



แบบจำลองพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์



บรรณาพร คำสวัสดิ์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

คณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา

2563

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

แบบจำลองพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์



บรรณาพร คำสวัสดิ์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา

2563

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

Model of Innovation behavior among Kasetsart University's employees



BANNAPORN CAMSAWART

A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF
THE REQUIREMENTS FOR MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
FACULTY OF MANAGEMENT AND TOURISM
BURAPHA UNIVERSITY
2020
COPYRIGHT OF BURAPHA UNIVERSITY

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์และคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ได้พิจารณา
วิทยานิพนธ์ของ บรรณาพร คำสวัสดิ์ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

.....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรรณภา ลือภิตินันท์)

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

.....

(ดร.กัญจนวลัย นนทแก้ว แฟร์รี่)

..... ประธาน

(ดร.อำพล ชุสนุก)

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรรณภา ลือภิตินันท์)

..... กรรมการ

(ดร.กัญจนวลัย นนทแก้ว แฟร์รี่)

..... กรรมการ

(ดร.ศรัญญา แสงลิมสุวรรณ)

..... คณบดีคณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พรรณี พิมาพันธุ์ศรี)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของ
การศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพา

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร.นุจรี ไชยมงคล)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

61920159: สาขาวิชา: -; บช.ม. (-)

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตในการทำงาน, การเสริมพลังอำนาจในการทำงาน, ความทุ่มเทในการทำงาน, พฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม

บรรณาพร คำสวัสดิ์ : แบบจำลองพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. (Model of Innovation behavior among Kasetsart University's employees) คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์: วรรณภา ลือภินันท์, ดร., กัญจนวลัย นนทแก้ว แฟร์รี่, ดร. ปี พ.ศ. 2563.

การศึกษาเรื่องแบบจำลองพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อพัฒนาแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม 2) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของข้อมูลเชิงประจักษ์ของคุณภาพชีวิตในการทำงาน การเสริมพลังอำนาจในการทำงาน ความทุ่มเทในการทำงาน และพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงาน แบบสอบถามถูกใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จำนวน 343 คน และใช้การวิเคราะห์สมการโครงสร้างในการทดสอบสมมติฐาน ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน การเสริมพลังอำนาจในการทำงาน การเสริมพลังอำนาจในการทำงาน ความทุ่มเทในการทำงาน และพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับสูง นอกจากนี้ยังพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน การเสริมพลังอำนาจในการทำงาน และ ความทุ่มเทในการทำงาน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

61920159: MAJOR: -; M.B.A. (-)

KEYWORDS: QUALITY OF WORKING LIFE, EMPOWERMENT, WORK PASSION,
INNOVATION BEHAVIOR

BANNAPORN CAMSAWART : MODEL OF INNOVATION BEHAVIOR
AMONG KASETSART UNIVERSITY'S EMPLOYEES. ADVISORY COMMITTEE:
WANNAPA LUEKITINAN, Ph.D., KANVALAI NONTAKAEW FERRY, Ph.D. 2020.

The study of the innovation behavior model among Kasetsart University's employees aimed 1) to develop the causal relationship of innovation behavior model. 2) to validate the empirical data of quality of working life, empowerment, work passion and innovation behavior. The questionnaire was used to gather the data from 343 of Kasetsart University's employees. The Structural equation modeling (SEM) was employed to test hypothesis. The research findings found that the level of respondents' quality of working life, empowerment, work passion and innovation behavior were at high level. Furthermore, the quality of working life, empowerment and work passion significantly affected to innovation behavior.

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาเรื่อง แบบจำลองพฤติกรรมการสร้างสรรค้วัตกรรมของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาจากหลายท่านที่ได้อนุเคราะห์ให้ความช่วยเหลืออย่างดียิ่ง โดยเฉพาะผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรรณภา ลือภิตินันท์ อาจารย์ที่ปรึกษาหลักที่ได้ให้คำแนะนำในการคัดเลือกเรื่องที่ศึกษา และการตรวจทาน ตลอดจนให้คำแนะนำในการแก้ไข และ ดร.กัญจนวลัย นนทแก้ว แพร์รี่ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่ได้ให้คำแนะนำในการดำเนินงานวิทยานิพนธ์ ส่งผลให้การศึกษาสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้ศึกษารู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่าน และขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

การศึกษางานวิทยานิพนธ์ครั้งนี้จะสำเร็จลุล่วงไม่ได้ หากขาดความร่วมมือจากบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ที่ตอบแบบสอบถามและได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ครบถ้วน ทำให้ได้ผลการศึกษาที่เป็นประโยชน์ ตลอดจนขอขอบคุณผู้มีได้เอื้อนาม ณ ที่นี้ ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการดำเนินงานวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ และครอบครัวของผู้วิจัยที่ให้การสนับสนุน

บรรณาพร คำสวัสดิ์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง	1
หน้า	1
สารบัญภาพ	2
หน้า	2
บทที่ 1	1
บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
คำถามการวิจัย.....	3
สมมติฐานการวิจัย	3
ขอบเขตการวิจัย.....	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
บทที่ 2	7
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of working life).....	7

ประโยชน์ของคุณภาพชีวิตในการทำงาน	8
องค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงาน	9
แนวคิดเกี่ยวกับการเสริมพลังอำนาจในการทำงาน (Empowerment).....	14
ความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจ	15
แนวคิดเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจ Conger and Kanungo	16
แนวคิดขั้นตอนการเสริมสร้างพลังอำนาจของ Tracy	18
ทฤษฎีการเสริมสร้างพลังอำนาจในองค์กร ของ Kanter	19
ทฤษฎีการเสริมสร้างพลังอำนาจในองค์กร ของ Laschinger	21
ความหมายของความทุ่มเทในการทำงาน	24
แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม	29
ความหมายของพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม	29
ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม	30
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	33
บทที่ 3	43
วิธีดำเนินการวิจัย.....	43
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	43
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	44
การสร้างเครื่องมือการวิจัย	45
เกณฑ์การให้คะแนนและแปลความหมาย.....	45
การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย	47
การเก็บรวบรวมข้อมูล	49
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	50
บทที่ 4	53
ผลการวิจัย	53

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าสถิติ	53
ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานและลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	55
ส่วนที่ 2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) การเสริมพลังอำนาจใน การทำงาน (EM) ความทุ่มเทในการทำงาน (WORK) และพฤติกรรมสร้างสรรค์ นวัตกรรมในการทำงาน (IB).....	56
ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดของแต่ละตัวแปรแฝงเพื่อ ตรวจสอบ ความตรงเชิงโครงสร้าง โดยทำการตรวจสอบความตรงแบบเชิงคู่เข้า	61
การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างเพื่อทดสอบสมมติฐาน	68
บทที่ 5	76
สรุปและอภิปรายผล	76
สรุปผลการวิจัย	76
อภิปรายผลการวิจัย.....	77
ข้อเสนอแนะ.....	84
ข้อเสนอแนะจากการศึกษา.....	84
บรรณานุกรม.....	117
ประวัติย่อของผู้วิจัย	119

