



อิทธิพลของการสร้างรูปแบบในการทำงานที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทคโนโลยี  
สารสนเทศบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร



โดย  
นางสาวกฤติมา เอี่ยมบรรณพงษ์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แผน ก แบบ ก 2

มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2566

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศิลปากร

อิทธิพลของการสร้างรูปแบบในการทำงานที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน  
เทคโนโลยีสารสนเทศบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร



โดย  
นางสาวกฤติมา เอี่ยมบรรณพงษ์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แผน ก แบบ ก 2

มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2566

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศิลปากร

THE INFLUENCE OF JOB CRAFTING ON JOB PERFORMANCE OF INFORMATION  
TECHNOLOGY EMPLOYEES IN PRIVATE COMPANY IN BANGKOK



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements  
for Master of Business Administration MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION

PROGRAM

Silpakorn University

Academic Year 2023

Copyright of Silpakorn University

หัวข้อ อธิพลของการสร้างรูปแบบในการทำงานที่ส่งผลต่อผลการ  
ปฏิบัติงานของพนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศบริษัทเอกชน ในเขต  
กรุงเทพมหานคร  
โดย นางสาวกฤติมา เอี่ยมบรรณพงษ์  
สาขาวิชา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แผน ก แบบ ก 2  
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก อาจารย์ ดร. วงศ์ลัดดา วีระไพบุลย์

---

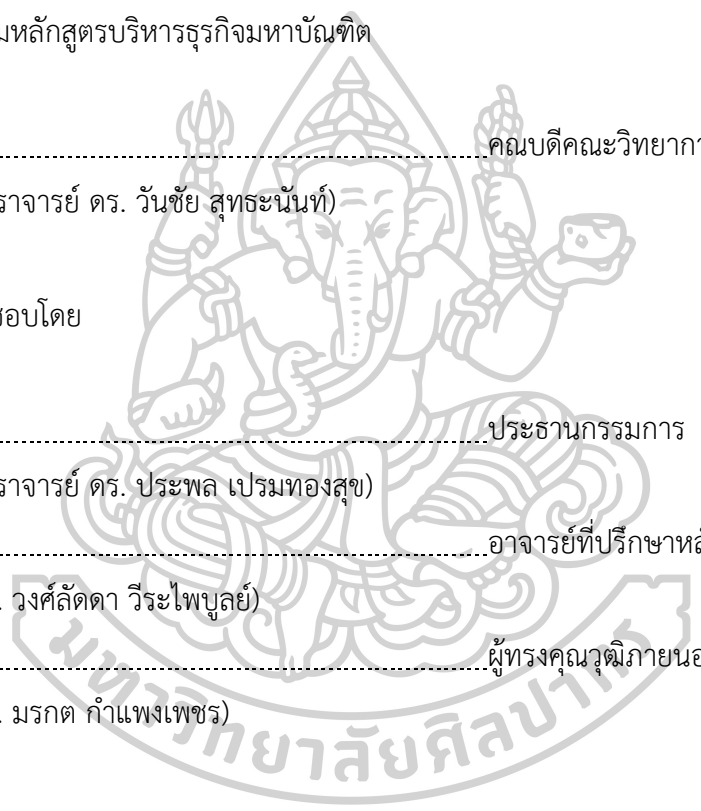
คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา ตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

..... คณบดีคณะวิทยาการจัดการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วันชัย สุทธะนันท์)

พิจารณาเห็นชอบโดย ..... ประธานกรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประพล เปรมทองสุข)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก  
(อาจารย์ ดร. วงศ์ลัดดา วีระไพบุลย์)

..... ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก  
(อาจารย์ ดร. มรกต กำแพงเพชร)



651220021 : หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แผน ก แบบ ก 2

คำสำคัญ : การสร้างรูปแบบในการทำงาน, ความผูกพันในงาน, ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน, ความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน, ผลการปฏิบัติงาน

นางสาว กฤติมา เอี่ยมบรรณพงษ์: อิทธิพลของการสร้างรูปแบบในการทำงานที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก : อาจารย์ ดร. วงศ์ลัดดา วีระไพบุลย์

การสร้างรูปแบบในการทำงานนั้นเป็นการสร้างเทคนิค การปรับปรุง หรือแก้ไขลักษณะงานให้มีความเหมาะสมกับทักษะ ซึ่งสามารถช่วยในการพัฒนาศักยภาพในตนเองของพนักงาน การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) การศึกษาอิทธิพลของการสร้างรูปแบบในการทำงาน ความผูกพันในงาน ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน ความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน 2) การศึกษาอิทธิพลของการสร้างรูปแบบในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในงาน ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน ความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน 3) ศึกษาความผูกพันในงาน ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน ความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานที่เป็นตัวแปรส่งผ่านความสัมพันธ์ระหว่างการสร้างรูปแบบและผลการปฏิบัติงาน งานวิจัยนี้เป็นวิจัยเชิงปริมาณ มีเครื่องมือวิจัยคือแบบสอบถาม และผู้ตอบแบบสอบถามคือพนักงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในบริษัทเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 380 ราย มีการวิเคราะห์ด้วยสถิติแบบจำลองสมการโครงสร้างโดยนำผลที่ได้จากวิธีเชิงปริมาณมาสรุปเป็นแบบจำลองทางสถิติ ผลการวิจัยพบว่า การตรวจสอบข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าดัชนีความกลมกลืนดังนี้  $CMIN/df = 2.113$ ,  $GFI = 0.917$ ,  $CFI = 0.971$ ,  $RMR = 0.030$ ,  $RMSEA = 0.054$ ,  $RMR = 0.047$  ผลการทดสอบสมมติฐาน มีการยอมรับสมมติฐานตามวัตถุประสงค์ โดยการสร้างรูปแบบในการทำงาน ความผูกพันในงาน ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน ความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานที่มีอิทธิพลในเชิงบวกกับผลปฏิบัติงานของพนักงาน ทั้งนี้ ผู้บริหาร และฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรสามารถนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางสร้างแรงจูงใจและความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานให้กับพนักงานเพื่อเป็นการเพิ่มผลการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร

651220021 : Major MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION PROGRAM

Keyword : Job Crafting, Work Engagement, Work Passion, Employee Creativity, Job Performance

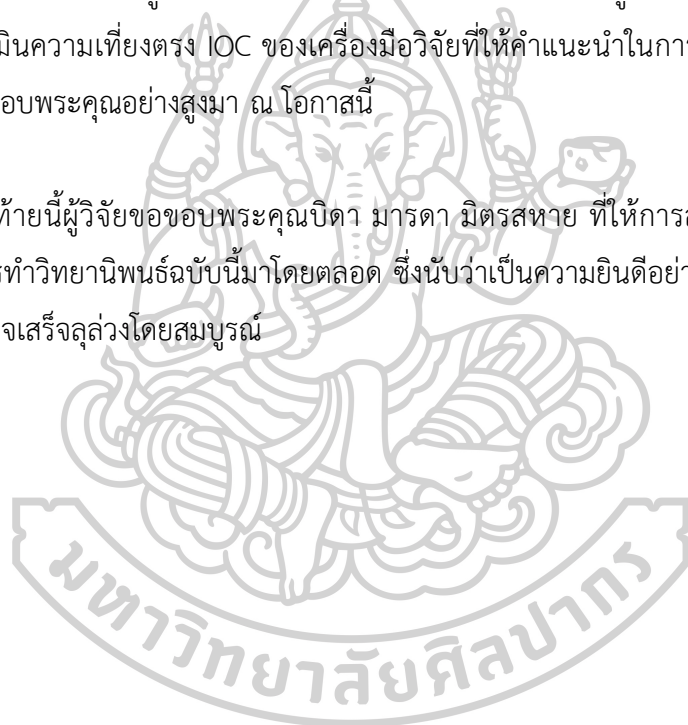
MISS Krittima EAMBUNNAPONG : THE INFLUENCE OF JOB CRAFTING ON JOB PERFORMANCE OF INFORMATION TECHNOLOGY EMPLOYEES IN PRIVATE COMPANY IN BANGKOK Thesis advisor : Wongladda Weerapaiboon, Ph.D.

Job Crafting is the idea of creating techniques, improving or modifying work characteristics to be appropriate to skills. It can help in developing the self-efficacy of employees. The objectives of this research were 1) to study the influence of job crafting, work engagement, work passion, employee creativity on job performance 2) to study the influence of job crafting on work engagement, work passion, employee creativity; and 3) to study the work engagement, work passion, employee creativity as the mediators on the relationship between job crafting and job performance of employees. This research was the quantitative research and questionnaire was research tool. The 380 samples were the employees who worked for information technology in private companies in Bangkok. The data were collected and analyzed by statistical analysis of a Structural Equation Modelling (SEM) using AMOS program indicated that the model fit well to empirical data by the indicators of  $CMIN/df = 2.113$ ,  $GFI = 0.917$ ,  $CFI = 0.971$ ,  $RMR = 0.030$ ,  $RMSEA = 0.054$ ,  $RMR = 0.047$ . The objectives were supported by job crafting, work engagement, work passion and employee creativity has a positive influence on job performance. The research implications will be the guideline for the executive and the human resources department to build the employees' work motivation and passion in order to increase the job performance of employees in organization.

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์นี้ได้รับความกรุณาจากอาจารย์ ดร. วงศ์ลัดดา วีระไพบุลย์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ที่ให้ความอนุเคราะห์เสียสละเวลาอันมีค่าให้คำปรึกษาในการจัดทำวิทยานิพนธ์ชั้นนำและแนะแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงในการจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้มีความถูกต้องสมบูรณ์ ขอขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประพล เปรมทองสุข ประธานกรรมการการสอบวิทยานิพนธ์และอาจารย์ ดร.มรกต กำแพงเพชร ท่านผู้ทรงคุณวุฒิที่กรุณาให้คำปรึกษาและแนะแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงในการจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้มีความถูกต้องสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น รวมทั้งขอขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชวนชื่น อัคระวณิชชา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิระ ศรีโยธินและผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อมรินทร์ เทวตาผู้ประเมินความเที่ยงตรง IOC ของเครื่องมือวิจัยที่ให้คำแนะนำในการจัดทำเครื่องมือวิจัย ทั้งนี้ทางผู้วิจัยขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณบิดา มารดา มิตรสหาย ที่ให้การสนับสนุน อยู่เคียงข้าง ให้กำลังใจในการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้มาโดยตลอด ซึ่งนับว่าเป็นความยินดีอย่างยิ่งที่ได้จัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้จนสำเร็จลุล่วงโดยสมบูรณ์



กฤติมา เอี่ยมบรรณพงษ์

## สารบัญ

|  | หน้า |
|--|------|
| บทคัดย่อภาษาไทย.....   | ง    |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....  | จ    |
| กิตติกรรมประกาศ.....   | ฉ    |
| สารบัญ.....  | ช    |
| สารบัญตาราง.....   | ญ    |
| สารบัญรูปภาพ.....  | ฎ    |
| บทที่ 1 .....  | 1    |
| บทนำ.....  | 1    |
| 1.1 ที่มาและความสำคัญ.....   | 1    |
| 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....   | 6    |
| 1.3 สมมติฐานของการวิจัย.....   | 6    |
| 1.4 ขอบเขตของการวิจัย.....   | 7    |
| 1.5 ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา.....                                      | 7    |
| 1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ.....   | 8    |
| บทที่ 2 .....  | 10   |
| วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....   | 10   |
| 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างรูปแบบในการทำงาน (Job Crafting).....            | 10   |
| 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันในงาน (Work Engagement) .....                 | 14   |
| 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน (Work Passion) .....       | 17   |
| 2.4 แนวคิดเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน (Employee Creativity) ..... | 19   |
| 2.5 แนวคิดเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน (Job Performance).....                  | 22   |



|   |    |
|---|----|
| 2.6 พนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology Employees) .....             | 25 |
| 2.7 การพัฒนาสมมติฐาน.....   | 27 |
| 2.8 กรอบแนวคิดการวิจัย.....   | 40 |
| บทที่ 3 .....   | 42 |
| วิธีดำเนินการวิจัย .....  | 42 |
| 3.1 ประชากร กลุ่มตัวอย่างและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง .....                           | 42 |
| 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....   | 43 |
| 3.3 ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....   | 44 |
| 3.4 ระยะเวลาในการดำเนินการวิจัย.....  | 54 |
| 3.5 ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล .....  | 54 |
| 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล .....  | 55 |
| บทที่ 4 .....   | 61 |
| ผลการวิจัย .....  | 61 |
| 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม .....                            | 65 |
| 4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของตัวแปรที่ศึกษา.....                          | 67 |
| 4.3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปร.....                                      | 71 |
| 4.4 ผลการทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง.....                  | 73 |
| บทที่ 5 .....   | 80 |
| สรุปผลการวิจัย และอภิปรายผล .....   | 80 |
| 5.1 สรุปผลการวิจัย.....   | 80 |
| 5.2 อภิปรายผล .....   | 83 |
| 5.3 ข้อเสนอแนะจากงานวิจัย.....  | 97 |
| ภาคผนวก.....  | 98 |
| ภาคผนวก ก หนังสือเรียนเชิญผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้านทรัพยากรมนุษย์ ..... | 99 |

|  |     |
|--|-----|
| ภาคผนวก ข คำดัชนีความเที่ยงตรงของเนื้อหา ..... | 103 |
| ภาคผนวก ค แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ .....           | 110 |
| รายการอ้างอิง .....                            | 117 |
| ประวัติผู้เขียน .....                          | 129 |



## สารบัญตาราง

|  | หน้า |
|--|------|
| ตารางที่ 1 ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค .....   | 46   |
| ตารางที่ 2 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ค่าเฉลี่ยความเที่ยงตรงเชิงลู่เข้าและค่าความเชื่อมั่นของการสร้างรูปแบบในการทำงาน.....     | 47   |
| ตารางที่ 3 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ค่าเฉลี่ยความเที่ยงตรงเชิงลู่เข้าและค่าความเชื่อมั่นของความผูกพันในงาน .....             | 49   |
| ตารางที่ 4 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ค่าเฉลี่ยความเที่ยงตรงเชิงลู่เข้าและค่าความเชื่อมั่นของความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน..... | 50   |
| ตารางที่ 5 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ค่าเฉลี่ยความเที่ยงตรงเชิงลู่เข้าและค่าความเชื่อมั่นของความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน.....  | 51   |
| ตารางที่ 6 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ค่าเฉลี่ยความเที่ยงตรงเชิงลู่เข้าและค่าความเชื่อมั่นของผลการปฏิบัติงาน .....             | 52   |
| ตารางที่ 7 ระยะเวลาในการดำเนินการวิจัย.....  | 54   |
| ตารางที่ 8 สรุปเกณฑ์การพิจารณาค่าดัชนีชี้วัดความสอดคล้องของโมเดล.....  | 60   |
| ตารางที่ 9 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....   | 65   |
| ตารางที่ 10 ระดับความคิดเห็นของการสร้างรูปแบบการทำงาน.....   | 67   |
| ตารางที่ 11 ระดับความคิดเห็นของความผูกพันในงาน.....  | 68   |
| ตารางที่ 12 ระดับความคิดเห็นของความมุ่งมั่นในการทำงาน.....   | 69   |
| ตารางที่ 13 ระดับความคิดเห็นของความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน .....   | 69   |
| ตารางที่ 14 ระดับความคิดเห็นของผลการปฏิบัติงาน .....   | 70   |
| ตารางที่ 15 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ค่าความเบ้และค่าความโด่งของตัวแปรสังเกตได้.....                                    | 72   |
| ตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปร.....  | 74   |
| ตารางที่ 17 ผลการทดสอบค่าอิทธิพลขณะที่ยังไม่มีตัวแปรส่งผ่าน.....   | 75   |

|  |    |
|--|----|
| ตารางที่ 18 ผลการทดสอบค่าอิทธิพลประกอบการทดสอบสมมติฐานที่ 8a .....       | 76 |
| ตารางที่ 19 ผลการทดสอบค่าอิทธิพลประกอบการทดสอบสมมติฐานที่ 8b.....        | 77 |
| ตารางที่ 20 ผลการทดสอบค่าอิทธิพลประกอบการทดสอบสมมติฐานที่ 8c .....       | 79 |
| ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรในการศึกษา ..... | 81 |
| ตารางที่ 22 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน .....                                 | 83 |



## สารบัญรูปภาพ

|  | หน้า |
|--|------|
| ภาพที่ 1 องค์ประกอบของการสร้างรูปแบบในการทำงาน.....  | 12   |
| ภาพที่ 2 สมมติฐานที่ 1 การสร้างรูปแบบในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันในงาน.....                                       | 28   |
| ภาพที่ 3 สมมติฐานที่ 2 การสร้างรูปแบบในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน.....                          | 30   |
| ภาพที่ 4 สมมติฐานที่ 3 การสร้างรูปแบบในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน.....                           | 31   |
| ภาพที่ 5 สมมติฐานที่ 4 การสร้างรูปแบบในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงาน.....                                       | 33   |
| ภาพที่ 6 สมมติฐานที่ 5 ความผูกพันในงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงาน.....  | 34   |
| ภาพที่ 7 สมมติฐานที่ 6 ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงาน.....                                   | 36   |
| ภาพที่ 8 สมมติฐานที่ 7 ความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงาน.....                                      | 37   |
| ภาพที่ 9 สมมติฐานที่ 8a ความผูกพันในงานเป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างการสร้างรูปแบบในการทำงานและผลการปฏิบัติงาน.....               | 38   |
| ภาพที่ 10 สมมติฐานที่ 8b ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานเป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างการสร้างรูปแบบในการทำงานและผลการปฏิบัติงาน..... | 39   |
| ภาพที่ 11 สมมติฐานที่ 8c ความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานเป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างการสร้างรูปแบบในการทำงานและผลการปฏิบัติงาน.....  | 40   |
| ภาพที่ 12 กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Model).....   | 41   |
| ภาพที่ 13 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของการสร้างรูปแบบในการทำงาน.....  | 48   |
| ภาพที่ 14 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของความผูกพันในงาน.....   | 50   |
| ภาพที่ 15 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน.....  | 51   |
| ภาพที่ 16 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน.....   | 52   |
| ภาพที่ 17 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของผลการปฏิบัติงาน.....   | 54   |

ภาพที่ 18 ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง ..... 73

ภาพที่ 19 ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างขณะที่ยังไม่มีตัวแปรส่งผ่าน..... 75

ภาพที่ 20 ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างประกอบการทดสอบสมมติฐานที่ 8a..... 76

ภาพที่ 21 ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างประกอบการทดสอบสมมติฐานที่ 8b ..... 77

ภาพที่ 22 ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างประกอบการทดสอบสมมติฐานที่ 8c..... 78

ภาพที่ 23 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานตามกรอบแนวคิด..... 79



## บทที่ 1

### บทนำ

#### 1.1 ที่มาและความสำคัญ

เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมีการพัฒนาไปอย่างรวดเร็ว มีการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในหน่วยงานต่างๆ ซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญอันหนึ่งในการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะการดำเนินการทางธุรกิจหรือการทำงานซึ่งจำเป็นจะต้องใช้ความรวดเร็วในการตอบสนอง การรับข่าวสารข้อมูล หรือการดำเนินงาน อีกทั้งยังเป็นเครื่องมือในการเชื่อมโยงระดับสากลในการใช้เทคโนโลยีเป็นผู้นำ เป็นบทบาทที่สำคัญในการพัฒนาให้ไปได้อย่างรวดเร็ว และสามารถใช้ประโยชน์ได้หลากหลาย (อุษคมเจียรจินดา, 2563) จะเห็นได้จากที่ผ่านมาเกิดการเกิดเหตุการณ์แพร่ระบาดของเชื้อโรคไวรัสโควิด-19 (COVID-19) เป็นการเร่งกระตุ้นให้เกิดการนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยทั้งในภาคของธุรกิจ อุตสาหกรรมทั้งหลาย และการดำเนินชีวิตประจำวัน เป็นเหตุการณ์ที่ส่งผลเห็นได้ชัดในการเปลี่ยนแปลง (ทงศักดิ์แสงสว่างวัฒนะ ณิชนนท์ ศิริไสยาสน์ และโชติ บดีรัฐ, 2563) ดังนั้นการนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้จึงเป็นผลให้องค์กรต้องมีการพัฒนาในการดำเนินงาน และนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ภายในโครงสร้างขององค์กร เพื่อให้ก้าวทันโลกในยุคของเทคโนโลยี

ปัจจุบันภายในองค์กรได้มีการนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการบริหารจัดการในการดำเนินงานเป็นอย่างมาก เนื่องจากประเทศไทยมีการส่งเสริมให้ทั้งภาครัฐ ได้นำเทคโนโลยีเข้าช่วยในการปฏิบัติงานเพื่อเข้าสู่เศรษฐกิจดิจิทัล รวมถึงและภาคเอกชนก็มีการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ภายในองค์กร ซึ่งเป็นกลไกที่สำคัญในการขับเคลื่อนกระบวนการในการดำเนินงาน และเป็นการยกขีดความสามารถในการแข่งขันของธุรกิจ โดยในปี 2564 มีสถานประกอบการที่มีการนำคอมพิวเตอร์เข้ามาใช้ในการดำเนินกิจการ 920,271 แห่ง หรือคิดเป็นร้อยละ 36.6 และในสถานประกอบการมีการนำเว็บไซต์เข้ามาใช้ โดยเฉพาะสถานประกอบการขนาดใหญ่ที่มีการนำเว็บไซต์เข้ามาดำเนินกิจการ คิดเป็นร้อยละ 10.8 (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2564b) จากสถิตินี้ดังกล่าวจะเห็นได้ว่ามีการนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการดำเนินงานในองค์กรมากขึ้น เป็นการช่วยลดต้นทุนและเพิ่มรายได้ให้กับองค์กร คาดว่าจะมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในองค์กรในทุกภาคส่วนขององค์กร และจากผลการสำรวจการเติบโตของเทคโนโลยี ทั่วโลกของ IDC (International Data Corporation) ที่เป็นผู้นำระดับโลกทางด้านความเชี่ยวชาญทางด้าน IT โดยงานทางด้านเทคโนโลยี จากปี 2561-2565 มีอัตราการเติบโตร้อยละ 25.8 และในภาพรวมของเศรษฐกิจดิจิทัลในประเทศไทย ในปี 2565 มีการเติบโตทางด้าน GDP ร้อย

ละ 61 ซึ่งส่งผลให้เกิดการเติบโตของสายงานด้านเทคโนโลยี โดยนับตั้งแต่ปี 2559 ถึง 2569 มีการพบการจ้างงานทางด้านสายเทคโนโลยีที่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ร้อยละ 31 ซึ่งเป็นการเติบโตเพิ่มขึ้นมากกว่าทุกอาชีพ (สุรียรัตน์ ปะจี, 2563)

ในการรองรับการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในองค์กรนั้นจำเป็นต้องมีสายงานทางด้านเทคโนโลยีเข้ามาเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาองค์กร โดยในปี 2564 มีสัดส่วนของผู้ทำงานด้านเทคโนโลยีมีสัดส่วนเพิ่มขึ้นนับตั้งแต่ปี 2560-2564 มีจำนวนเพิ่มขึ้นจาก 3.86 แสนคน เป็น 5.23 แสนคน คิดเป็นร้อยละ 1.0 เพิ่มขึ้นเป็น ร้อยละ 1.4 และในปี 2564 มีผู้ทำงานด้านเทคโนโลยีจำนวน 5.23 แสนคน โดยมีอัตราเพิ่มขึ้นจากปี 2563 จำนวน 0.50 แสนคน (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2564b) และในปี 2565 ผู้ที่ทำงานด้านเทคโนโลยีมีจำนวน 6.48 แสนคน (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2565) การกระจายตัวของพนักงานในสายงานด้านเทคโนโลยีตามเขตการปกครอง พบว่า ในเขตเทศบาลมีสัดส่วนของผู้ที่ทำงานด้านเทคโนโลยีมีจำนวนมากกว่านอกเขตเทศบาล โดยผู้ที่ทำงานในเขตเทศบาลมีจำนวน 3.86 แสนคน คิดเป็นร้อยละ 2.2 ส่วนผู้ที่ทำงานด้านเทคโนโลยีส่วนนอกเขตเทศบาล มีจำนวน 1.37 แสนคน คิดเป็นร้อยละ 0.7 ของผู้ที่ทำงานนอกเขตเทศบาล และในจำนวนผู้ที่ทำงานในเขตเทศบาลในด้านเทคโนโลยีที่จำแนกเป็นตามภาคนั้น มีผู้ที่ทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานครมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 47.8 และรองลงมาเป็นภาคกลาง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคเหนือ โดยมีร้อยละ 28.8 8.6 และ 7.9 ตามลำดับ และพนักงานที่ทำงานในบริษัทเอกชนมีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 36.8 (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2564a) จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่าพนักงานในด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศมีบทบาทที่สำคัญในองค์กร เป็นผู้มีความรู้ด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศที่จะนำมาใช้ขับเคลื่อนในองค์กรให้ประสบความสำเร็จ

องค์กรหรือหน่วยงานที่ประสบความสำเร็จนั้นขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานขององค์กร โดยมีหลายปัจจัย อาทิ การบริหารจัดการทรัพยากร การปรับตัวให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ รวมถึงความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงานที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่สำคัญในการนำพาให้องค์กรไปสู่ความสำเร็จ (Armstrong, 2010) และผลการปฏิบัติงานที่ดีมีประสิทธิภavnั้นเป็นสิ่งที่ส่งผลกับภาพลักษณ์องค์กรในการรับรู้ของทางผู้บริโภคในการใช้บริการซึ่งเป็นสิ่งสำคัญกับตัวองค์กรในการเป็นตัวชี้วัดการพัฒนาขีดความสามารถในการบริหารจัดการขององค์กร (Kolade & Ogunnaik, 2014) ซึ่งในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรนั้นผลการปฏิบัติงาน (Job Performance) เป็นกระบวนการประเมินผลของผู้ปฏิบัติงานที่รวมทั้งผลงานคุณลักษณะต่างๆ ที่มีความสำคัญในการนำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในองค์กร อีกทั้งผลการปฏิบัติงานยัง



นำไปใช้ในการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน โดยผลการปฏิบัติงานจะทำให้ทราบถึงพฤติกรรม การปฏิบัติงาน จุดเด่นและข้อบกพร่องที่สามารถนำมาเป็นแนวทางในการกำหนดการพัฒนา การฝึกรวมที่มาจากช่วยส่งเสริมศักยภาพในการปฏิบัติงานในอนาคตได้ (ภาวนา พงษ์ภักดี, 2548) ทั้งนี้ ผลการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรจึงมีอิทธิพลและมีความสำคัญต่อองค์กรเป็นอย่างมาก โดยพนักงานปฏิบัติงานให้กับองค์กรถือเป็นส่วนหนึ่งกับองค์กร การทำงานมีประสิทธิภาพที่ดีจะส่งผลต่อภาพลักษณ์ขององค์กร และเมื่อองค์กรต้องการการพัฒนาองค์กร ก็จะต้องมีการช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพของพนักงาน เพื่อให้ได้ผลการปฏิบัติงานที่ดี สิ่งนี้จะเป็นสิ่งที่ช่วยพัฒนาองค์กรได้ผลที่ดี (Giri & Pavan Kumar, 2010) อย่างไรก็ตาม การปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรมีหลายสาเหตุ หรือหลายปัจจัยที่ส่งผลถึงการปฏิบัติงานของพนักงาน มีงานวิจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ จำนวนไม่น้อยที่มีการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุ และตัวแปรที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร เนื่องจากว่าผลการปฏิบัติงานของพนักงานดีมีทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมถึงประสบความสำเร็จก็จะส่งผลดีในเชิงบวกไปยังผลการปฏิบัติงานขององค์กร ทั้งนี้ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์มีหน้าที่ในการสร้างและกระตุ้นแรงจูงใจ อารมณ์รักษาพนักงานในองค์กรให้ได้นานเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร การเข้าใจและทราบสาเหตุของผลการปฏิบัติงานจึงเป็นสิ่งสำคัญมาก โดยทางผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยสาเหตุหรือต้นเหตุที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรซึ่งหนึ่งในตัวแปรคือ การสร้างรูปแบบในการทำงาน (Job Crafting) เป็นแนวคิดในการสร้างเทคนิคในการทำงาน ปรับปรุง แก้ไขลักษณะงานให้มีความเหมาะสมกับทักษะ ความสามารถเพื่อพัฒนาศักยภาพในตนเองของพนักงานเป็นสิ่งที่ส่งเสริมให้กับประสิทธิภาพของตัวพนักงาน (Nguyen et al., 2019) ในการสร้างรูปแบบการทำงานนั้นเป็นการสร้างความสัมพันธ์ในการรับรู้ความสามารถของตนเองกับผลการปฏิบัติงานผ่านกระบวนการสร้างรูปแบบการทำงานในการมีอิสระในการปรับเปลี่ยนลักษณะการทำงานเพื่อสนับสนุนให้เกิดแรงจูงใจนำไปสู่การพัฒนาทักษะ ความรู้ที่ส่งผลกับการปฏิบัติงานทั้งตัวบุคคลและองค์กรในการเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนให้องค์กรบรรลุถึงเป้าหมายได้ (กุลธิดา วงศ์สิทธิกุล, 2564) ซึ่งเป็นการส่งเสริมทางด้านผลการปฏิบัติงาน

ทั้งนี้การสร้างรูปแบบในการทำงานที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานในองค์กร มีงานวิจัยที่กล่าวถึงปัจจัยผลลัพธ์ของการสร้างรูปแบบในการทำงาน ดังเช่นงานวิจัยของ Li and Sandino (2018) ที่ได้ศึกษาการสร้างรูปแบบในการทำงานที่ส่งผลความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของพนักงานในบริษัทพลังงานในประเทศจีน โดยมีตัวแปรส่งผ่านคือความผูกพันในงาน ผลการวิจัยพบว่าการสร้างรูปแบบส่งผลทางบวกต่อความผูกพันในงานและเพิ่มขึ้นเมื่อมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของพนักงาน

มากขึ้น จะเห็นได้ว่าความผูกพันในงาน (Work Engagement) ก็เป็นสิ่งสำคัญที่เป็นสิ่งที่จะช่วยดึงศักยภาพการทำงานของพนักงานที่ส่งเสริมความคิดในเชิงบวกให้กับงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและเป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ (Leiter & Bakker, 2010) เป็นสิ่งที่แสดงออกถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของตนเองช่วยให้พนักงานมีความพยายามในการปฏิบัติงาน และมีความสนใจในในการทำงานช่วยรักษาพนักงานให้อยู่กับงานที่ตนมีความพึงพอใจ และเป็นตัวส่งให้กับผลการปฏิบัติงานขององค์กรให้เกิดประสิทธิภาพ (Markos & Sridevi, 2010) อีกทั้งความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน (Work Passion) ที่เป็นสิ่งส่งเสริมการปฏิบัติงานของพนักงานให้มีความมุ่งมั่นตั้งใจอย่างแท้จริง ความกระตือรือร้น ความพึงพอใจกับการทำงานด้วยความเต็มใจเพื่อให้ได้ผลงานตามความทุ่มเทให้เห็นคุณค่ากับงานที่ตนได้รับ (McAllister et al., 2017) และเป็นการเชื่อมโยงให้กับตัวพนักงานกับประสิทธิภาพในการทำงาน เมื่อพนักงานมีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานเป็นความมุ่งมั่นทางอารมณ์ให้เกิดแรงจูงใจภายในที่ส่งผลให้มีความตั้งใจในการทำกิจกรรมนั้นๆ ทั้งยังช่วยให้บรรลุศักยภาพการทำงานของพนักงานได้อย่างเต็มที่ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ในส่วนขององค์กรจะช่วยให้การส่งเสริมการขับเคลื่อนผลงานที่จะพัฒนาตัวองค์กร (ณัฐฐา วรณสุข, 2563) นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยเชิงประจักษ์ของ Indriasari and Setyorini (2018) ที่ศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลของความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในสำนักงานบัญชีสาธารณะของเมืองชวา ประเทศอินโดนีเซีย ซึ่งการศึกษานี้มีตัวแปรความหมายของงาน (Meaningfulness work) และความพอดีของความเป็นส่วนตัวและองค์กร (PO-fit) เป็นตัวแปรส่งผ่าน โดยผลการวิจัยพบว่าความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานของพนักงานส่งผลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานงานบัญชี ดังนั้นจะเห็นได้ว่า ความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานโดยตรง

ทั้งนี้ภายในองค์กรยังมีปัจจัยหรือตัวแปรต้นเหตุที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน คือความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน (Employee Creativity) ที่เป็นสิ่งที่จะช่วยในการแก้ไขกับปัญหาที่พนักงานพบเจอในการทำงานให้สามารถผ่านไปได้ด้วยดี หรือการคิดสร้างสรรค์ผลงาน สิ่งใหม่ๆ ที่ก่อให้เกิดประโยชน์และประสิทธิภาพ (Saleem & Adeel, 2016) และยังเป็นการใช้ทักษะขั้นสูงในการทำงานที่แต่ละบุคคลมีความคิดสร้างสรรค์ที่แตกต่างกันแต่ช่วยส่งเสริมให้กับประสิทธิภาพของงานที่ออกมาในการเชื่อมโยงความคิด ข้อมูลใหม่ๆ ให้มีความเหมาะสมกับงานที่ตนได้รับไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่ตรงตามความต้องการขององค์กร (ธนัตถ์ภักดิ์ ธิรณชติลล และ วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์, 2564) และความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ดังเช่นงานวิจัยของ Ranjit (2022) ได้ศึกษาบทบาทของความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานเป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่าง

แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมค้าปลีกในประเทศอินเดีย ผลการวิจัยพบว่าความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ได้ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยความผูกพันในงาน ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน ความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานเป็นปัจจัยการสร้างรูปแบบในการทำงานของตนเองที่ขึ้นอยู่กับความคิด ทักษะ และความสามารถเฉพาะของตนเองด้วยการใช้ทักษะความสัมพันธ์ทางกระบวนการทางความคิดที่นำไปสู่ผลการปฏิบัติงาน (กุลธิดา วงศ์สิทธิกุล, 2564) และนำไปสู่ประสิทธิภาพและความพึงพอใจในการทำงาน ดังนั้น จึงสรุปได้ว่าผลการปฏิบัติงานของพนักงานมีปัจจัยสาเหตุหลายอย่างที่มีอิทธิพลทั้งทางตรงทางอ้อม ไม่ว่าจะเป็น การสร้างรูปแบบในการทำงาน ความผูกพันในการทำงาน ความทุ่มเทในการทำงานและความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ซึ่งตัวแปรที่กล่าวมานี้เป็นอิทธิพลที่ส่งผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร ทำให้พนักงานในองค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน

การพัฒนาของเทคโนโลยีและสารสนเทศในปัจจุบันนั้นได้มีการพัฒนาไปอย่างรวดเร็ว ทำให้พนักงานในสายงานเทคโนโลยีนั้นมีความสำคัญที่ช่วยในการขับเคลื่อนกระบวนการในการดำเนินงานทางด้านเทคโนโลยี ทั้งในรูปแบบการทำงานของพนักงานสายงานเทคโนโลยีมีความยืดหยุ่นและหลากหลายในการสร้างผลงานและปัญหาของการทำงานที่มีความหลากหลาย ซึ่งเป็นจุดเด่นทางด้านสายงานเทคโนโลยีในการพัฒนาการสร้ารูปแบบการทำงานให้มีความเหมาะสมในการเพิ่มศักยภาพของการทำงานให้มีความเหมาะสมกับสายงานเทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของผลการปฏิบัติที่ส่งผลต่อองค์กร ซึ่งมีความสอดคล้องกับการสร้างรูปแบบการทำงาน ความผูกพันในงาน ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน ความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน ที่จะนำไปสู่ผลการปฏิบัติงาน โดยกลุ่มประชากรของพนักงานในสายงานเทคโนโลยีนั้นได้มีการปฏิบัติงานในเขตกรุงเทพมหานครมีจำนวนมากที่สุด และพนักงานที่ทำงานในบริษัทเอกชนมีจำนวนมากที่สุดเช่นกัน

จากการทบทวนวรรณกรรมและความสำคัญที่ได้กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความประสงค์ที่จะศึกษาอิทธิพลของการสร้างรูปแบบในการทำงานที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน โดยมี บทบาทตัวแปรส่งผ่านคือความผูกพันในงาน ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน และความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน โดยมีกลุ่มตัวอย่างคือพนักงานที่ทำงานทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่ปฏิบัติงานในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยผู้วิจัยคาดหวังผลที่ได้รับจากการศึกษานี้สามารถเป็นแนวทางหรือเป็นประโยชน์ให้กับผู้บริหาร และฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรในการนำข้อมูลไปเป็นแนวทางในการปรับเปลี่ยนหรือพัฒนาบุคลากรในองค์กรต่อไป

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็น การสร้างรูปแบบในการทำงาน ความผูกพันในงาน ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน ความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน และผลการปฏิบัติงานของพนักงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในบริษัทเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร

2. เพื่อศึกษาการสร้างรูปแบบในการทำงาน ความผูกพันในงาน ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน ความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในบริษัทเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร

3. เพื่อศึกษาการสร้างรูปแบบในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในงาน ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน ความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในบริษัทเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร

4. เพื่อศึกษาความผูกพันในงาน ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน ความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานที่เป็นตัวแปรส่งผ่านของอิทธิพลระหว่างการสร้างรูปแบบในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในบริษัทเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร

## 1.3 สมมติฐานของการวิจัย

H1: การสร้างรูปแบบในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันในงาน

H2: การสร้างรูปแบบในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน

H3: การสร้างรูปแบบในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน

H4: การสร้างรูปแบบในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงาน

H5: ความผูกพันในงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงาน

H6: ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงาน

H7: ความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงาน

H8a: ความผูกพันในงานเป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างการสร้างรูปแบบในการทำงานและผลการปฏิบัติงาน

H8b: ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานเป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างการสร้างรูปแบบในการทำงานและผลการปฏิบัติงาน

H8c: ความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานเป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างการสร้างรูปแบบในการทำงานและผลการปฏิบัติงาน

#### 1.4 ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษารั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตที่สำคัญไว้ดังนี้

1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหาในการศึกษารั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาอิทธิพลของการสร้างรูปแบบในการทำงาน ความผูกพันในงาน ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน และความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน

1.4.2 ขอบเขตด้านประชากรในการศึกษารั้งนี้ คือ พนักงานที่ทำงานในสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศที่ปฏิบัติงานในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

1.4.3 ขอบเขตด้านตัวแปรในการศึกษาแบ่งได้ 2 ประเภท ได้แก่ ตัวแปรภายนอก มี 1 ตัว คือ การสร้างรูปแบบในการทำงาน (Job Crafting) และตัวแปรภายใน มี 4 ตัว คือ ความผูกพันในงาน (Work Engagement) ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน (Work Passion) ความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน (Employee Creativity) และผลการปฏิบัติงาน (Job Performance)

1.4.4 ขอบเขตด้านพื้นที่ในการศึกษา กำหนดขอบเขตพื้นที่คือ เขตกรุงเทพมหานคร

1.4.5 ขอบเขตด้านเวลาในการศึกษาอยู่ระยะเวลาตั้งแต่เดือนธันวาคม พ.ศ. 2565 ถึงเดือนตุลาคม พ.ศ. 2566 รวมระยะเวลาในการศึกษาค้นคว้าทั้งสิ้น 11 เดือน

#### 1.5 ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา

การศึกษาเรื่อง อิทธิพลของการสร้างรูปแบบในการทำงานที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อให้เกิดประโยชน์ทางวิชาการในการเพิ่มเติมแนวคิดให้กับผู้ที่ต้องการศึกษาเกี่ยวกับแนวคิดการสร้างรูปแบบในการทำงาน ความผูกพันในงาน ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน ความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน และผลการปฏิบัติงาน และประโยชน์ทางการบริหารจัดการ ในด้านบริหารองค์กรและเป็นข้อมูลให้กับทางด้านฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ดังนี้

##### 1.5.1 ประโยชน์ทางวิชาการ

การศึกษาในครั้งนี้จะเกิดประโยชน์ทางวิชาการ 2 ประการคือ

1. การศึกษาครั้งนี้ช่วยขยายและเพิ่มเติมแนวคิดเกี่ยวกับตัวแปรการสร้างสรรค์รูปแบบในการทำงาน ความผูกพันในงาน ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน ความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน และผลการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นประโยชน์กับผู้ที่ต้องการศึกษา

2. การศึกษาครั้งนี้สามารถช่วยให้ผู้ที่ต้องการศึกษาตัวแปรส่งผ่าน ความผูกพันในงาน ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน ความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน นำไปอธิบายหรือทดสอบการศึกษาในมิติอื่นๆ ในอนาคต

#### 1.5.2 ประโยชน์ทางการบริหารจัดการ

การศึกษาในครั้งนี้จะเกิดประโยชน์ทางการบริหารจัดการ 2 ประการคือ

1. ผู้บริหารในองค์กรสามารถนำผลการศึกษามาเป็นข้อมูลในการบริหารกลยุทธ์ในการจัดการทางด้านทรัพยากรมนุษย์ เพื่อพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ

2. ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในการนำข้อมูลมาพัฒนาและสร้างความผูกพัน ความมุ่งมั่นในการทำงาน และช่วยให้พนักงานมีความคิดสร้างสรรค์ เพื่อเป็นประโยชน์ทางด้านผลการปฏิบัติงานในภาคส่วนของเทคโนโลยีสารสนเทศ

#### 1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

**การสร้างสรรค์รูปแบบในการทำงาน (Job Crafting)** หมายถึง การปรับเปลี่ยนหรือการปรับปรุงรูปแบบในการทำงานของพนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศให้มีความเหมาะสมกับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและเหมาะสมกับทักษะ ความรู้สึกในทางที่ดีกับตนเองโดยมีอิสระทางความคิดและการปฏิบัติ รวมถึงการส่งเสริมความสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกันและการให้ความสำคัญกับงานเพื่อส่งผลต่อโอกาสในการทำงานและความสำเร็จขององค์กร

