได้รับหลักประกันในการรักษาพยาบาล เมื่อเจ็บป่วยหรือเกิดอุบัติเหตุ					
13. ครอบครัวของท่านได้รับสิทธิประโยชน์จากสวัสดิการของหน่วยงาน					
14. ท่านได้รับโบนัสจากหน่วยงานของท่านทุกปี					
15. หน่วยงานท่านมีสวัสดิการที่ดีและเหมาะสม					

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

- คำชี้แจง ท่านมีความคิดเห็นในประเด็นต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด โปรดทำเครื่องหมาย ✓
ภายในช่องที่ตรงความรู้สึกของท่านมากที่สุด ซึ่งระดับคะแนนมีความหมายดังนี้
- ระดับ 5 คะแนน หมายถึง แรงจูงใจในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด
- ระดับ 4 คะแนน หมายถึง แรงจูงใจในการทำงาน อยู่ในระดับมาก
- ระดับ 3 คะแนน หมายถึง แรงจูงใจในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง
- ระดับ 2 คะแนน หมายถึง แรงจูงใจในการทำงาน อยู่ในระดับน้อย
- ระดับ 1 คะแนน หมายถึง แรงจูงใจในการทำงาน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

รายละเอียดองค์ประกอบของแรงจูงใจในการ ทำงานในองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ บรรลุ ตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์					
2. ท่านได้นำความรู้ความสามารถของท่านมาใช้ในการ ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่					
3. การปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับของ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน					
4. เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ท่านได้รับความ ไว้วางใจให้ การช่วยแก้ปัญหาต่างๆ					

รายละเอียดองค์ประกอบของแรงจูงใจในการ ทำงานในองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
5. ท่านรู้สึกว่างงานที่ปฏิบัติ อยู่เป็นงานที่ทำทลาย ความสามารถและกระตุ้นให้ต้องปฏิบัติงาน					
6. งานที่ท่านได้รับมอบหมายช่วยเพิ่มพูน ประสบการณ์การเรียนรู้และทักษะความชำนาญ					
7. ท่านมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานที่ได้รับ มอบหมาย					
8. ท่านได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานจาก ความสามารถของตนเอง					
9. ในการปฏิบัติงาน ท่านมุ่งมั่นที่ผลสำเร็จของงานโดย ไม่นำเรื่องส่วนตัวมาเป็นอุปสรรค					
10. ท่านได้พัฒนาความรู้ความสามารถด้านการ ฝึกอบรม เพื่อเพิ่มความรู้และประสบการณ์					



ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

- คำชี้แจง ท่านมีความคิดเห็นในประเด็นต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด โปรดทำเครื่องหมาย ✓
 ภายในช่องที่ตรงความรู้สึกของท่านมากที่สุด ซึ่งระดับคะแนนมีความหมายดังนี้
- ระดับ 5 คะแนน หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด
 ระดับ 4 คะแนน หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก
 ระดับ 3 คะแนน หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง
 ระดับ 2 คะแนน หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับน้อย
 ระดับ 1 คะแนน หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับน้อยที่สุด

รายละเอียดองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. คุณจะมีความสุขมากที่จะได้ทำงานที่องค์กรนี้ตลอดไป					
2. คุณมีความภาคภูมิใจที่จะบอกกับบุคคลภายนอกว่าคุณทำงานที่บริษัทแห่งนี้					
3. หนึ่งในเหตุผลหลักที่คุณยังทำงานในองค์กรนี้ เพราะองค์กรอื่นให้ผลประโยชน์น้อยกว่าที่คุณได้รับในปัจจุบัน					
4. คุณตัดสินใจลำบาก หากต้องลาออกจากองค์กรนี้					
5. คุณเห็นว่าเป็นสิ่งที่ดีหากบุคคลทำงานในองค์กรนี้เพียงตลอดอายุการทำงาน					
6. คุณคิดว่าบุคคลทั่วไปในทุกวันนี้ย้ายงานจากองค์กรหนึ่งไปยังอีกองค์กรหนึ่งบ่อยเกินไป					
7. หนึ่งในเหตุผลหลักที่คุณยังทำงานอยู่กับองค์กรนี้ เนื่องจากคุณเชื่อว่าความภักดีเป็นสิ่งสำคัญ ดังนั้นจึงรู้สึกว่าการคงอยู่ในองค์กรนี้เป็นสิ่งที่ถูกต้องตามศีลธรรม					
8. การที่คนอยู่ในองค์กรใดองค์กรหนึ่งเป็นระยะเวลาสั้นจะเป็นสิ่งที่ดีกว่าในอนาคต					

ตอนที่ 5 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

คำชี้แจง ท่านมีความคิดเห็นในประเด็นต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด โปรดทำเครื่องหมาย ✓
ภายในช่องที่ตรงความรู้สึกของท่านมากที่สุด ซึ่งระดับคะแนนมีความหมายดังนี้

ระดับ 5 คะแนน หมายถึง การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 คะแนน หมายถึง การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 คะแนน หมายถึง การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 คะแนน หมายถึง การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 คะแนน หมายถึง การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร อยู่ในระดับน้อยที่สุด