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	13
ตารางที่ 2 ลักษณะของความทุ่มเทในการทำงาน	28
ตารางที่ 3 เกณฑ์การให้คะแนนแบบวัด.....	46
ตารางที่ 4 ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ	48
ตารางที่ 5 ดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของแบบจำลองของข้อมูลเชิงประจักษ์.....	52
ตารางที่ 6 ข้อมูลพื้นฐานและลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	55
ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการ ทำงาน.....	56
ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมพลังอำนาจใน การทำงาน.....	58
ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความทุ่มเทในการทำงาน	59
ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการ สร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงาน.....	60
ตารางที่ 11 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้วยโปรแกรมลิสมเรลและการวิเคราะห์ความตรง แบบรวมศูนย์ (Convergent validity)	64
ตารางที่ 12 ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางค่าความผิดพลาดมาตรฐาน และค่า t-value ของ โมเดลสมการ โครงสร้างหลังจากปรับโมเดลสำหรับการวิเคราะห์อิทธิพลของการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้อง.....	69
ตารางที่ 13 อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์ นวัตกรรมของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.....	73
ตารางที่ 14 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	75

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
ภาพที่ 2 กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ.....	17
ภาพที่ 3 พีระมิดการเสริมพลังอำนาจในการทำงาน	18
ภาพที่ 4 ความสัมพันธ์ของทฤษฎีโครงสร้างอำนาจในองค์กร.....	22
ภาพที่ 5 โมเดลความมุ่งมั่นทุ่มเทในงาน (บุญสาธร, 2556)	26
ภาพที่ 6 ลำดับขั้นหรือขีดสมรรถนะที่องค์กรพึงประสงค์ในยุคเศรษฐกิจสร้างสรรค์.....	27
ภาพที่ 7 ภาพแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร	42
ภาพที่ 8 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของ โมเดลการวัด (Measurement model).....	63
ภาพที่ 9 หลังจากปรับโมเดลสำหรับการวิเคราะห์อิทธิพลของการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้อง.....	70

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในยุคปัจจุบันเป็นโลกแห่ง “สังคมอุดมปัญญา” (Intellectual Society) ที่ถือว่ากำลัง ได้รับความรู้ความสามารถของประชากรเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาประเทศ ซึ่งการศึกษา ระดับอุดมศึกษามีหน้าที่โดยตรงในการสร้างความงอกงามทางปัญญาผ่านกระบวนการผลิต กำลังคนระดับสูง การพัฒนาการวิจัย การส่งเสริมความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี จึงกล่าวได้ว่า การศึกษาระดับอุดมศึกษามีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาการศึกษาให้เจริญก้าวหน้า มี คุณภาพมาตรฐานเป็นที่ยอมรับ ซึ่งจะทำให้ประเทศไทยได้รับความเชื่อมั่นจากนานาประเทศ ได้อย่างต่อเนื่องยาวนาน และส่งผลให้เศรษฐกิจ สังคมของประเทศนั้นมีความก้าวหน้าอย่างยั่งยืน ต่อไปด้วย (ภัทราวดี มากมี, 2550)

กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม (อว.) มีที่มาจากความประสงค์ ในการจัดตั้งสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) ขึ้นเป็นกระทรวงใหม่ ไม่อยู่ภายใต้ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ (ศธ.) ต่อมาได้มีการบูรณาการร่วมกับหน่วยงานที่ให้ทุนวิจัย คือ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) และสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช.) รวมถึงการบูรณาการร่วมกับกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (วท.) มีเจตนารมณ์เพื่อปฏิรูป การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม เกิดการแลกเปลี่ยนบุคลากรอย่างคล่องตัว อันเป็น การใช้ประโยชน์จากทรัพยากรร่วมกัน รวมทั้งมีเป้าหมายในการสร้างนวัตกรรมให้กับประเทศ (Innovation) อย่างมีทิศทางในการตอบโจทย์ยุทธศาสตร์ชาติ รวมทั้งติดตามและสนับสนุนการ พัฒนากำลังคนอย่างเป็นระบบ ตลอดจนสร้างความเป็นเอกภาพระหว่างงานวิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม เพื่อนำการวิจัยมาใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างแท้จริง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2562)

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ และอยู่ภายใต้การควบคุม ของกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม โดยมหาวิทยาลัยได้กำหนดแผน ยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย ระยะ 10 ปี (พ.ศ. 2556 – 2565) ซึ่งแผนดังกล่าวได้ให้ความสำคัญในเรื่อง ของการส่งเสริมสวัสดิการและการพัฒนาคุณภาพชีวิตสำหรับบุคลากร รวมถึงการจัดหาและพัฒนา สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ทำให้บุคลากรเกิดความทุ่มเทให้กับการทำงานให้กับองค์กร การสร้าง ความรู้และนวัตกรรมเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยให้บรรลุตาม ภารกิจที่กำหนดไว้ทั้งในปัจจุบันและอนาคต (มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2556) ประกอบกับ

เกณฑ์การประกันคุณภาพสถาบันการศึกษา เพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ ฉบับปี 2558 – 2561 (EdPEX) ที่มุ่งหมายให้องค์การบริหารจัดการในเชิงระบบ เชื่อมโยงถึงกัน และช่วยให้พัฒนาอย่างก้าวกระโดดและยั่งยืนในอนาคต ในส่วนของหมวดที่ 5 ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องของบุคลากร ซึ่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์นำมาใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมิน ยังมุ่งเน้นในการพัฒนาพัฒนาศักยภาพบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเพื่อสร้างความรู้และนวัตกรรม การสร้างสรรค์ให้บุคลากรเกิดความทุ่มเทในการทำงาน และเกิดพฤติกรรมในการสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยสังเกตได้ถึงการพัฒนาของบุคลากรอย่างชัดเจน ไม่ว่าจะเป็นกระบวนการทำงานที่ดีขึ้น หรือผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพของบุคลากรภายในองค์กรเอง

องค์กรจะส่งเสริมและกระตุ้นพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานนั้น เพื่อก้าวทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมภายนอก อยู่เสมอ โดยเฉพาะนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน เพื่อให้พนักงานสามารถทำงานร่วมกันภายใต้ นวัตกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพและสร้างรายได้เปรียบทางการแข่งขันให้กับองค์กร พฤติกรรมเหล่านี้ จะเกิดจากการได้รับความสำคัญกับบุคลากรในองค์กร (People Driven) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ซึ่งบุคลากรภายในองค์กรถือเป็นปัจจัยรากฐานขององค์กรการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ แม้พฤติกรรมดังกล่าวเป็นตัวแปรที่คาบเกี่ยวกับพฤติกรรมสร้างสรรค์ (Creative Behavior) โดยเฉพาะความคิดหรือแนวคิดที่ใหม่และมีประโยชน์ (Amabile, 1988) แต่สิ่งที่ทำให้พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานมีความแตกต่างจากความคิดสร้างสรรค์ก็คือ การมุ่งมั่นทุ่มเทที่จะนำความคิดเหล่านั้นมาทำให้เป็นจริง (Oldham & Cummings, 1996)

ทั้งนี้ องค์กรจะทำให้พนักงานทุ่มเทในการทำงานนั้น องค์กรจำเป็นต้องดูแลพนักงานในด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน เพราะเปรียบเสมือนเป็นการเสริมแรงให้กับพนักงาน เพราะการที่บุคคลได้ใช้ชีวิตการทำงานอยู่กับสิ่งที่ตนพึงพอใจ ก็จะทำให้มีความสุขจิตใจที่ดี มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ที่ดี ถือเป็น การสร้างขวัญกำลังใจที่ดีให้กับพนักงานในการทำงาน (ชุตินันท์ กลิ่นจันทร์, 2551) โดย (Walton, 1973) ระบุว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ประกอบด้วย การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ถูกคุณลักษณะ พนักงานได้รับค่าจ้างที่เพียงพอต่อการดำรงชีพ องค์กรให้โอกาสพนักงานในการทำงานที่ได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ พนักงานมีโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน และมีความมั่นคงในการทำงาน ตลอดจนการได้รับการยอมรับและความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน ซึ่งหากพนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีแล้ว ย่อมทำให้พนักงานมีความทุ่มเทในการทำงาน