**ความผูกพันในงาน (Work Engagement)** หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีให้กับการทำงาน ทั้งแรงบันดาลใจ ความกระตือรือร้น ความภาคภูมิใจ รวมถึงความรู้สึกท้าทายที่มีให้กับการทำงาน หรือระยะเวลาการทำงานที่สามารถทำติดต่อกันเป็นระยะเวลาและยาวนานและความพร้อมในการทำงานที่สามารถทำงานให้ผ่านไปได้ด้วยดี

**ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน (Work Passion)** หมายถึง พฤติกรรมของพนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีต่อการทำงานในรูปแบบเชิงบวกกับการทำงาน ทั้งความรู้สึกที่ดี ความรักที่มี

ให้กับการทำงานที่ส่งผลให้เกิดความมุ่งมั่น แรงจูงใจและความสนุกในการทำงานเพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างเต็มที่ตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้

**ความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน (Employee Creativity)** หมายถึง แนวคิดและกระบวนการทางความคิดต่างๆในรูปแบบใหม่ของพนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศ ทั้งความคิดริเริ่ม แนวคิดใหม่ๆ การนำเครื่องมือหรืออุปกรณ์เข้ามาพัฒนาในการทำงาน รวมถึงการกล้าตัดสินใจ การเผชิญหน้ากับปัญหาและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างสร้างสรรค์เพื่อให้ได้งานที่มีประสิทธิภาพและเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับเพื่อนร่วมงานและองค์กร

**ผลการปฏิบัติงาน (Job Performance)** หมายถึง ผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานของพนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศทั้งการวางแผน การแก้ไขปัญหา การบริหารจัดการ รวมถึงการเรียนรู้ การพัฒนาและรักษาทักษะการทำงานให้มีความเหมาะสมกับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้ผลการทำงานออกมาอย่างมีประสิทธิภาพและพร้อมที่จะรับงานที่มีความท้าทายในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

**พนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology Employees)** หมายถึง ลักษณะงานของพนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศนั้นที่ต้องใช้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ความสามารถรวมถึงประสบการณ์ในการพัฒนาการทำงานในการจัดทำระบบ รวมทั้งการควบคุมดูแลเว็บไซต์ การป้องกันทางด้านความปลอดภัยของระบบสารสนเทศ การวางแผนรวมถึงการตัดสินใจในการทำงานเพื่อให้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมีประสิทธิภาพ และตอบสนองต่อความต้องการในการใช้งาน

## บทที่ 2

### วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง “อิทธิพลของการสร้างรูปแบบในการทำงานที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร” ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษา รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี วรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการศึกษา โดยมีเนื้อหา ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างรูปแบบในการทำงาน (Job Crafting)
2. แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันในงาน (Work Engagement)
3. แนวคิดเกี่ยวกับความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน (Work Passion)
4. แนวคิดเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน (Employee Creativity)
5. แนวคิดเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน (Job Performance)
6. พนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology Employees)
7. การพัฒนาสมมติฐาน
8. กรอบแนวคิดการวิจัย

### 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างรูปแบบในการทำงาน (Job Crafting)

#### 2.1.1 ความหมายของการสร้างรูปแบบในการทำงาน

Tims, Bakker and Derks (2012) ได้ให้ความหมายของการสร้างรูปแบบในการทำงาน หมายถึง การสร้างรูปแบบการทำงานที่โดยตัวของพนักงานเองเพื่อสร้างความสมดุลระหว่างความต้องการในการทำงานนั้นกับปริมาณงานที่มี และความสามารถในการทำงานของแต่ละบุคคล ซึ่งทาง Zhang and Parker (2018) ได้ให้ความหมายของการสร้างรูปแบบในการทำงาน หมายถึง การที่องค์กรหรือบุคลากรในองค์กร ต้องการที่จะสร้างบทบาทหรือรูปแบบในการทำงาน และการสร้างทรัพยากรหรือการขยายกิจกรรมในการทำงานในมุมมองของผู้บริหารนั้น ผลสุดท้ายที่ได้คือการสร้างผลงานและการเพิ่มศักยภาพของพนักงานที่เหมาะสมกับความต้องการในการทำงานและความพึงพอใจในการทำงานซึ่งสอดคล้องกับความหมายของ (Nguyen et al., 2019) การสร้างรูปแบบในการทำงานเป็นการสร้างรูปแบบการทำงานโดยริเริ่มวิธีการโดยใช้จุดแข็งของตนเอง มาสร้างหรือเปลี่ยนแปลงรูปแบบ

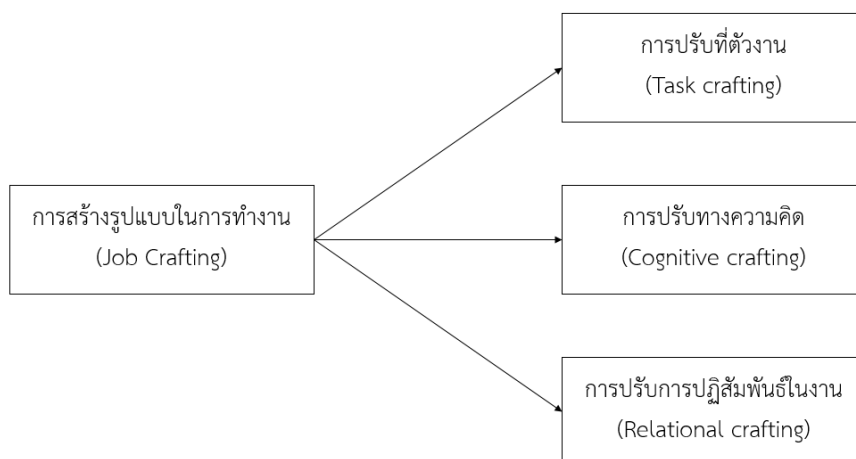


การทำงานให้มีความเหมาะสมกับการทำงานและมีความยืดหยุ่นในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นการที่พนักงานสร้างการทำงานจากแรงจูงใจของตนเอง เพื่อเพิ่มภาพลักษณ์ในเชิงบวกและสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับพนักงานที่ทำงานร่วมกัน ในการสร้างประสิทธิภาพในการทำงานให้ผลดีกับตนเอง พนักงาน และองค์กร (Teng, 2019) ซึ่งการสร้างรูปแบบการทำงานเป็นวิธีการเริ่มการทำงานโดยใช้จุดแข็งและโอกาสในการแก้ไขหรือปรับการทำงานให้มีความมีประสิทธิภาพในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เป็นแรงบันดาลใจในการทำงานพร้อมกับความยืดหยุ่นให้มีความเหมาะสมกับความเชี่ยวชาญของตนเอง (Nguyen et al., 2019) ซึ่งสอดคล้องกับการสร้างรูปแบบในการทำงานเป็นแนวทางที่พนักงานใช้ในการสร้างรูปแบบหรือพฤติกรรมในการทำงานโดยมีการสอดแทรกความสนใจ มีอิสระทางการทำงานที่ช่วยในการส่งเสริมให้พนักงานมีความผูกพันกับงาน เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดี (Slomp et al., 2020) และสอดคล้องกับการสร้างรูปแบบในการทำงานของ ลิขिता เฉลิมพลโยธิน (2564) ที่เป็นการสร้างพฤติกรรมในทางบวก โดยมีเป้าหมายในการจัดรูปแบบในการทำงานทั้งทางด้านความคิด ความรู้ ทักษะ และการสร้างแรงบันดาลใจในการพัฒนาตนเองไปในทิศทางที่ดีขึ้น

จากการให้ความหมายข้างต้นนี้ ผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายของการสร้างรูปแบบ คือ การปรับเปลี่ยนหรือการปรับปรุงรูปแบบในการทำงานของพนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศให้มีความเหมาะสมกับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและเหมาะสมกับทักษะ ความรู้สึกในทางที่ดีกับตนเองโดยมีอิสระทางความคิดและการปฏิบัติ รวมถึงการส่งเสริมความสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกันและการให้ความสำคัญกับงานเพื่อส่งผลต่อโอกาสในการทำงานและความสำเร็จขององค์กร

### 2.1.2 แนวคิดของการสร้างรูปแบบในการทำงาน

จากการศึกษา Berg, Dutton and Wrzesniewski (2013)เป็นการสร้างหรือออกแบบวิธีคิดเกี่ยวกับงาน โดยสามารถปรับเปลี่ยนขอบเขต สร้างเทคนิคในการทำงานได้ โดยมีการแบ่งการสร้างรูปแบบในการทำงานออกเป็น 3 รูปแบบ คือ 1) การปรับที่ตัวงาน (Task crafting) 2) การปรับทางความคิด (Cognitive crafting) และ 3) การปรับการปฏิสัมพันธ์ในงาน (Relational crafting) ดังภาพที่ 1



### ภาพที่ 1 องค์ประกอบของการสร้างรูปแบบในการทำงาน

ที่มา: Berg, Dutton and Wrzesniewski (2013)

1. การปรับที่ตัวงาน (Task crafting) คือ เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงรูปแบบงาน ในส่วนชุดงานที่ได้รับผิดชอบ โดยการกำหนดรายละเอียดงาน เพิ่ม ลดงาน หรือเปลี่ยนแปลงลักษณะของงาน เปลี่ยนเวลา ความสนใจในการจัดสรรให้กับงานต่างๆ เช่น การที่ตัวแทนฝ่ายบริการลูกค้าที่เชี่ยวชาญทางด้านเทคโนโลยีเสนอตัวเพื่อช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานของตนเกี่ยวกับปัญหาทางด้าน IT

2. การปรับทางความคิด (Cognitive crafting) คือ เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงทางด้านความคิด ความรู้ ความเข้าใจของงานในการรับรู้ที่ก่อให้เกิดรูปแบบงานของตนเอง เช่น พนักงานที่บริการทางด้านขายตัวให้กับลูกค้ามีความเห็นว่างานที่ตนทำนั้นเป็นส่วนสำคัญทางด้านบริการความบันเทิงให้กับผู้อื่น ที่ไม่ใช่แค่การขายไปในรูปแบบคำสั่งแค่ขายตัวให้กับลูกค้าเพียงเท่านั้น

3. การปรับการปฏิสัมพันธ์ในงาน (Relational crafting) คือ เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงวิธีการ เวลา ในการพูดคุยโต้ตอบในการดำเนินงานกับกับผู้ที่ร่วมงาน เพื่อนร่วมงาน หรือกับผู้ที่มาติดต่อในการที่จะทำงานร่วมกัน เช่น การที่วิศวกรซอฟต์แวร์สร้างความสัมพันธ์กับผู้ที่ต้องร่วมงาน หรือทำงานร่วมกันในแบบการร่วมมือกันกับทางด้านนักวิเคราะห์การตลาด

โดย Teng (2019) กล่าวถึงการสร้างรูปแบบงานนั้นมีโครงสร้างที่แตกต่างกัน โดยได้แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ 1) การสร้างรูปแบบทำงานส่วนบุคคล (Individual crafting) และ 2) การสร้างรูปแบบทำงานร่วมกัน (Collaborative crafting) เป็นการส่งเสริมให้เกิดผลการปฏิบัติงาน (Job Performance) ในเชิงบวก

1. การสร้างรูปแบบทำงานส่วนบุคคล (Individual crafting) คือ รูปแบบประเภทส่วนบุคคล หรือรูปแบบงานของตนเองในการทำงานที่สร้างขอบเขต หรือรูปแบบในการทำงานที่มีความเฉพาะ ของตนเองในการปฏิบัติงาน

2. การสร้างรูปแบบทำงานร่วมกัน (Collaborative crafting) คือ รูปแบบประเภทการทำงานร่วมกัน เป็นการสร้างรูปแบบในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับบุคคลอื่น เพื่อนร่วมงาน หรือผู้ที่มีความเกี่ยวข้องในการทำงานด้วย โดยมีการเปลี่ยนแปลงขั้นตอนการทำงานร่วมกันระหว่างพนักงาน อื่นร่วมด้วยในการพึ่งพากันระหว่างกลุ่มในการทำงาน

จากการศึกษาองค์ประกอบของการสร้างรูปแบบในการทำงานตามข้างต้นได้มีการแบ่ง ออกเป็นโครงสร้างใหญ่เป็น 2 รูปแบบดังนี้ ส่วนบุคคล และ ทำงานร่วมกัน ที่แสดงให้เห็นว่าการสร้าง รูปแบบในการทำงานนั้นสามารถทั้งของตนเองและสร้างกับผู้อื่นได้ และการสร้างรูปแบบในการ ทำงานสามารถแบ่งออกเป็น 3 รูปแบบดังนี้ การปรับที่ตัวงาน (Task crafting) เป็นการปรับที่ ลักษณะงานที่ได้รับให้มีความเหมาะสมกับการทำงาน การปรับทางความคิด (Cognitive crafting) เป็นการปรับที่ลักษณะทางทัศนคติ ความคิดกับงานที่ทำ และ การปรับการปฏิสัมพันธ์ในงาน (Relational crafting) เป็นการปรับการทำงานร่วมกันกับผู้อื่น จากการทบทวนวรรณกรรมที่กล่าวมา ข้างต้นผู้วิจัยพบว่าการสร้างรูปแบบในการทำงานนั้นเป็นการมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงในขอบเขตของ งาน การทำงานเป็นตัวส่งเสริมให้พนักงานมีแรงจูงใจ ความพึงพอใจ และมีส่วนร่วมในการ ทำงานให้เหมาะกับตนเอง

### 2.1.3 ปัจจัยผลลัพธ์ของการสร้างรูปแบบในการทำงาน

จากการศึกษาของ Gordon, Demerouti, Blanc and Bipp (2015) ในการศึกษาที่นั้นแสดงให้เห็นว่าการสร้างรูปแบบในการทำงานนั้นส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีผลกับผลการ ปฏิบัติงานและเกี่ยวกับประสิทธิภาพของความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานที่สูงขึ้นในการทำงาน ทั้ง วิธีการทำงานให้สำเร็จและการรับรู้การทำงาน ซึ่งการสร้างรูปแบบการทำงานยังสร้างความผูกพันใน งานให้กับพนักงานที่เพิ่มขึ้นอีกด้วย (Gordon et al., 2018) เนื่องจากการสร้างรูปแบบนั้นเป็นการ สร้างความท้าทายให้กับงานที่เป็นการส่งเสริมให้กับกลุ่มงานผู้เชี่ยวชาญทางการแพทย์ในการ ปฏิบัติงานกับความเป็นอยู่ที่ดีกับการทำงานของพวกเขาที่ช่วยสร้างความผูกพันในงาน และยังเพิ่ม ประสิทธิภาพกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน และยังสอดคล้องกับการสร้างรูปแบบในการทำงานที่ ส่งเสริมผลดีให้กับผลการปฏิบัติงาน โดยการสร้างรูปแบบในการทำงานนั้นเป็นการปรับเปลี่ยน

รูปแบบในการทำงานด้วยตนเอง ช่วยให้มีโอกาสในการสร้างรูปแบบ ปรับปรุง แก้ไขขอบเขตงานให้มีความเหมาะสมกับทักษะ ความสามารถของพนักงานเป็นการเพิ่ม ศักยภาพของตนเองที่ส่งผลกับผลการปฏิบัติงานให้สำเร็จและเพิ่มประสิทธิภาพให้กับผลการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น (กุลธิดา วงศ์สิทธิกุล, 2564) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ลิขิตา เฉลิมพลโยธิน และเกิดศิริ เจริญวิศาล (2565) พบว่าการสร้างรูปแบบในการทำงานนั้น จะส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานไปในทางที่ดี และยังมี ความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานเข้ามาเกี่ยวข้องด้วย เนื่องจากการสร้างรูปแบบในการทำงานนั้นเมื่อมีการสร้างรูปแบบหรือปรับปรุง เปลี่ยนแปลงให้งานมีความเหมาะสมแล้วจะเพิ่มความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานที่ส่งผลถึงผลการปฏิบัติงานที่มีผลกับพนักงานและองค์กร

จากการศึกษาและทบทวนวรรณกรรมที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยพบว่าการสร้างรูปแบบในการทำงานนั้นเป็นพฤติกรรมที่พนักงานนำมาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และเพิ่ม ศักยภาพตนเองให้เพิ่มมากขึ้นส่งผลให้กับผลการปฏิบัติงานที่ดียิ่งขึ้น และในการสร้างรูปแบบในการทำงานยังส่งผลให้เกิดความผูกพันในงาน ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน และความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน เนื่องจากการสร้างรูปแบบในการทำงานก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง การมีอิสระในการทำงานของพนักงานที่ส่งผลทางอารมณ์และความคิดซึ่งถือเป็นพฤติกรรมที่จะนำไปสู่การพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในรูปแบบของตนเองเพื่อให้ได้ผลการปฏิบัติงานที่ดียิ่งขึ้น

## 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันในงาน (Work Engagement)

### 2.2.1 ความหมายของความผูกพันในงาน

Leiter and Bakker (2010) ได้ให้ความหมายของความผูกพันในงาน หมายถึง การที่พนักงานต้องการมีส่วนร่วมกับนโยบาย แนวทางในการปฏิบัติของการทำงาน มีความต้องการในการแก้ปัญหาในงาน มีความรู้สึกสนุกเพลิดเพลิน และมีความรู้สึกสัมพันธ์อันแน่นแฟ้นกับงานที่ทำ ซึ่งทาง ยุววรรณดา สังข์วาทีน (2557) ได้ให้ความหมายของความผูกพันในงาน หมายถึง สภาวะทางด้านจิตใจในทางอารมณ์ และทางด้านความคิดที่มีในเชิงบวกกับงาน ซึ่งเป็นการส่งผลในทางดีกับการปฏิบัติปฏิบัติงาน และเป็นส่งเสริมให้กับพนักงานในการทุ่มเทกับงานที่ดำเนินอยู่ ซึ่งความผูกพันในงานเป็นปฏิกิริยาในเชิงบวกในการปฏิบัติงานของตนเองด้วยความเต็มใจในการมีส่วนร่วมและร่วมถึงความพยายามในการทำงานที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของตนเอง (Petrović et al., 2017) นอกจากนี้

ทาง Nguyen et al. (2019) ได้ให้ความหมายของความผูกพันในงาน ว่ามุมมองในเชิงบวกที่มีให้กับงาน มีทั้งความทุ่มเท ความหลงใหล ของตัวพนักงานที่มีให้กับงานที่ทำ ซึ่งเป็นการสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน และสอดคล้องกับความเต็มใจที่จะทุ่มเท มีแรงจูงใจสูงกับการทำงาน โดยมีสมาธิจดจ่อ มีความสุขที่ได้ทำงาน และสามารถใช้เวลาอยู่กับงานที่ทำโดยมีความรู้สึกเวลาผ่านไปรวดเร็ว (Graça et al., 2019) และเป็นการแสดงออกทางร่างกาย การรับรู้ และอารมณ์ในเชิงบวกที่เกี่ยวข้องกับงานที่ได้ปฏิบัติ โดยมีลักษณะเฉพาะคือการทำงานด้วยความกระตือรือร้น ความทุ่มเท และความเอาใจใส่ในงานที่ทำ (Aldabbas et al., 2021)

จากการให้ความหมายข้างต้นนี้ ผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายของความผูกพันในงาน คือ ความรู้สึกของพนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีให้กับการทำงาน ทั้งแรงบันดาลใจ ความกระตือรือร้น ความภาคภูมิใจ รวมถึงความรู้สึกท้าทายที่มีให้กับการทำงาน หรือระยะเวลาการทำงานที่สามารถทำติดต่อกันเป็นระยะเวลานานและความพร้อมในการทำงานที่สามารถทำงานให้ผ่านไปได้ด้วยดี

## 2.2.2 องค์ประกอบของความผูกพันในงาน

จากการศึกษาของ Schaufeli, Bakker and Salanova (2006) ความผูกพันในงานเป็นสภาวะที่เกี่ยวข้องกับจิตใจในแง่บวกที่ช่วยในการเติมเต็มการทำงานซึ่งได้มีลักษณะเฉพาะ ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 องค์ประกอบ คือ 1) ความกระตือรือร้น (Vigor) 2) ความทุ่มเท (Dedication) และ 3) ความจดจ่อ (Absorption)

1. ความกระตือรือร้น (Vigor) คือ การมีพลังและความยืดหยุ่นทางด้านจิตใจในระดับสูงที่เป็นตัวช่วยในขณะทำงาน โดยส่งเสริมให้เกิดความเต็มใจพร้อมที่จะทุ่มเททั้งแรงกาย แรงใจในการทำงาน เพื่อให้งานสำเร็จไปอย่างลุล่วงไม่ว่าจะพบอุปสรรคหรือความยากลำบาก

2. ความทุ่มเท (Dedication) คือ ความรู้สึกสำคัญ การมีแรงบันดาลใจ ความภาคภูมิใจ และความท้าทายในการทำงานที่มีความเป็นส่วนหนึ่งของงานที่ใช้ความพยายามทั้งหมดมอบให้กับงานที่ทำ

3. ความจดจ่อ (Absorption) คือ การมีสมาธิอย่างเต็มที่และการมุ่งมั่นตั้งใจ มีความสุขไปกับการทำงาน ส่งผลให้เมื่อทำงานเวลาเหมือนผ่านไปอย่างรวดเร็วในขณะที่ทำงาน และไม่ยากถอนตัวออกจากงานที่กำลังดำเนินอยู่

จากการทบทวนวรรณกรรมที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยพบว่าความผูกพันในงานนั้นเป็นสิ่งที่ช่วยให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้น ความทุ่มเท ความมุ่งมั่นจดจ่อในการทำงานของตนเองที่ได้รับให้รู้เป้าหมาย ที่เป็นแรงผลักดันในเชิงบวกให้กับการทำงานของพนักงานไม่ว่าจะประสบปัญหาที่พร้อมที่จะแก้ปัญหาในงานที่ตนได้รับ

### 2.2.3 ความสำคัญของความผูกพันในงาน

ความสำคัญของความผูกพันในงานมีผลอย่างมากต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดย Leiter and Bakker (2010) ได้กล่าวถึงความผูกพันในงานนั้นเป็นพลังงานและความมุ่งมั่นที่มีอยู่กับพนักงานที่ช่วยให้ตั้งศักยภาพการทำงานที่สูงสุดมาสู่งานที่ตนได้รับได้ และยังคงมีความกระตือรือร้นนี้ช่วยเพิ่มคุณภาพและความรับผิดชอบที่เป็นสิ่งที่น่าสนใจมาสนับสนุนกับผลการปฏิบัติงาน ซึ่งทาง Markos and Sridevi (2010) ได้กล่าวถึงความผูกพันในงานนั้นเป็นพฤติกรรมและการแสดงความพึงพอใจในงานที่ตนได้ดำเนินการทำจึงสะท้อนออกมาอย่างชัดเจนทั้งความพยายาม ความสนใจในการทำงาน ส่งผลเชื่อมโยงกับผลการปฏิบัติงานขององค์กรได้เป็นอย่างดี และยังช่วยให้องค์กรนั้นรักษาพนักงานไว้และการลาออกก็ลดลงเช่นเดียวกันและยังส่งเสริมประสิทธิภาพขององค์กร ซึ่งความผูกพันในงานนั้นยังมีความสำคัญและมีอิทธิพล เนื่องจากความผูกพันในงานจะส่งผลต่อการทำงานและยังส่งผลกับความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่เป็นปัจจัยที่มีผลให้กับองค์กรทั้งผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมของพนักงานที่พร้อมที่จะปฏิบัติงานให้ออกมาบรรลุผลขององค์กร (ชูชัย สมितिไกร และ พงษ์จันทร์ ภูษาพานิชย์, 2559) และทางด้าน Decuyper and Schaufeli (2020) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันในงานให้กับผู้นำ โดยได้แบ่งออกเป็น 2 ประการ 1) ความผูกพันในงานนั้นที่เกิดจากความประสบความสำเร็จที่เป็นตัวช่วยในการเพิ่มหรือเติมเต็มจิตใจ ความพึงพอใจที่มีความเกี่ยวข้องกับความผูกพันในงาน ซึ่งเป็นความต้องการทางด้านจิตวิทยา และ 2) ความผูกพันในงานที่เกิดภายในตัวเองที่เป็นแรงที่ส่งผลให้มีความมุ่งมั่น ทุ่มเทในการทำงาน ซึ่งทั้ง 2 ประการเป็นสิ่งที่ส่งผลในเชิงบวกและสร้างความสำคัญเพราะเป็นกระบวนการที่ส่งผลในเชิงบวกให้กับพนักงานและส่งเสริมให้กับผู้นำที่มีส่วนกับการทำงาน พฤติกรรมของผู้ที่ร่วมงานที่ส่งผลถึงองค์กรทั้งผลการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพขององค์กร

จากการศึกษาและทบทวนวรรณกรรมที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยพบว่าความผูกพันในงานมีความสำคัญเป็นอย่างมากทั้งส่วนของผู้ที่ปฏิบัติงานหรือพนักงานที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เพราะความผูกพันในงานจะช่วยให้พนักงานมีความมุ่งมั่น ทุ่มเท และยังส่งผลกับพฤติกรรมของการทำงาน

ให้ได้ผลการปฏิบัติงานที่ดี ซึ่งเชื่อมโยงไปถึงความสำเร็จในตัวพนักงานและความสำเร็จขององค์กรอีกด้วย

## 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน (Work Passion)

### 2.3.1 ความหมายของความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน

Pathak and Srivastava (2019) ได้ให้ความหมายของ ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน หมายถึง อารมณ์ที่มีความทรงพลัง โดยมีเหตุผลมาจากอำนาจ ที่เป็นการกระตุ้นบุคคลให้สร้างแนวคิด เป้าหมายใหม่ๆ เพื่อสร้างความพึงพอใจในการทำงานและสร้างสุขภาพจิตที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับความหมายของ Teng (2019) ได้ให้ความหมายของ ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน หมายถึง แนวโน้มในทางจิตวิทยาที่มีความแข็งแกร่งของบุคคล โดยจะสร้างแรงบันดาลใจ ที่จะช่วยกระตุ้นให้บุคคลนั้นมีความตั้งใจ เพื่อที่จะทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ และความผูกพันกับงาน ซึ่งเป็นอารมณ์ในเชิงบวก ความทุ่มเท หลงใหลในการทำงานของแต่ละบุคคล เมื่อบุคคลนั้นมีความเพลิดเพลินในการทำงานจะเป็นการนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ดี และมีความสัมพันธ์ที่ดีในสถานการณ์ในขณะทำงาน (Lu, 2019) การให้ความหมายของ Chen, Lee and Lim (2020) ก็ได้ให้ความหมายของ ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลชื่นชอบในการทำงาน โดยให้คุณค่าและเวลากับงาน ซึ่งสร้างความโดดเด่นในผลทางเชิงบวกกับบทบาทในการทำงาน และความหมายยังสอดคล้องกับการแสดงความรู้สึกในเชิงบวกของการทำงานของบุคคลที่แสดงออกถึง ความไม่ย่อท้อ ความกระตือรือร้น ความมุ่งมั่น ความพยายามในการหาแนวทางเพื่อฝ่าฟันอุปสรรค ที่ส่งผลให้เกิดการทำงานที่สร้างสรรค์ (พิชญานา วงศ์หมัดทอง, 2563)

จากการให้ความหมายข้างต้นนี้ ผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายของความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน คือ พฤติกรรมของพนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีต่อการทำงานในรูปแบบเชิงบวกกับการทำงาน ทั้งความรู้สึที่ดี ความรักที่มีให้กับการทำงานที่ส่งผลให้เกิดความมุ่งมั่น แรงจูงใจและความสนุกในการทำงานเพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างเต็มที่ตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้

### 2.3.2 แนวคิดของความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน

Teng (2019) กล่าวถึง ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานนั้นเป็นแนวคิดที่ส่งเสริมผลในทางที่ดีกับผลการปฏิบัติงานโดยเป็นแรงผลักดันทางด้านจิตใจที่ส่งผลให้ตัวบุคคลนั้นมีความมุ่งมั่น หลงใหล และเป็นแรงจูงใจให้กับการทำงาน ซึ่งทาง Robert (2015) ได้นำ เสนอโมเดลคู่ของความมุ่งมั่นและพลัง

ขับเคลื่อน (The Dualistic Model of Passion) โดยอธิบายความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อน (Passion) ได้แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ 1) ความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนแบบกลมกลืน (Harmonious Passion) และ 2) ความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนแบบครอบงำ (Obsessive Passion)

1. ความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนแบบกลมกลืน (Harmonious Passion) คือ ความมุ่งมั่นที่เกิดจากแนวโน้มในการสร้างแรงบันดาลใจจากตัวบุคคลให้เกิดเป็นอิสระจากภายในโดยเชื่อมั่นว่างานของตนมีคุณค่า และมีความหมายที่เป็นตัวกระตุ้นให้พนักงานมีความตั้งใจในการบรรลุผลสำเร็จ ซึ่งเป็นความมุ่งมั่นในสิ่งที่ตนเองต้องการหรือทำในสิ่งที่ตนเองรักเป็นกระส่งเสริมประสิทธิภาพในงาน ผลของการปฏิบัติที่จะออกมาดีทั้งรูปตัวงาน และตัวผู้ปฏิบัติงาน เช่น การยอมรับในตนเองหรือความภูมิใจในตนเอง

2. ความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนแบบครอบงำ (Obsessive Passion) คือ ความมุ่งมั่นที่ผลักดันให้บุคคลประสบความสำเร็จโดยเกิดจากบุคคลอื่นที่เป็นแรงกดดันหรือการกระตุ้นที่มีส่วนใน ทำให้ตัวบุคคลนั้นเกิดความมุ่งมั่น และอาจกลายเป็นการส่งเสริมให้บุคคลนั้นหมกมุ่นกับสิ่งนั้น และหลงใหลกับการส่งเสริมจากบุคคลอื่น ซึ่งอาจส่งผลให้หลงทางในเป้าหมายของตนเองที่ตั้งไว้หรือสูญเสียตัวตนของตนเอง เช่น การได้รับความนับถือและการยอมรับทางสังคม

จากการทบทวนวรรณกรรมที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยพบว่าความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานเป็นความรู้สึกที่ส่งผลในเชิงบวกที่ช่วยให้มีความกระกระตือรือร้น ความไม่ย่อท้อ ความมุ่งมั่นพยายามหาแนวทางในการผ่านพ้นอุปสรรคที่ได้พบเจอ และเป็นพลังงานที่แข็งแกร่งของบุคคลที่พร้อมทำงานให้ประสบความสำเร็จ

### 2.3.3 ความสำคัญของความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน

จากการศึกษาของ Thorgren, Nordström and Wincent (2014) กล่าวถึงความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานเป็นแรงจูงใจหลัก และมีความสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความเป็นไปได้ในการรวมงานและการดำเนินธุรกิจได้แบ่งออกเป็น 3 ประการ คือ 1) ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานนั้นสามารถส่งเสริมการทำงานโดยเป็นปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจสูงสุดในการทำงานร่วมกันของพนักงาน 2) ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานมีแนวโน้มที่จะเป็นแรงจูงใจหลักให้กับทางด้านผู้ประกอบการในการเริ่มต้นธุรกิจ และ 3) ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานยังมีแนวโน้มที่เป็นแรงจูงใจในการลงทุนในการประกอบกิจการ ในการศึกษาของ Luo, Bai, Min, Tang and Fang (2014) ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานเป็นสภาวะทางจิตวิทยาที่มีลักษณะทางอารมณ์สนับสนุนที่แข็งแกร่ง เป็นแรงผลักดันที่เกิดจากภายใน



เป็นสิ่งสำคัญในการทำงานที่ช่วยส่งเสริมให้พนักงานมีความทุ่มเทให้กับงาน เอาใจใส่เต็มที่ มีความกระตือรือร้นในการทำงานและรักษาไว้อยู่ในสภาพผลการปฏิบัติงานที่ดี และในการศึกษานั้นความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญและช่วยให้ผู้ให้บริการด้านสุขภาพชุมชน เจ้าหน้าที่ CHS สามารถให้ทีมงานของ CHS รักษาความยั่งยืนและความเสถียรภาพ ให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพในการบริการทางการแพทย์แก่ชาวชุมชน ซึ่งความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานมีผลอย่างมากต่อบุคคลที่มีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานที่จะส่งผลต่อกับผลการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของตนเอง ทำให้พนักงานมีความมุ่งมั่นตั้งใจอย่างแท้จริง และมีความพึงพอใจเป็นอย่างมากกับการทำงาน ทำงานด้วยความเต็มใจ กระตือรือร้น มีส่วนช่วยในผลงานที่มีคุณค่าเห็นประโยชน์ของงานเป็นสิ่งสำคัญของความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานที่จะช่วยส่งผลกับตัวพนักงานและองค์กร (McAllister et al., 2017) และยังสอดคล้องกับความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานให้ผลลัพธ์ที่สำคัญกับผลการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพ และความพึงพอใจในชีวิตของพนักงาน ที่เป็นสิ่งช่วยต่อประสานระหว่างการทำงานและชีวิตของพนักงาน (Chummar et al., 2019)

จากการศึกษาและทบทวนวรรณกรรมที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยพบว่าความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานเป็นปัจจัยที่มาจากทางด้านอารมณ์ที่เป็นแรงสนับสนุนที่สำคัญอีกรูปแบบหนึ่งให้กับการทำงาน รวมถึงการทำธุรกิจ โดยความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานนั้นช่วยให้ตัวพนักงานความเต็มใจ มุ่งมั่นกระตือรือร้นอย่างแท้จริงกับการทำงานที่เป็นแรงผลักดันที่สำคัญที่ส่งผลให้กับชีวิตการทำงานของพนักงานและยังส่งผลกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

## 2.4 แนวคิดเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน (Employee Creativity)

### 2.4.1 ความหมายของความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน

Tierney and Farmer (2002) ได้ให้ความหมายของความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน หมายถึง การที่พนักงานสื่อบริบทความคิด ในรูปแบบใหม่ๆ ที่มีประโยชน์นำมาเชื่อมโยงกับงาน หรือนำมาปรับใช้ให้เกิดประสิทธิภาพในการสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ซึ่งสอดคล้องกับของ Gong, Huang and Farh (2009) ได้ให้ความหมายของความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน หมายถึง การคิดค้นขั้นตอน หรือ กระบวนการใหม่ๆ สำหรับดำเนินงาน เพื่อตอบสนองความต้องการของการทำงาน โดยใช้รูปแบบของการปรับแต่ขั้นตอนที่มีอยู่หรือกระบวนการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งเป็นกระบวนการความคิดที่แปลกใหม่ และเป็นประโยชน์สำหรับการแก้ปัญหาหรือ การพัฒนาผลิตภัณฑ์

บริการ กระบวนการ ระบบ วิธีการทำงานใหม่ ซึ่งขึ้นอยู่กับลักษณะเฉพาะบุคคล (Dul & Ceylan, 2010) และความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานเป็นความสามารถของพนักงานในการสร้างแนวคิดหรือวิธีการใหม่ๆในการพัฒนากระบวนการ หรือผลงานให้ประสบความสำเร็จของงานที่ส่งผลกระทบต่อองค์กร (Pitafi et al., 2020) ในส่วนความหมายของ แพนตรี บาตรโพธิ์, วรอนงค์ โถทองคำ, ณัชชา ลิมปศิริ สุวรรณ และวรินทร์ธร วิมุตติสุขสุนทร (2565) ได้ให้ความหมายของความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน หมายถึง ความสามารถในการเชิงสร้างสรรค์ของสมาชิกในองค์กร ในการเปลี่ยนแนวคิด ความคิด ข้อปฏิบัติใหม่ๆในการสร้างคุณค่า หรือมูลค่าตลาดในการแข่งขัน ซึ่งเป็นการตอบสนองในรูปแบบจิตนาการ เพื่อเป็นการนำบุคคลอื่นโดยแนวทางหรือวิธีการใหม่ๆ ซึ่งมีความท้าทาย และเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในการทำงาน (วรรณวิชนี ถนอมชาติ และ กฤษดา เขียววัฒนสุข, 2565)

จากการให้ความหมายข้างต้นนี้ ผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายของความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน คือ แนวคิดและกระบวนการทางความคิดต่างๆในรูปแบบใหม่ของพนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศ ทั้งความคิดริเริ่ม แนวคิดใหม่ๆ การนำเครื่องมือหรืออุปกรณ์เข้ามาพัฒนาในการทำงาน รวมถึงการกล้าตัดสินใจ การเผชิญหน้ากับปัญหาและแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นอย่างสร้างสรรค์เพื่อให้ได้งานที่มีประสิทธิภาพและเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับเพื่อนร่วมงานและองค์กร

#### 2.4.2 แนวคิดของความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน

Amabile (1988) กล่าวถึง ความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานนั้นเป็นอยู่ในส่วนของแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งเป็นทักษะที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการทางความคิดในการสร้างสรรค์ซึ่งมีความแตกต่างระหว่างบุคคล ซึ่งมีความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล (Individual creativity) เป็นความคิดสร้างสรรค์ที่เป็นกระบวนการในส่วนของบุคคลและในรูปแบบทีม ที่แต่ละบุคคลจะมีมุมมอง แนวคิดที่แตกต่างกันออกไปที่เป็นในรูปแบบเชิงบวก (Kirton, 1994) ซึ่งความคิดสร้างสรรค์เหล่านี้เป็นทักษะขั้นสูงของกระบวนการทำงานของขั้นตอนในสมอง มีทั้งความยืดหยุ่น ความคิดใหม่ๆ และการเชื่อมโยงข้อมูลที่มีอยู่กับข้อมูลใหม่ และมีการรับรู้ความสามารถของตนเองอย่างสร้างสรรค์ (Creative self-efficacy) เป็นพฤติกรรมที่สำคัญในความคิดสร้างสรรค์ เนื่องจากเป็นกระบวนการความคิดสร้างสรรค์ที่มีความเฉพาะเมื่อเกิดสถานการณ์ที่มีความท้าทายหรือมีความยากลำบากจะเป็นการรับรู้ในตัวของคุณบุคคลในการแก้ปัญหา การสร้างความเชื่อมั่น ทางความคิดที่ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในตนเองเชิงสร้างสรรค์ พัฒนาจากทักษะทางปัญญาและประสบการณ์ส่วนตัว (Chong & Ma, 2010) ในส่วนแนวคิดพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ที่เกิดความคิดสร้างสรรค์ได้มีการแบ่งพฤติกรรมหลักออกเป็น 2 ด้าน คือ 1) พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ด้านการปรับตัว (Adaptive Creative Behavior) และ 2) พฤติกรรมเชิง

สร้างสรรค์ด้านนวัตกรรม (Innovative Creative Behavior) (Storr, 1983) ซึ่งเป็นแนวคิดในการปรับตัวกับสภาพแวดล้อมที่มีการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ร่วมกับความคิดของบุคคลในการค้นหา คิดค้น สร้างสรรค์สิ่งใหม่กระบวนการใหม่ทางความคิดซึ่งส่งผลให้เกิดการปฏิบัติงานที่ดีทั้งในการ ทำงานและการดำเนินงาน

จากการทบทวนวรรณกรรมที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยพบว่าความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน เป็นกระบวนการทางความคิดที่มีความแตกต่างของแต่ละบุคคล และความคิดสร้างสรรค์นั้นเป็น ความคิดที่ใช้ในการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ หรือปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้นและยังช่วยในการคิดวิธีที่แก้ปัญหา ที่พบเจอจากการทำงาน of พนักงาน

### 2.4.3 ความสำคัญของความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน

ความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานเป็นเครื่องมือที่สามารถนำมาใช้กับงานได้จริงทั้งการนำมา สร้างสรรค์ผลงาน นวัตกรรมต่างๆ การคิดแก้ไขกับปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานรวมถึงด้านการ จัดการและเสริมสร้างความแข็งแกร่งให้กับพนักงานและองค์กร (Dul & Ceylan, 2010) ซึ่งความคิด สร้างสรรค์ของพนักงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญในการสร้างนวัตกรรมและปรับปรุงเพื่อให้มี ประสิทธิภาพการทำงาน of องค์กร โดยใช้ความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานในการสร้างเทคนิค วิธีการในการสร้างความเติบโตของพนักงานและองค์กร (Vijayarani & Radjamanogary, 2013) ทางด้านการศึกษาของ Siddiqi and Qureshi (2016) ได้ให้ความสำคัญสร้างสรรค์ของพนักงานมี ความสำคัญมากที่สุด เนื่องจากความคิดสร้างสรรค์ช่วยในการแก้ไขปัญหา และยังช่วยเพิ่มรายได้ ให้แก่องค์กรอีกด้วย ทางพนักงานที่ได้รับความอิสระทางตัวพนักงานจะนำประโยชน์และทักษะให้ถึง ชิดสุด ทางองค์กรจะมีกำไรมากขึ้นกับความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน ซึ่งทางความคิดสร้างสรรค์ของ พนักงานยังมีความสำคัญในด้านการจัดการ โดยความคิดสร้างสรรค์ส่วนบุคคลผ่านความรู้ ความสามารถในการจัดการเพื่อนำมาใช้ในเชิงกลยุทธ์ทางการบริหารต่างๆให้มีประสิทธิภาพสำหรับ องค์กร (Saleem & Adeel, 2016) และยังสอดคล้องกับการศึกษาของ Guo (2021) กล่าวถึง ความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานเป็นจุดเริ่มต้นและรากฐานของนวัตกรรม และเป็นกลไกที่มีอิทธิพล สำหรับองค์กรธุรกิจเพื่อให้เกิดการยกระดับและการเพิ่มประสิทธิภาพของผลการปฏิบัติงานของ พนักงานและศักยภาพขององค์กร ซึ่งรวมถึงความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานเป็นปัจจัยในเชิงรุก จุดเด่นในการทำงานในอนาคตรวมถึงเป็นปัจจัยสำคัญในการจัดการนวัตกรรมช่วยเสริมสร้าง ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานและผลการปฏิบัติงานอีกด้วย (Zhang et al., 2021)

จากการศึกษาและทบทวนวรรณกรรมที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยพบว่าความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานมีบทบาทที่สำคัญเป็นอย่างมากที่จะเป็นสิ่งสำคัญในการแก้ปัญหาในการทำงาน หรือการนำความคิดสร้างสรรค์มาช่วยในการทำงานทั้งนวัตกรรม การบริหารจัดการในการสร้างเทคนิครวมถึงการผลการปฏิบัติงานที่เป็นสิ่งที่จะช่วยขับเคลื่อนและพัฒนาองค์กรให้ไปในอนาคต