รายละเอียดองค์ประกอบของการรับรู้การสนับสนุน จากองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ความยุติธรรม (Fairness)					
1. กระบวนการพิจารณาผลตอบแทนในการทำงาน ทุกคนได้รับการพิจารณาด้วยกฎเกณฑ์และมาตรฐาน เดียวกัน					
2. องค์กรมีกฎเกณฑ์และมาตรฐานที่เหมาะสมใน การพิจารณาผลการปฏิบัติงานของท่าน					
3. กระบวนการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงานของท่าน มี ความโปร่งใสและผู้บังคับบัญชาสามารถชี้แจงข้อมูล ให้ท่านทราบได้					
4. เมื่อต้องตัดสินใจใด ๆ เกี่ยวกับการทำงานของท่าน ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อท่านด้วยการให้เกียรติ					
5. เมื่อต้องพิจารณา หรือตัดสินใจใด ๆ เกี่ยวกับงาน ของท่านผู้บังคับบัญชามักจะปรึกษาหารือกับท่าน					
6. ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อท่านอย่างตรงไปตรงมา และเปิดเผย					
การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา (Supervisor Support)					
7. องค์กรหรือผู้บริหารสนใจให้ความสำคัญต่อความ คิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของท่าน					

รายละเอียดองค์ประกอบของการรับรู้การสนับสนุน จากองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
8. ผู้บังคับบัญชาเห็นความตั้งใจในการทุ่มเททำงาน ของท่าน					
9. ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ในสวัสดิภาพของท่าน					
10. ผู้บังคับบัญชามักชื่นชมในความสำเร็จจากการ ทำงานของท่าน					
11. ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำปรึกษาและช่วยเหลือ ในการปฏิบัติงานเสมอ					
12. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความ คิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ					
รางวัลและสภาพการทำงาน (Organizational Reward and Job Condition)					
13. องค์กรสนับสนุนให้ท่านมีโอกาสพัฒนาความรู้ ความสามารถ ในงานอาชีพ ส่งเสริมให้ศึกษาต่อ อบรมดูงาน					
14. องค์กรสนับสนุนให้ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในสาย งานอาชีพมากขึ้น หากท่านมีคุณสมบัติและ ประสบการณ์พอ					
15. องค์กรมีการวางระบบของการทำงานที่ช่วย ส่งเสริมความสะดวกในการทำงาน					
16. สภาพแวดล้อมในการทำงานเอื้อต่อการทำงาน ของท่านเป็นอย่างดี					
17. องค์กรจัดสรรอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก ในการทำงานที่ยังเพียงพอและสอดคล้องกับ ความต้องการของท่าน					
18. องค์กรให้ความสำคัญต่อความปลอดภัยในการ ทำงานของท่าน					

ตอนที่ 6 ความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม

คำชี้แจง ท่านมีความคิดเห็นในประเด็นต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด โปรดทำเครื่องหมาย ✓
ภายในช่องที่ตรงความรู้สึกของท่านมากที่สุด ซึ่งระดับคะแนนมีความหมายดังนี้

ระดับ 5 คะแนน หมายถึง พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 คะแนน หมายถึง พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 คะแนน หมายถึง พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 คะแนน หมายถึง พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 คะแนน หมายถึง พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม อยู่ในระดับน้อยที่สุด

รายละเอียดองค์ประกอบของพฤติกรรมสร้างสรรค์ นวัตกรรม	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. ท่านให้ความสนใจในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ที่จะ ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น					
2. ท่านชอบหาโอกาสที่จะเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อ พัฒนา ความรู้ความสามารถ และศักยภาพของตนเอง อยู่เสมอ					
3. ในการทำงานท่านต้องคิดค้นสิ่งใหม่ๆ เพื่อป้องกัน ความ ผิดพลาด					
4. ท่านชอบเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อหาแนวทางในการ พัฒนางานอยู่ตลอดเวลา					
5. ท่านรวบรวมข้อมูลต่างๆ ที่เป็นประโยชน์มาใช้ใน การแก้ไขการปฏิบัติงาน					
6. ท่านจะเป็นผู้นำทางความคิดในการพัฒนางานให้ ก้าวหน้าอยู่เสมอ					
7. ท่านวิเคราะห์งานที่ตนเองได้รับผิดชอบอยู่เสมอ เพื่อนำมาพัฒนาวิธีการทำงาน					
8. ท่านพร้อมที่จะปรับตัวเองเพื่อให้เข้ากับสิ่งใหม่ เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น					

ตอนที่ 7 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ

โปรดแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่มีต่อบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นางสาว ชัญพร ภาคคุ
วัน เดือน ปี เกิด	27/11/63
สถานที่เกิด	กรุงเทพ
วุฒิการศึกษา	ปริญญาตรี
ที่อยู่ปัจจุบัน	102/201 หมู่บ้านศรีกาญจน์พาร์ควิว สรงประภา13 สีกัน ดอนเมือง กทม. 10210
ผลงานตีพิมพ์	-
รางวัลที่ได้รับ	-