นอกจากนี้ จากการทบทวนปัจจัยอื่นที่ทำให้พนักงานมีความทุ่มเทในการทำงาน ยังพบว่า อำนาจในการตัดสินใจในงาน หรือการเสริมพลังอำนาจ ก็มีความสำคัญเป็นอย่างมาก เนื่องจากเป็นวิธีที่ทำให้พนักงานได้ดึงเอาความสามารถของตนออกมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น และเป็นกระบวนการที่ช่วยเสริมสร้างความสามารถและพัฒนาศักยภาพของบุคคลให้มีคุณภาพและพยายามทำงานของตนให้ดีที่สุด โดยพนักงานต้องได้รับการสนับสนุนและโอกาสจากผู้บังคับบัญชา รวมทั้งการสนับสนุนทรัพยากรความรู้ และข้อมูลข่าวสารที่ส่งเสริมให้ทำงานประสบความสำเร็จ (Laschinger, Almost, & Tuer-Hodes, 2003)

จากที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าพฤติกรรมการสร้างสรรค่นวัตกรรมเป็นผลมาจากปัจจัยหลายปัจจัย ได้แก่ ความทุ่มเทในการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงาน และการเสริมพลังอำนาจในการทำงานของพนักงาน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเรื่อง แบบจำลองพฤติกรรมการสร้างสรรค่นวัตกรรมของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ซึ่งผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ในการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการสร้างสรรค่นวัตกรรมของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ และหน่วยงานที่สนใจต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการสร้างสรรค่นวัตกรรม
2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของข้อมูลเชิงประจักษ์ของคุณภาพชีวิตในการทำงาน การเสริมพลังอำนาจในการทำงาน ความทุ่มเทในการทำงาน และพฤติกรรมการสร้างสรรค่นวัตกรรมในการทำงาน

คำถามการวิจัย

ปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค่นวัตกรรมในการทำงาน

สมมติฐานการวิจัย

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการทำงาน
2. การเสริมพลังอำนาจในงานมีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการทำงาน
3. ความทุ่มเทในการทำงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค่นวัตกรรม

4. คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม

5. การเสริมพลังอำนาจในงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม

6. การเสริมพลังอำนาจมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในงาน

ผ่านตัวแปรความทุ่มเทในงาน

7. คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในงาน

ผ่านตัวแปรความทุ่มเทในงาน

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาแบบจำลองพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ โดยมีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรที่ศึกษาได้แก่

การวิจัยครั้งนี้ มีตัวแปรแฝงที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 4 ตัวแปร ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงาน การเสริมอำนาจในงาน ความทุ่มเทในการทำงาน และพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงาน โดยตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

1.1. ตัวแปรต้น มี 2 ตัวแปร ได้แก่

1.1.1 คุณภาพชีวิตในการทำงาน

1.1.2 การเสริมอำนาจในงาน

1.2. ตัวแปรขึ้นกลาง มี 1 ตัวแปร ได้แก่

1.2.1 ความทุ่มเทในการทำงาน

1.3 ตัวแปรตาม มี 1 ตัวแปร ได้แก่

1.3.1 พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร (Population) คือ พนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จำนวน 4 วิทยาเขต ได้แก่ วิทยาเขตบางเขน วิทยาเขตกำแพงแสน วิทยาเขตศรีราชา และวิทยาเขตเฉลิมพระเกียรติจังหวัดสกลนคร โดยปัจจุบันมีพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 10,047 คน (กองการเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2562)

2.2 กลุ่มตัวอย่าง (Sampling) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จำนวน 4 วิทยาเขต ได้แก่ วิทยาเขตบางเขน วิทยาเขตกำแพงแสน วิทยาเขตศรีราชา และวิทยาเขตเฉลิมพระเกียรติจังหวัดสกลนคร สุ่มตัวอย่างกลุ่มประชากรได้ พนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จำนวน 343 คน

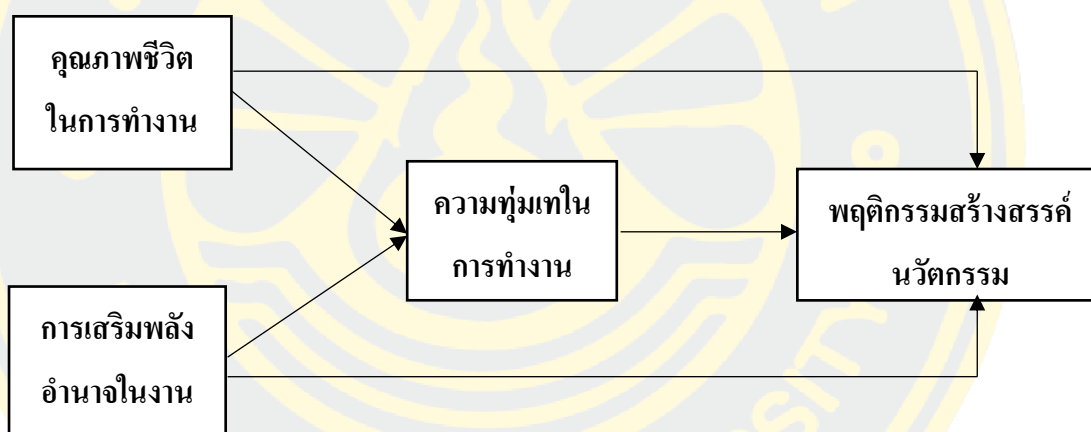
3. ขอบเขตด้านระยะเวลาของการวิจัย

ระยะเวลาการวิจัย ตั้งแต่เดือนมิถุนายน พ.ศ. 2562 ถึงเดือนมิถุนายน พ.ศ. 2563

ระยะเวลาในการทำการวิจัยรวมเป็นเวลา 1 ปี

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยนี้ เป็นการวิจัยที่มีกรอบแนวคิดการวิจัยโดยพัฒนาแบบจำลองพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์โดยกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้พัฒนาจากการคัดเลือกตัวแปรและกำหนดความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรในโมเดลจากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. องค์กรสามารถนำไปกำหนดเป็นนโยบายการพัฒนาองค์กร เพื่อส่งเสริมและพัฒนาพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของพนักงาน
2. องค์กรสามารถนำไปใช้ในการออกแบบองค์กร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์และสนับสนุนพนักงานให้เกิดพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงาน
3. พนักงานในองค์กรสามารถนำไปใช้ในการตั้งเป้าหมายในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง และต่อยอดพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงาน

4. ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์สามารถนำไปกำหนดแนวทางการพัฒนาพฤติกรรม การสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของบุคลากรในแต่ละวิทยาเขต

นิยามศัพท์เฉพาะ

คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การที่บุคลากรพอใจการใช้เวลาทำงาน ครอบคลุม สังคมและเวลาส่วนตัว งานที่ทำมีความมั่นคงมีโอกาสเติบโตหน้าที่การทำงานได้รับค่าตอบแทน มีความยุติธรรมและเพียงพอต่อการดำรงชีวิต องค์กรเคารพในสิทธิส่วนบุคคลของพนักงาน ไม่ก้าวก่ายเรื่องส่วนตัวพนักงาน องค์กรให้ความสำคัญกับการพัฒนาความสามารถ และสนับสนุน กิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล องค์กรเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมที่เป็น ประโยชน์ต่อสังคม เช่น การลดภาวะโลกร้อน การบริจาคของ ทำความสะอาดชุมชน รวมถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความปลอดภัย

การเสริมพลังอำนาจในงาน หมายถึง บุคลากรได้รับการแจ้งรายละเอียดที่เกี่ยวกับงาน ที่ชัดเจน สามารถปรับปรุงและพัฒนางานของตนเองให้ดีขึ้น ได้รับโอกาสให้กำหนดเป้าหมายใน เรื่องที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยหัวหน้างานจะสนับสนุนข้อมูลและทรัพยากรที่เป็นประโยชน์ และให้ ข้อมูลย้อนกลับในการทำงาน เช่น ข้อควรพัฒนาในการทำงาน การยกย่อง ชมเชย ตลอดจนบุคลากร มีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นหรือตัดสินใจร่วมกับหัวหน้างานในการดำเนินงานขององค์กร

ความทุ่มเทในการทำงาน หมายถึง ภาวะจิตใจของบุคลากรที่มีต่องานอย่างต่อเนื่อง แม้เจออุปสรรคในการทำงาน บุคลากรภูมิใจในองค์กรที่ทำงานและภูมิใจที่จะอยู่เพื่อทำประโยชน์ ให้องค์กร รู้สึกว่างานที่ทำมีความหมาย มีความท้าทาย รู้สึกมีความสุขในการทำงาน รวมถึงจดจ่อ กับการทำงานเพื่อให้ตนเองสร้างผลงานที่ดี

พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม หมายถึง การที่บุคลากรมีการประเมินและคาดการณ์ ปัญหาในงานที่เกิดขึ้น เพื่อหาแนวทางในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับงานที่ตนได้รับมอบหมาย บุคลากรมีการประยุกต์ใช้ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ เพื่อริเริ่มกระบวนการทำงานใหม่ รวมถึงปรับปรุง แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยวิธีการใหม่ รวมถึงสามารถพัฒนางานเดิมให้มีความก้าวหน้า เกิดประโยชน์ต่อองค์กรอย่างเป็นรูปธรรม ตลอดจนบุคลากรสามารถโน้มน้าว ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานให้มีความเชื่อมั่นในวิธีการทำงานที่พัฒนาขึ้น

มหาวิทยาลัย หมายถึง มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จำนวน 4 วิทยาเขต ได้แก่ วิทยาเขต บางเขน วิทยาเขตกำแพงแสน วิทยาเขตศรีราชา และวิทยาเขตเฉลิมพระเกียรติจังหวัดสกลนคร
พนักงาน หมายถึง พนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จำนวน 4 วิทยาเขต

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง แบบจำลองพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการวิจัย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
2. แนวคิดเกี่ยวกับการเสริมพลังอำนาจในการทำงาน
3. แนวคิดเกี่ยวกับการทุ่มเทในงาน
4. แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม
5. ข้อมูลเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of working life)

ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นการรับรู้ถึงสภาพความเป็นอยู่หรือความสุขของชีวิตโดยรวม ซึ่งเกี่ยวข้องกับการทำงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน องค์การจะประสบความสำเร็จได้ย่อมมาจากการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดี ดังนั้น คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเป็นเรื่องหนึ่งที่ต้องให้ความสำคัญ คุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นเสมือนความรู้สึกและทัศนคติ ซึ่งได้รับจากประสบการณ์ทำงานของพนักงานโดยตรง (ทัศนีย์ ชาติไทย, 2559) และความรู้สึกพอใจนั้นแตกต่างกันไปตามความสามารถในการรับรู้ของพนักงานที่มีต่อชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคล ในสามารถตอบสนองได้ทั้งร่างกายและจิตใจ (นิรมล กุลพญา, 2556) ที่รู้สึกว่าคุณภาพมั่นคงในการทำงาน ได้พัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างสม่ำเสมอ (ภัทริย์ชร์ วิจิตรณัฐธากุล, 2559) มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอต่อเศรษฐกิจในปัจจุบัน รวมไปถึงได้รับความพึงพอใจในการทำงานของตนเอง (สมพงษ์ รัตนนุพงษ์, 2558) ซึ่งหากพนักงานได้รับการตอบสนองต่อความต้องการดังกล่าว รวมถึงการดำเนินชีวิตที่ดีส่งผลทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน (อุสม่า ศักดิ์ไพศาล, 2556) ทั้งนี้ คุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นเป็นผลมาจากการได้เข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ และแก้ไขปัญหาสำคัญของการบริหารเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ โดยทำให้มีประชาธิปไตยในสถานที่ทำงานเพิ่มมากขึ้น ทุกระดับ

ได้นำเสนอสติปัญญา ความเชี่ยวชาญ ทักษะความสามารถอื่น ๆ มาใช้ในการทำงานย่อมทำให้พนักงานหรือกำลังงานได้รับความพึงพอใจสูงขึ้น ซึ่งส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติและพฤติกรรมภายในกลุ่มและองค์การมากขึ้น(ผจญ เถลิงสาร, 2540)

ดังนั้น ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานหมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่ได้รับมาจากประสบการณ์ทำงาน สามารถตอบสนองต่อความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจ รู้สึกพึงพอใจในงานของตนเอง มีความภาคภูมิใจในตัวเอง สามารถรับรู้ถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติและพฤติกรรมภายในกลุ่มและองค์การมากขึ้น

ประโยชน์ของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์อย่างยิ่ง อาจกล่าวได้ว่า การทำงานของมนุษย์ได้ใช้เวลาหนึ่งในสามของชีวิตอย่างน้อยอยู่ในสถานที่ทำงาน และเชื่อว่ามนุษย์จำเป็นต้องใช้เวลาของชีวิตไปกับการทำงานเพิ่มขึ้นอีก คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานจึงเป็นสิ่งที่สำคัญและก่อให้เกิดประโยชน์ต่อทุกภาคส่วนได้ ดังนี้

1. เพิ่มความพึงพอใจในการทำงานสูงสุด เสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงาน
2. ลดอัตราการขาดงานและการเปลี่ยนพนักงาน
3. สามารถสรรหาพนักงานที่ดีขึ้น เนื่องจากองค์กรมีความเชื่อถือเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีให้แก่พนักงาน
4. เกิดค่านิยมที่มีต่อการทำงานและสถานการณ์แวดล้อมทั่วไปในทางบวกมากขึ้น
5. ลดความเครียด อุบัติเหตุ และความเจ็บป่วยจากการทำงาน
6. พนักงานความรู้สึกในการเป็นเจ้าขององค์การ และมีส่วนร่วมในการทำงานที่เพิ่มขึ้นมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ รวมถึงความมีมานะพากเพียรไปสู่ความสำเร็จ
7. พนักงานเกิดความเชื่ออำนาจในตนหรือเชื่อในความสามารถและการกระทำของตนเอง
8. ทำให้พนักงานรู้สึกสนใจงานมากขึ้น จากการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การให้สิทธิออกเสียง การรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน และการเคารพสิทธิของพนักงาน
9. ทำให้เกิดมาตรฐานคุณภาพชีวิตที่ดีตามมาตรฐานความเป็นอยู่ที่ดี

องค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงาน

การวัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีองค์ประกอบของดัชนีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่หลากหลาย ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังนี้