## 2.5 แนวคิดเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน (Job Performance)

### 2.5.1 ความหมายของผลการปฏิบัติงาน

Viswesvaran and Ones (2000) ได้ให้ความหมายของผลการปฏิบัติงาน หมายถึง กลยุทธ์ในองค์กรการทำงาน โดยมีการนำคุณลักษณะที่วัดได้ เพื่อนำมาประสิทธิภาพของงานถูกกำหนดให้เป็นมูลค่าที่คาดหวังทั้งหมดขององค์กร และเพื่อวัดคุณสมบัติของพฤติกรรมในการทำงานในแต่ละบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับ Motowidlo (2003) ได้ให้ความหมายของผลการปฏิบัติงาน หมายถึง คุณลักษณะที่วัดได้ในการปฏิบัติ ซึ่งเป็นมูลค่าในการคาดหวังทั้งหมดขององค์กร หรือเป็นประสิทธิภาพที่นำเสนอในแต่ละบุคคลในการทำงานตามบริบทของหน้าที่ซึ่งเป็นไปตามคุณสมบัติและประสิทธิภาพตามความคาดหวังขององค์กร ซึ่งเป็นผลลัพธ์หรือผลการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลที่มาจากพฤติกรรม การกระทำ ส่งผลให้เกิดตัวเลขในการเปรียบเทียบผลที่ได้จากการปฏิบัติ ซึ่งนำมาเป็นการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Sonnentag et al., 2008) ซึ่งทางความหมายของผลการปฏิบัติงานก็เป็นส่วนประสมของการสร้างกระบวนการในการประเมินค่าของผู้ปฏิบัติงาน โดยมีคุณค่าต่อการปฏิบัติงานภายในระยะเวลาที่กำหนด (จิระพงศ์ เรืองกุล, 2557) ซึ่งผลการปฏิบัติงานเป็นการดำเนินการไปสู่เป้าหมายขององค์กรในการกำหนดการปฏิบัติงานทั้งพฤติกรรม รวมถึงกระบวนการวางแผนที่ส่งผลให้เกิดผลการทำงานก่อให้เกิดประสิทธิภาพของผลการปฏิบัติงาน (Fernández-del-Río et al., 2019) และเป็นหน่วยมาตรฐานขององค์กรที่ส่งผลให้เกิดหลักขององค์กร หรือในรูปแบบของสภาพของการทำงานให้ตามวัตถุประสงค์ และเกิดจากทัศนคติของพนักงาน พฤติกรรม แรงจูงใจ ความสามารถตลอดจนระดับความมุ่งมั่นในการทำงาน (Obeng et al., 2021)

จากการให้ความหมายข้างต้นนี้ ผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายของผลการปฏิบัติงาน คือ ผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานของพนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศทั้งการวางแผน การแก้ไขปัญหา การบริหารจัดการ รวมถึงการเรียนรู้ การพัฒนาและรักษาทักษะการทำงานให้มีความเหมาะสมกับหน้าที่

ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้ผลการทำงานออกมาอย่างมีประสิทธิภาพและพร้อมที่จะรับงานที่มีความท้าทายในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

### 2.5.2 แนวคิดของผลการปฏิบัติงาน

Motowildo, Borman and Schmit (1997) กล่าวถึง ผลการปฏิบัติงานนั้นเป็นการประเมินผลการทำงาน ข้อเสนอแนะ และเป็นการปฏิบัติงานในส่วนข้อโครงสร้างที่เป็นศูนย์กลางจิตวิทยาการในการทำงานเป็นอย่างมาก ซึ่งรวมทั้งการกระทำ พฤติกรรม และผลลัพธ์ซึ่งเชื่อมโยงกับองค์กร โดยได้แบ่งประเภทของผลการปฏิบัติงานออกเป็น 2 ประเภท คือ 1) การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ (Task performance) และ 2) การปฏิบัติงานนอกเหนือบทบาทหน้าที่ (Contextual performance)

1. การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ (Task performance) เป็นพฤติกรรมของพนักงานที่มีผลกับผลการปฏิบัติงานที่ทำตามหน้าที่ที่ได้รับไว้ตามตำแหน่งงาน หรือตามเอกสารที่บรรยายตามลักษณะงาน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในการใช้ความชำนาญของพนักงานในการปฏิบัติหน้าที่ และเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ของผลงานซึ่งนำไปสู่ผลการปฏิบัติงาน

2. การปฏิบัติงานนอกเหนือบทบาทหน้าที่ (Contextual performance) เป็นพฤติกรรมของพนักงานโดยมีความพยายามของแต่ละตัวบุคคลที่เข้ามาเกี่ยวข้องซึ่งอาจไม่ได้มีความเกี่ยวข้องกับลักษณะของงานที่ได้รับ แต่เป็นการที่บุคคลนั้นให้ความสำคัญ โดยอาจมีการสร้างรูปแบบการทำงานที่มีความเฉพาะของตัวบุคคล ซึ่งเป็นการส่งเสริม สนับสนุนการปฏิบัติงานที่ได้รับให้ผลการปฏิบัติงานที่ดียิ่งขึ้น

ซึ่งทาง Koopmans, Bernaards, Hildebrandt, Schaufeli, De Vet and Van Der Beek (2011) ได้มีการนำเสนอแนวคิดที่มีความสอดคล้องกับของ Motowidlo (2003) โดยมีแนวคิดที่แบ่งผลการปฏิบัติงานออกเป็น 4 ประเภท คือ 1) การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ (Task performance) 2) การปฏิบัติงานตามสถานการณ์ (Contextual performance) 3) ผลการปฏิบัติงานตามการปรับตัว (Adaptive performance) และ 4) พฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้า (Counterproductive work behavior)

1. การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ (Task performance) คือ การกำหนดผลการปฏิบัติที่เป็นส่วนกลางของการปฏิบัติ เช่น ความรู้ที่ใช้ในการทำงาน ปริมาณงาน คุณภาพของงานที่ได้ใน

การทำงาน รวมถึงความรู้ทักษะในการทำงานในการที่ได้รับมอบหมาย ที่พนักงานหรือส่วนงานต่างๆ  
และมีความเข้าใจตรงกันกับงานที่กำหนด

2. การปฏิบัติงานตามสถานการณ์ (Contextual performance) คือ เป็นในส่วนของ  
ทางด้านพฤติกรรมในการทำงานของพนักงาน เช่น ความพยายาม ความเอาใจใส่ ความมุ่งมั่นทุ่มเท  
ความคิดริเริ่ม ความคิดสร้างสรรค์ที่เป็นสิ่งที่เกิดจากภายในตัวของพนักงาน รวมถึงความผูกพันที่เป็น  
สิ่งที่จะช่วยส่งเสริมหรือสนับสนุนองค์กร

3. ผลการปฏิบัติงานตามการปรับตัว (Adaptive performance) คือ ความสามารถในส่วน  
ของการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของระบบงาน รวมถึงการปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์ต่างๆ  
ที่เกิดขึ้น เช่น นวัตกรรมใหม่หรือเทคโนโลยีใหม่ ในการสามารถนำเข้ามาปรับใช้ และยังรวมถึงความ  
ยืดหยุ่น ความเปิดกว้างทางความคิด ที่สามารถปฏิบัติตนได้อย่างเหมาะสม

4. พฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้า (Counterproductive work behavior)  
คือ พฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมหรือการต่อต้านที่อาจส่งผลในทางไม่ดีให้กับงานหรือองค์กร เช่น การ  
หยุดพักการทำงานเกินเวลา การขาดงานที่ไม่เหมาะสม รวมถึงการดูถูกหรือนินทาเพื่อนร่วมงาน การ  
ทะเลาะวิวาทกับเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้กับงาน เพื่อนร่วมงาน และองค์กร

จากการทบทวนวรรณกรรมที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยพบว่าผลการปฏิบัติงานเป็นวิธีที่ทาง  
องค์กรใช้ในการประเมินงานที่ได้รับของพนักงานออกมาในรูปแบบที่เรียกว่าผลการปฏิบัติงาน ในการ  
สื่อให้เห็นถึงประสิทธิภาพของการทำงาน การทำหน้าที่ที่ได้รับ และยังเป็นแนวทางที่ช่วยให้เป็น  
ข้อเสนอแนะในงานที่ทำให้สามารถสร้างหรือปรับปรุงงานให้ออกมาดียิ่งขึ้น และยังเป็นการสร้าง  
โอกาสให้กับการพัฒนาประสิทธิภาพของตัวพนักงาน เนื่องจากผลการปฏิบัติงานเป็นผลที่ให้เห็นทั้ง  
งานที่ทำ พฤติกรรม ระยะเวลา ปัญหาที่พบในการทำงาน ที่รวมกันออกมาเป็นผลการปฏิบัติงาน

### 2.5.3 ความสำคัญของผลการปฏิบัติงาน

Sonnentag (2003) ได้กล่าวถึงผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพในการทำงานที่มีความ  
เกี่ยวข้องกับการวัดผลการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลจะมีความเกี่ยวข้องกับทางเป้าหมายขององค์กร  
และมีความสำคัญกับการปฏิบัติงานในอนาคตจะต้องให้ความสำคัญประเด็นการเรียนรู้และการทำงาน  
เชิงรุกมากขึ้นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้กับผลการปฏิบัติงาน ซึ่งของ Giri and Pavan Kumar (2010)  
ได้กล่าวถึงผลการปฏิบัติงานที่มีการส่งผลต่อองค์กร ผลการปฏิบัติงานมีอิทธิพลและมีความสำคัญต่อ  
องค์กร เมื่อพนักงานปฏิบัติงานให้กับองค์กรถือเป็นส่วนหนึ่งกับองค์กร ทำงานมีประสิทธิภาพที่ดีจะ

ส่งผลต่อภาพลักษณ์ขององค์กร เมื่อองค์กรต้องการการพัฒนาต้องช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพของพนักงานเพื่อให้ได้ผลการปฏิบัติงานที่ดีจะเป็นสิ่งที่ช่วยพัฒนาองค์กร ซึ่งทาง Fu and Deshpande (2014) ศึกษาอุตสาหกรรมในประเทศจีนพบว่าผลลัพธ์ที่มีความสำคัญขององค์กรอย่างหนึ่งนั้นคือผลการปฏิบัติงานของพนักงานชาวจีนที่มีผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อองค์กร สอดคล้องกับการศึกษาภาพลักษณ์องค์กรของโรงพยาบาลกับผลการปฏิบัติงานที่ทางผลการปฏิบัติของพนักงานมีประสิทธิภาพที่ดีขึ้นจะส่งผลถึงภาพลักษณ์องค์กรและยังส่งเสริมในทางที่ดีให้กับการรับรู้ที่ดีต่อการบริการของทางโรงพยาบาลซึ่งเป็นผลที่ได้จากผลการปฏิบัติงานของพนักงาน (Kolade & Ogunnaike, 2014) และสอดคล้องกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการแพทย์ที่มีความสำคัญเป็นอย่างมาก โดยผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสามารถส่งผลกระทบต่อทั้งการจัดการ การปฏิบัติงาน วิธีการในการทำงาน ดังนั้นผลการปฏิบัติงานนั้นสามารถส่งผลในหลายมิติ (Krijgsheld et al., 2022)

จากการศึกษาและทบทวนวรรณกรรมที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยพบว่าผลการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่สำคัญเป็นอย่างมากในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กร กับทั้งตัวของพนักงานในการปฏิบัติงาน การทำงานร่วมกับผู้อื่น และยังส่งผลกับตัวองค์กรทางด้านภาพลักษณ์ที่มีส่วนสำคัญกับการพัฒนาขององค์กรในการรับรู้ของผู้บริโภคในการใช้บริการซึ่งเป็นสิ่งสำคัญขององค์กรในการสร้างรายได้และการเติบโตในอนาคตขององค์กร

## 2.6 พนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology Employees)

### 2.6.1 ลักษณะงานของพนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศ

พนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับทางเทคโนโลยีสารสนเทศในการพัฒนาและส่งเสริมระบบสารสนเทศในการจัดทำมาตรการด้านความปลอดภัยและความมั่นคงที่เกี่ยวข้องกับระบบเครือข่ายทางคอมพิวเตอร์ และวิธีการป้องกันที่เป็นภัยคุกคามต่อระบบคอมพิวเตอร์ รวมถึงการวิเคราะห์ข้อมูลด้านการบริหารข้อมูลสารสนเทศ (มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2555) ซึ่งการเป็นกรปฏิบัติงานเกี่ยวกับการวางแผน ควบคุม และการประสานงานในการพัฒนา การบำรุงรักษาในการใช้คอมพิวเตอร์เพื่อดูแลระบบสารสนเทศและการสื่อสาร รวมทั้งวิเคราะห์การทำงาน กระบวนการต่างๆให้ได้มาตรฐานและมีความปลอดภัยของระบบระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กำหนดประเมินผลการใช้งานและความจำเป็นด้านเทคโนโลยีขององค์กร เพื่อให้ตรงกับความต้องการ

ต้องการ (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2555) รวมถึงลักษณะงานที่เกี่ยวกับการพัฒนาและส่งเสริมทางด้านระบบสารสนเทศทั้งการจัดทำ การดูแล และการป้องกันทางด้านความมั่นคงปลอดภัยบนระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ ควบคุมดูแลเว็บไซต์ ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลระบบสารสนเทศและกำกับการดูแลธุรกิจบริการเกี่ยวกับธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ (กระทรวงสาธารณสุข, 2556) และพนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นสายงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการพัฒนาและส่งเสริมการใช้สารสนเทศ โดยใช้ความรู้ ความสามารถทางวิชาการเกี่ยวกับด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการทำงาน รวมทั้งประสบการณ์ และความชำนาญงานสูงในด้านวิชาการเทคโนโลยีสารสนเทศ ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาเพื่อให้การดำเนินการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมีประสิทธิภาพ และสามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้ใช้งานรวมถึงข้อมูล (มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2561)

จากการศึกษาและทบทวนวรรณกรรมที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยพบว่าลักษณะงานของพนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศนั้นต้องใช้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ความสามารถรวมถึงประสบการณ์ในการพัฒนาการทำงานในการจัดหาระบบ รวมทั้งการควบคุมดูแลเว็บไซต์ การป้องกันทางด้านความปลอดภัยของระบบสารสนเทศ การวางแผนรวมถึงการตัดสินใจในการทำงานเพื่อให้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมีประสิทธิภาพ และตอบสนองต่อความต้องการในการใช้งาน

## 2.6.2 ความสำคัญของพนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศ

เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมีการพัฒนาไปอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะการดำเนินการทางธุรกิจหรือการทำงานซึ่งจำเป็นจะต้องใช้ความเร็วในการตอบสนองในการพัฒนาองค์กร ซึ่งสามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้หลากหลายด้าน (อุซคม เจริญจินดา, 2563) ซึ่งในการรองรับเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารนั้นทางองค์กรจำเป็นต้องมีสายงานทางด้านเทคโนโลยีเข้ามาเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาองค์กร เห็นได้ชัดจากการเติบโตของทางด้านสายงานเทคโนโลยีจากผลการสำรวจการเติบโตของเทคโนโลยี ของ IDC ที่เป็นการสำรวจทั่วโลกด้านเทคโนโลยี จากปี 2561-2565 มีอัตราการเติบโตร้อยละ 25.8 และการจ้างงานทางด้านสายเทคโนโลยีที่มีแนวโน้มโต ร้อยละ 31 ซึ่งเป็นการเติบโตเพิ่มขึ้นมากกว่าทุกอาชีพ (สุรรัตน์ ปะจี, 2563) รวมทั้งการเติบโตของสายงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศมีสัดส่วนที่เพิ่มขึ้นตั้งแต่ปี 2560-2564 มีจำนวนเพิ่มขึ้นจาก 3.86 แสนคน เป็น 5.23 แสนคน คิดเป็นร้อยละ 1.0 เพิ่มขึ้นเป็น ร้อยละ 1.4 ในปี 2564 มีผู้ทำงานด้านเทคโนโลยีจำนวน 5.23 แสนคน โดยมีอัตราเพิ่มขึ้นจากปี 2563 จำนวน 0.50 แสนคน (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2564a) และในปี 2565 มีผู้ทำงานด้านเทคโนโลยีจำนวน 6.48 แสนคน (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2565) เพื่อให้การทำงานของเทคโนโลยีมีประสิทธิภาพในต่อการทำงานขององค์กร ผลการปฏิบัติงาน



ของพนักงานในสายเทคโนโลยีจึงมีความสำคัญเป็นอย่างมากในการจัดการสารสนเทศเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ใช้งานและองค์กรยังช่วยให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลง พัฒนาองค์กรในสังคมที่เป็นพลวัตได้ตลอดอย่างมีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาและทบทวนวรรณกรรมที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยพบว่าพนักงานในสายเทคโนโลยีมีความสำคัญต่อการพัฒนาตัวองค์กร ซึ่งเห็นได้จากอัตราการเติบโตของสายงานเทคโนโลยีรวมทั้งการพัฒนาของเทคโนโลยีที่จำเป็นต้องใช้ความรู้ ความชำนาญของทางด้านเทคโนโลยีของตัวพนักงานในการพัฒนาระบบหรือการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นของเทคโนโลยีเพื่อให้ผลการปฏิบัติงานที่ออกมามีประสิทธิภาพและตอบโจทย์การพัฒนาขององค์กร

## 2.7 การพัฒนาสมมติฐาน

สำหรับการพัฒนาสมมติฐานและกรอบแนวคิดของการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องถึงมีอิทธิพลของการสร้างรูปแบบในการทำงานที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานจากการศึกษาที่ผ่านมาเพื่อแสดงให้เห็นถึงแนวโน้มและหลักฐานสำหรับการพัฒนาสมมติฐาน และหลังจากนั้นจึงนำไปสร้างกรอบแนวคิดสำหรับงานวิจัยนี้ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

### 2.7.1 การสร้างรูปแบบในการทำงาน (Job Crafting) และความผูกพันในงาน (Work Engagement)

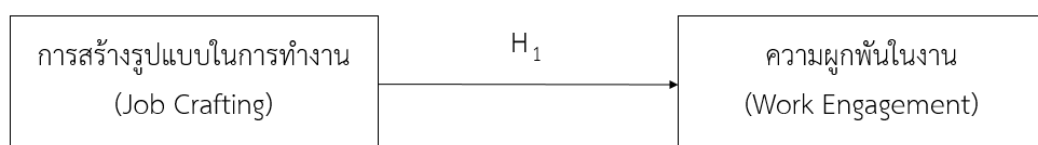
ความผูกพันในงานเป็นอารมณ์ความรู้สึกที่เกี่ยวกับทางด้านจิตใจของพนักงานที่มีให้กับงานที่ตนทำหรือได้รับมอบหมายซึ่งผลที่ส่งออกมานั้นส่งผลให้เกิดความกระตือรือร้น ความทุ่มเท และความจดจ่อของพนักงานที่มีต่อการทำงาน โดยอารมณ์ความรู้สึกนั้นจะเป็นผลที่เชื่อมโยงกับการทำงาน และเป็นกระบวนการในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน (Schaufeli et al., 2006)

การสร้างรูปแบบในการทำงาน และความผูกพันในงานมีหลักฐานเชิงประจักษ์จากงานวิจัยที่ผ่านมา อาทิการศึกษาของการศึกษาของ Nguyen et al. (2019) ทำการศึกษาเรื่อง ผลของการสร้างงานรูปแบบการทำงานต่อความผูกพันในงานและผลการปฏิบัติงาน: การศึกษาธนาคารพาณิชย์เวียดนาม ผลการศึกษาพบว่าผล การสร้างรูปแบบการทำงานมีผลต่อความผูกพันในงานของเจ้าหน้าที่ธนาคารพาณิชย์มีนัยสำคัญทางสถิติที่ในระดับ 0.05 โดยเจ้าหน้าที่ธนาคารให้ความสัมพันธ์ของการสร้างรูปแบบการทำงานของตนเองจะส่งผลให้เกิดความผูกพันในงานให้เกิดความรักและทุ่มเทในงานอีกด้วย กล่าวคือการสร้างรูปแบบในการทำงานส่งผลในเชิงบวกให้เกิดความผูกพันในงาน สอดคล้อง

กับงานวิจัยของ Letona-Ibañez, Martínez-Rodríguez, Ortiz-Marques, Carrasco and Amillano (2021) ในการศึกษาเรื่อง การสร้างงานรูปแบบการทำงานและความผูกพันในงาน: บทบาทใกล้เคียงของความหมายของงาน ซึ่งผลการวิจัยแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างการสร้างรูปแบบในการทำงานกับความผูกพันในงานโดยยืนยันความสัมพันธ์ของตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เชิงบวกและมีนัยสำคัญความสัมพันธ์ทางสถิติที่ในระดับ 0.001 กล่าวคือการสร้างรูปแบบในการทำงานโดยเฉพาะการสร้างรูปแบบการทำงานในแบบของตนเองนั้นจะยิ่งส่งผลให้เกิดความผูกพันในงานได้อย่างสูง และสอดคล้องกับการศึกษาของ Nykolaiszyn (2022) ได้ทำการศึกษาเรื่องผลกระทบของการสร้างงานรูปแบบการทำงานและความผูกพันในงานของบรรณารักษ์วิชาการก่อนและระหว่างการระบาดของ COVID-19 จากผลการศึกษาพบว่า พนักงานบรรณารักษ์ที่มีการสร้างรูปแบบในการทำงานของตนเองนั้นจะสร้างความสัมพันธ์อย่างแข็งแกร่งต่อความผูกพันในงาน โดยผลการศึกษาการสร้างรูปแบบในการทำงานส่งผลเชิงบวกอย่างมากกับความผูกพันในงาน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากวรรณกรรมที่ผ่านมาจะเห็นได้ว่าการศึกษารูปแบบการทำงานและความผูกพันในงานพบว่าการสร้างรูปแบบในการทำงานส่งผลกับความสัมพันธ์ในงาน เมื่อการสร้างรูปแบบในการทำงานนั้นอยู่ในระดับสูงจะส่งผลให้กับความผูกพันในงานสูง ซึ่งการศึกษาในครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายที่จะทดสอบความสัมพันธ์ดังกล่าวในบริบทของพนักงานในสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศในเขตกรุงเทพมหานคร ดังนั้นงานวิจัยนี้จึงขอตั้งสมมติฐานว่า

สมมติฐานที่ 1 : การสร้างรูปแบบในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันในงาน



ภาพที่ 2 สมมติฐานที่ 1 การสร้างรูปแบบในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันในงาน

## 2.7.2 การสร้างรูปแบบในการทำงาน (Job Crafting) และความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน (Work Passion)

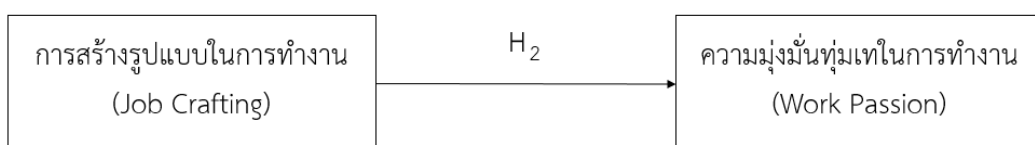
ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานนั้นเป็นแรงผลักดันที่เกิดขึ้นภายในด้านของจิตใจที่เกิดในตัวของคุณคนนั้นๆ ที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ความตั้งใจเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จไม่ว่าจะพบอุปสรรค ความยากลำบากระหว่างการทำงานและความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานจะสามารถเกิดขึ้นได้โดยทั้งตัวเองที่สร้างรูปแบบการทำงานที่ส่งเสริมความมุ่งมั่นทุ่มเท หรือจากบุคคลอื่นที่นำไปสู่แรงกดดันระหว่างบุคคลจะเป็นตัวส่งเสริมอีกด้านที่สามารถสร้างความมุ่งมั่นทุ่มเท ซึ่งการสร้างรูปแบบในการทำงานนั้นเป็นวิธีที่ส่งเสริมในการสร้างโอกาส แรงจูงใจในการทำงาน (Teng, 2019)

การสร้างรูปแบบในการทำงาน และความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานมีหลักฐานเชิงประจักษ์จากงานวิจัยที่ผ่านมา อาทิการศึกษาของการศึกษาของ Teng (2019) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การสร้างรูปแบบในการทำงานและพฤติกรรมการบริการลูกค้าในอุตสาหกรรมบริการ: การไกล่เกลี่ยผลกระทบจากความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน ซึ่งจากผลการศึกษาพบว่า พนักงานต้อนรับที่บริการลูกค้านั้นเมื่อมีการสร้างรูปแบบการทำงานในแบบตนเองจะเป็นตัวส่งเสริมให้กับความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน เกิดแรงจูงใจที่จะบริการ มีความอิสระในการทำงานมากขึ้น ซึ่งเป็นความสัมพันธ์เชิงบวกให้กับการสร้างรูปแบบการทำงานกับความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานมีนัยความสัมพันธ์ทางสถิติที่ในระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ และมีสอดคล้องกับงานวิจัยของ Slem, Zhao, Hou and Vallerand (2021) โดยทำการศึกษาเรื่อง การสร้างรูปแบบในการทำงาน การสนับสนุนอิสระของผู้นำและความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน: การทดสอบแบบจำลองในออสเตรเลียและจีนผลการศึกษาพบว่าพนักงานในหลากหลายอาชีพในออสเตรเลียและจีนพบว่าการสร้างรูปแบบการทำงานมีผลเชิงบวกกับความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน อย่างมีนัยความสัมพันธ์ทางสถิติที่ในระดับ 0.001 ที่เป็นการส่งเสริมความมุ่งมั่นในการทำงานมากขึ้นเมื่อมีการสร้างรูปแบบการทำงาน และสอดคล้องกับการศึกษาของ Ebrahimi (2021) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการมีชีวิตอยู่กับการเรียกร้องและการสร้างรูปแบบการทำงาน: บทบาทการกลั่นกรองของความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน จากการศึกษาพบว่า การสร้างรูปแบบในการทำงานมีแนวโน้มในการสร้างความสัมพันธ์กับความมุ่งมั่นในการทำงานที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในการส่งเสริมความมุ่งมั่นในการทำงานจากการสร้างรูปแบบในการทำงานของตนเอง

จากวรรณกรรมที่ผ่านมาจะเห็นได้ว่าการศึกษาคำสัมพันธ์ระหว่างการสร้างรูปแบบในการทำงานและความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานพบว่า ผลการศึกษาส่วนใหญ่แสดงให้เห็นว่า การสร้าง

รูปแบบในการทำงานส่งผลกับความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน กล่าวคือ การสร้างรูปแบบในการทำงานส่งผลนั้นมีผลที่ส่งเสริมให้กับความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน ซึ่งการศึกษาในครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายที่จะทดสอบความสัมพันธ์ดังกล่าวในบริบทของพนักงานในสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศในเขตกรุงเทพมหานคร ดังนั้นงานวิจัยนี้จึงขอตั้งสมมติฐานว่า

สมมติฐานที่ 2 : การสร้างรูปแบบในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน



ภาพที่ 3 สมมติฐานที่ 2 การสร้างรูปแบบในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน

### 2.7.3 การสร้างรูปแบบในการทำงาน (Job Crafting) และความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน (Employee Creativity)

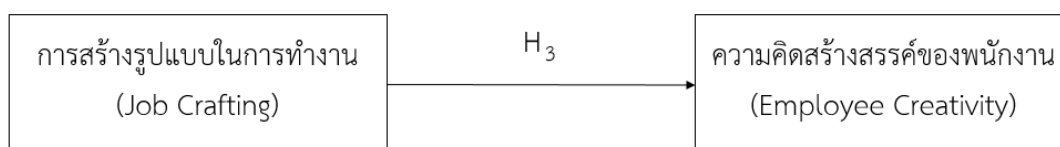
ความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานเป็นกระบวนการที่ใช้ทักษะขั้นสูงทางกระบวนการความคิดในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงาน และใช้ในการสร้างงานใหม่ที่มีความพิเศษหรือเหมาะสมกับการทำงานของตนเอง โดยความคิดสร้างสรรค์เป็นกระบวนการในเชิงบวกที่ช่วยในการปรับงานหรือสร้างงานใหม่เอกลักษณ์ทั้งสร้างสรรค์ผลงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ พร้อมรับมือกับความท้าทายใหม่จากความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานที่เกิดจากการสร้างรูปแบบในการทำงานที่เป็นตัวช่วยให้เกิดแรงผลักดันทางความคิดให้เหมาะสมกับความสามารถของตนเอง (Kirtton, 1994)

การสร้างรูปแบบในการทำงาน และความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานมีหลักฐานเชิงประจักษ์จากงานวิจัยที่ผ่านมา อาทิการศึกษาของการศึกษาของ Zhang, Wang and Das (2020) ที่ทำการศึกษารื่อง ความขัดแย้งระหว่างงาน-ครอบครัวต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานที่ยั่งยืน: การสร้างรูปแบบในการทำงานในฐานะคนกลางซึ่งจากผลการศึกษาพบว่าการสร้างรูปแบบในการทำงานและความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยการสร้างรูปแบบในการทำงานนั้นช่วยส่งเสริมและก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานได้

อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Tian, Wang and Rispens (2021) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การสร้างงานรูปแบบการทำงานเกี่ยวข้องกับความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน อย่างไรก็ตามเมื่อใด: บทบาทสำคัญของความผูกพันในงาน และการรับรู้สถานะของกลุ่มงาน ความหลากหลาย ซึ่งผลการวิจัยแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์จากการการสร้างรูปแบบในการทำงานที่เป็นตัวส่งผลในเชิงบวกให้กับความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน จากการที่พนักงานได้สร้างรูปแบบในการทำงานของตนเองส่งผลให้พนักงานมีส่วนร่วมทำงานมากขึ้นและส่งเสริมให้มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานมากขึ้นช่วยให้งานเกิดประสิทธิภาพจากผลลัพธ์ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และยังคงสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Wang and Lau (2022) ในการศึกษาเรื่อง การสร้างงานรูปแบบการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานอย่างไร คำอธิบายการจัดสรรทรัพยากรของความสัมพันธแบบกลั่นกรองแบบเส้นโค้ง ผลการวิจัยพบว่าการสร้างรูปแบบในการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งชี้ให้เห็นว่าการสร้างงานรูปแบบตนเองนั้นก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานที่ช่วยในการเป็นแรงเชิงรุกทางความคิดของแต่ละบุคคล

จากวรรณกรรมที่ผ่านมาจะเห็นได้ว่าการศึกษาคือความสัมพันธ์ระหว่างการสร้างรูปแบบในการทำงานและความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานพบว่า ผลการศึกษาส่วนใหญ่แสดงให้เห็นว่า การสร้างรูปแบบในการทำงานจะส่งผลให้กับความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานที่ช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นมีผลลัพธ์ในความสัมพันธเชิงบวก ซึ่งการศึกษาในครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายที่จะทดสอบความสัมพันธ์ดังกล่าวในบริบทของพนักงานในสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศในเขตกรุงเทพมหานคร ดังนั้นงานวิจัยนี้จึงตั้งนัยงานวิจัยนี้จึงขอตั้งสมมติฐานว่า

สมมติฐานที่ 3 : การสร้างรูปแบบในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน



ภาพที่ 4 สมมติฐานที่ 3 การสร้างรูปแบบในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน

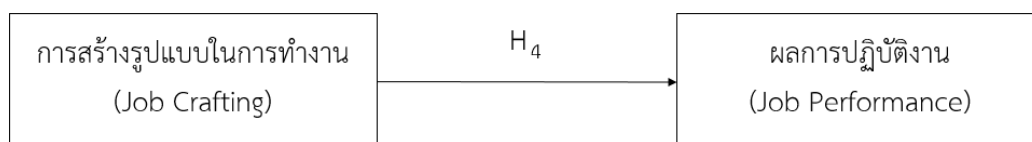
## 2.7.4 การสร้างรูปแบบในการทำงาน (Job Crafting) และผลการปฏิบัติงาน (Job Performance)

การสร้างรูปแบบในการทำงานเป็นวิธีในการสร้างการทำงานที่ส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานทั้งทางด้านจิตใจและร่างกาย เนื่องจากการออกแบบการทำงานโดยให้เหมาะกับตนเอง ทั้งในรูปแบบลักษณะงานที่เป็นเทคนิคเฉพาะตน อิสระทางความคิดในการสร้างงาน และยังสามารถสร้างรูปแบบที่ทำงานร่วมกันเฉพาะกลุ่มยิ่งเป็นการสร้างความยืดหยุ่นเพื่อเปิดมุมมองและเพิ่มทักษะที่เป็นตัวส่งเสริมให้กับผลงานหรือผลการปฏิบัติงาน (Berg et al., 2013)

การสร้างรูปแบบในการทำงาน และผลการปฏิบัติงานมีหลักฐานเชิงประจักษ์จากงานวิจัยที่ผ่านมา อาทิการศึกษาของการศึกษาของ Hur, Moon and Choi (2019) โดยศึกษาเรื่อง บทบาทของการสร้างรูปแบบในการทำงาน และการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรในการเชื่อมโยงระหว่างการรับรู้ CSR ของพนักงานและผลการปฏิบัติงาน: แบบจำลองการไหลเวียนแบบกลั่นกรองจากการศึกษาพบว่า การสร้างรูปแบบในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งส่งผลเป็นผลที่ดีของการทำงานของพนักงานและดีต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Nguyen et al. (2019) ในการศึกษาเรื่อง การสร้างรูปแบบในการทำงานต่อความผูกพันในงาน และผลการปฏิบัติงาน: การศึกษาระดับปริญญาโทศึกษาเรื่อง พบว่าการสร้างรูปแบบในการทำงานของพนักงานธนาคารในการปฏิบัติงานนั้นสร้างผลในเชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานเนื่องจากมีอิสระทางความคิดและช่วยให้พนักงานมีทัศนคติในเชิงบวกกับการทำงาน โดยมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ สอดคล้องกับการศึกษาของ Moon, Youn, Hur and Kim (2020) โดยศึกษาเรื่อง จิตวิญญาณของพนักงานช่วยเพิ่มผลการปฏิบัติงานหรือไม่? บทบาทไหลเวียนของแรงจูงใจที่แท้จริงและการสร้างรูปแบบในการทำงาน ซึ่งจากผลการศึกษาพบว่าการสร้างรูปแบบในการทำงานนั้นความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในการสร้างรูปแบบในการทำงานนั้นเป็นแรงจูงใจภายในให้พนักงานในการทำงานซึ่งมีผลให้กับผลการปฏิบัติงานในรูปแบบเชิงบวก

จากวรรณกรรมที่ผ่านมาจะเห็นได้ว่าการศึกษาค้นคว้าความสัมพันธ์ระหว่างการสร้างรูปแบบในการทำงาน และผลการปฏิบัติงานพบว่า ผลการศึกษาส่วนใหญ่แสดงให้เห็นว่า การสร้างรูปแบบในการทำงานส่งผลกับผลการปฏิบัติงาน เมื่อมีการสร้างรูปแบบในการทำงานจะส่งผลกับผลการปฏิบัติงาน ซึ่งการศึกษาในครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายที่จะทดสอบความสัมพันธ์ดังกล่าวในบริบทของพนักงานในสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศในเขตกรุงเทพมหานคร ดังนั้นงานวิจัยนี้จึงขอตั้งสมมติฐานว่า

สมมติฐานที่ 4 : การสร้างรูปแบบในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงาน



ภาพที่ 5 สมมติฐานที่ 4 การสร้างรูปแบบในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงาน

## 2.7.5 ความผูกพันในงาน (Work Engagement) และผลการปฏิบัติงาน (Job Performance)

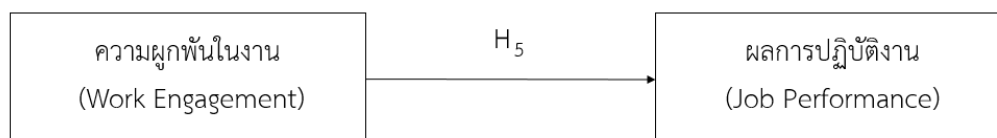
ผลการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่ยังคงคาดหวังให้มีผลในทางที่ดี ซึ่งได้จากการปฏิบัติงานและการประเมินผลการทำงานของพนักงานจากงานที่ได้รับมอบหมายหรือเป็นในส่วนของพฤติกรรมต่างๆในการทำงาน (Motowildo et al., 1997) ทั้งทางด้านความคิด ความกระตือรือร้น หรือความผูกพันในงานที่เป็นความรู้สึกที่ช่วยในการส่งเสริมให้กับผลการปฏิบัติงาน

ความผูกพันในงาน และผลการปฏิบัติงานมีหลักฐานเชิงประจักษ์จากงานวิจัยที่ผ่านมา อาทิ การศึกษาของการศึกษาของ Nguyen et al. (2019) ที่ทำการศึกษารื่อง การสร้างรูปแบบในการทำงานต่อความผูกพันในงาน และผลการปฏิบัติงาน: การศึกษาธนาคารพาณิชย์เวียดนาม ซึ่งจากผลการศึกษาพบว่าความผูกพันในงาน และผลการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 และมีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างทั้งสอง โดยจากความทุ่มเท ความจดจ่อของพนักงานจะส่งผลทางเชิงบวกในการทำงานเพื่อที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายและสร้างความพึงพอใจในการบริการลูกค้าของทางธนาคาร การพัฒนาเหล่านี้ส่งผลให้กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารในเชิงบวกทั้งสถานที่การทำงาน และเพิ่มความสัมพันธ์ในการทำงาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Bayona, Caballer and Peiró (2020) โดยศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพอดีของลักษณะความรู้กับความพึงพอใจในงานกับผลการปฏิบัติงาน: บทบาทไกล่เกลี่ยของความผูกพันในงาน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีความผูกพันกับงานสูงจะส่งผลให้มีผลการปฏิบัติงานที่สูงตามมาด้วยเช่นกัน โดยมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 แสดงให้เห็นว่า ความผูกพันในงานนั้นส่งผลในเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงาน อีกทั้งงานวิจัยของ Lai, Tang, Lu, Lee and Lin (2020) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและผลการ

ปฏิบัติงาน: บทบาทใกล้เคียงของความผูกพันในงาน ซึ่งผลการวิจัยแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์เชิงบวกของความผูกพันในงานกับผลการปฏิบัติงาน โดยความผูกพันในการทำงานมีความสำคัญและเป็นในทางบวกที่เกี่ยวข้องกับผลปฏิบัติงาน และทาง Li, Leung and Li (2021) ที่ทำการศึกษารื่องเส้นทางจากการควบคุมตนเองที่โรงเรียนสู่ผลการปฏิบัติงานของครูอนุบาลมือใหม่: การใกล้เคียงความผูกพันในงาน และความเครียดจากการทำงาน พบว่า ความผูกพันในงานมีผลในเชิงบวกกับผลการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 ความผูกพันในงานของครูมีผลในการควบคุมตนเองได้ดีในการการปฏิบัติงานและการรับมือกับสถานการณ์ต่างๆ

จากวรรณกรรมที่ผ่านมาจะเห็นได้ว่าการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในงานและผลการปฏิบัติงานพบว่า ผลการศึกษาส่วนใหญ่แสดงให้เห็นว่า ความผูกพันในงาน ส่งผลกับผลการปฏิบัติงาน กล่าวคือความผูกพันในงานอยู่ในระดับสูงจะส่งผลให้กับผลการปฏิบัติงานสูงเช่นเดียวกัน ซึ่งการศึกษาในครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายที่จะทดสอบความสัมพันธ์ดังกล่าวในบริบทของพนักงานในสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศในเขตกรุงเทพมหานคร ดังนั้นงานวิจัยนี้จึงขอตั้งสมมติฐานว่า

สมมติฐานที่ 5 : ความผูกพันในงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงาน



ภาพที่ 6 สมมติฐานที่ 5 ความผูกพันในงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงาน

## 2.7.6 ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน (Work Passion) และผลการปฏิบัติงาน (Job Performance)

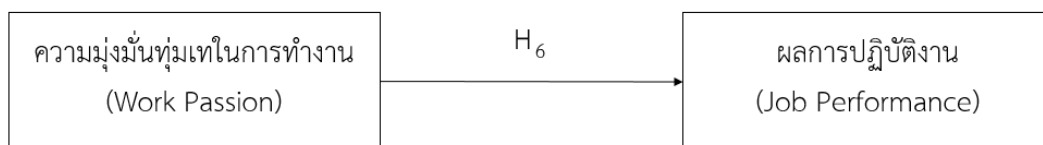
ความมุ่งมั่นในการทำงานเป็นสถานะของความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากภายในที่ส่งผลออกมาทางพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความมุ่งมั่น ทุ่มเท ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานนั้นมีประสิทธิภาพและถึงเป้าหมายที่กำหนด (Berg et al., 2013) ซึ่งส่งผลกับการปฏิบัติงานในการประเมินผลขององค์กร และงานที่ได้รับมอบหมาย



ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน และผลการปฏิบัติงาน มีหลักฐานเชิงประจักษ์จากงานวิจัยที่ผ่านมา อาทิการศึกษาของการศึกษาของ Juliani and Purba (2019) การศึกษาเรื่อง บทบาทไกล่เกลี่ยของความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน บนความสัมพันธ์ระหว่างความสำคัญของงานและผลการปฏิบัติงานพบว่า ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน เมื่อพนักงานมีแรงจูงใจเพื่อทำงานจะส่งผลให้สามารถทำงานได้สำเร็จ โดยมีผลนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Obeng, Zhu, Azinga, and Quansah (2021) ที่ทำการศึกษาเรื่อง บรรยากาศองค์กรและผลการปฏิบัติงาน: การตรวจสอบบทบาทการไกล่เกลี่ยของความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน และบทบาทการกลั่นกรองของการแลกเปลี่ยนผู้นำและสมาชิกและการฝึกสอน ซึ่งจากผลการศึกษาพบว่า ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 แสดงให้เห็นว่า เมื่อพนักงานความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานที่สูงจะส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานสูงตามไปด้วย และสอดคล้องกับการศึกษาของ Li and Ding (2022) ในการศึกษาเรื่อง อิทธิพลของการเป็นผู้นำที่ขัดแย้งกันต่อผลการปฏิบัติงานแบบปรับตัวของพนักงานรุ่นใหม่ในยุคหลังการระบาดใหญ่: บทบาทของความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานที่สอดคล้องกันและการประเมินตนเองหลัก ความยั่งยืน ซึ่งผลการวิจัยแสดงให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานและผลการปฏิบัติงานที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 กล่าวคือความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของพนักงานรุ่นใหม่จะส่งผลกับประสิทธิภาพในการทำงานที่ได้รับมอบหมายที่ส่งผลกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

จากวรรณกรรมที่ผ่านมาจะเห็นได้ว่าการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานและผลการปฏิบัติงานพบว่า ผลการศึกษาส่วนใหญ่แสดงให้เห็นว่า เมื่อมีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานสูงจะส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานสูงตามไปด้วยเช่นเดียวกัน ซึ่งการศึกษาในครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายที่จะทดสอบความสัมพันธ์ดังกล่าวในบริบทของพนักงานในสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศในเขตกรุงเทพมหานคร ดังนั้นงานวิจัยนี้จึงขอตั้งสมมติฐานว่า

สมมติฐานที่ 6 : ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงาน



ภาพที่ 7 สมมติฐานที่ 6 ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงาน

### 2.7.7 ความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน (Employee Creativity) และผลการปฏิบัติงาน (Job Performance)

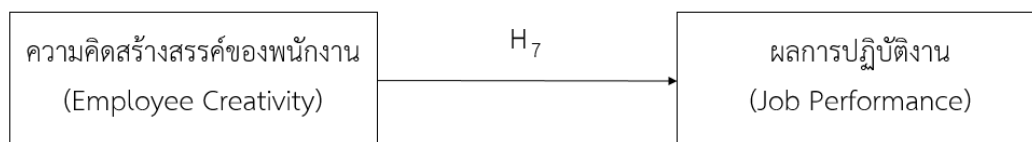
ความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานเป็นกระบวนการทางความคิดที่เป็นทักษะที่สามารถช่วยให้พนักงานงานแก้ไขสถานการณ์ต่างๆที่พบเจอ หรือเมื่อพบกับความยากลำบากในการทำงานความคิดสร้างสรรค์นี้ก็สามารถช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพ (Kirton, 1994) โดยความคิดสร้างสรรค์นี้จะ เป็นกระบวนการความคิดในแต่ละบุคคลแต่สามารถสื่อสารและออกความเห็นเพื่อให้งานบรรลุ เป้าหมายที่ตั้งไว้ หรือเพื่อให้ได้ผลการปฏิบัติงานในทางที่ดี

ความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน และผลการปฏิบัติงานมีหลักฐานเชิงประจักษ์จากงานวิจัยที่ ผ่านมา อาทิการศึกษาของการศึกษาของ Ismail, Iqbal and Nasr (2019) ที่ทำการศึกษารื่อง การมีส่วนร่วมของพนักงานและผลการปฏิบัติงานในเลบานอน: บทบาทสื่อกลางของความคิดสร้างสรรค์ ของพนักงานซึ่งจากผลการศึกษาพบว่า ความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานส่งผลในเชิงบวกให้กับผลการ ปฏิบัติงาน จากพนักงานแสดงออกทางความคิดสร้างสรรค์ในการมาเข้าร่วมกับการทำงานทั้งการคิด และแก้ปัญหาเป็นการส่งเสริมให้บรรลุผลการปฏิบัติงาน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หรือ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Hur, Moon and Lee (2021) โดยศึกษาเรื่อง ผลกระทบของการรับรู้ ความสามารถของตนเองต่อผลการปฏิบัติงานด้วยความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน: บทบาทที่ลดลง ของความไรรายาทของลูกค้าและสคริปต์การบริการ จากผลการศึกษาความคิดสร้างสรรค์ของ พนักงานมีผลต่อผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลลัพธ์ของความคิด สร้างสรรค์ของพนักงานต่อผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกจากการศึกษาพนักงานที่ ให้บริการลูกค้าโดยมีการใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการถ่วงถองและรับมือกับความไม่สุภาพของลูกค้า และสอดคล้องกับการศึกษาของ Ince, Imamoglu and Turkcan (2022) ในการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการดูดซับ ความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานและผลการ ปฏิบัติงาน: บทบาทในระดับปานกลางของการใช้โซเชียลมีเดีย พบว่าความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน

แผนกวิจัยและพัฒนา นั้นมีในระดับสูงจะเป็นประโยชน์ให้กับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากวรรณกรรมที่ผ่านมาจะเห็นได้ว่าการศึกษความสัมพันธ์ระหว่างความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานและผลการปฏิบัติงานพบว่า ผลการศึกษาส่วนใหญ่แสดงให้เห็นว่าเมื่อมีความคิดสร้างสรรค์ในเชิงบวกที่สูงจะส่งผลให้กับผลการปฏิบัติงานออกมาสูงด้วยเช่นกัน ซึ่งการศึกษาในครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายที่จะทดสอบความสัมพันธ์ดังกล่าวในบริบทของพนักงานในสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศในเขตกรุงเทพมหานคร ดังนั้นงานวิจัยนี้จึงขอตั้งสมมติฐานว่า

สมมติฐานที่ 7 : ความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงาน



ภาพที่ 8 สมมติฐานที่ 7 ความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงาน

**2.7.8 ความผูกพันในงาน (Work Engagement) ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน (Work Passion) ความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน (Employee Creativity) บทบาทตัวแปรส่งผ่านของการสร้างรูปแบบในการทำงาน (Job Crafting) และผลการปฏิบัติงาน (Job Performance)**

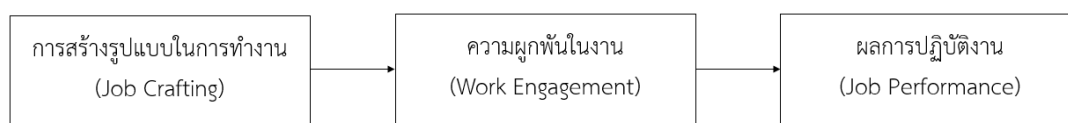
2.7.8a ความผูกพันในงาน การสร้างรูปแบบในการทำงาน และผลการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาของ Nguyen et al. (2019) กล่าวว่า การสร้างรูปแบบการทำงานของพนักงานนั้นส่งผลให้พนักงานเกิดความชื่นชอบและรักงานที่ตนกำลังดำเนินงาน เนื่องจากเป็นรูปแบบการทำงานที่เหมาะสมกับตนเองส่งผลให้เกิดความผูกพันในงาน รวมถึงการศึกษาของ Bayona et al. (2020) พบว่าความผูกพันในงานของพนักงานที่มีสูงจะส่งผลในเชิงบวกให้กับผลการปฏิบัติงาน และการสร้างรูปแบบในการทำงานนั้นที่เกิดจากการสร้างรูปแบบการทำงานของตนเองจะยิ่งส่งผลให้เกิดความผูกพันในงานของตนเองสูง (Letona-Ibañez et al., 2021) และเมื่อพนักงานมีความผูกพันในงานจะส่งผลให้กับผลการปฏิบัติงานโดยมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Li et al., 2021)

ส่งผลให้เมื่อพนักงานมีการสร้างรูปแบบการทำงานที่ตรงกับทักษะ และความสามารถของตนเองส่งผลให้เกิดความผูกพันในงาน โดยความผูกพันในงานที่เกิดจากการสร้างรูปแบบการทำงานจะสามารถเป็นตัวแปรส่งผ่านนำไปสู่ผลการผลการปฏิบัติงาน

จากวรรณกรรมที่ผ่านมาจะเห็นได้ว่าการศึกษาความสัมพันธ์ของความผูกพันในงาน การสร้างรูปแบบในการทำงาน และผลการปฏิบัติงานของพนักงานพบว่า การสร้างรูปแบบในการทำงานเป็นตัวแปรที่สามารถนำไปสู่การเกิดผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยสามารถมีตัวแปรส่งผ่านเป็นความผูกพันในงาน ซึ่งการศึกษาในครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายที่จะทดสอบความสัมพันธ์ดังกล่าวในบริบทของพนักงานในสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศในเขตกรุงเทพมหานคร ดังนั้นงานวิจัยนี้จึงขอตั้งสมมติฐานว่า

สมมติฐานที่ 8a : ความผูกพันในงานเป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างการสร้างรูปแบบในการทำงานและผลการปฏิบัติงาน



H<sub>8a</sub>

ภาพที่ 9 สมมติฐานที่ 8a ความผูกพันในงานเป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างการสร้างรูปแบบในการทำงานและผลการปฏิบัติงาน

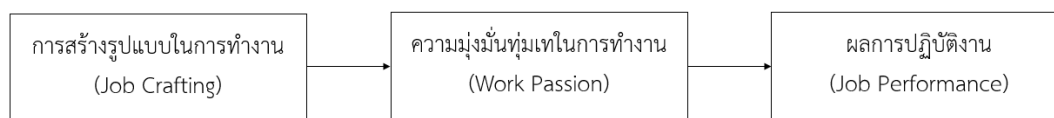
2.7.8b ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน การสร้างรูปแบบในการทำงาน และผลการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาของ Teng (2019) กล่าวว่า การสร้างรูปแบบการทำงานเป็นสิ่งที่ช่วยส่งเสริมให้ตัวพนักงานเกิดความมีอิสระในการทำงานลดความกดดันส่งผลให้ตัวพนักงานนั้นมีแรงจูงใจและความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน ส่วนความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานที่มีความตั้งใจ มีแรงจูงใจและทุ่มเทให้กับงานที่ตนได้รับจะส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานที่ออกมาสำเร็จ (Juliani & Purba, 2019) รวมถึงการสร้างรูปแบบในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Ebrahimi, 2021) และความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานยังส่งผลกับผลการปฏิบัติงานโดยความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญ เมื่อมีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานที่สูงจะส่งผลกับผลการปฏิบัติงานที่สูง (Obeng et al., 2021) ส่งผลให้เมื่อพนักงานมีการสร้างรูปแบบการทำงานของ

ตนเองจะส่งผลให้เกิดความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน ที่เกิดจากความมุ่งมั่น ความตั้งใจในการปฏิบัติงานของตนเอง และในส่วนของความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานที่เกิดจากการสร้างรูปแบบการทำงานจะสามารถเป็นตัวแปรส่งผ่านนำไปสู่ผลการผลการปฏิบัติงาน

จากวรรณกรรมที่ผ่านมาจะเห็นได้ว่าการศึกษาความสัมพันธ์ของความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน การสร้างรูปแบบในการทำงาน และผลการปฏิบัติงานของพนักงานพบว่า การสร้างรูปแบบในการทำงานเป็นตัวแปรที่สามารถนำไปสู่การเกิดผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยสามารถมีตัวแปรส่งผ่านเป็นความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน ซึ่งการศึกษาในครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายที่จะทดสอบความสัมพันธ์ดังกล่าวในบริบทของพนักงานในสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศในเขตกรุงเทพมหานคร ดังนั้นงานวิจัยนี้จึงขอตั้งสมมติฐานว่า

สมมติฐานที่ 8b : ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานเป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างการสร้างรูปแบบในการทำงานและผลการปฏิบัติงาน



H<sub>8b</sub>

ภาพที่ 10 สมมติฐานที่ 8b ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานเป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างการสร้างรูปแบบในการทำงานและผลการปฏิบัติงาน

2.7.8c ความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน การสร้างรูปแบบในการทำงาน และผลการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาของ Zhang et al. (2020) กล่าวว่า การสร้างรูปแบบการทำงานนั้นเป็นการส่งเสริมให้กับความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานในการปรับรูปแบบให้มีความเหมาะสม ช่วยในการเปิดมุมมองในการแก้ไขปัญหา รวมถึงการเกิดความคิดสร้างสรรค์ในการออกแบบผลงาน และความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานยังนำไปสู่ผลการปฏิบัติงาน เมื่อพนักงานมีการนำความคิดมาใช้ในการสร้างผลงานรวมถึงการแก้ไขปัญหาช่วยส่งเสริมให้กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานในเชิงบวก (Hur et al., 2021) รวมถึงการสร้างรูปแบบการทำงาน ของ Wang and Lau (2022) พบว่าการสร้างรูปแบบการทำงานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ส่วนความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานยังมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน เมื่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานมีสูงจะส่งผลให้กับผลการปฏิบัติงานที่สูงเช่นกัน (Ince et al., 2022) ส่งผลให้เมื่อพนักงานมีการสร้างรูปแบบการทำงานจะส่งเสริมให้กับความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน และความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานเมื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานจะนำไปสู่ผลการปฏิบัติงาน ซึ่งความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานที่เกิดจากการสร้างรูปแบบการทำงานจะสามารถเป็นตัวแปรส่งผ่านนำไปสู่ผลการปฏิบัติงาน

จากวรรณกรรมที่ผ่านมาจะเห็นได้ว่าการศึกษาความสัมพันธ์ของความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน การสร้างรูปแบบในการทำงาน และผลการปฏิบัติงานของพนักงานพบว่า การสร้างรูปแบบในการทำงานเป็นตัวแปรที่สามารถนำไปสู่การเกิดผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยสามารถมีตัวแปรส่งผ่านเป็นความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน ซึ่งการศึกษาในครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายที่จะทดสอบความสัมพันธ์ดังกล่าวในบริบทของพนักงานในสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศในเขตกรุงเทพมหานคร ดังนั้นงานวิจัยนี้จึงขอตั้งสมมติฐานว่า

สมมติฐานที่ 8c : ความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานเป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างการสร้างรูปแบบในการทำงานและผลการปฏิบัติงาน

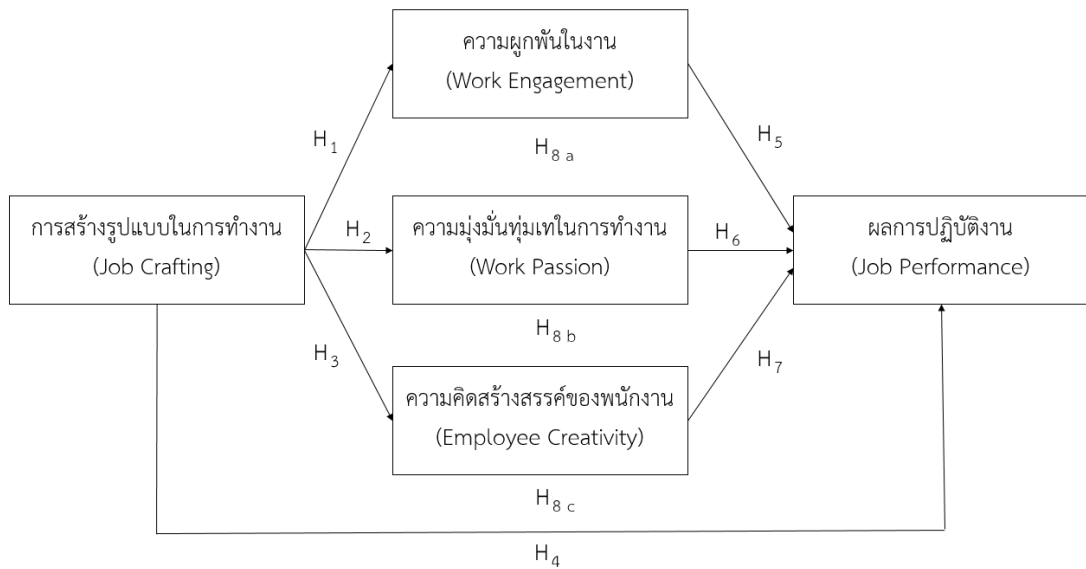


H<sub>8c</sub>

ภาพที่ 11 สมมติฐานที่ 8c ความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานเป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างการสร้างรูปแบบในการทำงานและผลการปฏิบัติงาน

## 2.8 กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมที่ผ่านมาผู้วิจัยพบหลักฐานเชิงประจักษ์ หรือแนวโน้มที่มีโอกาสเกิดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่จะศึกษาในกรอบแนวคิดการวิจัยในครั้งนี้ โดยนำไปสู่การพัฒนาสมมติฐานทั้งหมดข้างต้น โดยมีพื้นฐานมาจากแนวคิดการสร้างรูปแบบในการทำงาน ความผูกพันในงาน ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน ความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน อันเป็นปัจจัยซึ่งนำไปสู่ผลการปฏิบัติงาน



ภาพที่ 12 กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Model)

จากภาพที่ 9 กรอบแนวคิดทางการวิจัยของอิทธิพลของการสร้างสรรค์รูปแบบในการทำงานที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศในเขตกรุงเทพมหานคร ดังนั้นผู้วิจัยทำการศึกษาตามกรอบแนวคิดการสร้างสรรค์รูปแบบในการทำงาน ความผูกพันในงาน ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน ความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน อันเป็นปัจจัยซึ่งนำไปสู่ผลการปฏิบัติงาน กับพนักงานที่ทำงานในสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศที่ปฏิบัติงานในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “อิทธิพลของการสร้างรูปแบบในการทำงานที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร” โดยการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative research) ข้อมูลที่ใช้เป็นข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) ที่ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศที่ปฏิบัติงานในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร และใช้ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ในการศึกษาเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ และนำเสนอรายงานในรูปแบบตารางประกอบความเรียง โดยมีขั้นตอนและวิธีการดำเนินการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

1. ประชากร กลุ่มตัวอย่างและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ
4. ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล
5. ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูล

#### 3.1 ประชากร กลุ่มตัวอย่างและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

##### 3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ พนักงานสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศที่ปฏิบัติงานในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งจากรายงานทางสถิติบุคคลากรในสายงานด้านเทคโนโลยีในเขตเทศบาลมีจำนวน 4.71 แสนคน และในพื้นที่กรุงเทพมหานครมีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 47.8 (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2565) โดยคิดเป็นจำนวน 225,086 คน

##### 3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

จากประชากรของการศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานที่ทำงานสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศที่ปฏิบัติงานในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยการศึกษาครั้งนี้ใช้การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling : SEM) โดยใช้วิธีความเป็นไปได้สูงสุด (Maximum Likelihood) ในการประมาณค่า จากการศึกษาของ Yuan, Wu and



Bentler (2011) ได้มีการเสนอแนะจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมในการวิเคราะห์ SEM ควรอยู่ระหว่าง 300 – 400 ตัวอย่าง ซึ่งสอดคล้องกับขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Hair, Black, Babin and Anderson (2010) ที่แนะนำว่าขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมควรมากกว่า 250 ตัวอย่างแต่ไม่ควรเกิน 400 ตัวอย่าง และใช้หลักการคำนวณจำนวนกลุ่มตัวอย่างของ Kline (2011) ได้มีการแนะนำจำนวนกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิเคราะห์ควรมีปริมาณ 10 ต่อพารามิเตอร์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ หรือ 10 เท่าของตัวชี้วัด (Indicator) หรือตัวแปรสังเกต (Observed Variable) ในการศึกษาครั้งนี้มีตัวแปรสังเกตจำนวน 38 ตัวแปร ดังนั้น จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมกับการศึกษานี้คือ 380 (38X10) ตัวอย่าง ดังนั้นผู้วิจัยจึงตัดสินใจใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 380 คน

### 3.1.3 การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

การเลือกกลุ่มตัวอย่างของงานวิจัยนี้ได้กำหนดการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น (Non-probability sampling) เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สอดคล้องกับประเด็นของการวิจัย โดยเลือกใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานในสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศที่ปฏิบัติงานในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งหมด 380 คน

### 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวัดตัวแปร โดยผู้วิจัยจัดทำขึ้นจากการศึกษา ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เครื่องมือแบ่งออกเป็น 7 ส่วน ดังนี้

**ส่วนที่ 1 คำถามคัดกรองผู้ตอบแบบสอบถาม (Screening Questions)** ในการขอความยินยอมในการเก็บข้อมูลและเป็นพนักงานที่ทำงานสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศที่ปฏิบัติงานในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

**ส่วนที่ 2 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง** เป็นคำถามปลายปิดแบบตรวจรายการ (Checklist) ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 6 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับตำแหน่งงาน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน

**ส่วนที่ 3 การสร้างรูปแบบในการทำงาน (Job Crafting)** แบบสอบถามใช้วัดระดับการสร้างรูปแบบในการทำงาน มีทั้งหมด 10 ข้อคำถาม โดยแปลและปรับปรุงมาจาก Nguyen et al. (2019) โดยใช้ลักษณะมาตราวัดประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ของลิเคิร์ต (Likert Scale) ได้แก่ 1 = ไม่เห็นด้วยมากที่สุด 2 = ไม่เห็นด้วย 3 = ไม่แน่ใจ 4 = เห็นด้วย 5 = เห็นด้วยมากที่สุด

**ส่วนที่ 4 ความผูกพันในงาน (Work Engagement)** แบบสอบถามใช้วัดระดับความผูกพันในงาน มีทั้งหมด 6 ข้อคำถาม โดยแปลและปรับปรุงมาจาก Petrović et al. (2017) โดยใช้ลักษณะมาตราวัดประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ของลิเคิร์ต (Likert Scale) ได้แก่ 1 = ไม่เห็นด้วยมากที่สุด 2 = ไม่เห็นด้วย 3 = ไม่แน่ใจ 4 = เห็นด้วย 5 = เห็นด้วยมากที่สุด

**ส่วนที่ 5 ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน (Work Passion)** แบบสอบถามใช้วัดระดับความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน มีทั้งหมด 6 ข้อคำถาม โดยแปลและปรับปรุงมาจาก Chen et al. (2020) โดยใช้ลักษณะมาตราวัดประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ของลิเคิร์ต (Likert Scale) ได้แก่ 1 = น้อยที่สุด 2 = น้อย 3 = บางครั้ง 4 = มาก 5 = มากที่สุด

**ส่วนที่ 6 ความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน (Employee Creativity)** แบบสอบถามใช้วัดระดับความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน มีทั้งหมด 7 ข้อคำถาม โดยแปลและปรับปรุงมาจาก Pitafi et al. (2020) โดยใช้ลักษณะมาตราวัดประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ของลิเคิร์ต (Likert Scale) ได้แก่ 1 = ไม่เคย 2 = นานๆครั้ง 3 = เป็นครั้งคราว 4 = บ่อยครั้ง 5 = เป็นประจำ

**ส่วนที่ 7 ผลการปฏิบัติงาน (Job Performance)** แบบสอบถามใช้วัดระดับผลการปฏิบัติงาน มีทั้งหมด 9 ข้อคำถาม โดยแปลและปรับปรุงมาจาก Fernández-del-Río et al. (2019) โดยใช้ลักษณะมาตราวัดประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ของลิเคิร์ต (Likert Scale) ได้แก่ 1 = ไม่เคย 2 = นานๆครั้ง 3 = เป็นครั้งคราว 4 = บ่อยครั้ง 5 = เป็นประจำ

### 3.3 ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้มีการตรวจสอบหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ดังนี้

#### 3.3.1 ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity)

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูลของงานวิจัยครั้งนี้ มีรากฐานมาจากการทบทวนวรรณกรรมและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยนำข้อมูลที่ได้มาปรับให้เข้ากับงานวิจัยนี้ และมีการตรวจสอบหาค่าความเที่ยงตรง โดยนำแบบสอบถามที่ได้ส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน (มีรายนามและหนังสือเชิญตามภาคผนวก ก) เป็นผู้พิจารณาข้อคำถามถึงความสอดคล้อง เที่ยงตรงตามวัตถุประสงค์การทดสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) มีเกณฑ์ให้คะแนน ดังนี้

+1 คะแนน ข้อคำถามวัดได้เที่ยงตรงตามวัตถุประสงค์

0 คะแนน ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้เที่ยงตรงตามวัตถุประสงค์

-1 คะแนน ข้อคำถามวัดได้ไม่เที่ยงตรงตามวัตถุประสงค์

จากนั้นหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item-Objective Congruence) ดังนี้

$$\text{สูตร } IOC = \frac{\sum R}{N}$$

โดย IOC หมายถึง ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับเนื้อหา

$\sum R$  หมายถึง ค่าผลรวมคะแนนรายข้อตามดุลยพินิจของผู้ตรวจสอบหรือผู้เชี่ยวชาญ

$N$  หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

เกณฑ์ในการหาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับตัวแปร โดยข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 – 1.00 แสดงถึงข้อคำถามตรงกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัย หรือควรมีค่าเท่ากับหรือมากกว่า 0.50 ขึ้นไป (รายละเอียดตามภาคผนวก ข) จึงจะมีค่าผ่านเกณฑ์และสามารถนำไปใช้ในการทดสอบก่อนการใช้งานได้ (Rovinelli & Hambleton, 1976)

จากผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Item-Object Congruence) พบว่าค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ที่มีค่าเท่ากับหรือมากกว่า 0.50 ขึ้นไป ซึ่งแสดงถึงเครื่องมือวัดตรงกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัยสามารถนำไปใช้ได้ มีจำนวน 38 ข้อ

### 3.3.2 ตรวจสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

ผู้วิจัยตรวจสอบหาความเชื่อมั่นของข้อมูลของแบบสอบถาม โดยการนำแบบสอบถามที่ได้รับการแก้ไขปรับปรุงจากผู้เชี่ยวชาญ นำไปทดสอบกับกลุ่มผู้ที่ปฏิบัติงานสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศที่อยู่ในเขตปริมณฑลหรือจังหวัดอื่นๆที่ไม่ใช่เขตกรุงเทพมหานคร ในการวิจัยในครั้งนี้มีจำนวน 30 คน จากนั้นนำผลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งมีสูตรคำนวณ ดังนี้

$$\text{สูตร } \alpha = \frac{K}{K-1} \left( 1 - \frac{\sum_{i=1}^n S_i^2}{S_t^2} \right)$$

โดย  $\alpha$  หมายถึง ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

$K$  หมายถึง จำนวนข้อคำถามในแบบสอบถาม

$\sum S_i^2$  หมายถึง ผลรวมของค่าคะแนนความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ

$S_t^2$  หมายถึง ความแปรปรวนของคะแนนรวม

เกณฑ์ในการให้ค่าความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้ควรมีค่ามากกว่า 0.7 ขึ้นไป จึงจะถือว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่น และสามารถนำแบบสอบถามไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลได้ (Cronbach, 1951)

จากผลการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 38 ข้อ ในแบบสอบถามส่วนที่ 3 - ส่วนที่ 7 พบว่าแบบสอบถามวัดการสร้งรูปแบบในการทำงานของพนักงานมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคคือ 0.876 แบบสอบถามวัดความผูกพันในงานของพนักงานมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคคือ 0.754 แบบสอบถามวัดความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของพนักงานมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคคือ 0.917 แบบสอบถามวัดความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานของพนักงานมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคคือ 0.947 และแบบสอบถามวัดผลการปฏิบัติงานของพนักงานมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคคือ 0.937 ซึ่งสรุปได้ว่าแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูลของงานวิจัยครั้งนี้มีความเชื่อมั่น และสามารถนำแบบสอบถามนี้ไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลได้ (แสดงแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ตามภาคผนวก ค)

ตารางที่ 1 ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค

| ตัวแปร                       | ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค |
|------------------------------|-----------------------------|
| การสร้างรูปแบบในการทำงาน     | 0.876                       |
| ความผูกพันในงาน              | 0.754                       |
| ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน | 0.917                       |
| ความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน  | 0.947                       |
| ผลการปฏิบัติงาน              | 0.937                       |

### 3.3.3 ตรวจสอบความเที่ยงตรง (Confirmatory Factor Analysis: CFA)

การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง โดยการวิเคราะห์หองค์ประกอบยืนยัน โดยข้อคำถามต้องมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากกว่า 0.5 ขึ้นไป (Byrne, 2010) มีค่าเฉลี่ยความเที่ยงตรงเชิงลู่เข้า (Average Variance Extracted: AVE) เพื่อตรวจสอบแบบวัดข้อคำถามของแต่ละตัวแปรมีความแตกต่างกันสามารถนำไปใช้วัดผลได้ สามารถอธิบายได้จากตัวแปรแฝงเมื่อเปรียบเทียบกับความ

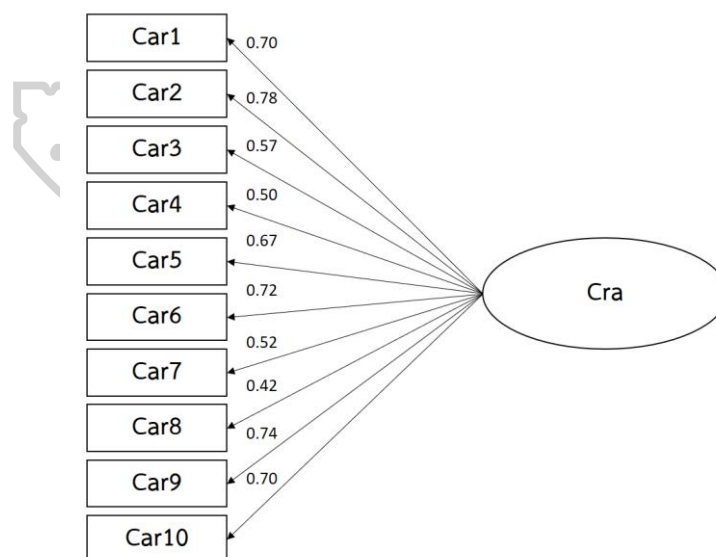
แปรปรวนของความคลาดเคลื่อนในการวัดซึ่งเป็นค่าเฉลี่ยความแปรปรวน ผลการทดสอบทุกตัวแปรมีค่ามากกว่า 0.5 หมายความว่ายอมรับได้ และตรวจค่าความเชื่อมั่นเชิงองค์ประกอบ (Composite Reliability: CR) ผลการทดสอบทุกตัวแปรมีค่ามากกว่า 0.7 หมายความว่ายอมรับได้เช่นกัน (Fornell & Larcker, 1981) โดยรายละเอียดของการหาค่าน้ำหนักองค์ประกอบของข้อคำถามมีดังนี้

ตารางที่ 2 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ค่าเฉลี่ยความเที่ยงตรงเชิงลู่เข้าและค่าความเชื่อมั่นของการสร้างรูปแบบในการทำงาน

| ข้อคำถาม   | Standardized Loading | Average Variance Extracted | Composite Reliability |
|--|----------------------|----------------------------|-----------------------|
| การสร้างรูปแบบในการทำงาน   |                      | 0.412                      | 0.872                 |
| 1. ท่านมีการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานในรูปแบบใหม่ หรือปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับการทำงานของตนเอง | 0.70                 |                            |                       |
| 2. ท่านให้ความสำคัญกับงานที่มีความเหมาะสมกับทักษะหรือความสนใจในงานของตนเอง                   | 0.78                 |                            |                       |
| 3. ท่านเปลี่ยนรูปแบบการทำงานเพื่อให้ตัวท่านเองมีความสุขมากขึ้น                               | 0.57                 |                            |                       |
| 4. ท่านเปลี่ยนขั้นตอนเล็กๆ น้อยๆ ที่ท่านคิดว่าไม่ได้ผลในการทำงาน                             | 0.50                 |                            |                       |
| 5. ท่านตัดสินใจเลือกรูปแบบการทำงานเพื่อให้ทำงานสำเร็จ  | 0.67                 |                            |                       |
| 6. ท่านมีส่วนร่วมในการทำงานกับผู้อื่นเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่มากขึ้นในการทำงานร่วมกัน       | 0.72                 |                            |                       |
| 7. ท่านแนะนำตนเองกับเพื่อนร่วมงาน ลูกค้ หรือเพื่อนร่วมงานที่ไม่เคยพบมาก่อน                   | 0.52                 |                            |                       |
| 8. ท่านคิดรูปแบบการทำงานของตัวเองที่ส่งผลดีกับการทำงานของตนเอง                               | 0.42                 |                            |                       |
| 9. ท่านเตือนตนเองเกี่ยวกับความสำคัญของงานที่จะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร                    | 0.74                 |                            |                       |

|  |      |  |  |
|--|------|--|--|
| 10. ท่านคิดว่างานที่ท่านทำในปัจจุบันจะนำโอกาสทางอาชีพในอนาคต | 0.70 |  |  |
|--|------|--|--|

จากตารางที่ 2 แสดงค่าน้ำหนักองค์ประกอบและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามวัดการสร้งรูปแบบ พบว่ามีค่าความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง 0.42 – 0.78 ซึ่งค่าที่เหมาะสมควรมีค่าตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป (Byrne, 2010) ดังนั้นผู้วิจัยได้ดำเนินการตัดข้อคำถามข้อที่ 8 “ท่านคิดรูปแบบการทำงานของตัวท่านเองที่ส่งผลดีกับการทำงานของตนเอง” ออกจากข้อคำถามทั้งหมด เนื่องจากข้อคำถามนี้มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.42 อย่างไรก็ตาม การตัดข้อคำถามนี้ไม่มีผลกระทบต่อการวัดผลตัวแปรการสร้งรูปแบบในการทำงาน โดยมีรายละเอียดการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบรายละเอียดดังนี้ Chi-square = 29.979, df = 22,  $p = 0.119$ , CMIN/df = 1.363, GFI = 0.984, AGFI = 0.961, CFI = 0.995, RMR = 0.008, RMSEA = 0.031, Standardized RMR = 0.021 และในส่วนของค่าเฉลี่ยความเที่ยงตรงเชิงลู่เข้ามีค่าเท่ากับ 0.412 และค่าความเชื่อมั่นมีค่าเท่ากับ 0.872 ซึ่งปกติค่าเฉลี่ยความเที่ยงตรงเชิงลู่เข้ามีเกณฑ์อยู่ที่ 0.5 แต่สามารถยอมรับเนื่องจากได้ ค่าเฉลี่ยความเที่ยงตรงเชิงลู่เข้า มีค่าน้อยกว่า 0.5 แต่มีค่าความเชื่อมั่น มากกว่า 0.7 (Fornell & Larcker, 1981) ดังภาพที่ 13



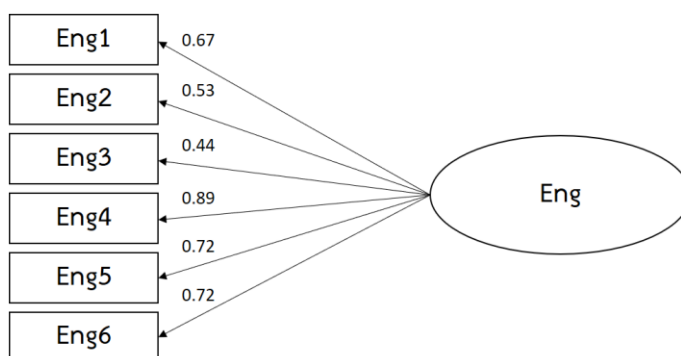
ภาพที่ 13 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของการสร้งรูปแบบในการทำงาน

ตารางที่ 3 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ค่าเฉลี่ยความเที่ยงตรงเชิงลู่เข้าและค่าความเชื่อมั่นของความผูกพันในงาน

| ข้อคำถาม   | Standardized Loading | Average Variance Extracted | Composite Reliability |
|--|----------------------|----------------------------|-----------------------|
| ความผูกพันในการทำงาน   |                      | 0.458                      | 0.829                 |
| 1. ท่านมีความภูมิใจในงานที่ทำและงานมีความรู้สึกท้าทาย                      | 0.67                 |                            |                       |
| 2. ท่านสามารถทำงานติดต่อกันได้เป็นระยะเวลา และอาจจะลืมสิ่งที่อยู่รอบตัวคุณ | 0.53                 |                            |                       |
| 3. ท่านอดทนกับงานที่ทำอยู่เสมอแม้ว่าสิ่งต่างๆ จะไม่เป็นไปได้ด้วยดี         | 0.44                 |                            |                       |
| 4. ท่านได้แรงบันดาลใจจากงานที่ทำ   | 0.89                 |                            |                       |
| 5. ท่านมีความกระตือรือร้นเกี่ยวกับงานของคุณ                                | 0.72                 |                            |                       |
| 6. ท่านตื่นเช้ามาท่านมีความรู้สึกอยากออกไปทำงาน                            | 0.72                 |                            |                       |

จากตารางที่ 3 แสดงค่าน้ำหนักองค์ประกอบและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามวัดความผูกพันในงาน พบว่ามีค่าความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง 0.44 – 0.89 ซึ่งค่าที่เหมาะสมควรมีค่าตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป (Byrne, 2010) ดังนั้นผู้วิจัยได้ดำเนินการตัดข้อคำถามข้อที่ 3 “ท่านอดทนกับงานที่ทำอยู่เสมอแม้ว่าสิ่งต่างๆ จะไม่เป็นไปได้ด้วยดี” ออกจากข้อคำถามทั้งหมด เนื่องจากข้อคำถามนี้มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.44 อย่างไรก็ตาม การตัดข้อคำถามนี้ไม่มีผลกระทบต่อการวัดผลตัวแปรการสร้างรูปแบบในการทำงาน โดยมีรายละเอียดการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบรายละเอียดดังนี้  $\chi^2 = 6.354$ ,  $df = 5$ ,  $p = 0.273$ ,  $CMIN/df = 1.271$ ,  $GFI = 0.994$ ,  $AGFI = 0.977$ ,  $CFI = 0.998$ ,  $RMR = 0.011$ ,  $RMSEA = 0.027$ ,  $Standardized\ RMR = 0.018$  และในส่วนของค่าเฉลี่ยความเที่ยงตรงเชิงลู่เข้ามีค่าเท่ากับ 0.458 และค่าความเชื่อมั่นมีค่าเท่ากับ 0.829 ซึ่งปกติค่าเฉลี่ยความเที่ยงตรงเชิงลู่เข้ามีเกณฑ์อยู่ที่ 0.5 แต่สามารถยอมรับเนื่องจากได้ ถ้าค่าเฉลี่ยความเที่ยงตรงเชิงลู่เข้า มีค่าน้อยกว่า 0.5 แต่มีค่าความเชื่อมั่น มากกว่า 0.7 (Fornell & Larcker, 1981)

ดั่งภาพที่ 14



ภาพที่ 14 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของความผูกพันในงาน

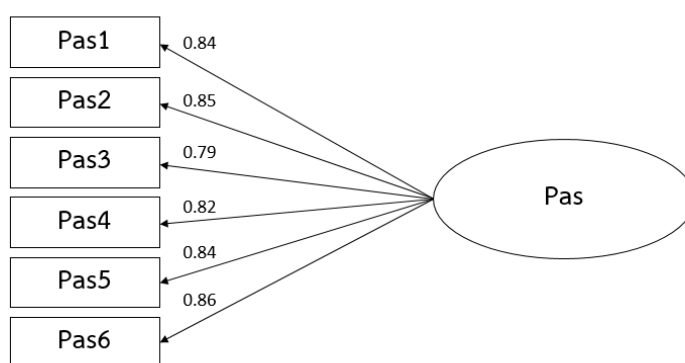
ตารางที่ 4 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ค่าเฉลี่ยความเที่ยงตรงเชิงลู่เข้าและค่าความเชื่อมั่นของความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน

| ข้อคำถาม   | Standardized Loading | Average Variance Extracted | Composite Reliability |
|--|----------------------|----------------------------|-----------------------|
| ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน   |                      | 0.694                      | 0.932                 |
| 1. ท่านมีความรู้สึกรักงานที่ท่านทำ   | 0.84                 |                            |                       |
| 2. ท่านรู้สึกดีกับการทำงานของท่าน  | 0.85                 |                            |                       |
| 3. ท่านมีความรู้สึกสนุกกับการทำงาน   | 0.79                 |                            |                       |
| 4. ท่านมีความรู้สึกใช้เวลาผ่านไปรวดเร็วเมื่อท่านทำงานอย่างเต็มที่              | 0.82                 |                            |                       |
| 5. ท่านชอบใช้เวลาในการคิดเกี่ยวกับงานและมีความสุขโดยไม่คิดว่าเป็นสิ่งที่ต้องทำ | 0.84                 |                            |                       |
| 6. ท่านมีแรงจูงใจและความมุ่งมั่นในการทำงานให้ออกมาดี                           | 0.86                 |                            |                       |

จากตารางที่ 4 แสดงค่าน้ำหนักองค์ประกอบและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามวัดความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน พบว่ามีค่าความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง 0.86 – 0.79 ซึ่งค่าที่เหมาะสมควรมีค่าตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป (Byrne, 2010) โดยมีรายละเอียดการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบรายละเอียดดังนี้ Chi-square = 6.975, df = 6,  $p = 0.323$ , CMIN/df = 1.162, GFI = 0.994, AGFI = 0.978, CFI = 0.999, RMR = 0.005, RMSEA = 0.021, Standardized RMR = 0.008



และในส่วนของค่าเฉลี่ยความเที่ยงตรงเชิงลู่เข้ามีค่าเท่ากับ 0.694 และค่าความเชื่อมั่นมีค่าเท่ากับ 0.932 ซึ่งมีค่าเฉลี่ยความเที่ยงตรงเชิงลู่เข้ามีค่าตั้งแต่ 0.5 และค่าความเชื่อมั่นมีค่าตั้งแต่ 0.7 (Fornell & Larcker, 1981) ดังภาพที่ 15



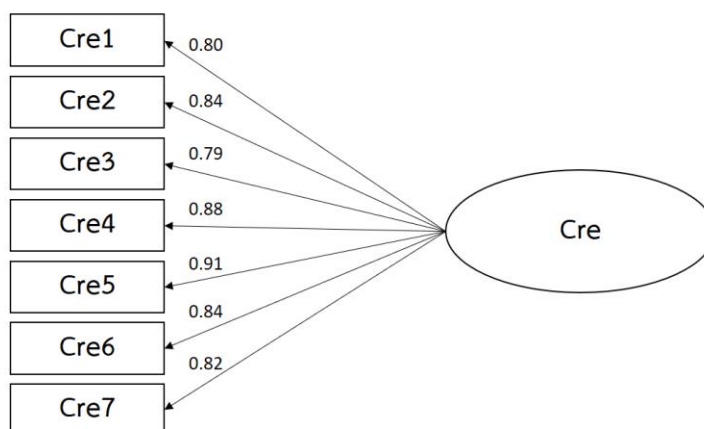
ภาพที่ 15 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน

ตารางที่ 5 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ค่าเฉลี่ยความเที่ยงตรงเชิงลู่เข้าและค่าความเชื่อมั่นของความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน

| ข้อคำถาม   | Standardized Loading | Average Variance Extracted | Composite Reliability |
|--|----------------------|----------------------------|-----------------------|
| ความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน  |                      | 0.707                      | 0.944                 |
| 1. ท่านมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานของตนเอง                          | 0.80                 |                            |                       |
| 2. ท่านกล้าตัดสินใจหรือสร้างแนวคิดใหม่ๆ ในการทำงาน                           | 0.84                 |                            |                       |
| 3. ท่านพบวิธีการทำงานหรือการนำเครื่องมือหรืออุปกรณ์ใหม่ๆ เข้ามาใช้ในการทำงาน | 0.79                 |                            |                       |
| 4. ท่านมีแนวคิดใหม่ๆ ในการทำงานและพร้อมที่จะเผชิญหน้ากับปัญหา                | 0.88                 |                            |                       |
| 5. ท่านคิดวิธีแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์สำหรับปัญหาใหม่ๆ                        | 0.91                 |                            |                       |
| 6. ท่านสร้างสรรค์ผลงานที่มีความแปลกใหม่                                      | 0.84                 |                            |                       |

|  |      |  |  |
|--|------|--|--|
| และสามารถใช้ได้จริง  |      |  |  |
| 7. ท่านเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านความคิดสร้างสรรค์ให้กับเพื่อนร่วมงาน | 0.82 |  |  |

จากตารางที่ 5 แสดงค่าน้ำหนักองค์ประกอบและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามวัดความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน พบว่ามีค่าความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง 0.79 – 0.91 ซึ่งค่าที่เหมาะสมควรมีค่าตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป (Byrne, 2010) โดยมีรายละเอียดการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบรายละเอียดดังนี้ Chi-square = 16.495, df = 9,  $p = 0.057$ , CMIN/df = 1.833, GFI = 0.988, AGFI = 0.962, CFI = 0.997, RMR = 0.009, RMSEA = 0.047, Standardized RMR = 0.012 และในส่วนของค่าเฉลี่ยความเที่ยงตรงเชิงลู่เข้ามีค่าเท่ากับ 0.707 และค่าความเชื่อมั่นมีค่าเท่ากับ 0.944 ซึ่งมีค่าเฉลี่ยความเที่ยงตรงเชิงลู่เข้ามีค่าตั้งแต่ 0.5 และค่าความเชื่อมั่นมีค่าตั้งแต่ 0.7 (Fornell & Larcker, 1981) ดังภาพที่ 16



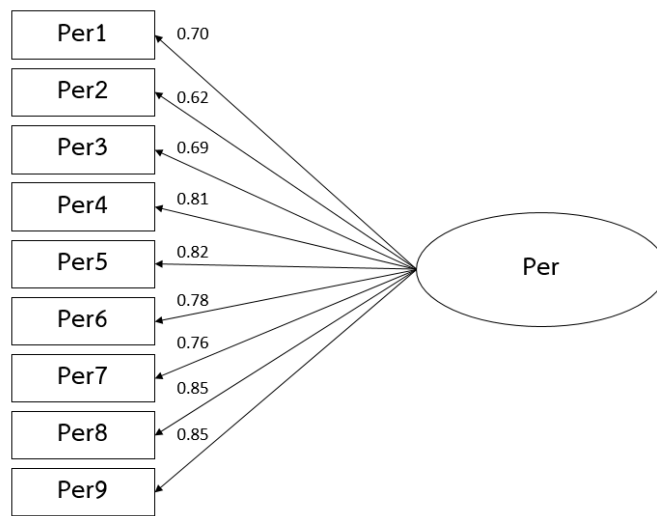
ภาพที่ 16 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน

ตารางที่ 6 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ค่าเฉลี่ยความเที่ยงตรงเชิงลู่เข้าและค่าความเชื่อมั่นของผลการปฏิบัติงาน

| ข้อคำถาม                            | Standardized Loading | Average Variance Extracted | Composite Reliability |
|-------------------------------------|----------------------|----------------------------|-----------------------|
| ผลการปฏิบัติงาน                     |                      | 0.590                      | 0.929                 |
| 1. ท่านสามารถวางแผนการทำงานให้เสร็จ | 0.70                 |                            |                       |

|  |      |  |  |
|--|------|--|--|
| ทันเวลา  |      |  |  |
| 2. ท่านนึกถึงผลลัพธ์ของงานที่ท่านลงมือทำ                           | 0.62 |  |  |
| 3. ท่านสามารถจัดลำดับความสำคัญของงาน                               | 0.69 |  |  |
| 4. ท่านสามารถจัดการเวลาได้ดี                                       | 0.81 |  |  |
| 5. ท่านสามารถทำงานออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพ                       | 0.82 |  |  |
| 6. ท่านทำงานและรักษาทักษะงานของท่านให้ทันสมัยอยู่เสมอ              | 0.78 |  |  |
| 7. ท่านเรียนรู้และพัฒนางานอยู่เสมอเพื่อให้มีความทันสมัย            | 0.76 |  |  |
| 8. ท่านรับงานที่มีความท้าทายหรือรับหน้าที่เพิ่มเติมถ้ามี           | 0.85 |  |  |
| 9. ท่านคิดวิธีการแก้ไขปัญหาและตัดสินใจในการแก้ปัญหาที่พบในการทำงาน | 0.85 |  |  |

จากตารางที่ 6 แสดงค่าน้ำหนักองค์ประกอบและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามวัดผลการปฏิบัติงาน พบว่ามีค่าความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง 0.62 – 0.85 ซึ่งค่าที่เหมาะสมควรมีค่าตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป (Byrne, 2010) โดยมีรายละเอียดการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบรายละเอียดดังนี้ Chi-square = 28.430, df = 19,  $p = 0.075$ , CMIN/df = 1.496, GFI = 0.984, AGFI = 0.961, CFI = 0.996, RMR = 0.009, RMSEA = 0.036, Standardized RMR = 0.017 และในส่วนของค่าเฉลี่ยความเที่ยงตรงเชิงลู่เข้ามีค่าเท่ากับ 0.590 และค่าความเชื่อมั่นมีค่าเท่ากับ 0.929 ซึ่งมีค่าเฉลี่ยความเที่ยงตรงเชิงลู่เข้ามีค่าตั้งแต่ 0.5 และค่าความเชื่อมั่นมีค่าตั้งแต่ 0.7 (Fornell & Larcker, 1981) ดังภาพที่ 17



ภาพที่ 17 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของผลการปฏิบัติงาน

### 3.4 ระยะเวลาในการดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยทำการดำเนินการวิจัยโดยเริ่มตั้งแต่เดือนธันวาคม พ.ศ. 2565 ถึงเดือนตุลาคม พ.ศ. 2566 ซึ่งมีระยะเวลาการทำงานดังตารางที่ 7 ตารางที่ 7 ระยะเวลาในการดำเนินการวิจัย

| การดำเนินการ                    | ธ.ค. 65 | ม.ค. 66 | ก.พ. 66 | มี.ค. 66 | เม.ย. 66 | พ.ค. 66 | มิ.ย. 66 | ก.ค. 66 | ส.ค. 66 | ก.ย. 66 | ต.ค. 66 |  |
|---------------------------------|---------|---------|---------|----------|----------|---------|----------|---------|---------|---------|---------|--|
| 1.การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง | ←→      |         |         |          |          |         |          |         |         |         |         |  |
| 2.การกำหนดปัญหาในการวิจัย       |         |         | ←→      |          |          |         |          |         |         |         |         |  |
| 3.จัดทำโครงการวิจัย             |         |         |         | ←→       |          |         |          |         |         |         |         |  |
| 4.จัดทำแบบสอบถามในการวิจัย      |         |         |         |          |          | ←→      |          |         |         |         |         |  |
| 5.เก็บข้อมูล                    |         |         |         |          |          |         | ←→       |         |         |         |         |  |
| 6.วิเคราะห์ข้อมูล               |         |         |         |          |          |         |          | ←→      |         |         |         |  |
| 7.เขียนรายงานการวิจัย           |         |         |         |          |          |         |          | ←→      |         |         |         |  |
| 8.นำเสนอผลงานวิจัย              |         |         |         |          |          |         |          |         |         |         | ←→      |  |

### 3.5 ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล

สำหรับการวิจัยในครั้งนี้สามารถจัดประเภทข้อมูลตามแหล่งที่มาได้ 2 ประเภท คือ ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) และ ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data)

### 3.5.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data)

ผู้วิจัยรวบรวมจากการตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศที่ปฏิบัติงานในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 380 คน ผู้วิจัยได้ตั้งคำถามคัดกรองผู้ตอบแบบสอบถามให้ตรงตามลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง และงานวิจัยครั้งนี้ทำการเก็บข้อมูลโดยการจัดทำแบบสอบถามผ่านระบบออนไลน์ (Online Survey) เป็นการสร้างแบบสอบถามผ่าน Google Form และทำการส่ง URL (Uniform Resource Locator) ของแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 380 คน จากนั้นผู้วิจัยทำการรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมดและพิจารณาถึงความสมบูรณ์ครบถ้วนของข้อมูล ในแบบสอบถามที่ได้เก็บรวบรวมมาเพื่อนำมาใช้ประมวลผลทางสถิติ

### 3.5.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data)

ผู้วิจัยได้ศึกษากรอบแนวคิดงานวิจัย การจัดทำแบบสอบถาม วิธีการเก็บข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล โดยทำการศึกษาค้นคว้าข้อมูลจาก แนวคิด ทฤษฎี รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งของผู้วิจัยชาวไทยและชาวต่างประเทศ เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการศึกษา

## 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องและทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS และ โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ AMOS เพื่อนำเสนอข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

### 3.6.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง โดยการใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) การหาค่าสถิติร้อยละ (Percentage) จากข้อมูลที่ได้รวบรวมมานำเสนอในรูปแบบตาราง

### 3.6.2 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของการสร้างรูปแบบในการทำงาน และความผูกพันในงาน

การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของการสร้างรูปแบบในการทำงาน และความผูกพันในงาน โดยการใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive

Statistics) โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) จากข้อมูลที่ได้รับรวบรวมมานำเสนอในรูปแบบตาราง โดยดำเนินการวิเคราะห์สถิติพรรณนาด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การแปลผลออกเป็น 5 ระดับ ตามแบบในการวัดทัศนคติของลิเคิร์ต (Likert Type Scale) โดยมีความหมายแต่ละระดับ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2542)

|                  |             |                             |
|------------------|-------------|-----------------------------|
| ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ | 1.00 – 1.49 | หมายถึงไม่เห็นด้วยมากที่สุด |
| ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ | 1.50 – 2.49 | หมายถึงไม่เห็นด้วย          |
| ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ | 2.50 – 3.49 | หมายถึง ไม่แน่ใจ            |
| ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ | 3.50 – 4.49 | หมายถึงเห็นด้วย             |
| ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ | 4.50 – 5.00 | หมายถึงเห็นด้วยมากที่สุด    |

### 3.6.3 การวิเคราะห์ระดับความถี่ของความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน

การวิเคราะห์ระดับความถี่ของผู้ตอบแบบสอบถาม เพื่อศึกษาระดับความถี่ของความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน โดยการใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) จากข้อมูลที่ได้รับรวบรวมมานำเสนอในรูปแบบตาราง โดยดำเนินการวิเคราะห์สถิติพรรณนาด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การแปลผลออกเป็น 5 ระดับ ตามแบบในการวัดทัศนคติของลิเคิร์ต (Likert Type Scale) โดยมีความหมายแต่ละระดับ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2542)

|                  |             |                   |
|------------------|-------------|-------------------|
| ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ | 1.00 – 1.49 | หมายถึงน้อยที่สุด |
| ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ | 1.50 – 2.49 | หมายถึงน้อย       |
| ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ | 2.50 – 3.49 | หมายถึงบางครั้ง   |
| ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ | 3.50 – 4.49 | หมายถึงมาก        |
| ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ | 4.50 – 5.00 | หมายถึงมากที่สุด  |

### 3.6.4 การวิเคราะห์ระดับความถี่ของความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน และผลการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์ระดับความถี่ของผู้ตอบแบบสอบถาม เพื่อศึกษาระดับความถี่ของความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน และผลการปฏิบัติงาน โดยการใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) จากข้อมูลที่ได้รับรวบรวมมานำเสนอในรูปแบบตาราง โดยดำเนินการวิเคราะห์สถิติพรรณนาด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การแปลผลออกเป็น 5 ระดับ ตามแบบในการวัดทัศนคติของลิเคิร์ต (Likert Type Scale) โดยมีความหมายแต่ละระดับ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2542)

|                  |             |                      |
|------------------|-------------|----------------------|
| ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ | 1.00 – 1.49 | หมายถึงไม่เคย        |
| ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ | 1.50 – 2.49 | หมายถึงนานๆครั้ง     |
| ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ | 2.50 – 3.49 | หมายถึงเป็นครั้งคราว |
| ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ | 3.50 – 4.49 | หมายถึงบ่อยครั้ง     |
| ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ | 4.50 – 5.00 | หมายถึงเป็นประจำ     |

### 3.6.5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปร (Pearson's Correlation)

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปร (Pearson's Correlation) เป็นการใช้สถิติสัมประสิทธิ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient: r) ในการใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เพื่อหาความสัมพันธ์ของข้อมูลในการทดสอบคุณสมบัติของตัวแปรทุกตัว หากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเข้าใกล้ -1 หรือ +1 แสดงถึงการมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง แต่หากมีค่าเข้าใกล้ 0 แสดงถึงการมีความสัมพันธ์กันในระดับน้อยหรือไม่มีเลย สำหรับการพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยเกณฑ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ที่วัดระดับความสัมพันธ์มีเกณฑ์ดังนี้ (Hinkle et al., 1998)

- 0.90 ถึง -1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมากและมีทิศทางตรงกันข้าม
- 0.70 ถึง -0.90 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับสูงและมีทิศทางตรงกันข้าม
- 0.50 ถึง -0.70 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางและมีทิศทางตรงกันข้าม
- 0.30 ถึง -0.50 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำและมีทิศทางตรงกันข้าม

- 0.00 ถึง -0.30 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมากและมีทิศทางตรงกันข้าม
- 0.00 ถึง 0.30 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมากและมีทิศทางเดียวกัน
- 0.30 ถึง 0.50 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำและไปในทิศทางเดียวกัน
- 0.50 ถึง 0.70 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน
- 0.70 ถึง 0.90 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับสูงและไปในทิศทางเดียวกัน
- 0.90 ถึง 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมากและไปในทิศทางเดียวกัน

เครื่องหมาย + หรือ - หน้าตัวเลขค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะแสดงถึงทิศทางของความสัมพันธ์ดังนี้

$r$  มีความหมาย + หมายถึง การมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน (ตัวแปรหนึ่งมีค่าสูง อีกตัวแปรหนึ่งจะมีค่าสูง)

$r$  มีความหมาย - หมายถึง การมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางตรงกันข้าม (ตัวแปรหนึ่งมีค่าสูง อีกตัวแปรหนึ่งจะมีค่าต่ำ)

### 3.6.6 การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structure Equation Modeling: SEM)

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structure Equation Modeling) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งการวิเคราะห์สมการโครงสร้างนั้นเป็นเทคนิคการวิเคราะห์สมมติฐานระหว่างตัวแปรแฝง (Latent variable) หลายตัวแปรร่วมกัน และการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปร ปัจจัยเหตุสุ่มผลลัพธ์สำหรับค่าสถิติที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องของข้อมูลเชิงประจักษ์ (สมบัติ ท้ายเรือคำ, 2546) โดยในการวิเคราะห์สมการโครงสร้างนั้นจะทำการวิเคราะห์ข้อมูล 2 ลักษณะ ดังนี้

1. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกต (Observed variable) และตัวแปรแฝง (Latent variable) โดยเป็นการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตและตัวแปรแฝง เพื่อยืนยันองค์ประกอบของแบบวัดที่ได้เลือกมานั้นมีความสอดคล้องกับโมเดลทางทฤษฎี

2. การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model: SEM) เป็นการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งดัชนีความสอดคล้องของสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนี้ (Hair et al., 2010)



1) ค่าสถิติไคสแควร์ (Chi-Square statistics) คือ ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบความกลมกลืนของสมมติฐานทางสถิติว่าฟังก์ชันของความกลมกลืนมีค่าแตกต่างจากศูนย์ หรือค่า  $p$  จะต้องมีย่านมากกว่า 0.05 จึงถือว่าโมเดลตามสมมติฐานมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2) ค่าดัชนีระดับความสอดคล้องกลมกลืน (Goodness-of-Fit Index: GFI) คือ อัตราส่วนของผลต่างระหว่างฟังก์ชันความสอดคล้องจากโมเดลก่อนและหลังจากปรับโมเดลกับฟังก์ชันความสอดคล้องก่อนปรับโมเดล โดยค่าดัชนี GFI ยังมีค่าใกล้ 1 มากเท่าไรแสดงว่าโมเดลนั้นยังมีความกลมกลืนสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์สูง

3) ค่าดัชนีความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (Adjust goodness-of-fit: AGIF) โดยนำค่าจาก GFI มาปรับแก้ ซึ่งคำนึงถึงขนาดขององศาอิสระ (DF) รวมทั้งจำนวนตัวแปรและขนาดของกลุ่มตัวอย่างในการเปรียบเทียบโมเดลทั้งสองโมเดล โดยเปรียบเทียบโมเดลนั้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

4) ค่าดัชนีความสอดคล้องสัมพัทธ์ (Comparative fit Index: CFI) คือ การเปรียบเทียบโมเดลเชิงสมมติฐานว่ามีความสอดคล้องสูงกว่าข้อมูลเชิงประจักษ์มากน้อยเพียงใด ซึ่งค่าดัชนี CFI จะต้องมีย่านมากกว่า 0.90 ขึ้นไปถือว่าอยู่ในเกณฑ์ดี ค่ามากกว่า 0.95 ขึ้นไปถือว่าอยู่ในเกณฑ์ดีมาก แสดงให้เห็นว่ายิ่งค่าเข้าใกล้ 1 มากเพียงใดแสดงว่าโมเดลตามสมมติฐานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

5) ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standardized Root Mean Squared Residual: SRMR) ซึ่งเป็นค่าที่บอกความคลาดเคลื่อนของโมเดล ถ้าหากมีค่าน้อยกว่า 0.05 ถือว่าอยู่ในเกณฑ์ดีมาก แสดงว่าโมเดลนั้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

6) ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) โมเดลต้นแบบที่ถูกพัฒนาขึ้นมาควรมีค่าที่สอดคล้องกับโมเดลเชิงประจักษ์ ซึ่งเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาค่าดัชนี RMSEA ควรอยู่ระหว่าง 0.05 – 0.08 จึงจะถือว่าอยู่ในเกณฑ์ที่ดีมาก ดังนั้นค่าควรต่ำกว่า 0.08 โดยยิ่งค่าดัชนี RMSEA มีค่าเข้าใกล้ 0 มากเพียงใดแสดงว่าโมเดลนั้นมีความคลาดเคลื่อนน้อย โมเดลจึงจะมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์สูงยิ่งขึ้น

ตารางที่ 8 สรุปเกณฑ์การพิจารณาค่าดัชนีชี้วัดความสอดคล้องของโมเดล

| ดัชนีความสอดคล้อง  | เกณฑ์การพิจารณา  |
|--|--|
| ค่า Chi-Square statistics                                  | ค่า p-Value > 0.05 แสดงว่าโมเดลมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์                       |
| ค่าดัชนีระดับความสอดคล้องกลมกลืน (GFI)                     | มีค่าระหว่าง 0-1 หากค่าที่เข้าใกล้ 1 (>0.9) จะแสดงว่าโมเดลตามสมมติฐานสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ |
| ค่าดัชนีความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGIF)                  | มีค่าระหว่าง 0-1 หากค่าที่เข้าใกล้ 1 (>0.9) จะแสดงว่าโมเดลตามสมมติฐานสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ |
| ค่าดัชนีความสอดคล้องสัมพันธ์(CFI)                          | มีค่าระหว่าง 0-1 หากค่าที่เข้าใกล้ 1 (>0.9) จะแสดงว่าโมเดลตามสมมติฐานสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ |
| ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SRMR) | ค่าจะต้องต่ำกว่า 0.10 ซึ่งถ้าหากโมเดลที่ให้ค่า SRMR ยิ่งต่ำมากยิ่งขึ้นดี ( $\leq 0.05$ )           |
| ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์(RMSEA)         | ค่าจะต้องต่ำกว่า 0.10 ซึ่งถ้าหากโมเดลที่ให้ค่า RMSEA ยิ่งต่ำมากยิ่งขึ้นดี ( $\leq 0.05$ )          |

ที่มา: Hair et al., 2010



## บทที่ 4

### ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “อิทธิพลของการสร้างรูปแบบในการทำงานที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร” ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับพนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศ บริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 380 คน เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 3 ส่วน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของตัวแปรที่ศึกษา และการวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient: r)
3. ผลการทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model: SEM) และการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis)

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและเพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปรผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้สัญลักษณ์แทนชื่อสัญลักษณ์แทนค่า ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่า

สัญลักษณ์ตัวแปรแฝง

|     |         |                              |
|-----|---------|------------------------------|
| Cra | หมายถึง | การสร้างรูปแบบในการทำงาน     |
| Eng | หมายถึง | ความผูกพันในงาน              |
| Pas | หมายถึง | ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน |
| Cre | หมายถึง | ความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน  |
| Per | หมายถึง | ผลการปฏิบัติงาน              |

สัญลักษณ์ของตัวแปรสังเกต 38 ตัวแปร

|      |         |  |
|------|---------|--|
| Cra1 | หมายถึง | ตัวแปรสังเกตได้ท่านมีการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานในรูปแบบใหม่ หรือปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับการทำงาน |
|------|---------|--|

|       |         |  |
|-------|---------|--|
|       |         | ของตนเอง   |
| Cra2  | หมายถึง | ตัวแปรสังเกตได้ทำให้งานมีความสำคัญกับงานที่มีความเหมาะสมกับทักษะหรือความสนใจในงานของตนเอง        |
| Cra3  | หมายถึง | ตัวแปรสังเกตได้ทำเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานเพื่อให้ตัวท่านเองมีความสุขมากขึ้น                     |
| Cra4  | หมายถึง | ตัวแปรสังเกตได้ทำเปลี่ยนแปลงขั้นตอนเล็กๆ น้อยๆ ที่ท่านคิดว่าไม่ได้ผลในการทำงาน                   |
| Cra5  | หมายถึง | ตัวแปรสังเกตได้ทำตัดสินใจเลือกรูปแบบการทำงานเพื่อให้ทำงานสำเร็จ                                  |
| Cra6  | หมายถึง | ตัวแปรสังเกตได้ทำมีส่วนร่วมในการทำงานกับผู้อื่นเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่มากขึ้นในการทำงานร่วมกัน |
| Cra7  | หมายถึง | ตัวแปรสังเกตได้ทำแนะนำตนเองกับเพื่อนร่วมงาน ลูกค้า หรือเพื่อนร่วมงานที่ไม่เคยพบมาก่อน            |
| Cra8  | หมายถึง | ตัวแปรสังเกตได้ทำคิดรูปแบบการทำงานของตัวเองที่ส่งผลดีกับการทำงานของตนเอง                         |
| Cra9  | หมายถึง | ตัวแปรสังเกตได้ทำเตือนตนเองเกี่ยวกับความสำคัญของงานที่จะทำให้ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร         |
| Cra10 | หมายถึง | ตัวแปรสังเกตได้ทำคิดว่างานที่ทำในปัจจุบันจะนำโอกาสทางอาชีพในอนาคต                                |
| Eng1  | หมายถึง | ตัวแปรสังเกตได้ทำมีความภูมิใจในงานที่ทำและงานมีความรู้สึกท้าทาย                                  |
| Eng2  | หมายถึง | ตัวแปรสังเกตได้ทำสามารถทำงานติดต่อกันได้เป็นระยะเวลาเวลานาน และอาจจะลืมสิ่งที่อยู่รอบตัวคุณ      |
| Eng3  | หมายถึง | ตัวแปรสังเกตได้ทำอดทนกับงานที่ทำอยู่เสมอแม้ว่าสิ่งต่างๆ จะไม่เป็นไปได้ด้วยดี                     |
| Eng4  | หมายถึง | ตัวแปรสังเกตได้ทำได้แรงบันดาลใจจากงานที่ทำ   |
| Eng5  | หมายถึง | ตัวแปรสังเกตได้ทำมีความกระตือรือร้นเกี่ยวกับงานของคุณ  |

|      |         |  |
|------|---------|--|
| Eng6 | หมายถึง | ตัวแปรสังเกตได้ที่ท่านตื่นเข้ามาท่านมีความรู้สึกอยากออกไปทำงาน                             |
| Pas1 | หมายถึง | ตัวแปรสังเกตได้ที่ท่านมีความรู้สึกรักงานที่ท่านทำ  |
| Pas2 | หมายถึง | ตัวแปรสังเกตได้ที่ท่านรู้สึกดีกับการทำงานของท่าน   |
| Pas3 | หมายถึง | ตัวแปรสังเกตได้ที่ท่านมีความรู้สึกสนุกกับการทำงาน  |
| Pas4 | หมายถึง | ตัวแปรสังเกตได้ท่านมีความรู้สึกที่ว่าเวลาผ่านไปรวดเร็วเมื่อท่านทำงานอย่างเต็มที่           |
| Pas5 | หมายถึง | ตัวแปรสังเกตได้ท่านชอบใช้เวลาในการคิดเกี่ยวกับงานและมีความสุขโดยไม่คิดว่าเป็นสิ่งที่ต้องทำ |
| Pas6 | หมายถึง | ตัวแปรสังเกตได้ท่านมีแรงจูงใจและความมุ่งมั่นในการทำงานให้ออกมาดี                           |
| Cre1 | หมายถึง | ตัวแปรสังเกตได้ท่านมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานของตนเอง                            |
| Cre2 | หมายถึง | ตัวแปรสังเกตได้ท่านกล้าตัดสินใจหรือสร้างแนวคิดใหม่ๆในการทำงาน                              |
| Cre3 | หมายถึง | ตัวแปรสังเกตได้ท่านพบวิธีการทำงานหรือการนำเครื่องมือหรืออุปกรณ์ใหม่ๆเข้ามาใช้ในการทำงาน    |
| Cre4 | หมายถึง | ตัวแปรสังเกตได้ท่านมีแนวคิดใหม่ๆในการทำงานและพร้อมที่จะเผชิญหน้ากับปัญหา                   |
| Cre5 | หมายถึง | ตัวแปรสังเกตได้ท่านคิดวิธีแก้ปัญหาย่างสร้างสรรค์สำหรับปัญหาใหม่ๆ                           |
| Cre6 | หมายถึง | ตัวแปรสังเกตได้ท่านสร้างสรรค์ผลงานที่มีความแปลกใหม่และสามารถใช้ได้จริง                     |
| Cre7 | หมายถึง | ตัวแปรสังเกตได้ท่านเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านความคิดสร้างสรรค์ให้กับเพื่อนร่วมงาน             |
| Per1 | หมายถึง | ตัวแปรสังเกตได้ท่านสามารถวางแผนการทำงานให้เสร็จทันเวลา                                     |

|         |         |   |
|---------|---------|---|
| Per2    | หมายถึง | ตัวแปรสังเกตได้ที่ท่านนึกถึงผลลัพธ์ของงานที่ท่านลงมือทำ                           |
| Per3    | หมายถึง | ตัวแปรสังเกตได้ที่ท่านสามารถจัดลำดับความสำคัญของงาน                               |
| Per4    | หมายถึง | ตัวแปรสังเกตได้ที่ท่านสามารถจัดการเวลาได้ดี                                       |
| Per5    | หมายถึง | ตัวแปรสังเกตได้ที่ท่านสามารถทำงานออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพ                       |
| Per6    | หมายถึง | ตัวแปรสังเกตได้ที่ท่านทำงานและรักษาทักษะงานของท่านให้ทันสมัยอยู่เสมอ              |
| Per7    | หมายถึง | ตัวแปรสังเกตได้ที่ท่านเรียนรู้และพัฒนางานอยู่เสมอเพื่อให้มีความทันสมัย            |
| Per8    | หมายถึง | ตัวแปรสังเกตได้ที่ท่านรับงานที่มีความท้าทายหรือรับหน้าที่เพิ่มเติมถ้ามี           |
| Per9    | หมายถึง | ตัวแปรสังเกตได้ที่ท่านคิดวิธีการแก้ไขปัญหาและตัดสินใจในการแก้ปัญหาที่พบในการทำงาน |
| SD      | หมายถึง | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน  |
| SE      | หมายถึง | ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน   |
| CR      | หมายถึง | ค่าความเชื่อมั่นรวมของตัวแปรแฝง   |
| $\beta$ | หมายถึง | น้ำหนักการถดถอย   |

#### 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นพนักงานสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่ปฏิบัติงานในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 380 คน โดยข้อมูลจะประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับตำแหน่งงาน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ในส่วนข้อมูลทั่วไปด้วยค่าสถิติการแจกแจงความถี่ (Frequency) การหาค่าสถิติร้อยละ (Percentage) แสดงดังตารางที่ 9

ตารางที่ 9 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

| ข้อมูลส่วนบุคคล                    | จำนวน | ร้อยละ |
|------------------------------------|-------|--------|
| <b>- เพศ</b>                       |       |        |
| ชาย                                | 155   | 40.8   |
| หญิง                               | 219   | 57.6   |
| LGBTQ+                             | 6     | 1.6    |
| <b>- อายุ</b>                      |       |        |
| 22 ปี – 30 ปี                      | 185   | 48.7   |
| 31 ปี – 40 ปี                      | 90    | 23.7   |
| 41 ปี– 50 ปี                       | 64    | 16.8   |
| 51 ปี ขึ้นไป                       | 41    | 10.8   |
| <b>- ระดับการศึกษา</b>             |       |        |
| ต่ำกว่าปริญญาตรี                   | 0     | 0      |
| ปริญญาตรี                          | 265   | 69.7   |
| ปริญญาโท                           | 108   | 28.4   |
| ปริญญาเอก                          | 7     | 1.8    |
| <b>- ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน</b> |       |        |
| น้อยกว่า 15,000 บาท                | 0     | 0      |
| 15,000–30,000 บาท                  | 119   | 31.3   |
| 30,001–45,000 บาท                  | 75    | 19.7   |
| 45,001–60,000 บาท                  | 56    | 14.7   |
| มากกว่า 60,000 บาท                 | 130   | 34.2   |
| <b>- ระดับตำแหน่งงาน</b>           |       |        |
| ระดับปฏิบัติงาน                    | 326   | 85.8   |

|                                |     |      |
|--------------------------------|-----|------|
| ระดับบริหาร                    | 54  | 14.2 |
| <b>- ระยะเวลาการปฏิบัติงาน</b> |     |      |
| น้อยกว่า 1 ปี                  | 30  | 7.9  |
| 1 - 5 ปี                       | 154 | 43.2 |
| 6 - 10 ปี                      | 55  | 14.5 |
| 11 - 15 ปี                     | 33  | 8.7  |
| มากกว่า 15 ปี                  | 98  | 25.8 |

ด้านเพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 219 คน คิดเป็นร้อยละ 57.6 เพศชาย จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 40.8 และ LGBTQ+ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.6

ด้านอายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุ 22 ปี – 30 ปี จำนวน 185 คน คิดเป็นร้อยละ 48.7 อายุ 31 ปี – 40 ปี จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 23.7 อายุ 41 ปี – 50 ปี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 16.8 และ 51 ปี ขึ้นไป จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 10.8

ด้านระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับปริญญาตรี จำนวน 265 คน คิดเป็นร้อยละ 69.7 ระดับปริญญาโท จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 28.4 และระดับปริญญาเอก จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 1.8

ด้านระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ 15,000 – 30,000 บาท จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 31.3 มีรายได้ 30,001 – 45,000 บาท จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 19.7 มีรายได้ 45,001 – 60,000 บาท จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 14.7 และมีรายได้ มากกว่า 60,000 บาท จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 34.2

ด้านระดับตำแหน่งงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามในระดับปฏิบัติงาน จำนวน 326 คน คิดเป็นร้อยละ 85.8 และระดับบริหาร จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 14.2

ด้านระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่ น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 7.9 1 - 5 ปี จำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 43.2 6 - 10 ปี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 14.5 11 - 15 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 8.7 และมากกว่า 15 ปี จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 25.8



#### 4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของตัวแปรที่ศึกษา

จากข้อมูลระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 380 คน ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยตัวแปรทั้งหมดที่ผู้วิจัยใช้ศึกษาระดับความคิดเห็นในครั้งนี้ ประกอบด้วย การสร้างรูปแบบในการทำงาน ความผูกพันในงาน ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน ความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน และผลการปฏิบัติงาน แสดงผลดังตารางที่ 10 – 14 ตามลำดับ

##### 4.2.1 ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามด้านการสร้างรูปแบบในการทำงาน

ตารางที่ 10 ระดับความคิดเห็นของการสร้างรูปแบบการทำงาน

| การสร้างรูปแบบในการทำงาน  | ค่าเฉลี่ย   | SD          | แปลผล      |
|---|-------------|-------------|------------|
| 1. ท่านมีการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานในรูปแบบใหม่หรือปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับการทำงานของตนเอง | 4.31        | 0.57        | มาก        |
| 2. ท่านให้ความสำคัญกับงานที่มีความเหมาะสมกับทักษะหรือความสนใจในงานของตนเอง                  | 4.45        | 0.54        | มาก        |
| 3. ท่านเปลี่ยนรูปแบบการทำงานเพื่อให้ตัวท่านเองมีความสุขมากขึ้น                              | 4.48        | 0.58        | มาก        |
| 4. ท่านเปลี่ยนขั้นตอนเล็กๆ น้อยๆ ที่ท่านคิดว่าไม่ได้ผลในการทำงาน                            | 4.21        | 0.66        | มาก        |
| 5. ท่านตัดสินใจเลือกรูปแบบการทำงานเพื่อให้ทำงานสำเร็จ                                       | 4.37        | 0.56        | มาก        |
| 6. ท่านมีส่วนร่วมในการทำงานกับผู้อื่นเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่มากขึ้นในการทำงานร่วมกัน      | 4.36        | 0.64        | มาก        |
| 7. ท่านแนะนำตนเองกับเพื่อนร่วมงาน ลูกค้า หรือเพื่อนร่วมงานที่ไม่เคยพบมาก่อน                 | 3.97        | 0.79        | มาก        |
| 9. ท่านเตือนตนเองเกี่ยวกับความสำคัญของงานที่ท่านจะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร               | 4.21        | 0.64        | มาก        |
| 10. ท่านคิดว่างานที่ท่านทำในปัจจุบันจะนำโอกาสทางอาชีพในอนาคต                                | 4.19        | 0.68        | มาก        |
| <b>รวม</b>  | <b>4.28</b> | <b>0.44</b> | <b>มาก</b> |

แบบสอบถามความคิดเห็นด้านการสร้างรูปแบบในการทำงานในภาพรวม ว่าระดับความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 ซึ่งอยู่ในระดับมาก และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าอยู่ระหว่าง 0.54 – 0.79 แสดงให้เห็นว่าระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามมีการกระจายใกล้เคียงกัน จากรายละเอียดพบว่าข้อคำถามที่ 3 “ท่านเปลี่ยนรูปแบบการทำงานเพื่อให้ตัวท่านเองมีความสุขมากขึ้น” อยู่ในระดับเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย = 4.48) รองลงมาคือข้อคำถามที่ 2 “ท่านให้ความสำคัญกับงานที่มีความเหมาะสมกับทักษะหรือความสนใจในงานของตนเอง” อยู่ในระดับเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย = 4.45), ข้อคำถามที่ 5 “ท่านตัดสินใจเลือกรูปแบบการทำงานเพื่อให้ทำงานสำเร็จ” อยู่ในระดับเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย = 4.37)

#### 4.2.2 ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามด้านความผูกพันในงาน

ตารางที่ 11 ระดับความคิดเห็นของความผูกพันในงาน

| ความผูกพันในงาน   | ค่าเฉลี่ย   | SD          | แปลผล      |
|---|-------------|-------------|------------|
| 1. ท่านมีความภูมิใจในงานที่ทำและงานมีความรู้สึกท้าทาย                         | 4.22        | 0.71        | มาก        |
| 2. ท่านสามารถทำงานติดต่อกันได้เป็นระยะเวลาานานและอาจจะลืมสิ่งที่อยู่รอบตัวคุณ | 3.97        | 0.86        | มาก        |
| 4. ท่านได้แรงบันดาลใจจากงานที่ทำ  | 3.87        | 0.89        | มาก        |
| 5. ท่านมีความกระตือรือร้นเกี่ยวกับงานของคุณ                                   | 4.16        | 0.68        | มาก        |
| 6. ท่านตื่นเข้ามาท่านมีความรู้สึกอยากออกไปทำงาน                               | 3.62        | 0.97        | มาก        |
| <b>รวม</b>  | <b>4.00</b> | <b>0.63</b> | <b>มาก</b> |

แบบสอบถามความคิดเห็นด้านความผูกพันในงานในภาพรวม ว่าระดับความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ซึ่งอยู่ในระดับมาก และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าอยู่ระหว่าง 0.68 – 0.97 แสดงให้เห็นว่าระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามมีการกระจายใกล้เคียงกัน จากรายละเอียดพบว่าข้อคำถามที่ 1 “ท่านมีความภูมิใจในงานที่ทำและงานมีความรู้สึกท้าทาย” อยู่ในระดับเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย = 4.22) รองลงมาคือข้อคำถามที่ 5 “ท่านมีความกระตือรือร้นเกี่ยวกับงานของคุณ” อยู่ในระดับเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย = 4.16), ข้อคำถามที่ 2 “ท่านสามารถทำงานติดต่อกันได้เป็นระยะเวลาานานและอาจจะลืมสิ่งที่อยู่รอบตัวคุณ” อยู่ในระดับเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย = 3.97)

#### 4.2.3 ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามด้านความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน

ตารางที่ 12 ระดับความคิดเห็นของความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน

| ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน  | ค่าเฉลี่ย   | SD          | แปลผล      |
|---|-------------|-------------|------------|
| 1. ท่านมีความรู้สึกรักงานที่ท่านทำ  | 4.01        | 0.78        | มาก        |
| 2. ท่านรู้สึกดีกับการทำงานของท่าน   | 4.02        | 0.70        | มาก        |
| 3. ท่านมีความรู้สึกสนุกกับการทำงาน  | 3.89        | 0.88        | มาก        |
| 4. ท่านมีความรู้สึกใช้เวลาผ่านไปรวดเร็วเมื่อท่านทำงานอย่างเต็มที่               | 4.26        | 0.81        | มาก        |
| 5. ท่านชอบใช้เวลาในการคิดเกี่ยวกับงานและมีความสนุกโดยไม่คิดว่าเป็นสิ่งที่ต้องทำ | 3.95        | 0.82        | มาก        |
| 6. ท่านมีแรงจูงใจและความมุ่งมั่นในการทำงานให้ออกมาดี                            | 4.14        | 0.81        | มาก        |
| <b>รวม</b>  | <b>4.04</b> | <b>0.69</b> | <b>มาก</b> |

แบบสอบถามความคิดเห็นด้านความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานในภาพรวมว่าระดับความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 ซึ่งอยู่ในระดับมาก และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าอยู่ระหว่าง 0.70 – 0.88 แสดงให้เห็นว่าระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามมีการกระจายใกล้เคียงกัน จากรายละเอียดพบว่าข้อคำถามที่ 4 “ท่านมีความรู้สึกใช้เวลาผ่านไปรวดเร็วเมื่อท่านทำงานอย่างเต็มที่” อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.26) รองลงมาคือ 6 “ท่านมีแรงจูงใจและความมุ่งมั่นในการทำงานให้ออกมาดี” อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.14), ข้อคำถามที่ 2 “ท่านรู้สึกดีกับการทำงานของท่าน” อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.02)

#### 4.2.4 ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามด้านความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน

ตารางที่ 13 ระดับความคิดเห็นของความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน

| ความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน                         | ค่าเฉลี่ย | SD   | แปลผล     |
|---|-----------|------|-----------|
| 1. ท่านมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานของตนเอง | 3.89      | 0.90 | น้อยครึ่ง |
| 2. ท่านกล้าตัดสินใจหรือสร้างแนวคิดใหม่ๆในการทำงาน   | 3.93      | 0.87 | น้อยครึ่ง |

|   |             |             |                 |
|---|-------------|-------------|-----------------|
| 3. ท่านพบวิธีการทำงานหรือการนำเครื่องมือหรืออุปกรณ์ใหม่ๆเข้ามาใช้ในการทำงาน | 3.82        | 0.92        | บอยครึ่ง        |
| 4. ท่านมีแนวคิดใหม่ๆในการทำงานและพร้อมที่จะเผชิญหน้ากับปัญหา                | 3.97        | 0.80        | บอยครึ่ง        |
| 5. ท่านคิดวิธีแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์สำหรับปัญหาใหม่ๆ                       | 3.92        | 0.89        | บอยครึ่ง        |
| 6. ท่านสร้างสรรค์ผลงานที่มีความแปลกใหม่และสามารถใช้ได้จริง                  | 3.78        | 0.88        | บอยครึ่ง        |
| 7. ท่านเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านความคิดสร้างสรรค์ให้กับเพื่อนร่วมงาน          | 3.77        | 0.91        | บอยครึ่ง        |
| <b>รวม</b>  | <b>3.87</b> | <b>0.76</b> | <b>บอยครึ่ง</b> |

แบบสอบถามความคิดเห็นด้านความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานในภาพรวม ว่าระดับความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 ซึ่งอยู่ในระดับบอยครึ่ง และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าอยู่ระหว่าง 0.92 - 0.80 แสดงให้เห็นว่าระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามมีการกระจายใกล้เคียงกัน จากรายละเอียดพบว่าข้อคำถามที่ 4 “ท่านมีแนวคิดใหม่ๆในการทำงานและพร้อมที่จะเผชิญหน้ากับปัญหา” อยู่ในระดับบอยครึ่ง (ค่าเฉลี่ย = 3.97) รองลงมาคือข้อคำถามที่ 2 “ท่านกล้าตัดสินใจหรือสร้างแนวคิดใหม่ๆในการทำงาน” อยู่ในระดับบอยครึ่ง (ค่าเฉลี่ย = 3.93), ข้อคำถามที่ 5 “ท่านคิดวิธีแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์สำหรับปัญหาใหม่ๆ” อยู่ในระดับบอยครึ่ง (ค่าเฉลี่ย = 3.92)