(Walton, 1973) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยชี้ให้เห็นถึงปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานประกอบด้วยเงื่อนไข 8 ประการ ดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) ค่าตอบแทนเป็นสิ่งที่บ่งชี้ถึงคุณภาพชีวิตของการทำงาน เนื่องจากบุคคลมีความต้องการ และความต้องการนั้นเป็นสิ่งจำเป็น ค่าตอบแทนจึงเป็นเกณฑ์ในการตัดสินใจที่บ่งชี้ว่า มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ว่าพนักงานได้รับค่าตอบแทนเพียงพอตามมาตรฐานของสังคมและยุติธรรม ซึ่งพนักงานนอกจากประเมินจากความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนกับลักษณะงานและพิจารณาจากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนที่ได้รับจากงานของตน และสร้างความคาดหวังในค่าตอบแทนสำหรับตนแล้ว ยังพิจารณาถึงการเปรียบเทียบกับผู้อื่นในงานแบบเดียวกันด้วย

2. โอกาสในการพัฒนาตนเอง (Opportunity for Developing and Using Human Capacity) การพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลในการทำงาน เป็นการให้ความสำคัญเกี่ยวกับการศึกษาอบรม และพัฒนาการทำงานและอาชีพของบุคคล ซึ่งจะทำให้บุคคลทำหน้าที่โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ มีความเชื่อมั่นในตนเอง และเมื่อมีปัญหาจะใช้การแก้ไขตอบสนองในรูปแบบการดำเนินชีวิตที่เหมาะสมพึงกระทำ เป็นผลให้บุคคลประสบความสำเร็จในชีวิต รวมถึงความเป็นอิสระหรือการเป็นตัวของตัวเอง สามารถควบคุมงานด้วยตัวเอง ทักษะที่ซับซ้อนเป็นการพิจารณาจากความยากน้อยของงานที่ผู้ปฏิบัติได้ใช้ความรู้ความชำนาญมากขึ้นกว่าที่ปฏิบัติด้วยทักษะเดิม เป็นการขยายขีดความสามารถในการทำงาน พนักงานมีการคาดคะเนเลือกแนวทางปฏิบัติงานและผลที่จะเกิดขึ้นอย่างถูกต้องและเป็นที่ยอมรับ ทำให้พนักงานได้พัฒนาทักษะใหม่ ๆ พนักงานสามารถใช้ทักษะความรู้ความสามารถของตนปฏิบัติงานนั้น ๆ ได้ด้วยตนเองทุกขั้นตอน พนักงานต้องมีการวางแผนที่ดีในการทำงาน

3. โอกาสในการทำงานร่วมกับผู้อื่น (Social Integration) การทำงานร่วมกันเป็นการที่บุคคลเห็นว่าตนเองมีคุณค่า สามารถทำงานให้สำเร็จที่วางไว้ การได้รับการยอมรับ การให้ร่วมมือกันเป็นอย่างดี ซึ่งลักษณะดังกล่าวนี้จะพิจารณาได้จากการไม่มีอคติ ไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก การไม่เห็นเรื่องส่วนตัวมากกว่าความสามารถในการทำงาน มีลักษณะการทำงานแบบร่วมกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการติดต่อสื่อสารกันอย่างเปิดเผย และพนักงานทุกคนมีความรู้สึกว่าการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น การบูรณาการหรือการทำงานร่วมกันจะเกี่ยวข้องกับสังคมขององค์กร และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรมีผลต่อบรรยากาศในการทำงาน

4. สิทธิในองค์การ (Constitutionalism) หมายถึง การบริหารจัดการที่ให้พนักงาน ได้มีสิทธิในการปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมายและแสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกัน หรือการ กำหนดแนวทางในการทำงาน บุคคลต้องได้รับการเคารพในสิทธิส่วนตัว เป็นองค์ประกอบหนึ่ง ของการบ่งชี้คุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งสามารถพิจารณาได้จากสิทธิในการให้ข้อมูลอื่น ๆ ที่ ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ความมีอิสระในการพูดและแสดงความคิดเห็น และความเสมอภาค เท่าเทียมกับคนอื่น ๆ ในเรื่องของการปฏิบัติตามระเบียบการลงโทษ การได้รับค่าตอบแทน

5. ความสมดุลในชีวิต (Work and Total Life Space) คือ การที่บุคคลจัดสรรเวลา ในการทำงานของตนเองให้เหมาะสมและมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของตนเอง เพื่อให้เวลา ตนเองในการพักผ่อนกับครอบครัวและทำกิจกรรมอื่นๆ

6. สภาพการทำงานที่ปลอดภัย (Safe and Healthy Working Condition) คือ บุคคลควร อยู่ในสภาพแวดล้อมที่มีการป้องกันอุบัติเหตุ ไม่ก่อเกิดผลเสียทั้งต่อสุขภาพทางด้านร่างกายและ สิ่งแวดล้อมในการทำงาน องค์กรควรมีการกำหนดมาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ ส่งเสริมสุขภาพและปลอดภัย เพื่อเป็นการควบคุมทางกายภาพ

7. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Opportunity for Continued Growth and Security) คือ งานที่ผู้ปฏิบัติได้รับมอบหมายจะมีผลต่อการคงไว้ และการขยายความสามารถของ ตนเองให้ได้รับความรู้และทักษะใหม่ ๆ มีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น ในลักษณะของคุณภาพชีวิตการทำงาน ตัวบ่งชี้เรื่องความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ได้แก่ การมอบหมายงานให้ได้รับผิดชอบมากขึ้น ทำงานมากขึ้น และมีความคาดหวังที่จะได้รับการ เติบโต ความรู้ ทักษะเพื่องาน ในหน้าที่ที่สูงขึ้น

8. การรับผิดชอบต่อสังคม (Social Relevance of Work Life) คือ กิจกรรมการทำงาน ที่ก่อให้เกิดการเพิ่มพูนคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพของพนักงาน เช่น ความรู้สึกของกลุ่ม พนักงานที่รับรู้ว่าองค์กรของตนได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคมเกี่ยวกับผลผลิต การกำจัดของ เสีย เทคนิคทางการตลาด การมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมือง และอื่น ๆ

นอกจากนี้ ยังมีนักคิดที่ได้ให้องค์ประกอบที่คล้ายคลึงและใกล้เคียงกับแนวคิดของ (Walton, 1973) ดังนี้

(Lewin, 1981) ได้เสนอองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ 10 ประการ ดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Pay and Benefits)
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัย (Condition of Employment)
3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Employment Stability)
4. การควบคุมการทำงาน (Control of Work)

5. การมีอิสระของตนเอง (Autonomy)
6. การได้รับยอมรับ (Recognition)
7. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relation with Supervisor)
8. สิทธิในองค์การ (Appeals Procedure)
9. ความพร้อมของทรัพยากรที่มีอยู่ (Adequacy of Resource to get don't)
10. ความอาวุโส (Seniority in Employment)

(Umstot, 1984) ก็ได้กล่าวถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานว่า ประกอบไปด้วยลักษณะ 8 ประการดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอ หมายถึง ค่าจ้างที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีพ ตามมาตรฐานของสังคมทั่วไปและค่าจ้างที่ได้รับนั้นมีความยุติธรรมหรือไม่ โดยเปรียบเทียบ ตำแหน่งของตนเองกับตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงานที่คล้ายคลึงกัน
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัย หมายถึง พนักงานไม่ควรจะอยู่ในสภาพร่างกายและสภาพแวดล้อมของการทำงานที่จะก่อให้เกิดสุขภาพที่ไม่ดี และควรที่จะมีการกำหนดมาตรฐานที่แน่นอนที่การคงไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพที่ดี ทั้งนี้ รวมถึงการควบคุมกลิ่น เสียง และการรบกวนทางสายตา
3. โอกาสในการพัฒนาตนเอง หมายถึง งานควรจะจัดโอกาสให้พนักงานได้ ประโยชน์และพัฒนาทักษะความรู้ของพนักงาน ซึ่งจะมีผลต่อการได้มีส่วนร่วม ความรู้สึกในคุณค่า ของตนเอง
4. การเติบโตในสายอาชีพ หมายถึง ให้ความสำคัญต่องานที่ได้รับมอบหมายของ พนักงาน ซึ่งจะมีผลต่อการดำรงชีพและขยายความสามารถของพนักงานเองความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ต่องานในอนาคตได้ และการให้โอกาสแก่พนักงานได้พัฒนาทักษะ ความสามารถในแขนงงานของตน
5. การได้รับการยอมรับจากสังคม หมายถึง การที่พนักงานได้มีความรู้สึกว่าคุณ ประสบความสำเร็จและเห็นคุณค่า ซึ่งจะมีผลกระทบต่อบุคคลนั้นในด้านความเป็นอิสระปราศจาก อคติความรู้สึกว่าชุมชนหรือสังคมมีความสำคัญ การเปิดเผยตนเองกับผู้อื่น ความรู้สึกที่ไม่มี การแบ่งชนชั้นวรรณะในองค์การ และความรู้สึกว่ามีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีกว่าเดิม
6. สิทธิในองค์การ หมายถึง พนักงานมีสิทธิและจะปกป้องสิทธิของตนเองได้อย่างไร ซึ่งอาจแตกต่างกัน เพราะอาจขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์การนั้นด้วยว่าองค์การนั้นให้ความสำคัญ ต่อปัจเจกบุคคลมากน้อยเพียงใด ทนทานต่อความแตกต่างได้เพียงใด และองค์การยึดมั่นต่อการให้ รางวัลอย่างยุติธรรมมากน้อยเพียงใด

7. ความสมดุลในชีวิต หมายถึง งานของบุคคลหนึ่งควรจะ ได้มีความสมดุลกับบทบาทชีวิต บทบาทชีวิตนี้เกี่ยวข้องกับภาระงาน ซึ่งควรให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของบุคคล และเวลาของครอบครัว ตลอดทั้งความก้าวหน้าและการได้รับความดีความชอบ

8. การรับผิดชอบต่อสังคม หมายถึง กิจกรรมของหน่วยงานที่ดำเนินไปในลักษณะไม่รับผิดชอบต่อสังคม จะก่อให้เกิดการลดคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพในกลุ่มพนักงาน เช่น ความรู้สึกว่าองค์กรของตนได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคมในด้านที่เกี่ยวกับผลผลิต การกำจัดของเสีย วิธีการทางการตลาด การมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองหรือด้านอื่น ๆ

(Huse & Cummings, 1985) ได้วิเคราะห์ลักษณะคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า มีลักษณะต่าง ๆ 8 ด้าน ดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอ หมายถึง การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอ สอดคล้องกับมาตรฐานความเป็นอยู่ในปัจจุบันและเกิดความยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับผลตอบแทนหรือรายได้จากงานอื่น ๆ ที่คล้ายคลึงกัน

2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัย หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ก่อให้เกิดผลเสียต่อสุขภาพและไม่ก่อให้เกิดอันตราย

3. โอกาสในการพัฒนาตนเอง หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำ โดยพิจารณาจากลักษณะของงานที่ทำ ได้แก่ งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลาย งานที่มีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงาน งานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญและมีคุณค่า และงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง การที่พนักงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพ และตำแหน่งอย่างมั่นคง

5. โอกาสในการทำงานร่วมกับผู้อื่น หมายถึง การที่พนักงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ในที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับและมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

6. สิทธิในองค์กร หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงานและมีการปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเหมาะสม พนักงานได้รับการเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังข้อคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศขององค์กร การมีความเสมอภาคและความยุติธรรม

7. ความสมดุลในชีวิต หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในชีวิตระหว่างช่วงปฏิบัติงาน เวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ

8. การรับผิดชอบต่อสังคม หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียงและได้รับรู้ว่าการอำนวยความสะดวกและรับผิดชอบต่อสังคม

(Abd ullah Mejbel, Almsafir, Siron, & Alnaser, 2013) ได้ระบุถึงแนวคิดของ QWL ซึ่งมี 7 องค์ประกอบ คือ

1. สุขภาพและความปลอดภัย
2. ความมั่นคงในงาน
3. ความพึงพอใจในงาน
4. ความเครียดในการทำงาน
5. สภาพแวดล้อมในการทำงาน
6. ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน
7. ความสัมพันธ์ของพนักงานกับองค์กร

ตารางที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ความสอดคล้องของแนวคิดและนักวิชาการ	Walton	Lewin	Umstot	Huse and Cummings	Ahmad
องค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงาน	1973	1981	1984	1985	2013
1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอ	✓	✓	✓	✓	
2. โอกาสในการพัฒนาตนเอง	✓		✓	✓	✓
3. โอกาสในการทำงานร่วมกับผู้อื่น	✓			✓	✓
4. สิทธิในองค์กร	✓	✓	✓	✓	✓
5. ความสมดุลในชีวิต	✓		✓	✓	✓
6. สภาพการทำงานที่ปลอดภัย	✓	✓	✓	✓	✓
7. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	✓	✓		✓	✓
8. การรับผิดชอบต่อสังคม	✓		✓	✓	✓

จากองค์ประกอบที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยนำความหมายและองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงาน และการทบทวนวรรณกรรมร่วมกับการสังเคราะห์แนวคิดที่เกี่ยวข้องในข้างต้น ประกอบด้วย แนวคิดของ (Walton, 1973), (Lewin, 1981), (Umstot, 1984) และ (Huse &

Cummings, 1985) และ (Abd ullah Mejbel et al., 2013) ผู้วิจัยสนใจศึกษาในทฤษฎีของ (Walton, 1973) ซึ่งได้ระบุองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอ 2. โอกาสในการพัฒนาตนเอง 3. โอกาสในการทำงานร่วมกับผู้อื่น 4. สิทธิในองค์การ 5. ความสมดุลในชีวิต 6. สภาพการทำงานที่ปลอดภัย 7. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 8. การรับผิดชอบต่อสังคม ทั้งนี้ จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องในงานวิจัยของ (นริศพร ประจักษ์ธีรนนท์, 2555), (นิภาพร นิกรศิริ, 2558) รวมถึงนักวิชาการและนักวิจัยที่ยังคงใช้ทฤษฎีของ Walton เนื่องจากเป็นทฤษฎีต้นแบบของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ยังคงเป็นที่นิยมจนถึงปัจจุบัน เนื่องจากครอบคลุมทั้งในบริบทของตัวพนักงานไปจนถึงระดับองค์การ เพราะจากบุคลากรที่มีคุณภาพเปรียบเสมือนทรัพย์สินที่มีค่าที่สุดขององค์การ การเอาใจใส่ถึงเรื่องความต้องการของพนักงานจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ดังนั้น องค์การจึงต้องตระหนักถึงการบริการจัดการเพื่อตอบสนองความต้องการของพนักงานทั้งด้านร่างกายและจิตใจ เพื่อให้เกิดความมุ่งมั่นทุ่มเทต่อองค์การ (Work passion) มากที่สุด และสิ่งเหล่านี้จะทำให้พนักงานแสดงพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมให้แก่องค์กร เพื่อตอบ โจทย์แผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ระยะ 10 ปีต่อไปในอนาคต โดยในการศึกษารุ่นนี้ ผู้วิจัยกำหนดนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการที่ใช้ในการวัดคุณภาพชีวิตในการทำงานว่าหมายถึง การที่บุคลากรพอใจการใช้เวลาทำงาน ครอบคลุม สังคม และเวลาส่วนตัว งานที่ทำให้มีความมั่นคงมีโอกาสเติบโตหน้าที่การทำงานได้รับค่าตอบแทนมีความยุติธรรมและเพียงพอต่อการดำรงชีวิต หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานให้ความเคารพต่อสิทธิส่วนบุคคล องค์กรให้ความสำคัญกับการพัฒนาความสามารถ และสนับสนุนกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล องค์กรมีส่วนร่วมในการณรงค์เพื่อประหยัดพลังงาน รวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความปลอดภัย

แนวคิดเกี่ยวกับการเสริมพลังอำนาจในการทำงาน (Empowerment)

การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นกลยุทธ์การบริหารที่ผู้บริหารควรตระหนักถึงเพราะเป็นสิ่งที่จะนำไปสู่การพัฒนาตนเองและพัฒนางานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยหลักพื้นฐานทางจิตวิทยาเชื่อว่าบุคคลจะปฏิบัติกิจกรรมใด ๆ สำเร็จได้เมื่อบุคคลมีความมั่นใจว่าตนเองมีความสามารถที่จะทำได้และบุคคลจะมีความมั่นใจในการปฏิบัติกิจกรรมใด ๆ ก็ต่อเมื่อรู้สึกว่าคุณค่า

ความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจ

การเสริมสร้างพลังอำนาจ เป็นกลยุทธ์ที่ใช้ในการเปลี่ยนแปลงในองค์กร เพื่อเพิ่มความสามารถ เพิ่มความเข้มแข็งด้านพัฒนาองค์กร โดยมีการทำงานและประสานงานร่วมกัน (Marquis & Huston, 2009) การเสริมสร้างพลังอำนาจ เป็นแนวคิดหลายมิติที่มีความซับซ้อน เนื่องจากความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจแตกต่างกันไปตามกลุ่มบุคคลหรือบริบทที่เกิดขึ้นแตกต่างออกไป (เลิศวิบูลย์มงคล, 2547) การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นได้ทั้งกระบวนการ (Process) และผลลัพธ์ (Outcome) ซึ่งการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานให้แก่พนักงานเปรียบเสมือนเป็นการเสริมสร้างโอกาสการเรียนรู้ทักษะของพนักงานและเพิ่มการพัฒนาถึงความสามารถในการควบคุมปัญหาที่เกิดขึ้น ที่มีต่อการดำรงชีวิต (Zimmerman, 1996) และทำให้พนักงานแสวงหาวิธีการเพื่อให้บรรลุความต้องการและแก้ปัญหาของตนเอง อีกทั้งยังสร้างความรู้สึกรับรู้ความสำเร็จให้พนักงานเกิดแรงจูงใจ แสดงความสามารถอย่างมีประสิทธิภาพในการทำงาน และเป็นตัวผลักดันให้พนักงานรู้สึกว่าการเป็นงานเป็นสิ่งสำคัญและไม่ยากที่จะบรรลุเป้าหมาย (Kroll & Stewart, 1994) โดยผู้บริหารต้องเป็นผู้ให้ความสนับสนุนและให้ความเป็นอิสระในการตัดสินใจ ให้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ รวมถึงการจัดสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และส่งเสริมให้บุคคลเกิดความสามารถในการทำงานและแก้ปัญหาต่าง ๆ ร่วมกัน เพื่อทำให้องค์กรนั้นบรรลุผลสำเร็จและเดินหน้าไปได้ทั้งองค์กรและพนักงาน (มณีรัตน์ โนนห้าวร, 2557) โดยการเสริมสร้าง พลังอำนาจในงานมีความสำคัญ ดังนี้

1. ระดับบุคคล เป็นการเปิดโอกาสให้พนักงาน ได้แสดงความคิดเห็นและตัดสินใจ ร่วมกับผู้บริหารในการดำเนินงานขององค์กร ก็จะช่วยให้บุคลากรมีความรู้สึกรับผิดชอบในงานของตน เพราะมีความรู้สึกเกี่ยวข้องในฐานะที่ตนได้เสนอแนวคิด แล้วได้นำมาปฏิบัติในสถานการณ์จริง และได้มีโอกาสในการตัดสินใจและแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นด้วยตนเอง สิ่งเหล่านี้จะช่วยในเรื่องของความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน การเสริมพลังอำนาจจึงเสมือนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทำให้คุณภาพการปฏิบัติงานดีขึ้น ทั้งนี้ แต่บุคคลจะไม่สามารถเสริมสร้างพลังอำนาจแก่บุคคลอื่นได้ถ้าตนเองยังอยู่ในความรู้สึกไร้อำนาจ ดังนั้น หากพนักงานในองค์กรได้รับการเสริมสร้างอำนาจที่มีประสิทธิภาพ จะช่วยให้เพิ่มความสามารถของบุคลากรมีพฤติกรรมเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น และเป็นผลสะท้อนโดยตรงในความสามารถที่จะนำไปสู่คุณภาพของงานต่อไป เชื่อมั่นจากการได้กระทำบางสิ่งที่คุณคิดว่าตนเองไม่สามารถทำได้ เป็นการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงาน (อารีวรรณ อ่วมธานี, 2551)

2. ระดับผู้บริหาร ต้องเป็นผู้ที่ได้รับการเสริมพลังอำนาจและเสริมพลังอำนาจให้แก่ผู้บังคับบัญชา โดยการเสริมพลังอำนาจเป็นเครื่องมือการบริหารงานที่ผู้บริหารใช้ในการจัดการ

ทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กร เพื่อให้บุคคลในองค์กรมีความสามารถที่จะไปถึงเป้าหมาย และเกิดประโยชน์เกื้อกูลซึ่งกันและกัน เป็นการกระตุ้นให้ผู้ได้บังคับบัญชาแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานให้มีความก้าวหน้าและมีศักยภาพในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ผู้บังคับบัญชาเพราะใช้การเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับผู้ได้บังคับบัญชา ทำให้การทำงานในหน่วยงานบรรลุเป้าหมาย ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในความสำเร็จ ส่วนผู้ได้บังคับบัญชานั้นเมื่อได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจจากผู้บังคับบัญชา ทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกพึงพอใจต่อความรับผิดชอบในการบรรลุความสำเร็จของงาน

3. ระดับองค์กร เมื่อผู้บริหารเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับผู้ได้บังคับบัญชา โดยการให้ทรัพยากรและการให้รางวัล ผลที่ตามมาคือ ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานให้แก่องค์กร เกิดความคิดสร้างสรรค์และมีความเต็มใจที่จะพยายามที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ อีกทั้งช่วยของค์การที่มักจะมีปัญหาความยากลำบากในการปกครอง และความขัดแย้งในการทำงานให้ดำเนินไปด้วยดี ช่วยลดปัญหาในระบบการบริหารที่มีระเบียบกฎเกณฑ์มากจากการกระจายอำนาจในการทำงานและการบริหารแบบมีส่วนร่วม (มณีรัตนา โนนหัวรอ, 2557)

จากที่กล่าวข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจ หมายถึง กระบวนการที่สามารถถ่ายทอดจากหัวหน้าไปสู่ผู้ปฏิบัติงาน โดยหัวหน้าแสดงออกด้วยการสนับสนุน ส่งเสริมช่วยเหลือ ให้ข้อมูลข่าวสารให้ทรัพยากร ให้โอกาสเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติ รวมถึงให้กำลังใจเพื่อให้ผู้ปฏิบัติ เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เกิดความยึดมั่นในองค์กร สามารถพัฒนาในตนเองและพัฒนางานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวคิดเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจ Conger and Kanungo