#### 4.2.5 ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามด้านผลการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 14 ระดับความคิดเห็นของผลการปฏิบัติงาน

| ผลการปฏิบัติงาน                                       | ค่าเฉลี่ย | SD   | แปลผล    |
|---|-----------|------|----------|
| 1. ท่านสามารถวางแผนการทำงานให้เสร็จทันเวลา            | 4.43      | 0.60 | บอยครึ่ง |
| 2. ท่านนึกถึงผลลัพธ์ของงานที่ท่านลงมือทำ              | 4.31      | 0.60 | บอยครึ่ง |
| 3. ท่านสามารถจัดลำดับความสำคัญของงาน                  | 4.27      | 0.71 | บอยครึ่ง |
| 4. ท่านสามารถจัดการเวลาได้ดี                          | 4.18      | 0.76 | บอยครึ่ง |
| 5. ท่านสามารถทำงานออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพ          | 4.22      | 0.70 | บอยครึ่ง |
| 6. ท่านทำงานและรักษาทักษะงานของท่านให้ทันสมัยอยู่เสมอ | 4.12      | 0.78 | บอยครึ่ง |

|  |             |             |                  |
|--|-------------|-------------|------------------|
| 7. ท่านเรียนรู้และพัฒนางานอยู่เสมอเพื่อให้มีความทันสมัย              | 4.11        | 0.84        | บ่อยครั้ง        |
| 8. ท่านรับงานที่มีความท้าทายหรือรับหน้าที่เพิ่มเติมถ้ามี             | 4.18        | 0.83        | บ่อยครั้ง        |
| 9. ท่านคิดวิธีการแก้ไขปัญหาและตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาที่พบในการทำงาน | 4.23        | 0.73        | บ่อยครั้ง        |
| <b>รวม</b>   | <b>4.23</b> | <b>0.59</b> | <b>บ่อยครั้ง</b> |

แบบสอบถามความคิดเห็นด้านผลการปฏิบัติงานในภาพรวม ว่าระดับความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 ซึ่งอยู่ในระดับบ่อยครั้ง และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าอยู่ระหว่าง 0.60 – 0.84 แสดงให้เห็นว่าระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามมีการกระจายใกล้เคียงกัน จากรายละเอียดพบว่า ข้อคำถามที่ 1 “ท่านสามารถวางแผนการทำงานให้เสร็จทันเวลา” อยู่ในระดับบ่อยครั้ง (ค่าเฉลี่ย = 4.43) รองลงมาคือข้อคำถามที่ 2 “ท่านนึกถึงผลลัพธ์ของงานที่ท่านลงมือทำ” อยู่ในระดับบ่อยครั้ง (ค่าเฉลี่ย = 4.31), ข้อคำถามที่ 3 “ท่านสามารถจัดลำดับความสำคัญของงาน” อยู่ในระดับบ่อยครั้ง (ค่าเฉลี่ย = 4.27)

#### 4.3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปร

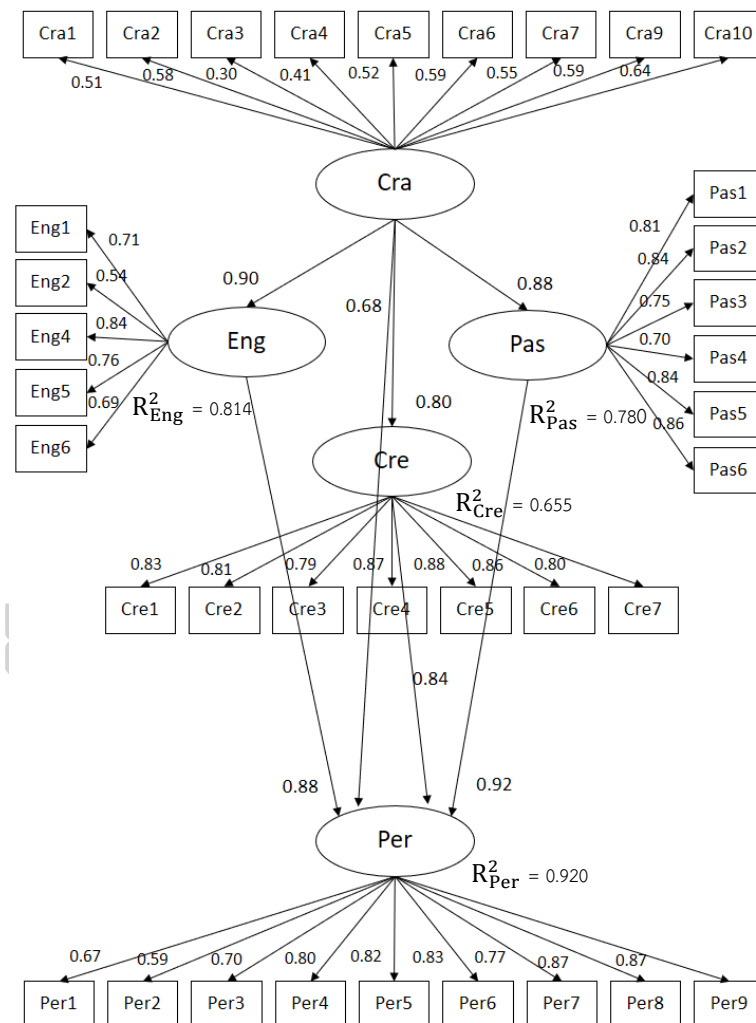
ผู้วิจัยทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) ได้แก่ การสร้างรูปแบบการทำงาน (CRA) ความผูกพันในงาน (ENG) ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน (PAS) ความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน (CRE) และผลการปฏิบัติงาน (PER) โดยเป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกต ดำเนินการโดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation) ซึ่งได้ผลการวิเคราะห์ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันมีค่าระหว่าง 0.103 ถึง 0.818 ซึ่งไม่เกิดปัญหา Multicollinearity แสดงว่าตัวแปรทั้งหมดไม่มีความสัมพันธ์กันมากเกินไป (Bolboaca & Jäntschi, 2006) และเมื่อพิจารณาค่าความเบ้พบว่า มีค่าระหว่าง -1.354 ถึง -0.183 และค่าความโด่ง มีค่าระหว่าง -1.061 ถึง 4.114 ซึ่งมีค่าความเบ้ไม่เกิน  $\pm 3$  และความโด่งไม่เกิน  $\pm 10$  (Kline, 2011) จึงสรุปได้ว่า ข้อมูลมีการแจกแจงปกติ จากผลการวิเคราะห์ทั้งหมดแสดงว่าข้อมูลที่ได้มีความเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันต่อไป ซึ่งได้ผลดังตารางที่ 15



#### 4.4 ผลการทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model) ตามสมมติฐานแสดงอิทธิพลของการสร้างรูปแบบในการทำงาน ความผูกพันในงาน ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน และความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน ตัวแปรแฝงภายนอก ได้แก่ การสร้างรูปแบบในการทำงาน (Cra) ที่มีต่อตัวแปรแฝงภายใน ได้แก่ ความผูกพันในงาน (Eng) ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน (Pas) ความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน (Cre) และผลการปฏิบัติงาน (Per) แสดงผลการทดสอบ ดังนี้



ภาพที่ 18 ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง

จากภาพที่ 18 ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างตามกรอบแนวคิด พบรายละเอียด ดังนี้  $df = 305$ ,  $CMIN/df = 2.113$ ,  $GFI = 0.917$ ,  $CFI = 0.971$ ,  $RMR = 0.030$ ,  $RMSEA = 0.054$ ,  $Standardized\ RMR = 0.047$  แสดงให้เห็นว่ากรอบแนวคิดที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ค่าน้ำหนักการถดถอยมาตรฐานค่า  $R^2$  พบว่า ค่า  $R_{Eng}^2 = 0.814$  แสดงว่าการสร้างรูปแบบในการทำงาน สามารถอธิบายความผันแปรของความผูกพันในงานได้คิดเป็นร้อยละ 81.4 ค่า  $R_{Pas}^2 = 0.780$  แสดงว่าการสร้างรูปแบบในการทำงาน สามารถอธิบายความผันแปรของความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน ได้คิดเป็นร้อยละ 78.0 ค่า  $R_{Cre}^2 = 0.655$  แสดงว่าการสร้างรูปแบบในการทำงาน สามารถอธิบายความผันแปรของความคิดสร้างสรรค์ของทำงาน ได้คิดเป็นร้อยละ 65.5 ค่า  $R_{Per}^2 = 0.920$  แสดงว่าการสร้างรูปแบบในการทำงาน ความผูกพันในงาน ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน และความคิดสร้างสรรค์ของทำงาน สามารถอธิบายความผันแปรของผลการปฏิบัติงานได้คิดเป็นร้อยละ 92.0 ของส่วนค่าน้ำหนักการถดถอยมาตรฐาน

ตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปร

| สมมติฐาน | เส้นทาง               | $\beta$ | SE    | CR     | p-value |
|----------|-----------------------|---------|-------|--------|---------|
| 1        | Cra $\rightarrow$ Eng | 0.902   | 0.115 | 11.605 | 0.00**  |
| 2        | Cra $\rightarrow$ Pas | 0.883   | 0.104 | 13.250 | 0.00**  |
| 3        | Cra $\rightarrow$ Cre | 0.809   | 0.109 | 12.016 | 0.00**  |
| 4        | Cra $\rightarrow$ Per | 0.683   | 0.137 | 4.972  | 0.00**  |
| 5        | Eng $\rightarrow$ Per | 0.884   | 0.162 | 10.110 | 0.00**  |
| 6        | Pas $\rightarrow$ Per | 0.921   | 0.163 | 11.200 | 0.00**  |
| 7        | Cre $\rightarrow$ Per | 0.839   | 0.158 | 10.548 | 0.00**  |

จากการวิเคราะห์ตารางที่ 16 ซึ่งงานวิจัยครั้งนี้มีสมมติฐานทั้งหมด 8 สมมติฐาน จากผลการวิจัยโดยการวิเคราะห์โมเดลเชิงยืนยัน พบว่า

**สมมติฐานที่ 1:** การสร้างรูปแบบในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ( $p$  เท่ากับ 0.000) และมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน ( $\beta$ ) เท่ากับ 0.902 ดังนั้น ผลการวิจัยสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานที่ 2:** การสร้างรูปแบบในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ( $p$  เท่ากับ 0.000) และมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน ( $\beta$ ) เท่ากับ 0.883 ดังนั้น ผลการวิจัยสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานที่ 3:** การสร้างรูปแบบในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ( $p$  เท่ากับ 0.000) และมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน ( $\beta$ ) เท่ากับ 0.809 ดังนั้น ผลการวิจัยสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

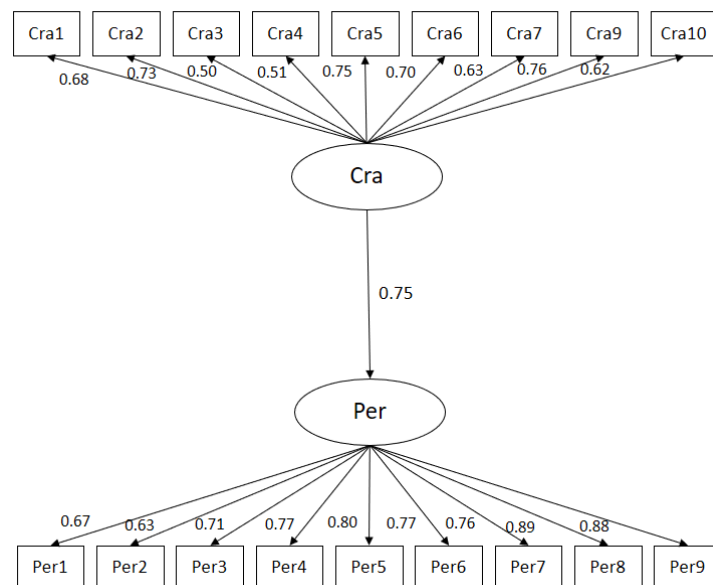


**สมมติฐานที่ 4:** การสร้างรูปแบบในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ( $p$  เท่ากับ 0.000) และมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน ( $\beta$ ) เท่ากับ 0.683 ดังนั้น ผลการวิจัยสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานที่ 5:** ความผูกพันในงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ( $p$  เท่ากับ 0.000) และมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน ( $\beta$ ) เท่ากับ 0.884 ดังนั้น ผลการวิจัยสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานที่ 6:** ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ( $p$  เท่ากับ 0.000) และมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน ( $\beta$ ) เท่ากับ 0.921 ดังนั้น ผลการวิจัยสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

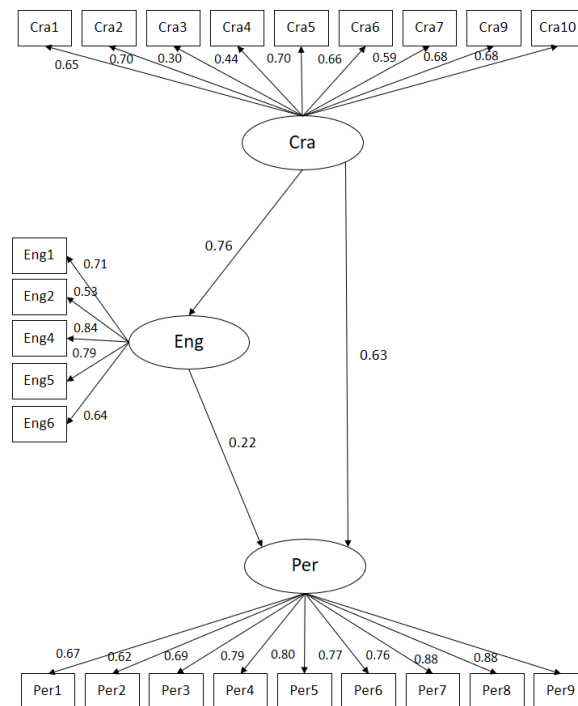
**สมมติฐานที่ 7:** ความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ( $p$  เท่ากับ 0.000) และมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน ( $\beta$ ) เท่ากับ 0.839 ดังนั้น ผลการวิจัยสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้



ภาพที่ 19 ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างขณะที่ยังไม่มีตัวแปรส่งผ่าน

จากภาพที่ 19 ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง พบรายละเอียดดังนี้  $df = 93$ ,  $CMIN/df = 1.539$ ,  $GFI = 0.961$ ,  $CFI = 0.989$ ,  $RMR = 0.015$ ,  $RMSEA = 0.038$ ,  $Standardized RMR = 0.033$  แสดงให้เห็นว่าแบบจำลองมีความสอดคล้อง โดยแสดงผลการทดสอบสมมติฐานดังตารางที่ 17 ตารางที่ 17 ผลการทดสอบค่าอิทธิพลขณะที่ยังไม่มีตัวแปรส่งผ่าน

| โมเดล                 | เส้นทาง                   | $\beta$ | SE    | CR     | p-value |
|-----------------------|---------------------------|---------|-------|--------|---------|
| ไม่ผ่านตัวแปรคั่นกลาง | Cra $\longrightarrow$ Per | 0.753   | 0.094 | 12.143 | 0.00**  |



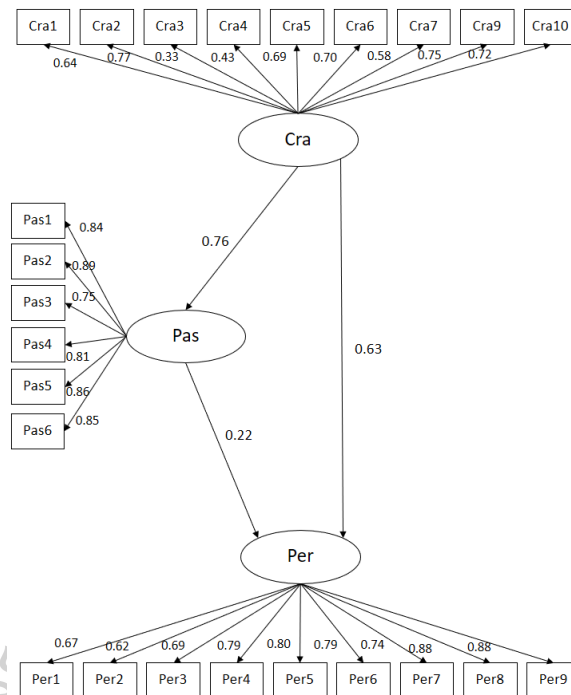
ภาพที่ 20 ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างประกอบการทดสอบสมมติฐานที่ 8a

จากภาพที่ 20 ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง พบรายละเอียดดังนี้  $df = 148$ ,  $CMIN/df = 1.839$ ,  $GFI = 0.946$ ,  $CFI = 0.979$ ,  $RMR = 0.022$ ,  $RMSEA = 0.047$ ,  $Standardized\ RMR = 0.040$  แสดงให้เห็นว่าแบบจำลองมีความสอดคล้อง โดยแสดงผลการทดสอบสมมติฐานดังตารางที่ 18 ตารางที่ 18 ผลการทดสอบค่าอิทธิพลประกอบการทดสอบสมมติฐานที่ 8a

| โมเดล                 | เส้นทาง               | $\beta$ | SE    | CR     | p-value |
|-----------------------|-----------------------|---------|-------|--------|---------|
| ไม่ผ่านตัวแปรคั่นกลาง | Cra $\rightarrow$ Per | 0.753   | 0.094 | 12.143 | 0.00**  |
| ผ่านตัวแปรคั่นกลาง    | Cra $\rightarrow$ Per | 0.633   | 0.103 | 8.510  | 0.00**  |
|                       | Cra $\rightarrow$ Eng | 0.761   | 0.096 | 10.823 | 0.00**  |
|                       | Eng $\rightarrow$ Per | 0.216   | 0.065 | 3.391  | 0.00**  |
| Mediation Type        | Partial Mediation     |         |       |        |         |

สมมติฐานที่ 8a ความผูกพันในงานเป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างการสร้างรูปแบบในการทำงาน และผลการปฏิบัติงาน พบว่า การสร้างรูปแบบในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงาน โดยไม่ผ่านตัวแปรคั่นกลาง มีค่า  $\beta$  เท่ากับ 0.753 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ( $p$  เท่ากับ 0.000) แต่เมื่อเพิ่มความผูกพันในงานเป็นตัวแปรคั่นกลาง ทำให้ค่า  $\beta$  เท่ากับ 0.633 อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ( $p$  เท่ากับ 0.000) แสดงให้เห็นว่า เมื่อการสร้างรูปแบบในการทำงานเพิ่มขึ้น ส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานเพิ่มสูงขึ้น โดยมีความผูกพันในงานเป็นตัวแปรคั่นกลาง ซึ่งเป็นการส่งผ่านอิทธิพลแบบบางส่วน (Partial Mediation) (Zainudin, 2012) ดังตารางที่ 18

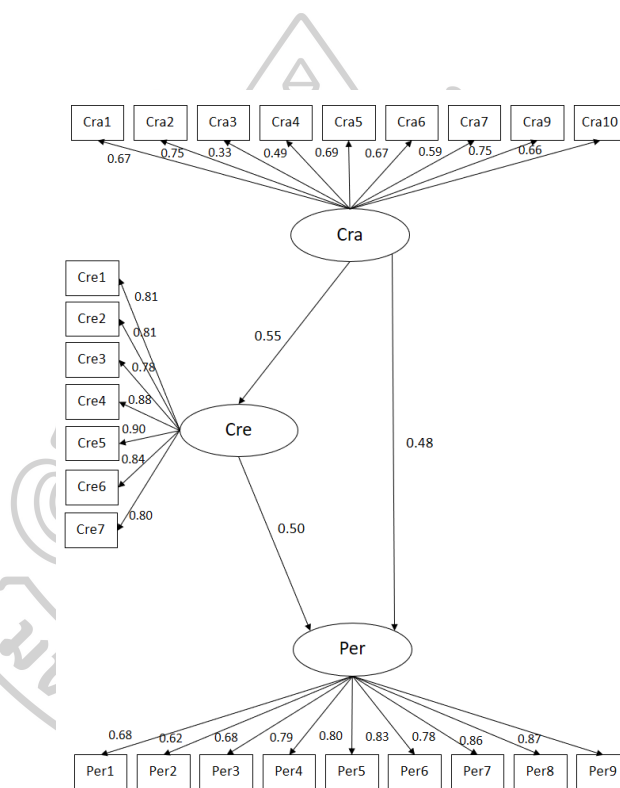


ภาพที่ 21 ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างประกอบการทดสอบสมมติฐานที่ 8b

จากภาพที่ 21 ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง พบรายละเอียดดังนี้  $df = 171$ ,  $CMIN/df = 1.865$ ,  $GFI = 0.938$ ,  $CFI = 0.979$ ,  $RMR = 0.024$ ,  $RMSEA = 0.048$ ,  $Standardized\ RMR = 0.043$  แสดงให้เห็นว่าแบบจำลองมีความสอดคล้อง โดยแสดงผลการทดสอบสมมติฐานดังตารางที่ 19 ตารางที่ 19 ผลการทดสอบค่าอิทธิพลประกอบการทดสอบสมมติฐานที่ 8b

| โมเดล                 | เส้นทาง               | $\beta$ | SE    | CR     | p-value |
|-----------------------|-----------------------|---------|-------|--------|---------|
| ไม่ผ่านตัวแปรคั่นกลาง | Cra $\rightarrow$ Per | 0.753   | 0.094 | 12.143 | 0.00**  |
| ผ่านตัวแปรคั่นกลาง    | Cra $\rightarrow$ Per | 0.566   | 0.075 | 9.710  | 0.00**  |
|                       | Cra $\rightarrow$ Pas | 0.589   | 0.081 | 10.075 | 0.00**  |
|                       | Pas $\rightarrow$ Per | 0.323   | 0.044 | 6.831  | 0.00**  |
| Mediation Type        | Partial Mediation     |         |       |        |         |

สมมติฐานที่ 8b ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานเป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างการสร้างรูปแบบในการทำงานและผลการปฏิบัติงาน พบว่า การสร้างรูปแบบในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานโดยไม่ผ่านตัวแปรคั่นกลาง มีค่า  $\beta$  เท่ากับ 0.753 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ( $p$  เท่ากับ 0.000) แต่เมื่อเพิ่มความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานเป็นตัวแปรคั่นกลาง ทำให้ค่า  $\beta$  เท่ากับ 0.566 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ( $p$  เท่ากับ 0.000) แสดงให้เห็นว่า เมื่อการสร้างรูปแบบในการทำงานเพิ่มขึ้น ส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานเพิ่มสูงขึ้น โดยมีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานเป็นตัวแปรคั่นกลาง ซึ่งเป็นการส่งผ่านอิทธิพลแบบบางส่วน (Partial Mediation) (Zainudin, 2012) ดังตารางที่ 19



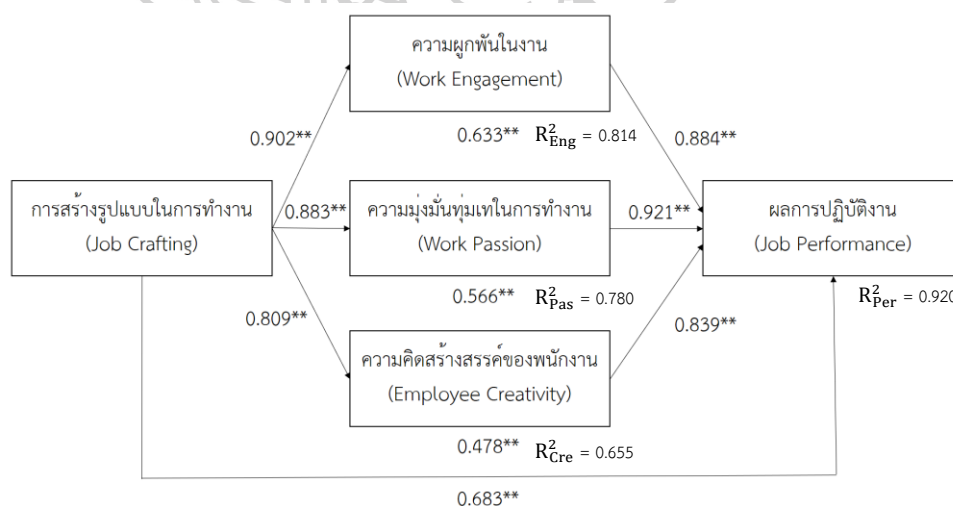
ภาพที่ 22 ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างประกอบการทดสอบสมมติฐานที่ 8c

จากภาพที่ 22 ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง พบรายละเอียดดังนี้  $df = 195$ ,  $CMIN/df = 1.798$ ,  $GFI = 0.935$ ,  $CFI = 0.935$ ,  $RMR = 0.028$ ,  $RMSEA = 0.046$ ,  $Standardized RMR = 0.042$  แสดงให้เห็นว่าแบบจำลองมีความสอดคล้อง โดยแสดงผลการทดสอบสมมติฐานดังตารางที่ 20

ตารางที่ 20 ผลการทดสอบค่าอิทธิพลประกอบการทดสอบสมมติฐานที่ 8c

| โมเดล                 | เส้นทาง                   | $\beta$ | SE    | CR     | p-value |
|-----------------------|---------------------------|---------|-------|--------|---------|
| ไม่ผ่านตัวแปรคั่นกลาง | Cra $\longrightarrow$ Per | 0.753   | 0.094 | 12.143 | 0.00**  |
| ผ่านตัวแปรคั่นกลาง    | Cra $\longrightarrow$ Per | 0.478   | 0.068 | 9.820  | 0.00**  |
|                       | Cra $\longrightarrow$ Cre | 0.555   | 0.092 | 9.342  | 0.00**  |
|                       | Cre $\longrightarrow$ Per | 0.501   | 0.040 | 11.544 | 0.00**  |
| Mediation Type        | Partial Mediation         |         |       |        |         |

สมมติฐานที่ 8c ความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานเป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างการสร้างรูปแบบในการทำงานและผลการปฏิบัติงาน พบว่า การสร้างรูปแบบในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานโดยไม่ผ่านตัวแปรคั่นกลาง มีค่า  $\beta$  เท่ากับ 0.753 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ( $p$  เท่ากับ 0.000) แต่เมื่อเพิ่มความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานเป็นตัวแปรคั่นกลาง ทำให้ค่า  $\beta$  เท่ากับ 0.478 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ( $p$  เท่ากับ 0.000) แสดงให้เห็นว่า เมื่อการสร้างรูปแบบในการทำงานเพิ่มขึ้น ส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานเพิ่มสูงขึ้น โดยมีความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานเป็นตัวแปรคั่นกลาง ซึ่งเป็นการส่งผ่านอิทธิพลแบบบางส่วน (Partial Mediation) (Zainudin, 2012) ดังตารางที่ 20



ภาพที่ 23 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานตามกรอบแนวคิด

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย และอภิปรายผล

การศึกษาวิจัยเรื่อง “อิทธิพลของการสร้างรูปแบบในการทำงานที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร” เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล โดยกำหนดการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น (Non-probability sampling) เลือกเก็บข้อมูลโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ พนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศที่ปฏิบัติงานในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 380 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structure Equation Modeling : SEM) โดยการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) ในการประมาณค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งการศึกษาสามารถสรุปผลการศึกษาได้ดังต่อไปนี้

#### 5.1 สรุปผลการวิจัย

##### ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามหรือประชากรที่ศึกษา ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 22 – 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 48.7 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 69.7 มีรายได้ 15,000 – 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 31.3 อยู่ในระดับปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 85.8 และมีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1 - 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 43.2

##### ส่วนที่ 2 ระดับความคิดเห็นของตัวแปรในการศึกษา

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของตัวแปรด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) โดยผลการศึกษา พบว่า การสร้างรูปแบบการทำงาน ความผูกพันในงาน ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน ความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน และผลการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ ดังข้อมูลตามตารางที่ 21

ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรในการศึกษา

| ตัวแปร                       | Mean | SD   |
|------------------------------|------|------|
| การสร้างรูปแบบการทำงาน       | 4.28 | 0.44 |
| ความผูกพันในงาน              | 4.00 | 0.63 |
| ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน | 4.04 | 0.69 |
| ความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน  | 3.87 | 0.76 |
| ผลการปฏิบัติงาน              | 4.23 | 0.59 |

### 1. การสร้างรูปแบบการทำงาน

ในภาพรวมของการสร้างรูปแบบการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 ซึ่งอยู่ในระดับเห็นด้วย เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าค่าเฉลี่ยที่สูงที่สุดได้แก่ “ท่านเปลี่ยนรูปแบบการทำงานเพื่อให้ตัวท่านเองมีความสุขมากขึ้น” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48 รองลงมาคือ “ท่านให้ความสำคัญกับงานที่มีความเหมาะสมกับทักษะหรือความสนใจในงานของตนเอง” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 และ “ท่านตัดสินใจเลือกรูปแบบการทำงานเพื่อให้ทำงานสำเร็จ” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 ตามลำดับ

### 2. ความผูกพันในงาน

ในภาพรวมของความผูกพันในงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ซึ่งอยู่ในระดับเห็นด้วยเมื่อพิจารณา รายด้านพบว่าค่าเฉลี่ยที่สูงที่สุดได้แก่ “ท่านมีความภูมิใจในงานที่ทำและงานมีความรู้สึกท้าทาย” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 รองลงมาคือ “ท่านมีความกระตือรือร้นเกี่ยวกับงานของคุณ” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 และ “ท่านสามารถทำงานติดต่อกันได้เป็นระยะเวลาอันยาวนาน และอาจจะลืมสิ่งที่อยู่รอบตัวคุณ” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 ตามลำดับ

### 3. ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน

ในภาพรวมของความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 ซึ่งอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าค่าเฉลี่ยที่สูงที่สุดได้แก่ “ท่านมีความรู้สึกที่เวลาผ่านไปรวดเร็วเมื่อท่านทำงานอย่างเต็มที่” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 รองลงมาคือ “ท่านมีแรงจูงใจและความมุ่งมั่นในการทำงานให้ออกมาดี” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 และ “ท่านรู้สึกดีกับการทำงานของท่าน” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 ตามลำดับ

#### 4. ความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน

ในภาพรวมของความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 ซึ่งอยู่ในระดับ บ่อยครั้งเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าค่าเฉลี่ยที่สูงที่สุดได้แก่ “ท่านมีแนวคิดใหม่ๆในการทำงานและพร้อมที่จะเผชิญหน้ากับปัญหา” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 รองลงมาคือ “ท่านกล้าตัดสินใจหรือสร้างแนวคิดใหม่ๆในการทำงาน” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 และ “ท่านคิดวิธีแก้ปัญหาย่างสร้างสรรค์สำหรับปัญหาใหม่ๆ” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 ตามลำดับ

#### 5. ผลการปฏิบัติงาน

ในภาพรวมของผลการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 ซึ่งอยู่ในระดับบ่อยครั้งเมื่อพิจารณา รายด้านพบว่าค่าเฉลี่ยที่สูงที่สุดได้แก่ “ท่านสามารถวางแผนการทำงานให้เสร็จทันเวลา” มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.43 รองลงมาคือ “ท่านนึกถึงผลลัพธ์ของงานที่ท่านลงมือทำ” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 และ “ท่านสามารถจัดลำดับความสำคัญของงาน” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 ตามลำดับ

#### ส่วนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานและผลการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง

ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบสมมติฐานตามกรอบแนวคิดด้วยการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling) โดยวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรพร้อมกัน เพื่อนำผลการวิเคราะห์ไปอธิบายความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ (Hair et al., 2010) ผลการวิเคราะห์พบว่า มีค่า ดัชนีตรวจสอบความสอดคล้องคือ  $CMIN/df = 2.113$ ,  $GFI = 0.917$ ,  $CFI = 0.971$ ,  $RMR = 0.030$ ,  $RMSEA = 0.054$ ,  $Standardized\ RMR = 0.047$  จากการทดสอบสมมติฐานของการศึกษาด้วย แบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model: SEM) เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ของ โครงสร้างของตัวแปรทั้งหมดที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ซึ่งประกอบด้วย 8 สมมติฐาน โดยผลการทดสอบ สมมติฐาน แสดงดังตารางที่ 22



ตารางที่ 22 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

| สมมติฐาน   | ผลการทดสอบ     |
|--|----------------|
| สมมติฐานที่ 1: การสร้างรูปแบบในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันในงาน                                      | ยอมรับสมมติฐาน |
| สมมติฐานที่ 2: การสร้างรูปแบบในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน                         | ยอมรับสมมติฐาน |
| สมมติฐานที่ 3: การสร้างรูปแบบในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน                          | ยอมรับสมมติฐาน |
| สมมติฐานที่ 4: การสร้างรูปแบบในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงาน                                      | ยอมรับสมมติฐาน |
| สมมติฐานที่ 5: ความผูกพันในงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงาน   | ยอมรับสมมติฐาน |
| สมมติฐานที่ 6: ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงาน                                  | ยอมรับสมมติฐาน |
| สมมติฐานที่ 7: ความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงาน                                     | ยอมรับสมมติฐาน |
| สมมติฐานที่ 8a: ความผูกพันในงานเป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างการสร้างรูปแบบในการทำงานและผลการปฏิบัติงาน              | ยอมรับสมมติฐาน |
| สมมติฐานที่ 8b: ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานเป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างการสร้างรูปแบบในการทำงานและผลการปฏิบัติงาน | ยอมรับสมมติฐาน |
| สมมติฐานที่ 8c: ความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานเป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างการสร้างรูปแบบในการทำงานและผลการปฏิบัติงาน  | ยอมรับสมมติฐาน |

## 5.2 อภิปรายผล

### ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามหรือประชากรที่ศึกษา ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 22 ปี - 30 ปี มีระดับการศึกษาสูงสุดปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000 - 30,000 บาท อยู่ในระดับปฏิบัติงาน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1 - 5 ปี ดังข้อมูลที่ปรากฏข้างต้นนี้

## ส่วนที่ 2 ระดับความคิดเห็นของตัวแปรในการศึกษา

จากวัตถุประสงค์งานวิจัยข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็น การสร้างรูปแบบในการทำงาน ความผูกพันในงาน ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน ความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน และผลการปฏิบัติงานของพนักงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในบริษัทเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร สามารถอภิปรายผลการศึกษาได้ ดังนี้

**การสร้างรูปแบบการทำงาน** ของพนักงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในบริษัทเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 ซึ่งอยู่ในระดับเห็นด้วย การสร้างรูปแบบในการทำงานของพนักงานสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศนั้นมีความหลากหลายในรูปแบบการทำงาน และปัญหาที่จะพบการทำงานนั้นมีหลายรูปแบบ เมื่อมีการนำการสร้างรูปแบบในการทำงานมาปรับรูปแบบการทำงานให้มีความเหมาะสมกับลักษณะการทำงานของแต่ละบุคคลนั้นจะช่วยสร้างความยืดหยุ่นในการทำงาน เนื่องจากสายงานเทคโนโลยีนั้นจะต้องมีการปรับตัวอยู่เสมอ และต้องพัฒนาให้มีความเท่าทันกับโลกปัจจุบัน ส่งผลให้ต้องมีความยืดหยุ่นอยู่เสมอเพื่อปรับให้การทำงานนั้นมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และช่วยสร้างปัจจัยที่เป็นการส่งเสริมการทำงานโดยเมื่อเรามีการปรับการทำงานที่เหมาะสมกับการทำงานความคิดจะเปิดกว้างให้กับงานทำงานเป็นการช่วยสร้างความผูกพันในงาน และเป็นการสร้างความมุ่งมั่นทุ่มเทให้กับงานที่ตนได้รับมอบหมายพร้อมผ่านอุปสรรคที่พบจากการทำงานเพื่อที่จะทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ รวมถึงเมื่อมีอิสระทางความคิดที่เป็นการส่งเสริมการสร้างความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานและแก้ไขปัญหาที่มีประสิทธิภาพส่งผลให้เกิดผลการการปฏิบัติงานที่เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับการศึกษาของ Gordon et al. (2018) พบว่าการสร้างรูปแบบในการทำงานนั้นเป็นการส่งเสริมในการปฏิบัติงานของผู้เชี่ยวชาญทางการแพทย์ รวมถึงความเป็นอยู่ที่ดีควบคู่ไปกับการทำงานซึ่งเป็นปัจจัยที่ช่วยสร้างความผูกพันที่ดีให้กับงานที่ทำ พร้อมส่งเสริมผลการปฏิบัติงานที่ดี และการศึกษาของ ลิขิตา เฉลิมพลโยธิน และเกดศิริ เจริญวิศาล (2565) พบว่า การสร้างรูปแบบในการทำงานนั้นเป็นการปรับเปลี่ยนรูปแบบในการทำงานให้มีความเหมาะสมกับตนเองและสามารถปรับได้ด้วยตนเอง เป็นการช่วยให้มีอิสระในการทำงานมากยิ่งขึ้น ช่วยให้ตัวพนักงานเกิดความมุ่งมั่นทุ่มเทกับงานที่ตนได้รับส่งผลกับผลการปฏิบัติงานที่ยังมีผลต่อตัวองค์กรในทางที่ดี

**ความผูกพันในงาน** ของพนักงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในบริษัทเอกชน เขต กรุงเทพมหานคร มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ซึ่งอยู่ในระดับเห็นด้วย เนื่องจากความผูกพันในงานเป็นปัจจัยที่เป็นพลังในการส่งเสริมที่เกิดจากการทำงานโดยเป็นพฤติกรรมที่พนักงานมีให้กับงานที่ตนได้รับซึ่งทางสายงานเทคโนโลยีนั้นจำเป็นต้องมีการศึกษาเรียนรู้อยู่ตลอดเวลาถึงความพึงพอใจที่เป็นการส่งเสริมให้กับการทำงานรวมทั้งความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานของสายงานที่มีการทำงานร่วมกันที่มีความหลากหลายเพื่อให้ได้ระบบที่ตรงกับการทำงานนำไปสู่ผลงานที่ดีที่เป็นปัจจัยให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพ รวมถึงมุมมองทางความคิดที่มีในเชิงบวกกับการปฏิบัติงาน สร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีโดยความผูกพันในงานสร้างความรู้สึกรักทำทนาย และการทำงานที่ใช้ระยะเวลาในการพัฒนาระบบให้ออกมามีประสิทธิภาพนั้นจำเป็นต้องใช้การพัฒนาในระยะเวลาหนึ่งในการทำงานซึ่งสามารถทำได้ติดต่อกันเป็นเวลานาน เมื่อพบกับปัญหาในการทำงานจะพร้อมที่จะแก้ปัญหาให้ออกมาดีที่สุดในงานที่ได้รับมอบหมายสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่ช่วยส่งเสริมให้กับการปฏิบัติที่มีต่อองค์กร รวมทั้งสามารถช่วยให้พนักงานอยู่กับองค์กรซึ่งเป็นการรักษาพนักงานอีกด้วย และเป็นปัจจัยที่สามารถได้รับการส่งเสริมของการสร้างรูปแบบในการทำงานในความพึงพอใจในงานที่ตนปฏิบัติ สอดคล้องกับการศึกษาของ ชูชัย สมิทธิไกร และ พงษ์จันทร์ ภูษาพานิชย์ (2559) พบว่าความผูกพันในงานนั้นยังมีความสำคัญและมีอิทธิพล เนื่องจากความผูกพันเป็นปัจจัยที่ช่วยในการส่งเสริมการทำงานของพนักงานและความสัมพันธ์ที่ดีของเพื่อนร่วมงานกับการทำงานร่วมกันภายในองค์กร และจากการศึกษาของ Gordon, Demerouti, Blanc and Bipp (2015) ที่การสร้างรูปแบบในการทำงานเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมความผูกพันในงานให้กับพนักงานและช่วยให้ประสิทธิภาพที่ดีกับผลการปฏิบัติงาน และยังสอดคล้องกับการศึกษาของ Decuyper and Schaufeli (2020) ที่ความผูกพันเป็นแรงที่ส่งผลให้มีความมุ่งมั่นและเป็นผลในเชิงบวกกับการทำงานช่วยส่งเสริมพฤติกรรมของผู้ที่ร่วมงานที่ส่งผลถึงองค์กร

**ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน** ของพนักงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในบริษัทเอกชน เขต กรุงเทพมหานคร มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 ซึ่งอยู่ในระดับมาก ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานเป็นปัจจัยในการกระตุ้นในการทำงานให้พนักงานสายงานเทคโนโลยีมีความตั้งใจในการทำงานให้ทำงานได้อย่างเต็มที่เมื่อมีความมุ่งมั่นทุ่มเทให้กับงานจะส่งผลให้ผลงานที่ได้ออกมานั้นเป็นไปได้ตามเป้าหมายหรือผลลัพธ์ของงานที่ออกมาดี และความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานนั้นมีแนวโน้มที่จะช่วยเป็นแรงจูงใจ สร้างความกระตือรือร้นในขณะทำงาน มีความเอาใจใส่กับงานที่ได้รับอย่างเต็มที่ เป็นแรงสนับสนุนการทำงานในอีกรูปแบบหนึ่งที่เกิดจากภายในที่เป็นแรงผลักดันที่สำคัญอีกด้านหนึ่งให้กับ

การทำงานของพนักงานให้เกิดประสิทธิภาพและผลการปฏิบัติงานในด้านระบบการทำงานที่ตีรวมถึงระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาเทคโนโลยีใหม่ๆ หรือการศึกษาเพื่อมาประยุกต์ใช้สามารถทำได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งในแต่ละบุคคลนั้นจะมีความมุ่งมั่น ความกระตือรือร้นที่แตกต่างกันของการทำงาน แต่เป็นพฤติกรรมที่ดีในความไม่ย่อท้อ ช่วยส่งเสริมการทำงานทั้งให้มีความมุ่งมั่น ความพยายามในการหาแนวทางเพื่อฝ่าฟันอุปสรรคหรือปัญหาที่พบในขณะทำงานไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาระบบและเกิดข้อผิดพลาดที่ไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ แต่เมื่อมีความมุ่งมั่นทุ่มเทจะสามารถแก้ไขปัญหาที่พบและจะมุ่งไปสู่เป้าหมายของงานที่ตนได้รับและออกมาเป็นผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับการศึกษาของ McAllister et al. (2017) พบว่า พนักงานที่มีความพึงพอใจในการทำงาน มีความมุ่งมั่นในการทำงานจะช่วยส่งเสริมให้กับผลงานที่ปฏิบัติออกมา และช่วยให้พนักงานเห็นคุณค่าและประโยชน์ของงานที่ออกมาเป็นผลงานให้กับองค์กร การศึกษาของ พิชญภา วงศ์หมัดทอง (2563) ที่ความมุ่งมั่นในการทำงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลในเชิงบวกกับผลการปฏิบัติงาน เนื่องจากความมุ่งมั่นของการทำงานช่วยส่งเสริมให้ไม่มีความย่อท้อ และช่วยส่งเสริมให้มีความกระตือรือร้นในขณะทำงาน

**ความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน** ของพนักงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในบริษัทเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 ซึ่งอยู่ในระดับบ่อยครั้ง ความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานของสายงานเทคโนโลยีนั้นเป็นการสร้างหรือนำกระบวนการใหม่ๆ ของเทคโนโลยีในรูปแบบใหม่นำมาปรับใช้กับการทำงานหรือระบบที่ตนได้รับในการพัฒนา เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ใช้งานระบบให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น ทั้งการนำวิธีการใหม่ๆ หรือการนำสิ่งต่างๆ มาประยุกต์ใช้กับการทำงาน เพื่อให้ได้ผลงานใหม่ๆ หรือวิธีการที่ช่วยในการลดเวลาพร้อมทั้งสร้างสรรค์ผลงานให้ออกมามีประสิทธิภาพ เป็นการช่วยให้องค์กรเกิดประสิทธิผลและตัวพนักงานจะเป็นการสร้างผลงานให้กับตนเอง รวมถึงการนำความคิดสร้างสรรค์มาใช้ในการแก้ไขปัญหาเมื่อพบอุปสรรคในการทำงานเมื่อมีการนำความคิดสร้างสรรค์มาใช้ในการแก้ไขปัญหาจะช่วยให้แก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและอาจช่วยลดระยะเวลาในการพัฒนาให้มีความเร็วขึ้นในการทำงาน และความคิดสร้างสรรค์ในแต่ละบุคคลจะมีความแตกต่างกันขึ้นอยู่กับมุมมอง ความคิดแต่สามารถนำมาปรับใช้ร่วมกันภายในทีมภายในองค์กรจะช่วยให้องค์กรนั้นขับเคลื่อนไปได้อย่างรวดเร็วมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับการศึกษาของ Chong and Ma (2010) ที่ความคิดสร้างสรรค์พัฒนาจากทักษะทางปัญญาและประสบการณ์ส่วนตัวเป็นกระบวนการที่มีความเฉพาะของบุคคลในแต่ละความคิด และในแต่ละบุคคลเมื่อพบกับความท้าทายหรือมีความยากลำบากจะมีแนวทางการแก้ไข

ปัญหาที่แตกต่างกันซึ่งส่งผลให้กับผลการปฏิบัติงาน และการศึกษาของ Zhang et al. (2021) ที่พบว่า ความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานเป็นจุดเริ่มต้นและรากฐานของนวัตกรรม ช่วยในการยกระดับองค์กรและเพิ่มประสิทธิภาพของผลการปฏิบัติงานเนื่องจากความคิดสร้างสรรค์เป็นปัจจัยเชิงรุกในการดึงดูดเด่นในการทำงานและยังเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานอีกด้วย

**ผลการปฏิบัติงาน** ของพนักงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในบริษัทเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 ซึ่งอยู่ในระดับบ่อยครั้ง ผลการปฏิบัติงานของสายงานเทคโนโลยีมีทั้งในรูปแบบระบบที่ตนได้รับมอบหมายให้พัฒนารวมถึงเวลาในการพัฒนาเพื่อให้ทันต่อผู้ใช้งานซึ่งเป็นกระบวนการที่เกิดจากการปฏิบัติงานของพนักงานซึ่งช่วยให้เห็นถึงการทำงานของพนักงานและผลงานที่เป็นผลต่อองค์กร โดยผลการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่จะต้องต้องการในการดำเนินกิจการหรือบริหาร และเมื่อผลการปฏิบัติงานออกมาดี มีประสิทธิภาพ ตรงตามเป้าหมายที่ต้องการรวมถึงระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนที่วางไว้หรืองานออกมาเร็วกว่าที่ได้ตั้งไว้นั้นจะช่วยให้องค์กรสามารถดำเนินกิจการไปตามเป้าหมายรวมถึงความทันสมัยในการให้บริการที่เท่าทันต่อเทคโนโลยีที่มีในปัจจุบัน ซึ่งการพัฒนาองค์กรให้มีความรวดเร็วเหมาะสมการยุคปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาในภาคธุรกิจหรือตัวองค์กรจะขับเคลื่อนไปข้างหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการพัฒนาองค์กรที่มีปัจจัยที่หลากหลายแต่ผลการปฏิบัติงานของพนักงานก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญต่อตัวพนักงานและองค์กร สอดคล้องกับการศึกษาของ Giri and Pavan Kumar (2010) พบว่าผลการปฏิบัติงานเป็นสิ่งส่งผลให้กับองค์กร และมีอิทธิพลที่สำคัญเมื่อพนักงานปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพจะเป็นผลให้กับภาพลักษณ์ขององค์กรและช่วยในการพัฒนาตัวองค์กรให้เดินไปข้างหน้า และการศึกษาของ (Krijgheld et al., 2022) ประสิทธิภาพการทำงานนั้นยังรวมถึงกระบวนการทางด้านการจัดการในการปฏิบัติงาน หรือวิธีการทำงานก็มีส่วนเกี่ยวข้องที่ช่วยในการส่งผลให้กับผลการปฏิบัติงานซึ่งทำให้เห็นได้ว่าผลการปฏิบัติงานนั้นส่งผลในหลากหลายมิติของตัวองค์กร

### ส่วนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานและสมการโครงสร้าง

จากวัตถุประสงค์งานวิจัย ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาการสร้างรูปแบบในการทำงาน ความผูกพันในงาน ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน ความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานด้านเทคโนโลยี สารสนเทศในบริษัทเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ข้อที่ 3 เพื่อศึกษาการสร้างรูปแบบในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในงาน ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน ความคิด

สร้างสรรค์ของพนักงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในบริษัทเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ข้อที่ 4 เพื่อศึกษาการความผูกพันในงาน ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน ความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานที่เป็นตัวแปรส่งผ่านของอิทธิพลระหว่างการสร้างรูปแบบในการทำงานที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในบริษัทเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร สามารถอภิปรายผลของการศึกษาได้ ดังนี้

**สมมติฐานที่ 1** การสร้างรูปแบบในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันในงาน ผลการศึกษาพบว่า การสร้างรูปแบบในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันในงาน มีค่า  $\beta = 0.902$  และค่า  $p\text{-value} = 0.00$  ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่  $0.01$  ซึ่งมีความสอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้ จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1

ในการสร้างรูปแบบการทำงานของพนักงานสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศนั้นเป็นสิ่งที่ช่วยให้ผู้ที่ปฏิบัติงานออกแบบรูปแบบการทำงานของตนเองได้ มีความยืดหยุ่นเนื้องานสายงานเทคโนโลยีนั้นจำเป็นต้องมีการปรับตัวกับการทำงานอยู่เสมอ เพราะเทคโนโลยีนั้นมีการปรับเปลี่ยนอยู่ตลอดเวลา ทำให้สายงานเทคโนโลยีจำเป็นต้องมีการปรับตัวอยู่เสมอและศึกษาความก้าวหน้า การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีเพื่อนำมาปรับใช้กับงาน นั้นจึงเป็นสิ่งสำคัญในการจัดการรูปแบบการทำงานให้มีความเหมาะสมเพื่อให้มีมุมมองหรือแนวคิดที่ดีกับสายงานซึ่งเป็นการสร้างความผูกพันให้กับงาน และเป็นการสร้างมุมมองในเชิงบวกที่ดีในการปฏิบัติงาน รวมถึงการสร้างรูปแบบในการทำงานนั้นยังส่งผลกับการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับการทำงานร่วมกันภายในองค์กร ช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีเป็นการส่งเสริมให้กับบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เป็นตัวช่วยเพิ่มจิตใจในแง่บวกให้กับการทำงานให้สำเร็จไปอย่างลุล่วงไม่ว่าจะพบอุปสรรคหรือความยากลำบาก

ผลการทดสอบสมมติฐานนี้มีความสอดคล้องกับการศึกษาของ Nguyen et al. (2019) ที่ทำการศึกษาเรื่อง ผลของการสร้างงานรูปแบบการทำงานต่อความผูกพันในงานและผลการปฏิบัติงาน: การศึกษาธนาคารพาณิชย์เวียดนาม โดยพบว่าผลของการสร้างรูปแบบการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในงานของเจ้าหน้าที่ธนาคารพาณิชย์ รวมถึงการศึกษาของ Nykolaiszyn (2022) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ผลกระทบของการสร้างงานรูปแบบการทำงานและความผูกพันในงานของบรรณารักษ์วิชาการก่อนและระหว่างการระบาดของ COVID-19 จากผลการศึกษาพบว่า พนักงานบรรณารักษ์ที่มีการสร้างรูปแบบในการทำงานของตนเองจะช่วยสร้างความสัมพันธ์หรือความรู้สึกที่ดีต่อความผูกพันในงาน

**สมมติฐานที่ 2** การสร้างรูปแบบในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า การสร้างรูปแบบในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน มีค่า  $\beta = 0.883$  และค่า  $p\text{-value} = 0.00$  ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ซึ่งมีความสอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้ จึงยอมรับสมมติฐานที่ 2

การสร้างรูปแบบในการทำงานในรูปของตนเอง โดยมีความเฉพาะและเหมาะสมในขณะปฏิบัติงานทั้งการกำหนดรายละเอียดงานหรือการปรับลักษณะงาน ความสนใจในการจัดสรรงานต่างๆ นั้นช่วยเป็นการส่งเสริมความมุ่งมั่นและขับเคลื่อนงานที่ได้รับมอบหมายเนื่องจากทักษะการทำงานหรือรูปแบบการทำงานของแต่ละบุคคลนั้นมีความแตกต่างกัน เช่นความสามารถของแต่ละบุคคลในสายงานเทคโนโลยีที่มีการใช้ทักษะที่แตกต่างกัน ทั้งการสื่อสาร การออกแบบ รวมถึงการพัฒนาโปรแกรมต่างๆ ที่สามารถทำได้หลายรูปแบบโดยผลงานที่ได้รับนั้นมีความเหมือนและมีประสิทธิภาพที่คล้ายกัน เมื่อมีการปรับรูปแบบในการทำงาน ทักษะให้เหมาะกับตนเองและงานที่ได้รับจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานมีความมุ่งมั่น แรงจูงใจเป็นการส่งเสริมให้พนักงานมีความทุ่มเทให้กับการงาน เอาใจใส่เต็มที่ มีความกระตือรือร้นในการทำงานและรักษาไว้อยู่ในสภาพผลการปฏิบัติงานที่ดีทั้งกับผู้ปฏิบัติงานและองค์กร

ผลการทดสอบสมมติฐานนี้มีความสอดคล้องกับการศึกษาของ Teng (2019) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องการสร้างรูปแบบในการทำงานและพฤติกรรมบริการลูกค้าในอุตสาหกรรมบริการ: การไล่เกลี่ยผลกระทบจากความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน ซึ่งพบว่าการสร้างรูปแบบในการทำงานของพนักงานต้อนรับที่บริการลูกค้าเมื่อมีการสร้างรูปแบบการทำงานของตนเองจะเป็นตัวส่งเสริมให้กับความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานเป็นแรงจูงใจที่จะบริการ และการศึกษาของ Ebrahimi (2021) ที่ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการมีชีวิตอยู่กับการเรียกร้องและการสร้างรูปแบบการทำงาน: บทบาทการกลั่นกรองของความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน จากการศึกษาพบว่าการสร้างรูปแบบในการทำงานมีแนวโน้มในการสร้างความสัมพันธ์กับความมุ่งมั่นในการทำงานซึ่งส่งเสริมความมุ่งมั่นในการทำงานจากการสร้างรูปแบบในการทำงานของตนเอง

**สมมติฐานที่ 3** การสร้างรูปแบบในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน ผลการศึกษาพบว่า การสร้างรูปแบบในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน มีค่า  $\beta = 0.809$  และค่า  $p\text{-value} = 0.00$  ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ซึ่งมีความสอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้ จึงยอมรับสมมติฐานที่ 3

ทางด้านความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานนั้นสามารถนำมาสร้างผลงานที่มีความโดดเด่น มีประสิทธิภาพและยังช่วยในการแก้ปัญหาเมื่อพบปัญหาและมีการนำความคิดสร้างสรรค์มาใช้ร่วมกัน จะช่วยในการแก้ปัญหาที่มีประสิทธิภาพได้ โดยความคิดสร้างสรรค์นั้นเกิดได้หลากหลายปัจจัยรวมถึง การสร้างรูปแบบในการทำงานเนื่องจากการสร้างรูปแบบในการทำงานนั้นสามารถออกแบบให้มีความเหมาะสมกับตนเอง ซึ่งเป็นการเปิดโอกาสทางความคิด มีความยืดหยุ่นซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญในการ เกิดแนวคิด หรือแนวทางที่ดีในด้านความคิดสร้างสรรค์นำมาเชื่อมโยงกับการทำงานหรือนำมาปรับใช้ ให้เกิดประสิทธิภาพในการสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ ทั้งการนำความรู้ใหม่ๆ ข้อมูลใหม่มาใช้ร่วมกับการ ทำงานหรือการแก้ไขปัญหา ซึ่งทางด้านสายงานเทคโนโลยีในการพัฒนาโปรแกรมนั้นสามารถพบ ปัญหาในการสร้างระบบได้หลากหลายและเมื่อพบปัญหาต้องทำการศึกษาหาข้อมูลในการนำมา แก้ปัญหาให้ตรงจุดโดยการประยุกต์ใช้จากข้อมูลที่ได้ศึกษาเช่นกันดังนั้นเมื่อพนักงานมีการนำ ความคิดสร้างสรรค์มาใช้ร่วมกับการทำงานจึงเป็นสิ่งสำคัญในการปฏิบัติงานของพนักงาน และ ความคิดสร้างสรรค์ที่นำมาใช้ร่วมกับการทำงานไม่ว่าจะเป็นการแก้ไขปัญหาที่พบของระบบ หรือการ นำความรู้ที่ได้รับมาปรับใช้ในการพัฒนาเทคโนโลยีทั้งหมดนี้จำเป็นต้องมีความคิดที่เปิดกว้างและไม่ จำกัดในการทำงานทั้งการวางแผนในการทำงาน การนำเทคโนโลยีใหม่ๆมาใช้ร่วมกับการทำงาน เพื่อให้ได้ศักยภาพในการทำงานออกมามากที่สุด

ผลการทดสอบสมมติฐานนี้มีความสอดคล้องกับการศึกษาของ Tian, Wang and Rispen (2021) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง การสร้างงานรูปแบบการทำงานเกี่ยวข้องกับความคิดสร้างสรรค์ของ พนักงานอย่างไรและเมื่อใด: บทบาทสำคัญของความผูกพันในงาน และการรับรู้สถานะของกลุ่มงาน ความหลากหลาย โดยจากการศึกษาพบให้เห็นความสัมพันธ์ของการสร้างรูปแบบในการทำงาน เป็นปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานให้พนักงานมีส่วนร่วมทำงานมากขึ้นและ ส่งเสริมให้มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานมากขึ้นช่วยให้งานเกิดประสิทธิภาพที่ดี รวมถึงการศึกษา ของ Wang and Lau (2022) เรื่องของการสร้างงานรูปแบบการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความคิด สร้างสรรค์ของพนักงานอย่างไร คำอธิบายการจัดสรรทรัพยากรของความสัมพันธ์แบบกลั่นกรองแบบ เส้นโค้ง ที่พบว่าการสร้างรูปแบบในการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์กับความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน โดยจากการสร้างงานรูปแบบตนเองนั้นก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานที่ช่วยในการเป็นแรง เชิงรุกทางความคิดของแต่ละบุคคล



**สมมติฐานที่ 4** การสร้างรูปแบบในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาพบว่า การสร้างรูปแบบในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงาน มีค่า  $\beta = 0.683$  และค่า  $p\text{-value} = 0.00$  ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ซึ่งมีความสอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้ จึงยอมรับสมมติฐานที่ 4

การสร้างรูปแบบในการทำงานเป็นแรงจูงใจให้พนักงานที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน เมื่อพนักงานสามารถสร้างรูปแบบในการทำงานของตนเองได้นั้นเป็นการส่งเสริมให้กับการทำงานของตนเองด้วยแล้วยังเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมให้กับการทำงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานเช่น ทางด้านสายงานเทคโนโลยีนั้นเป็นการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นและมีความหลากหลายในแต่ละความสามารถเพื่อให้ได้ระบบที่มีความครอบคลุมกับการทำงานหลายฝ่ายที่มีการเกี่ยวข้องกันและเป็นการพึ่งพากันระหว่างกลุ่มในการทำงานซึ่งทุกๆองค์กรก็มีการทำงานร่วมกันโดยเป็นการปรับเปลี่ยนหรือเปลี่ยนแปลงขั้นตอนในการทำงานที่ก่อให้เกิดการทำงานร่วมกันที่มีความเหมาะสมมีประสิทธิภาพที่ส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานเป็นการดำเนินการไปสู่เป้าหมายขององค์กรในการกำหนดและจากการทำงานของสายงานในองค์กรสามารถแบ่งได้หลากหลายการทำงานเพื่อนำมาประกอบให้ได้ผลงานที่ตั้งเป้าหมายไว้ ดังนั้นในการทำงานร่วมกันจำเป็นต้องมีการพูดคุยปรับเปลี่ยนการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่ตรงตามเป้าหมายที่วางไว้รวมถึงการระยะเวลาที่กำหนดจึงจำเป็นต้องมีการปรับเพื่อให้ตรงกับผลการปฏิบัติงานและเป้าหมายหลักขององค์กร

ผลการทดสอบสมมติฐานนี้มีความสอดคล้องกับการศึกษาของ Hur, Moon and Choi (2019) ที่ทำการศึกษารื่อง บทบาทของการสร้างรูปแบบในการทำงาน และการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรในการเชื่อมโยงระหว่างการรับรู้ CSR ของพนักงานและผลการปฏิบัติงาน: แบบจำลองการไกล่เกลี่ยแบบกลั่นกรอง โดยจากการศึกษาพบว่าการสร้างรูปแบบในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน รวมถึงการศึกษาของ Moon, Youn, Hur and Kim (2020) ที่ศึกษาเรื่อง จิตวิญญาณของพนักงานช่วยเพิ่มผลการปฏิบัติงานหรือไม่? บทบาทไกล่เกลี่ยของแรงจูงใจที่แท้จริงและการสร้างรูปแบบในการทำงาน พบว่าการสร้างรูปแบบในการทำงานนั้นความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานโดยเป็นแรงจูงใจภายในให้พนักงานในการทำงานที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน

**สมมติฐานที่ 5** ความผูกพันในงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันในงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงาน มีค่า  $\beta = 0.884$  และค่า  $p\text{-value} = 0.00$  ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ซึ่งมีความสอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้ จึงยอมรับสมมติฐานที่ 5

ความผูกพันในงานนั้นเป็นพลังงานในการผลักดันการทำงานของพนักงานช่วยสร้างความมุ่งมั่นที่มีอยู่กับพนักงานในการตั้งศักยภาพการทำงานที่สูง และมีความกระตือรือร้นในการทำงานซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งในการนำไปสู่ผลการปฏิบัติงาน เนื่องจากการพนักงานมีความผูกพันกับงานที่ทำเป็นการส่งเสริมสมาธิให้กับการทำงาน เปรียบเสมือนการทำงานที่มีความสุขได้ทำงานที่ตนได้รับ ช่วยให้สามารถใช้เวลาในการทำงานได้ระยะเวลายาวนาน เช่นพนักงานสายเทคโนโลยีในการพัฒนาโปรแกรมต่างๆที่จำเป็นต้องศึกษาในการพัฒนาระบบ ภาษาในการพัฒนาโปรแกรมซึ่งจำเป็นต้องมีความสนใจและเมื่อพบกับปัญหาไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาไม่เป็นไปตามเป้าหมายนั้นจำเป็นต้องมีการศึกษาเพิ่มเติมเพื่อให้ได้ตรงกับความต้องการของผู้ใช้งาน รวมถึงการศึกษาองค์ความรู้ใหม่ๆของเทคโนโลยีที่มีการพัฒนาอยู่เสมอ ซึ่งทั้งการศึกษา การปรับปรุงระบบโปรแกรมจำเป็นต้องใช้ระยะเวลาพร้อมทั้งความสนใจในการทำงานเพื่อให้งานนั้นได้ผลออกมาดีมีประสิทธิภาพ รวมทั้งตรงตามความต้องการในการใช้งานของผู้ใช้งานอีกด้วย

ผลการทดสอบสมมติฐานนี้มีความสอดคล้องกับการศึกษาของ Bayona, Caballer and Peiró (2020) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพอดีของลักษณะความรู้กับความพึงพอใจในงานกับผลการปฏิบัติงาน: บทบาทที่ไกล่เกลี่ยของความผูกพันในงาน พบว่า การที่พนักงานมีความผูกพันกับงานจะส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน รวมถึงการศึกษาของ Li, Leung and Li (2021) ที่ศึกษาเรื่อง เส้นทางจากการควบคุมตนเองที่โรงเรียนสู่ผลการปฏิบัติงานของครูอนุบาลมือใหม่: การไกล่เกลี่ยความผูกพันในงาน และความเครียดจากการทำงาน โดยจากการศึกษาพบว่าความผูกพันในงานมีความสัมพันธ์ต่อผลการปฏิบัติงาน

**สมมติฐานที่ 6** ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาพบว่า ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงาน มีค่า  $\beta = 0.921$  และค่า  $p\text{-value} = 0.00$  ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ซึ่งมีความสอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้ จึงยอมรับสมมติฐานที่ 6

ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานเป็นมุมมองในด้านจิตใจที่ส่งให้ตัวบุคคลนั้นให้มีความมุ่งมั่นความทุ่มเทให้กับงานที่ตนได้รับยังเป็นพลังในการขับเคลื่อนในการทำงานที่เป็นผลที่ดีกับผลการปฏิบัติงาน โดยทางด้านพนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีความมุ่งมั่นทุ่มเทให้กับงานเพื่อที่ให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้เพื่อบรรลุผลสำเร็จในงานที่ได้รับมอบหมาย ไม่ว่าจะเป็นส่วนในการรับความต้องการจากผู้ใช้งานเพื่อมาสร้างโครงสร้างของระบบให้มีความครอบคลุมในความต้องการของผู้ใช้งานหรือการศึกษาภาษาในการพัฒนาระบบที่มีความเหมาะสมกับการพัฒนาระบบนั้นมากที่สุดเพื่อให้

สามารถตอบสนองการทำงานทั้งปัจจุบันและอนาคต เมื่อพนักงานมีความมุ่งมั่นทุ่มเทให้กับการทำงานแล้วจะเป็นปัจจัยหนึ่งในการช่วยส่งเสริม ผลักดันให้เป็นไปตามเป้าหมายมีความรู้สึกที่ดีในการทำงาน สนุกไปกับการพัฒนาระบบต่างๆหรืองานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งทางด้านผู้ปฏิบัติงานจะได้ความรู้ ประสบการณ์ในการพัฒนาตนเองและทางด้านผลงานในการทำงานจะส่งผลให้องค์กรได้ผลการปฏิบัติงานที่ดีในการขับเคลื่อนองค์กร

ผลการทดสอบสมมติฐานนี้มีความสอดคล้องกับการศึกษาของ Obeng, Zhu, Azinga, and Quansah (2021) ทำการศึกษาเรื่อง บรรยากาศองค์กรและผลการปฏิบัติงาน: การตรวจสอบบทบาทการไกล่เกลี่ยของความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน และบทบาทการกลั่นกรองของการแลกเปลี่ยนผู้นำ และสมาชิกและการฝึกสอน พบว่า ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ และการศึกษาของ Li and Ding (2022) ที่ศึกษาเรื่อง เรื่อง อิทธิพลของการเป็นผู้นำที่ขัดแย้งกันต่อผลการปฏิบัติงาน แบบปรับตัวของพนักงานรุ่นใหม่ในยุคหลังการระบาดใหญ่: บทบาทของความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานที่สอดคล้องกันและการประเมินตนเองหลัก ความยั่งยืน พบว่า ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานนั้นส่งผลกับผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพในการทำงานที่ได้รับมอบหมายที่ส่งผลกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

**สมมติฐานที่ 7** ความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาพบว่า ความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงาน มีค่า  $\beta = 0.839$  และค่า  $p\text{-value} = 0.00$  ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่  $0.01$  ซึ่งมีความสอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้ จึงยอมรับสมมติฐานที่ 7

ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานนั้นเป็นทักษะที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการทางความคิดไม่ว่าจะเป็นในรูปแบบการทำงาน การสร้างสรรค์ผลงาน หรือรวมถึงการแก้ไขปัญหาที่พบได้จากการทำงาน ซึ่งเป็นประโยชน์ให้กับผลการปฏิบัติงาน ทั้งในงานที่ใช้ในการออกแบบระบบของสายงานที่จำเป็นต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์เพื่อให้ความแปลกใหม่รวมกับการใช้งานที่ตรงตามผู้ใช้งานทั้งความง่าย ความสวยงาม และสร้างความจดจำหรือประสบการณ์ที่ดีให้กับผู้ใช้งาน หรือการวางแผนโครงสร้างในการวางระบบที่จำเป็นต้องมีความสอดคล้องกับการทำงาน หรือการศึกษาความรู้ต่างๆที่ต้องนำมาปรับใช้กับงานที่ตนได้รับเนื่องจากการทำงานของแต่ละระบบงานจะมีความแตกต่างและแปลกใหม่จำเป็นต้องมีการนำมาปรับหรือเชื่อมโยงให้ผลการทำงานมีประสิทธิภาพ และตรงตามความต้องการของผู้ใช้งาน รวมถึงปัญหาที่จะพบในขณะทำงานทั้งความผิดพลาดที่พบในการทำงานของระบบที่ตนได้รับในการพัฒนาจำเป็นต้องแก้ไขปัญหาเพื่อให้ได้งานที่ตนได้รับดำเนินไปถึงเป้าหมาย

ที่ตั้งไว้ ซึ่งทั้งหมดนี้เป็นการนำความคิดสร้างสรรค์มาปรับใช้เพื่อให้ได้ผลการปฏิบัติงานที่ดีและมีประสิทธิภาพมากที่สุด

ผลการทดสอบสมมติฐานนี้มีความสอดคล้องกับการศึกษาของ Ismail, Iqbal and Nasr (2019) จากการศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของพนักงานและผลการปฏิบัติงานในเลบานอน: บทบาทสื่อกลางของความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน พบว่า ความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานซึ่งนำมาใช้รวมกับการทำงานทั้งการคิดและแก้ปัญหาเป็นการส่งเสริมให้บรรลุผลการปฏิบัติงาน รวมถึงการศึกษาของ Ince, Imamoglu and Turkcan (2022) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการดูดซับ ความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานและผลการปฏิบัติงาน: บทบาทในระดับปานกลางของการใช้โซเชี่ยลมีเดีย พบว่า ความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานแผนกวิจัยและพัฒนาส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ

**สมมติฐานที่ 8a** ความผูกพันในงานเป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างการสร้างรูปแบบในการทำงานและผลการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันในงานเป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างการสร้างรูปแบบในการทำงานและผลการปฏิบัติงาน มีค่า  $\beta = 0.633$  และค่า  $p\text{-value} = 0.00$  ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ซึ่งมีความสอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้ จึงยอมรับสมมติฐานที่ 8a

เมื่อพนักงานสามารถปรับรูปแบบการทำงานหรือสร้างรูปแบบการทำงานที่มีความเหมาะสมกับรูปแบบการทำงานรวมถึงทักษะการทำงานของตนเอง อาทิ เมื่อพนักงานสายงานเทคโนโลยีสามารถสร้างรูปแบบการทำงานให้เหมาะสมกับกับการทำงานไม่ว่าจะเป็นการแบ่งเวลาในการทำงานเป็นช่วงการนำระบบขึ้นใช้งานซึ่งจำเป็นต้องแบ่งระยะเวลาที่เหมาะสมกับการทำงานเพื่อให้ไม่มีการทับซ้อนเวลากับการทำงานอื่น หรือเป็นการช่วยในการยืดหยุ่นให้พนักงานไม่มีความรู้สึกกดดันกับการทำงานซึ่งเป็นการช่วยให้พนักงานรู้สึกดีต่องานที่ตนได้ดำเนินการหรือปฏิบัติเป็นการสร้างความผูกพันในงานให้กับพนักงานและการส่งเสริมให้พนักงานมีความผูกพันในงานแล้วเป็นการเพิ่มความรู้สึกให้กับการทำงานทั้งทัศนคติ ความคิดที่มีต่อการทำงานซึ่งเป็นปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมผลที่ดีในเชิงบวกให้กับผลการปฏิบัติงาน

ผลการทดสอบสมมติฐานนี้มีความสอดคล้องกับการศึกษาของ Nissinen et al. (2023) ได้ศึกษาเรื่อง การสร้างรูปแบบในการทำงานที่แสดงถึงการทำงานของพนักงานในรูปแบบอย่างไร โดยมีการสร้างความผูกพันในงาน ความบากาน และแนวทางการแสวงหาความรู้ พบว่า การสร้างรูปแบบใน

การทำงานนั้นเป็นปัจจัยที่ช่วยในการส่งเสริมหรือการสร้างความผูกพันในงานและมีการส่งผลไปสู่ผลการปฏิบัติงานอีกด้วย

**สมมติฐานที่ 8b** ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานเป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างการสร้างรูปแบบในการทำงานและผลการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาพบว่า มีค่า  $\beta = 0.566$  และค่า  $p\text{-value} = 0.00$  ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ซึ่งมีความสอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้ จึงยอมรับสมมติฐานที่ 8b

ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของสายงานเทคโนโลยีเป็นการส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงานมีทั้งความกระตือรือร้น ความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้โดยการสร้างรูปแบบในการทำงานเป็นการส่งเสริมการทำงานเนื่องจากการสร้างรูปแบบในการทำงานเป็นการสร้างรูปแบบในการทำงานโดยสามารถแทรกความสนใจที่เป็นปัจจัยที่ช่วยให้พนักงานสายงานเทคโนโลยีนั้นสามารถสร้างพฤติกรรมในการทำงานที่มีความเหมาะสมกับการทำงานที่มีความเฉพาะตัว รวมถึงสามารถสร้างจุดแข็งของตนเองมาเข้าร่วมกับการทำงานเพื่อช่วยดึงศักยภาพของแต่ละบุคคลเพื่อส่งเสริมผลที่ดีให้กับผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลกับงาน โดยมีความมุ่งมั่นทุ่มเทมาผลักดันในการทำงานไม่ย่อท้อต่อปัญหาที่พบไม่ว่าจะเป็นผลในการพัฒนาระบบที่ไม่เป็นไปตามเป้าหมายโดยตัวพนักงานสามารถสร้างความมุ่งมั่นทุ่มเทในการแก้ไขให้สามารถออกมาได้ตรงตามความต้องการของผู้ใช้งานได้และพัฒนาระบบได้ภายในระยะเวลาที่กำหนดเพื่อไม่ให้ส่งผลกระทบต่อการทำงานของบุคคลอื่นหรือภายในองค์กร

ผลการทดสอบสมมติฐานนี้มีความสอดคล้องกับการศึกษาของ Nagarajan et al. (2023) จากการศึกษาเรื่อง ผลกระทบของการสร้างรูปแบบในการทำงานต่อผลการปฏิบัติและความพึงพอใจ: การมีส่วนร่วมทางกายภาพในฐานะผู้ใกล้ชิด และการมีส่วนร่วมทางความรู้ความเข้าใจและอารมณ์ ในฐานะผู้ดูแล พบว่า การสร้างรูปแบบในการทำงานนั้นมีผลในรูปแบบเชิงบวกกับผลการปฏิบัติงาน และจากการศึกษาของ Saleem et al. (2023) ที่ศึกษา พฤติกรรมหัวหน้างานที่สนับสนุนครอบครัว และความสามัคคีในครอบครัว: บทบาทของการสร้างรูปแบบในการทำงานและความมุ่งมั่นในการทำงาน โดยพบว่า การสร้างรูปแบบในการทำงานนั้นเป็นปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมให้กับความมุ่งมั่นในการทำงานที่ดีต่อการปฏิบัติงาน

**สมมติฐานที่ 8c** ความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานเป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างการสร้างรูปแบบในการทำงานและผลการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาพบว่า ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานเป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างการสร้างรูปแบบในการทำงานและผลการปฏิบัติงาน มีค่า  $\beta = 0.478$  และค่า  $p\text{-value} = 0.00$  ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ซึ่งมีความสอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้ จึงยอมรับสมมติฐานที่ 8c

ทางการสร้างรูปแบบในการทำงานนั้นที่ช่วยให้การทำงานของสายงานเทคโนโลยีสามารถเปิดกว้างในการพัฒนาระบบในการทำงาน ยังสามารถนำความก้าวหน้าของเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วสามารถนำมาใช้รวมกับการทำงานหรือเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานในอนาคตได้เนื่องจากการสร้างรูปแบบเป็นปัจจัยที่ช่วยให้พนักงานมีความยืดหยุ่นทั้งทางความคิดและเป็นการเปิดกว้างในการพัฒนาระบบงานรวมถึงการทำงานของตนเองซึ่งเป็นปัจจัยในการส่งเสริมการสร้างความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานที่มาช่วยทั้งการออกแบบระบบปฏิบัติงานหรือการออกแบบงานที่มีความทันสมัยในการใช้งาน รวมถึงการนำความรู้ที่ได้มาปรับใช้ให้มีความเหมาะสมกับงานที่ตนได้รับหรือการนำวิธีของการแก้ไขปัญหาในการพัฒนาระบบที่ได้ค้นคว้ามาเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาให้ผ่านอุปสรรคที่พบในการทำงานไปได้ด้วยดี ซึ่งเป็นปัจจัยในการส่งเสริมการทำงานที่ดีให้กับผลการปฏิบัติงานที่มีผลกับทั้งผลงานของพนักงานรวมถึงการพัฒนาขององค์กร

ผลการทดสอบสมมติฐานนี้มีความสอดคล้องกับการศึกษาของ Karatepe and Kim (2023) ได้ศึกษาเรื่อง การสร้างงานรูปแบบในการทำงานและผลการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับงานที่สำคัญของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน: ผลกระทบของการไกล่เกลี่ยตามลำดับของการปฐมนิเทศการโทรและการมีส่วนร่วมในการทำงาน พบว่า ปัจจัยในการสร้างงานรูปแบบในการทำงานมีการส่งผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงาน รวมถึงการศึกษาของ Wu and Ma (2023) เรื่อง การรับรู้ที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ : บทบาทของหัวหน้างานและผู้ใต้บังคับบัญชาทางจิตวิทยา ที่พบว่า การสร้างรูปแบบในการทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่สามารถส่งให้กับความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน

### 5.3 ข้อเสนอแนะจากงานวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่องอิทธิพลของการสร้างรูปแบบในการทำงานที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบข้อเสนอแนะดังนี้

1. องค์กรศึกษาแนวทางการสร้างรูปแบบในการทำงาน เพื่อเป็นการปรับการทำงานของพนักงานงานให้มีความเหมาะสม และยังเป็นผลกับผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะสายงานเทคโนโลยีที่มีความยืดหยุ่นและหลากหลายในการสร้างผลงานและปัญหาของการทำงานที่มีความหลากหลาย เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนและปรับกลยุทธ์ให้เหมาะสมกับลักษณะการทำงานที่แตกต่างกันไปในแต่ละองค์กร
2. ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับพนักงาน เนื่องจากจะทำให้ได้ข้อมูลที่มีความละเอียดมากยิ่งขึ้นและมีคุณภาพมากขึ้น การสัมภาษณ์จะช่วยให้ได้รับข้อเสนอแนะ รวมถึงความคิดเห็นใหม่ๆในการนำมาปรับใช้กับการวิจัย
3. สำหรับงานวิจัยในครั้งต่อไปสามารถศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่สามารถนำมาปรับรูปแบบในการทำงานของพนักงานที่สามารถส่งผลต่อตัวองค์กร อาทิ ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) ที่การสร้างรูปแบบในการทำงานอาจเป็นปัจจัยที่องค์กรหรือหน่วยงานนำไปปรับใช้หรือพัฒนาตัวองค์กรให้ประสบความสำเร็จ
4. สำหรับงานวิจัยในครั้งต่อไปสามารถขยายขอบเขตของกลุ่มประชากรที่ศึกษา เนื่องจาก การสร้างรูปแบบในการทำงาน ความผูกพันในงาน ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน ความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน และผลการปฏิบัติงานของพนักงานนั้นเป็นปัจจัยที่มีได้หลากหลายในรูปแบบของการทำงานในหลายอาชีพเพื่อเป็นการส่งเสริมให้กับผลการปฏิบัติงานที่ดี และเป็นการส่งเสริมหรือยืนยันผลการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ในภาพรวมองค์กรที่ใหญ่ขึ้น





ภาคผนวก ก หนังสือเรียนเชิญผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้านทรัพยากรมนุษย์





## บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร โทร.0 3259 4031  
 ที่ วันที่ 9 พฤษภาคม 2566

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชวนชื่น อัคระวงษ์ชชา

ด้วยนางสาวกฤติมา เขี่ยมบรรณพงษ์ รหัสประจำตัว 651220021 นักศึกษาระดับปริญญา  
 มหาลัยศิลปากร หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังดำเนินการ  
 วิทยานิพนธ์ เรื่อง "อิทธิพลของการสร้างรูปแบบในการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน  
 เทคโนโลยีสารสนเทศ เขตกรุงเทพมหานคร"

ในการนี้ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากรมีความประสงค์ขอเรียนเชิญท่านในฐานะ  
 ผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัยให้กับนักศึกษาดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

(อาจารย์ ดร.บุษริน วงศ์วิวัฒนา)  
 รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน  
 คณบดีคณะวิทยาการจัดการ





## บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร โทร.0 3259 4031

ที่ วันที่ 9 พฤษภาคม 2566

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริระ ศรีโยธิน

ด้วยนางสาวกฤติมา เอี่ยมบรรณพงษ์ รหัสประจำตัว 651220021 นักศึกษาระดับปริญญา  
มหาบัณฑิต หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังดำเนินการ  
วิทยานิพนธ์ เรื่อง "อิทธิพลของการสร้างรูปแบบในการทำงานที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน  
เทคโนโลยีสารสนเทศ เขตกรุงเทพมหานคร"

ในการนี้ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากรมีความประสงค์ขอเรียนเชิญท่านในฐานะ  
ผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัยให้กับนักศึกษาดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

(อาจารย์ ดร.บุษริน วงศ์วิวัฒนา)  
รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน  
คณบดีคณะวิทยาการจัดการ



## บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร โทร.0 3259 4031  
 ที่ วันที่ 9 พฤษภาคม 2566

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อมรินทร์ เทวตา

ด้วยนางสาวกฤติมา เอี่ยมบรรณพงษ์ รหัสประจำตัว 651220021 นักศึกษาระดับปริญญา  
 มหาลัยบัณฑิต หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังดำเนินการ  
 วิทยานิพนธ์ เรื่อง "อิทธิพลของการสร้างรูปแบบในการทำงานที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน  
 เทคโนโลยีสารสนเทศ เขตกรุงเทพมหานคร"

ในการนี้ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากรมีความประสงค์ขอเรียนเชิญท่านในฐานะ  
 ผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัยให้กับนักศึกษาดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

(อาจารย์ ดร.บุษริน วงศ์วิวัฒนา)  
 รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน  
 คณบดีคณะวิทยาการจัดการ



ภาคผนวก ข ค่าดัชนีความเที่ยงตรงของเนื้อหา

### แบบประเมินผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรื่อง อิทธิพลของการสร้างรูปแบบในการทำงานที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทคโนโลยี  
สารสนเทศบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง : แบบประเมินความเที่ยงตรง IOC ของเครื่องมือวิจัย เรื่อง อิทธิพลของการสร้างรูปแบบในการทำงานที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานครเพื่อประเมินความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อข้อความมีความเหมาะสมในการนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลงานวิจัย ซึ่งจะทำการประเมินความเที่ยงตรง โดยกำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาความเที่ยงตรง

+1 = แน่ใจว่าคำถามมีความเหมาะสม

0 = ไม่แน่ใจคำถามมีความเหมาะสมหรือไม่

-1 = แน่ใจว่าคำถามมีความไม่เหมาะสม

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นของท่านว่าข้อความมีความสอดคล้องหรือถูกต้องเพียงใด

| ข้อ   | ข้อความคำถามในแบบสอบถาม   | ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ |          |             | IOC |
|---|---|----------------------------|----------|-------------|-----|
|   |   | เห็นด้วย                   | ไม่แน่ใจ | ไม่เห็นด้วย |     |
| <b>ส่วนที่ 1 คำถามคัดกรองผู้ตอบแบบสอบถาม</b>          |   |                            |          |             |     |
| 1.  | ท่านยินยอมที่จะทำแบบสอบถามใช่หรือไม่  | 3                          |          |             | 1.0 |
| 2.  | ท่านเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ใช่หรือไม่ | 3                          |          |             | 1.0 |
| <b>ส่วนที่ 2 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม</b> |   |                            |          |             |     |
| 1.  | เพศ   | 2                          | 1        |             | 0.7 |
| 2.  | อายุ  | 2                          | 1        |             | 0.7 |
| 3.  | ระดับการศึกษา   | 3                          |          |             | 1.0 |
| 4.  | ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน   | 3                          |          |             | 1.0 |
| 5.  | ระดับตำแหน่งงาน   | 3                          |          |             | 1.0 |
| 6.  | ระยะเวลาการปฏิบัติงาน   | 3                          |          |             | 1.0 |

| ส่วนที่ 3 ข้อมูล/ความคิดเห็นเกี่ยวกับการสร้างรูปแบบในการทำงาน  |   |                            |          |             |     |
|--|---|----------------------------|----------|-------------|-----|
| การสร้างรูปแบบในการทำงาน (Job Crafting) หมายถึง การสร้างรูปแบบในการทำงานโดยพนักงานหรือผู้ที่ปฏิบัติงาน จัดสรรรูปแบบการทำงานโดยมีอิสระทั้งทางด้านความคิด การจัดการในการปฏิบัติงานที่มีความเหมาะสมกับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เป็นการสร้างพฤติกรรมในเชิงบวก ทั้งทางผู้ปฏิบัติงานที่เพิ่มศักยภาพ ความสมดุลในชีวิต และสร้างความผูกพันในการทำงานที่ก่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดีต่อองค์กร |   |                            |          |             |     |
| ข้อ  | ข้อความคำถามในแบบสอบถาม   | ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ |          |             | IOC |
|  |   | เห็นด้วย                   | ไม่แน่ใจ | ไม่เห็นด้วย |     |
| 1.   | ท่านมีการแนะนำวิธีการใหม่ๆ ในการทำงานเพื่อปรับปรุงงานของตนเอง                       | 3                          |          |             | 1.0 |
| 2.   | ท่านให้ความสำคัญกับงานที่มีความเหมาะสมกับทักษะหรือความสนใจในงานของตนเอง             | 3                          |          |             | 1.0 |
| 3.   | ท่านเปลี่ยนรูปแบบการทำงานเพื่อให้ตัวท่านเองมีความสุขมากขึ้น                         | 2                          | 1        |             | 0.7 |
| 4.   | ท่านเปลี่ยนขั้นตอนเล็กๆ น้อยๆ ที่ท่านคิดว่าไม่ได้ผลในการทำงาน                       | 3                          |          |             | 1.0 |
| 5.   | ท่านตัดสินใจเลือกรูปแบบการทำงานเพื่อให้ทำงานสำเร็จ                                  | 2                          | 1        |             | 0.7 |
| 6.   | ท่านมีส่วนร่วมในการทำงานกับผู้อื่นเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่มากขึ้นในการทำงานร่วมกัน | 3                          |          |             | 1.0 |
| 7.   | ท่านแนะนำตนเองกับเพื่อนร่วมงาน ลูกค้า หรือเพื่อนร่วมงานที่ไม่เคยพบมาก่อน            | 2                          | 1        |             | 0.7 |
| 8.   | ท่านคิดรูปแบบการทำงานของตัวเองที่ส่งผลดีกับการทำงานของตนเอง                         | 2                          | 1        |             | 0.7 |
| 9.   | ท่านเตือนตนเองเกี่ยวกับความสำคัญของงานที่จะส่งผลต่อความสำเร็จของ                    | 3                          |          |             | 1.0 |

|     |  |   |   |  |     |
|-----|--|---|---|--|-----|
|     | องค์กร   |   |   |  |     |
| 10. | ท่านคิดว่างานที่ท่านทำในปัจจุบันจะนำ<br>โอกาสทางอาชีพในอนาคต | 2 | 1 |  | 0.7 |

| ส่วนที่ 4 ข้อมูล/ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในงาน  |  |                            |          |             |     |
|---|--|----------------------------|----------|-------------|-----|
| ความผูกพันในงาน (Work Engagement) หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงาน ที่มีทั้งทางด้าน<br>อารมณ์ ความคิด พฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงความต้องการ แรงจูงใจที่จะทำงานที่ได้รับที่มีทิศทาง<br>ในเชิงบวกของตัวผู้ปฏิบัติที่มีต่องานที่ตนเองชื่นชอบ และต้องการมีส่วนร่วมในขณะทำงาน |  |                            |          |             |     |
| ข้อ   | ข้อความถามในแบบสอบถาม  | ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ |          |             | IOC |
|   |  | เห็นด้วย                   | ไม่แน่ใจ | ไม่เห็นด้วย |     |
| 1.  | ท่านพบว่าในการทำงานของท่านมี<br>ความรู้สึกเต็มไปด้วยความหมายและ<br>จุดมุ่งหมาย     | 2                          |          | 1           | 0.3 |
| 2.  | ท่านมีความภูมิใจในงานที่ท่านทำและงานมี<br>ความรู้สึกท้าทาย                         | 3                          |          |             | 1.0 |
| 3.  | ท่านสามารถทำงานติดต่อกันได้เป็นระยะ<br>เวลานาน และอาจจะลืมสิ่งที่อยู่รอบตัว<br>คุณ | 3                          |          |             | 1.0 |
| 4.  | ท่านอดทนกับงานที่ท่านทำอยู่เสมอแม้ว่าสิ่ง<br>ต่างๆ จะไม่เป็นไปได้ด้วยดี            | 3                          |          |             | 1.0 |
| 5.  | ท่านได้แรงบันดาลใจจากงานที่ท่านทำ  | 3                          |          |             | 1.0 |
| 6.  | ท่านมีความกระตือรือร้นเกี่ยวกับงานของ<br>คุณ                                       | 2                          | 1        |             | 0.7 |
| 7.  | ท่านตื่นขึ้นมาท่านมีความรู้สึกอยาก<br>ออกไปทำงาน                                   | 3                          |          |             | 1.0 |



| ส่วนที่ 5 ข้อมูล/ความคิดเห็นเกี่ยวกับความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน  |  |                            |             |             |     |
|--|--|----------------------------|-------------|-------------|-----|
| ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน (Work Passion) หมายถึง พฤติกรรมของแต่ละบุคคลที่มีต่อการทำงาน โดยมีรูปแบบในเชิงบวกกับการทำงาน ไม่ว่าจะเป็น การทุ่มเท ความตั้งใจ ความกระตือรือร้น ความไม่ย่อท้อ ในขณะที่ทำงาน และเมื่อพบเจออุปสรรคก็จะสามารถผ่านไปได้ เพื่อที่จะทำตามเป้าหมายหรือบรรลุผลที่ได้ตั้งไว้ |  |                            |             |             |     |
| ข้อ  | ข้อความคำถามในแบบสอบถาม  | ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ |             |             | IOC |
|  |  | เห็นด้วย                   | ไม่เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย |     |
| 1.   | ท่านมีความรู้สึกรักงานที่ท่านทำมากแค่ไหน                                     | 2                          | 1           |             | 0.7 |
| 2.   | ท่านรู้สึกดีกับการทำงานของท่านบ่อยแค่ไหน                                     | 2                          | 1           |             | 0.7 |
| 3.   | ท่านรู้สึกว่าการที่ท่านทำมีความสำคัญกับตัวคุณมากแค่ไหน                       | 1                          | 2           |             | 0.3 |
| 4.   | ท่านมีความรู้สึกสนุกกับการทำงานมากแค่ไหน                                     | 2                          | 1           |             | 0.7 |
| 5.   | ท่านมีความรู้สึกใช้เวลาผ่านไปรวดเร็วเมื่อท่านทำงานอย่างเต็มที่               | 3                          |             |             | 1.0 |
| 6.   | ท่านชอบใช้เวลาในการคิดเกี่ยวกับงาน และมีความสุขโดยไม่คิดว่าเป็นสิ่งที่ต้องทำ | 3                          |             |             | 1.0 |
| 7.   | ท่านมีแรงจูงใจและความมุ่งมั่นในการทำงานให้ออกมาดีแค่ไหน                      | 2                          | 1           |             | 0.7 |

| ส่วนที่ 6 ข้อมูล/ความคิดเห็นเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน   |  |                            |          |             |     |
|--|--|----------------------------|----------|-------------|-----|
| ความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน (Employee Creativity) หมายถึง แนวคิดกระบวนการทางความคิดต่างๆในรูปแบบใหม่ที่นำมาช่วยในการออกแบบงานให้ได้ตามความต้องการ หรือการนำกระบวนการที่มีอยู่มาปรับให้เกิดการทำงานที่ตรงตามเป้าหมายหรือความต้องการเพื่อให้ได้งานที่มีประสิทธิภาพ และเกิดกระบวนการที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น |  |                            |          |             |     |
| ข้อ  | ข้อความคำถามในแบบสอบถาม                                    | ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ |          |             | IOC |
|  |  | เห็นด้วย                   | ไม่แน่ใจ | ไม่เห็นด้วย |     |
| 1.   | ท่านมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานของตนเอง           | 3                          |          |             | 1.0 |
| 2.   | ท่านมีความกล้าเสี่ยงในด้านการสร้างแนวคิดใหม่ๆในการทำงาน    | 3                          |          |             | 1.0 |
| 3.   | ท่านพบวิธีการทำงานหรือการนำอุปกรณ์ใหม่ๆเข้ามาใช้ในการทำงาน | 2                          | 1        |             | 0.7 |
| 4.   | ท่านมีความคิดใหม่ๆในการทำงานและมีความกล้าในการเข้าหาปัญหา  | 2                          | 1        |             | 0.7 |
| 5.   | ท่านคิดวิธีการแก้ไขปัญหาที่พบในการทำงาน                    | 3                          |          |             | 1.0 |
| 6.   | ท่านสร้างสรรค์ผลงานที่มีความแปลกใหม่และสามารถใช้ได้จริง    | 3                          |          |             | 1.0 |
| 7.   | ท่านเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านความคิดสร้างสรรค์               | 3                          |          |             | 1.0 |

| ส่วนที่ 7 ข้อมูล/ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน  |   |                            |          |             |     |
|---|---|----------------------------|----------|-------------|-----|
| <p><b>ผลการปฏิบัติงาน (Job Performance)</b> หมายถึง การกำหนดการวัดผลเพื่อสร้างกระบวนการสำหรับการพิจารณาพฤติกรรมการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย การสังเกตการณ์และการประเมินพฤติกรรมปฏิบัติงานของพนักงานในแต่ละบุคคล รวมถึงกระบวนการวางแผนการทำงาน เพื่อให้เกิดคุณค่าและยังเป็นวิธีการตัดสินใจที่ช่วยให้เห็นผลที่ได้จากการทำงาน เป็นมาตรฐานในการพิจารณาสำหรับองค์กร</p> |   |                            |          |             |     |
| ข้อ   | ข้อความถามในแบบสอบถาม                                 | ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ |          |             | IOC |
|   |   | เห็นด้วย                   | ไม่แน่ใจ | ไม่เห็นด้วย |     |
| 1.  | ท่านสามารถวางแผนการทำงานให้เสร็จทันเวลา               | 3                          |          |             | 1.0 |
| 2.  | ท่านนึกถึงผลลัพธ์ของงานที่ท่านลงมือทำ                 | 3                          |          |             | 1.0 |
| 3.  | ท่านสามารถจัดลำดับความสำคัญของงาน                     | 3                          |          |             | 1.0 |
| 4.  | ท่านสามารถจัดการเวลาได้ดี                             | 3                          |          |             | 1.0 |
| 5.  | ท่านสามารถทำงานออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพ             | 3                          |          |             | 1.0 |
| 6.  | ท่านทำงานและรักษาทักษะงานของท่านให้ทันสมัยอยู่เสมอ    | 2                          | 1        |             | 0.7 |
| 7.  | ท่านเรียนรู้และพัฒนางานอยู่เสมอเพื่อให้มีความทันสมัย  | 3                          |          |             | 1.0 |
| 8.  | ท่านรับงานที่มีความท้าทายหรือรับหน้าที่เพิ่มเติมถ้ามี | 3                          |          |             | 1.0 |
| 9.  | ท่านคิดวิธีแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์สำหรับปัญหาใหม่ๆ    | 3                          |          |             | 1.0 |



ภาคผนวก ค แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์

## แบบสอบถาม

เรื่อง อิทธิพลของการสร้างรูปแบบในการทำงานที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน  
เทคโนโลยีสารสนเทศบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

## ส่วนที่ 1 คำถามคัดกรองผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง  หน้าข้อที่ตรงกับข้อมูลของท่าน เพียงคำตอบ  
เดียว

1. ท่านยินยอมที่จะทำแบบสอบถามใช่หรือไม่  
 ยินยอม  ไม่ยินยอม
2. ท่านเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร  
ใช่หรือไม่  
 ใช่  ไม่ใช่

## ส่วนที่ 2 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง  หน้าข้อที่ตรงกับข้อมูลของท่าน เพียงคำตอบ  
เดียว

1. เพศ  
 ชาย  หญิง  LGBTQ+
2. อายุ  
 22 ปี – 30 ปี  31 ปี – 40 ปี  41 ปี – 50 ปี  
 51 ปี ขึ้นไป

## 3. ระดับการศึกษา

- ต่ำกว่าปริญญาตรี       ปริญญาตรี       ปริญญาโท  
 ปริญญาเอก

## 4. ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

- น้อยกว่า 15,000 บาท       15,000–30,000 บาท       30,001–45,000 บาท  
 45,001–60,000 บาท       มากกว่า 60,000 บาท

## 5. ระดับตำแหน่งงาน

- ระดับปฏิบัติงาน       ระดับบริหาร

## 6. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

- น้อยกว่า 1 ปี       1 - 5 ปี       6 - 10 ปี  
 11 - 15 ปี       มากกว่า 15 ปี



### ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการสร้างรูปแบบในการทำงาน (Job Crafting)

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงความคิดเห็นของท่านมากที่สุดแต่ละข้อเพียงคำตอบเดียว

1 = ไม่เห็นด้วยมากที่สุด 2 = ไม่เห็นด้วย 3 = ไม่แน่ใจ 4 = เห็นด้วย 5 = เห็นด้วยมากที่สุด

| ข้อคำถาม   | ระดับความคิดเห็น |   |   |   |   |
|--|------------------|---|---|---|---|
|  | 5                | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1. ท่านมีการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานในรูปแบบใหม่ หรือปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับการทำงานของตนเอง |                  |   |   |   |   |
| 2. ท่านให้ความสำคัญกับงานที่มีความเหมาะสมกับทักษะหรือความสนใจในงานของตนเอง                   |                  |   |   |   |   |
| 3. ท่านเปลี่ยนรูปแบบการทำงานเพื่อให้ตัวท่านเองมีความสุขมากขึ้น                               |                  |   |   |   |   |
| 4. ท่านเปลี่ยนขั้นตอนเล็กๆ น้อยๆ ที่ท่านคิดว่าไม่ได้ผลในการทำงาน                             |                  |   |   |   |   |
| 5. ท่านตัดสินใจเลือกรูปแบบการทำงานเพื่อให้ทำงานสำเร็จ  |                  |   |   |   |   |
| 6. ท่านมีส่วนร่วมในการทำงานกับผู้อื่นเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่มากขึ้นในการทำงานร่วมกัน       |                  |   |   |   |   |
| 7. ท่านแนะนำตนเองกับเพื่อนร่วมงาน ลูกค้า หรือเพื่อนร่วมงานที่ไม่เคยพบมาก่อน                  |                  |   |   |   |   |
| 8. ท่านคิดรูปแบบการทำงานของตัวเองที่ส่งผลดีกับการทำงานของตนเอง                               |                  |   |   |   |   |
| 9. ท่านเตือนตนเองเกี่ยวกับความสำคัญของงานที่ทำจะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร                  |                  |   |   |   |   |
| 10. ท่านคิดว่าจะทำในปัจจุบันจะนำโอกาสทางอาชีพในอนาคต   |                  |   |   |   |   |

#### ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในงาน (Work Engagement)

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงความคิดเห็นของท่านมากที่สุดแต่ละข้อเพียงคำตอบเดียว

1 = ไม่เห็นด้วยมากที่สุด 2 = ไม่เห็นด้วย 3 = ไม่แน่ใจ 4 = เห็นด้วย 5 = เห็นด้วยมากที่สุด

| ข้อคำถาม   | ระดับความคิดเห็น |   |   |   |   |
|--|------------------|---|---|---|---|
|  | 5                | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1. ท่านมีความภูมิใจในงานที่ท่านทำและงานมีความรู้สึกท้าทาย                  |                  |   |   |   |   |
| 2. ท่านสามารถทำงานติดต่อกันได้เป็นระยะเวลา และอาจจะลืมสิ่งที่อยู่รอบตัวคุณ |                  |   |   |   |   |
| 3. ท่านอดทนกับงานที่ท่านทำอยู่เสมอแม้ว่าสิ่งต่างๆ จะไม่เป็นไปได้ด้วยดี     |                  |   |   |   |   |
| 4. ท่านได้แรงบันดาลใจจากงานที่ท่านทำ                                       |                  |   |   |   |   |
| 5. ท่านมีความกระตือรือร้นเกี่ยวกับงานของคุณ                                |                  |   |   |   |   |
| 6. ท่านตื่นขึ้นมาท่านมีความรู้สึกอยากออกไปทำงาน                            |                  |   |   |   |   |

#### ส่วนที่ 5 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน (Work Passion)

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงความคิดเห็นของท่านมากที่สุดแต่ละข้อเพียงคำตอบเดียว

1 = น้อยที่สุด 2 = น้อย 3 = บางครั้ง 4 = มาก 5 = มากที่สุด

| ข้อคำถาม   | ระดับความคิดเห็น |   |   |   |   |
|--|------------------|---|---|---|---|
|  | 5                | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1. ท่านมีความรู้สึกรักงานที่ท่านทำ               |                  |   |   |   |   |
| 2. ท่านรู้สึกดีกับการทำงานของท่าน                |                  |   |   |   |   |
| 3. ท่านมีความรู้สึกสนุกกับการทำงาน               |                  |   |   |   |   |
| 4. ท่านมีความรู้สึกที่เวลาผ่านไปรวดเร็วเมื่อท่าน |                  |   |   |   |   |



|   |  |  |  |  |  |
|---|--|--|--|--|--|
| ทำงานอย่างเต็มที่   |  |  |  |  |  |
| 5. ท่านชอบใช้เวลาในการคิดเกี่ยวกับงานและมีความสนุกโดยไม่คิดว่าเป็นสิ่งที่ต้องทำ |  |  |  |  |  |
| 6. ท่านมีแรงจูงใจและความมุ่งมั่นในการทำงานให้ออกมาดี                            |  |  |  |  |  |

### ส่วนที่ 6 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน (Employee Creativity)

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงความคิดเห็นของท่านมากที่สุดแต่ละข้อเพียงคำตอบเดียว

1 = ไม่เคย 2 = นานๆครั้ง 3 = เป็นครั้งคราว 4 = บ่อยครั้ง 5 = เป็นประจำ

| ข้อคำถาม  | ระดับความคิดเห็น |   |   |   |   |
|---|------------------|---|---|---|---|
|   | 5                | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1. ท่านมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานของตนเอง                         |                  |   |   |   |   |
| 2. ท่านกล้าตัดสินใจหรือสร้างแนวคิดใหม่ๆในการทำงาน                           |                  |   |   |   |   |
| 3. ท่านพบวิธีการทำงานหรือการนำเครื่องมือหรืออุปกรณ์ใหม่ๆเข้ามาใช้ในการทำงาน |                  |   |   |   |   |
| 4. ท่านมีแนวคิดใหม่ๆในการทำงานและพร้อมที่จะเผชิญหน้ากับปัญหา                |                  |   |   |   |   |
| 5. ท่านคิดวิธีแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์สำหรับปัญหาใหม่ๆ                       |                  |   |   |   |   |
| 6. ท่านสร้างสรรค์ผลงานที่มีความแปลกใหม่และสามารถใช้ได้จริง                  |                  |   |   |   |   |
| 7. ท่านเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านความคิดสร้างสรรค์ให้กับเพื่อนร่วมงาน          |                  |   |   |   |   |

### ส่วนที่ 7 ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน (Job Performance)

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงความคิดเห็นของท่านมากที่สุดแต่ละข้อเพียงคำตอบเดียว

1 = ไม่เคย 2 = นานๆครั้ง 3 = เป็นครั้งคราว 4 = บ่อยครั้ง 5 = เป็นประจำ

| ข้อคำถาม   | ระดับความคิดเห็น |   |   |   |   |
|--|------------------|---|---|---|---|
|  | 5                | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1. ท่านสามารถวางแผนการทำงานให้เสร็จทันเวลา                         |                  |   |   |   |   |
| 2. ท่านนึกถึงผลลัพธ์ของงานที่ท่านลงมือทำ                           |                  |   |   |   |   |
| 3. ท่านสามารถจัดลำดับความสำคัญของงาน                               |                  |   |   |   |   |
| 4. ท่านสามารถจัดการเวลาได้ดี                                       |                  |   |   |   |   |
| 5. ท่านสามารถทำงานออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพ                       |                  |   |   |   |   |
| 6. ท่านทำงานและรักษาทักษะงานของท่านให้ทันสมัยอยู่เสมอ              |                  |   |   |   |   |
| 7. ท่านเรียนรู้และพัฒนางานอยู่เสมอเพื่อเพิ่มความทันสมัย            |                  |   |   |   |   |
| 8. ท่านรับงานที่มีความท้าทายหรือรับหน้าที่เพิ่มเติมถ้ามี           |                  |   |   |   |   |
| 9. ท่านคิดวิธีการแก้ไขปัญหาและตัดสินใจในการแก้ปัญหาที่พบในการทำงาน |                  |   |   |   |   |

## รายการอ้างอิง

- Aldabbas, H., Pinnington, A., & Lahrech, A. (2021). The influence of perceived organizational support on employee creativity: The mediating role of work engagement. *Current Psychology, 42*(8), 6501-6515.
- Amabile, T. M. (1988). A model of creativity and innovation in organizations. *Research in organizational behavior, 10*(1), 123-167.
- Armstrong, M. (2010). *Armstrong's handbook of reward management practice: Improving performance through reward*. Kogan Page Publishers.
- Bayona, J. A., Caballer, A., & Peiró, J. M. (2020). The relationship between knowledge characteristics' fit and job satisfaction and job performance: The mediating role of work engagement. *Sustainability, 12*(6), 2336.
- Berg, J. M., Dutton, J. E., & Wrzesniewski, A. (2013). Job crafting and meaningful work.
- Bolboaca, S. D., & Jäntschi, L. (2006). Pearson versus Spearman, Kendall's tau correlation analysis on structure-activity relationships of biologic active compounds. *Leonardo Journal of Sciences, 5*(9), 179-200.
- Byrne, B. M. (2010). *Structural equation modeling with AMOS: basic concepts, applications, and programming (multivariate applications series)* New York: Taylor & Francis Group.
- Chen, P., Lee, F., & Lim, S. (2020). Loving thy work: Developing a measure of work passion. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 29*(1), 140-158.
- Chong, E., & Ma, X. (2010). The influence of individual factors, supervision and work environment on creative self-efficacy. *Creativity and Innovation Management, 19*(3), 233-247.
- Chummar, S., Singh, P., & Ezzedeen, S. R. (2019). Exploring the differential impact of work passion on life satisfaction and job performance via the work-family

- interface. *Personnel Review*, 19(5).
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16(3), 297-334.
- Decuypere, A., & Schaufeli, W. (2020). Leadership and work engagement: Exploring explanatory mechanisms. *German Journal of Human Resource Management*, 34(1), 69-95.
- Dul, J., & Ceylan, C. (2010). Work environments for employee creativity. *Ergonomics*, 54(1), 12-20.
- Ebrahimi, E. (2021). The Relationship between Living a Calling and Job Crafting: The Moderating Role of Job Passion. *Transformation Management Journal*, 12(2), 1-20.
- Fernández-del-Río, E., Koopmans, L., Ramos-Villagrasa, P. J., & Barrada, J. R. (2019). Assessing job performance using brief self-report scales: The case of the individual work performance questionnaire. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 35(3), 195-205.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of marketing research*, 18(1), 39-50.
- Fu, W., & Deshpande, S. P. (2014). The impact of caring climate, job satisfaction, and organizational commitment on job performance of employees in a China's insurance company. *Journal of business ethics*, 124, 339-349.
- Giri, V. N., & Pavan Kumar, B. (2010). Assessing the impact of organizational communication on job satisfaction and job performance. *Psychological Studies*, 55, 137-143.
- Gong, Y., Huang, J. C., & Farh, J. L. (2009). Employee learning orientation, transformational leadership, and employee creativity: The mediating role of employee creative self-efficacy. *Academy of management Journal*, 52(4), 765-778.
- Gordon, H. J., Demerouti, E., Le Blanc, P. M., Bakker, A. B., Bipp, T., & Verhagen, M. A.

- (2018). Individual job redesign: Job crafting interventions in healthcare. *Journal of Vocational Behavior*, 104, 98-114.
- Gordon, H. J., Demerouti, E., Le Blanc, P. M., & Bipp, T. (2015). Job crafting and performance of Dutch and American health care professionals. *Journal of Personnel Psychology*, 15(4).
- Graça, M., Pais, L., Mónico, L., Santos, N. R. D., Ferraro, T., & Berger, R. (2019). *Decent Work and Work Engagement: A Profile Study with Academic Personnel*.  
<https://link.springer.com/article/10.1007/s11482-019-09780-7>
- Guo, F. (2021). *Summary and Prospects on Theoretical Models and Influencing Factors Research of Employee Creativity*. Atlantis Press.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis (Seventh ed.)*.  
<https://www.drnishikantjha.com/papersCollection/Multivariate20Analysis.pdf>
- Hinkle, D. E., William, W., & Stephen, G. J. (1998). *Applied Statistics for the Behavior Sciences (4 ed.)*. New York: Houghton Mifflin College Division.
- Hur, W. M., Moon, T. W., & Choi, W. H. (2019). The role of job crafting and perceived organizational support in the link between employees' CSR perceptions and job performance: A moderated mediation model. *Current Psychology*, 40, 3151-3165.
- Hur, W. M., Moon, T. W., & Lee, J. H. (2021). The effect of self-efficacy on job performance through creativity: the moderating roles of customer incivility and service scripts. *Asia Pacific Journal of Marketing and Logistics*, 33(3), 888-905.
- Ince, H., Imamoglu, S. Z., & Turkcan, H. (2022). Relationships among absorptive capacity, creativity and job performance: the moderating role of social media usage. *Management Decision*, 60(3), 858-882.
- Ismail, H. N., Iqbal, A., & Nasr, L. (2019). Employee engagement and job performance in Lebanon: the mediating role of creativity. *International Journal*

*of Productivity and Performance Management*, 68(3), 506-523.

Juliani, R., & Purba, D. E. (2019). The Mediating Role of Passion for Work on the

Relationship between Task Significance and Performance. *Pertanika Journal of Social Sciences & Humanities*, 27(2).

Karatepe, O. M., & Kim, T. T. (2023). Job crafting and critical work-related performance outcomes among cabin attendants: Sequential mediation impacts of calling orientation and work engagement. *Tourism Management Perspectives*, 45, 101065.

Kirton, M. J. (1994). *Adapters and Innovators: Styles of creativity and Problem Solving*. New York: Routledge.

Kline, R. B. (2011). Convergence of structural equation modeling and multilevel modeling.

Kolade, O., & Ogunnaiké, O. (2014). Organizational citizenship behaviour, hospital corporate image and performance. *Journal of competitiveness*, 6(1), 36-49.

Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Schaufeli, W. B., De Vet, H. C., & Van Der Beek, A. J. (2011). Conceptual frameworks of individual work performance: A systematic review. *Journal of occupational and environmental medicine*, 856-866.

Krijghsheld, M., Tummers, L. G., & Scheepers, F. E. (2022). Job performance in healthcare: a systematic review *BMC Health Services Research*, 22(1), 149.

Lai, F. Y., Tang, H. C., Lu, S. C., Lee, Y. C., & Lin, C. C. (2020). Transformational leadership and job performance: The mediating role of work engagement. *Sage Open*, 10(1), 2158244019899085.

Leiter, M. P., & Bakker, A. B. (2010). Work engagement: introduction. *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. 1(9).

Letona-Ibañez, O., Martínez-Rodríguez, S., Ortiz-Marques, N., Carrasco, M., & Amillano, A. (2021). Job crafting and work engagement: The mediating role of work meaning. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(10),

5383.

- Li, J. B., Leung, I. T. Y., & Li, Z. (2021). The pathways from self-control at school to performance at work among novice kindergarten teachers: The mediation of work engagement and work stress. *Children and youth services review, 121*.
- Li, N., & Ding, M. (2022). The Influence of Paradoxical Leadership on Adaptive Performance of New-Generation Employees in the Post-Pandemic Era: The Role of Harmonious Work Passion and Core Self-Evaluation. *Sustainability, 14(21)*.
- Li, S. X., & Sandino, T. (2018). Effects of an information sharing system on employee creativity, engagement, and performance. *Journal of Accounting Research, 56(2)*, 713-747.
- Lu, J. (2019). Reciprocal gain spirals: The relationship of sleep quality, work enjoyment, cooperative interaction, and work passion among teacher leaders. *The Asia-Pacific Education Researcher, 28(4)*, 353-361.
- Luo, Z., Bai, X., Min, R., T., C., & Fang, P. (2014). Factors influencing the work passion of Chinese community health service workers: an investigation in five provinces. *BMC Family Practice, 15*, 1-9.
- Markos, S., & Sridevi, M. S. (2010). Employee engagement: The key to improving performance. *International journal of business and management, 5(12)*, 89.
- McAllister, C. P., Hochwarter, W. A., Harris, J. N., Perrewé, P. L., & Ferris, G. R. (2017). A multi-sample constructive replication of perceived resource availability's role in work passion–job outcomes relationships. *Journal of Business and Psychology, 32*, 147-164.
- Moon, T. W., Youn, N., Hur, W. M., & Kim, K. M. (2020). Does employees' spirituality enhance job performance? The mediating roles of intrinsic motivation and job crafting. *Current Psychology, 39*, 1618-1634.
- Motowidlo, S. J. (2003). Job performance. *Handbook of psychology: Industrial and organizational psychology. 12(4)*, 39-53.
- Motowidlo, S. J., Borman, W. C., & Schmit, M. J. (1997). A theory of individual

- differences in task and contextual performance. *Human performance*, 10(2), 71-83.
- Nagarajan, R., Alagiriswamy, R., & Parayitam, S. (2023). The Effect of Job Crafting on Performance and Satisfaction: Physical Engagement as a Mediator and Cognitive and Emotional Engagement as Moderators. *IIM Kozhikode Society & Management Review*, 12(2), 135-156.
- Nguyen, H. M., Nguyen, C., Ngo, T. T., & Nguyen, L. V. (2019). The effects of job crafting on work engagement and work performance: A study of Vietnamese commercial banks. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 6(2), 189-201.
- Nissinen, T. S., Upadaya, K., Lammassaari, H., & Lonka, K. (2023). How Do Job Crafting Profiles Manifest Employees' Work Engagement, Workaholism, and Epistemic Approach? *Vocations and Learning*, 1-22.
- Nykolaiszyn, J. M. (2022). *The impact of job crafting and work engagement on academic librarians before and during the COVID-19 pandemic.*  
<https://doi.org/10.1016/j.acalib.2023.102697>
- Obeng, A. F., Zhu, Y., Azinga, S. A., & Quansah, P. E. (2021). Organizational climate and job performance: Investigating the mediating role of harmonious work passion and the moderating role of leader-member exchange and coaching. *Sage Open*, 11(2).
- Pathak, D., & Srivastava, S. (2019). Journey from passion to satisfaction: roles of belongingness and psychological empowerment. *International Journal of Sociology and Social Policy*.
- Petrović, I. B., Vukelić, M., & Čizmić, S. (2017). Work engagement in Serbia: Psychometric properties of the Serbian version of the Utrecht Work Engagement Scale (UWES). *Frontiers in psychology*, 8, 1799.
- Pitafi, A. H., Khan, A. N., Khan, N. A., & Ren, M. (2020). Using enterprise social media to investigate the effect of workplace conflict on employee creativity.



*Telematics and Informatics*, 55.

- Ranjit, G. (2022). Explicating intrinsic motivation's impact on job performance: Employee creativity as a mediator. *Journal of Strategy and Management*, 15(4), 647-664.
- Robert, V. J. (2015). The psychology of passion: A dualistic model. Series in Positive Psychology.
- Rovinelli, R. J., & Hambleton, R. K. (1976). On the use of content specialists in the assessment of criterion-referenced test item validity.
- Saleem, M., Ahmed, B., Zhang, Y., & Baqrain, A. (2023). Family-supportive supervisor behaviours and family cohesion: the roles of job crafting and passion for work. *Personnel Review*.
- Saleem, S. T., & Adeel, A. (2016). Strategic human resource management and employee creativity: The role of leadership style and knowledge management capacity. *In Information and Knowledge Management.*, 6(6), 53-69.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). *The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study.*  
<http://epm.sagepub.com/content/66/4/701>
- Siddiqi, H., & Qureshi, M. (2016). The impact of employees' creativity on the performance of the firm. *Research issues in social sciences*, 1(1), 1-16.
- Slemp, G. R., Zhao, Y., Hou, H., & Vallerand, R. J. (2021). Job crafting, leader autonomy support, and passion for work: Testing a model in Australia and China. *Motivation and emotion*, 45(1), 60-74.
- Slemp, G. R., Zhao, Y., Hou, H., , & Vallerand, R. J. (2020). Job Crafting, Leader Autonomy Support, and Passion for Work: Testing a Model in Australia and China. *Motivation and emotion*, 45(1), 60-74.
- Sonnentag, S., Volmer, J., & Spychala, A. (2008). *Job performance. The Sage handbook of organizational behavior.* <http://kops.ub.uni->

[konstanz.de/volltexte/2010/12183](http://konstanz.de/volltexte/2010/12183)

- Sonnentag, S. E. (2003). Psychological management of individual performance John Wiley & Sons.
- Storr, A. (1983). Individuation and the creative process. *The Journal of Analytical Psychology*.
- Teng, H. Y. (2019). Job crafting and customer service behaviors in the hospitality industry: Mediating effect of job passion. *International Journal of Hospitality Management*, 81, 34-42.
- Thorgren, S., Nordström, C., & Wincent, J. (2014). Hybrid entrepreneurship: The importance of passion. *Baltic journal of management*, 9(3), 314-329.
- Tian, W., Wang, H., & Rispens, S. (2021). How and when job crafting relates to employee creativity: the important roles of work engagement and perceived work group status diversity. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(1), 291.
- Tierney, P., & Farmer, S. M. (2002). The Pygmalion process and employee creativity. *Journal of management*, 30(3), 413-432.
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2012). Development and validation of the job crafting scale. *Journal of Vocational Behavior*, 80(1), 173-186.
- Vijayarani, S., & Radjamanogary, S. (2013). Motivating employees creativity through suggestion system—an empirical study. *Journal of Business and Management*, 9(2), 22-27.
- Viswesvaran, C., & Ones, D. S. (2000). Perspectives on models of job performance. *International Journal of Selection and Assessment, Florida International University, Miami*, 8(4), 216-226.
- Wang, Y., & Lau, D. C. (2022). How and why job crafting influences creative performance? A resource allocation explanation of the curvilinear moderated relations. *Asia Pacific Journal of Management*, 39(4), 1561-1587.
- Wu, X., & Ma, F. (2023). How perceived overqualification affects radical creativity: The

- moderating role of supervisor-subordinate guanxi. . *Current Psychology*, 42(29).
- Yuan, K. H., Wu, R., & Bentler, P. M. (2011). Ridge structural equation modelling with correlation matrices for ordinal and continuous data. *British Journal of Mathematical and Statistical Psychology*, 64(1), 107-133.
- Zainudin, A. (2012). Structural equation modeling using AMOS graphic. Shah Alam: Universiti Teknologi MARA Publication Centre (UPENA).
- Zhang, F., & Parker, S. K. (2018). *Reorienting job crafting research: A hierarchical structure of job crafting concepts and integrative review*  
<https://doi.org/10.1002/job.2332>
- Zhang, M., Wang, F., & Das, A. K. (2020). Work-family conflict on sustainable creative performance: Job crafting as a mediator. *Sustainability*, 12(19).
- Zhang, Q., Ma, Z., Ye, L., Guo, M., & Liu, S. (2021). Future work self and employee creativity: the mediating role of informal field-based learning for high innovation performance. *Sustainability*, 13(3).
- กระทรวงสาธารณสุข. (2556). มาตรฐานกำหนดตำแหน่งนักเทคโนโลยีสารสนเทศ.  
<https://hr.moph.go.th/person/.pdf>
- กุลธิดา วงศ์สิทธิกุล. (2564). โมเดลเชิงสาเหตุของผลการปฏิบัติงานของพนักงานขายประจำโครงการ ธุรกิจสังหาริมทรัพย์ โดยมีการปั่นสรรงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ].
- จิระพงศ์ เรืองกุล. (2557). ระบบผลการปฏิบัติงานสูง: แนวคิดและการประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มพูนผล  
 การปฏิบัติงานขององค์กร. วารสารศรีปทุมปริทัศน์, 14(1), 127-137.
- ชูชัย สมितिไกร และ พงษ์จันทร์ ภูษาพานิชย์. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่องาน  
 และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. วารสารเกษตรศาสตร์, 32(2), 655-667.
- ณัฐฐา วรรณสุข. (2563). ปัจจัยที่ทำให้เกิดความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อน การคิดเชิงบวก และ  
 ระดับความมุ่งมั่น และพลังขับเคลื่อนในการทำงานของพนักงานโรงแรมชั้นนำเทียบเท่าโรงแรม  
 ระดับ 4-5 ดาวในเขตกรุงเทพมหานคร สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์].

ทงศักดิ์ แสงสว่างวัฒนะ ณิชนนท์ ศิริไสยาสน์ และโชติ บดีรัฐ. (2563). "New Normal" วิถี

ชีวิตใหม่และการปรับตัวของคนไทยหลังโควิด-19: การงาน การเรียน และธุรกิจ. *Journal of Local Governance and Innovation*, 4(3), 371-386.

ธนต์ถักร ธิธณชดลล และ วโรจน เจษฎาลักษณ. (2564). อธิธิพลของการเสริมสร้งพลัง

อำนางที่มีต่อพฤติกรมสร้งนวัตกรรมในการทำงานผ่านความคิดสร้งสรคของพนักงานใน  
อุตสาหกรรมยานยนต์. วารสารศรินครินทรวิโรฒวิจัยและพัฒน, 13(26), 30-45.

บุญชม ศรีสะอาด. (2542). การแปลผลเมื่อใช้เครื่องมือรวบรวมข้อมูลแบบมาตราส่วนประมาณ

ค่า. *Journal of Educational Measurement Mahasarakham University*, 2(1), 64-70.

พิชญภา วงศ์หมัดทอง. (2563). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทใน

การทำงาน กรณศึกษา บุคลากรโรงพยาบาลสงขลา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์].

แพนศรี บาตรโพธิ์, ว. โ., ณัชชา ลิมปศิริสุวรรณ และ วรณัธธ วิมุติสุขสุนทร. (2565). การวิเคราะห์  
องค์ประกอบปัจจัยด้านความคิดสร้งสรคของพนักงานธุรกิจ

อุตสาหกรรมอาหารในประเทศไทย. วารสารวิชาการเทคโนโลยีการจัดการ, 1(1), 16-33.

ภาวนา พงษ์ภักดี. (2548). ทศนคติของพนักงาน บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ต่อการประเมินผล

การปฏิบัติงาน. <http://cms.dru.ac.th/jspui/handle/123456789/568>

มหาวิทยาลัยขอนแก่น. (2555). การกำหนดให้มีตำแหน่งนักสารสนเทศ.

[https://hr.kku.ac.th/wphrdkku/wp-content/uploads/\\_pdf](https://hr.kku.ac.th/wphrdkku/wp-content/uploads/_pdf)

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. (2561). มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง.

[http://203.131.211.58/hrtuweb/content/job\\_qualification/files/31.pdf](http://203.131.211.58/hrtuweb/content/job_qualification/files/31.pdf)

ยุวรรณดา สังขะวาทีน. (2557). ทศนคติเกี่ยวกับบรรยากาศการทำงานที่สนุกสนาน ความพึง

พอใจ การเป็นสมาชิกที่ดี ความผูกพันต่อองค์กร และความผูกพันในงาน มหาวิทยาลัยมหิดล].

ลิขิตา เณลิมพลโยธิน. (2564). ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลลัพธ์ของการปรับเปลี่ยนงานของ

พนักงานโรงแรม เขตพัฒนาการท่องเที่ยวชายฝั่งทะเลตะวันตก มหาวิทยาลัยศิลปากร].

ลิขิตา เณลิมพลโยธิน และเกิดศิริ เจริญวิศาล. (2565). ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลลัพธ์ของการ

ปรับเปลี่ยนการทำงานของพนักงานโรงแรมในเขตพัฒนาการท่องเที่ยวชายฝั่งทะเลตะวันตก.

วารสารวิทยาลัยโลจิสติกส์และซัพพลายเชน, 8(2), 140-157.

วรรณวิชนี ธนอมชาติ และ กฤษดา เขียรวัฒนสุข. (2565). รูปแบบภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อความคิด

- สร้างสรรค์ของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัทแห่งหนึ่งในอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วน  
เครื่องใช้ไฟฟ้า มหาวิทยาลัยบูรพา และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี].
- สมบัติ ท้ายเรือคำ. (2546). การวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis: PA). *Journal of Educational Measurement Mahasarakham University*, 9, 13-29.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2555). โครงสร้างของการจัดประเภทอาชีพตามมาตรฐานสากล.  
<https://statstd.nso.go.th/classification/structure.aspx?id=16&tree=1330#>
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2564a). ทำงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร พ.ศ. 2564.  
[http://www.nso.go.th/sites/2014/DocLib1/2564/ict\\_worker\\_64.pdf](http://www.nso.go.th/sites/2014/DocLib1/2564/ict_worker_64.pdf)
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2564b). สสำรวจการมีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ในสถาน  
ประกอบการ พ.ศ. 2564.  
[http://www.nso.go.th/sites/2014/DocLib1/2564/report\\_64.pdf](http://www.nso.go.th/sites/2014/DocLib1/2564/report_64.pdf)
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2565). ผู้ทำงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร พ.ศ. 2565.  
[https://www.nso.go.th/sites/2014/DocLib13/2565/summary\\_ict\\_66.pdf](https://www.nso.go.th/sites/2014/DocLib13/2565/summary_ict_66.pdf)
- สุรรัตน์ ปะจี. (2563). ทักษะพื้นฐานที่จำเป็น และระดับความเชี่ยวชาญสำหรับสายงานด้านระบบ  
สารสนเทศและเทคโนโลยีสารสนเทศในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหาร  
ศาสตร์].
- อุษคม เจียรจินดา. (2563). เทคโนโลยีสารสนเทศกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ  
ผู้ปฏิบัติงานในเขตกรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัยรามคำแหง].



## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล กฤติมา เอี่ยมบรรณพงษ์  
วัน เดือน ปี เกิด 03 พฤศจิกายน 2542  
วุฒิการศึกษา ปริญญาตรี คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มหาวิทยาลัย  
ศิลปากร