(Conger & Kanungo, 1988) กล่าวถึง การเสริมสร้างพลังอำนาจว่าเป็นกระบวนการสำหรับองค์กรที่ใช้เป็นแนวทางการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยเชื่อว่าบุคคลมีศักยภาพในการพัฒนาตนเอง ถ้าได้รับการสนับสนุนที่เหมาะสมจากผู้บังคับบัญชา และเมื่อบุคคลมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ย่อมส่งผลถึงการปฏิบัติงานที่ดีและมีประสิทธิภาพ Conger and Kanungo ได้เสนอกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ ไว้ดังนี้ ดังแสดงในภาพที่ 2



ภาพที่ 2 กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ

แนวคิดขั้นตอนการเสริมสร้างพลังอำนาจของ Tracy

(Tracy, 1990) ได้กำหนดขั้นตอนของการเสริมสร้างพลังอำนาจไว้ 10 ขั้นตอน ซึ่งเรียกว่า พีระมิดอำนาจ (Power pyramid) ดังแสดงในภาพที่ 3 มีรายละเอียดแต่ละขั้นตอน ดังนี้



ภาพที่ 3 พีระมิดการเสริมพลังอำนาจในการทำงาน

1. ให้ความชัดเจนเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ (Clearly define responsibilities) ของผู้ปฏิบัติงานและร่วมกันกำหนดเป้าหมายและภารกิจขององค์กร
2. มอบหมายอำนาจหน้าที่ (Delegate authority) ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานตามขอบเขตของงานที่ได้รับมอบหมาย
3. กำหนดมาตรฐานการทำงาน (Set standard of excellence) องค์กรต้องให้การสนับสนุนส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานไปถึงมาตรฐานที่ตั้งไว้
4. มีการฝึกอบรมและการพัฒนา (Training and development) ให้โอกาสผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาตนเองและการทำงานตามความสนใจและความสามารถ

5. ให้ความรู้และสารสนเทศ (Provide knowledge and information) เกี่ยวกับองค์กรที่จำเป็นต้องการตัดสินใจในการทำงานอย่างถูกต้องชัดเจน
6. ให้อิทธิพลย้อนกลับ (Give feedback) เกี่ยวกับการทำงาน
7. ให้การยกย่องยอมรับ (Recognition) ในผลสำเร็จที่เกิดขึ้นจากการทำงาน
8. ให้ความไว้วางใจ (Trust) ในการทำงาน โดยให้อิสระในการตัดสินใจ
9. ยอมรับข้อผิดพลาด (Permission to fail) ผู้บริหารพร้อมที่จะยอมรับความผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้น โดยร่วมรับผิดชอบกับผู้ปฏิบัติงาน
10. ให้อิทธิพลและเคารพต่อการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงาน (Respect)

ทฤษฎีการเสริมสร้างพลังอำนาจในองค์กร ของ Kanter

(Kanter, 1993) เสนอแนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจแก่พนักงาน โดยใช้ทฤษฎีโครงสร้างอำนาจในองค์กร การจะเสริมสร้างพลังอำนาจในงานให้เกิดขึ้นแก่บุคลากรในองค์กรประกอบด้วย 2 ประการ คือ

1. โครงสร้างอำนาจในองค์กร (Power structure) หมายถึง ความสามารถของบุคลากรในการกระทำที่ก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กร ซึ่งจำเป็นต้องได้รับอำนาจจากสิ่งต่าง ๆ ดังนี้
 - 1.1 การได้รับข้อมูลข่าวสาร (Information) เป็นการได้รับข้อมูลเกี่ยวกับการตัดสินใจ การเปลี่ยนแปลงนโยบาย และทิศทางในอนาคตขององค์กร ข้อมูลที่เป็นความรู้ทางเทคนิค จากหนังสือ บทความและรายงาน ข้อมูลที่ก่อให้เกิดความเชี่ยวชาญในด้านความรู้และเทคนิคในการปฏิบัติงาน รวมถึงข้อมูลข่าวสารที่ก่อให้เกิดความรู้เชิงบวกเพื่อขอสนับสนุนการเจรจาต่อรอง การตกลง การทำงานร่วมกัน ลักษณะข้อมูลข่าวสารที่ได้รับจะต้องเป็นการสื่อสารแบบสองทิศทางด้วย ผู้ที่มีข้อมูลข่าวสารคือผู้ที่มีอำนาจ เพราะเป็นปัจจัยสำคัญในทุกขั้นตอนของกระบวนการตัดสินใจในการปฏิบัติงานการได้รับข้อมูลข่าวสารทำให้เป็นผู้รอบรู้ ทำให้รู้ทิศทางเป้าหมายในการปฏิบัติงาน ผู้ได้รับข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องเพียงพอทันเหตุการณ์ จะมีความกระตือรือร้นที่จะทำงาน มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง มีแรงจูงใจที่จะทำงานและนำไปสู่ความสำเร็จในงาน
 - 1.2 การได้รับความช่วยเหลือสนับสนุน (Support) หมายถึง การที่ผู้บริหารให้การรับรองสิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานกระทำ (Endorsement) การให้การสนับสนุนอยู่เบื้องหลัง ให้การยอมรับในความสามารถ ให้อิทธิพลย้อนกลับ การยอมรับในความผิดพลาดรวมถึงการที่ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติมีพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ได้แก่ การส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่ม

สร้างสรรค์ การให้โอกาสการตัดสินใจ การให้พัฒนางานหรือปรับปรุงแนวทางในการปฏิบัติงาน ให้ได้ดีขึ้น การให้ความรับผิดชอบในการแก้ปัญหา การให้ข้อมูลย้อนกลับ การให้ความยืดหยุ่น ในการปฏิบัติงาน การแสดงความชื่นชมเมื่องานสำเร็จ การสนับสนุนให้สร้างเครือข่ายทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ส่งเสริมสัมพันธภาพระหว่างบุคคล การได้รับการช่วยเหลือสนับสนุน จากผู้บังคับบัญชา จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกอุ่นใจและมีคุณค่า อันเป็นแรงจูงใจให้เกิดความพอใจ ในการทำงาน มีขวัญและกำลังใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ มีความกระตือรือร้น ขยันหมั่นเพียร ส่งผลให้มีสมรรถนะเพิ่มขึ้น และมีความทุ่มเทต่อองค์กร

1.3 การได้รับทรัพยากร (Resource) หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาจัดหาสิ่งที่จำเป็น เพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งประกอบด้วย บุคลากร วัสดุ อุปกรณ์ เงินทุน ขอบเขตและเวลา นอกจากนี้ ยังรวมถึงทรัพยากรส่วนบุคคล ได้แก่ แนวคิดเกี่ยวกับตนเองในเนวบทักษะการรับรู้ ภาวะสุขภาพที่ดีความสามารถในการปรับตัว ความกล้าหาญ อดทน ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันหรือความยึดมั่นต่อกันในกลุ่ม ซึ่งผู้บริหารควรสนับสนุน ให้เกิดแก่บุคลากร ถ้าผู้ปฏิบัติได้รับการสนับสนุนทรัพยากรที่ช่วยให้ความสำเร็จ ก็จะทำให้เกิด ความรู้สึกมั่นใจ มีความพึงพอใจในงานมีความรัก และยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร พร้อมทั้งจะทุ่มเท ให้กับงานและปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพส่งผลให้สมรรถนะเพิ่มขึ้น

2. โครงสร้างโอกาสในองค์กร (Opportunity structure) หมายถึง ความคาดหวัง ในการเติบโตและก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้

2.1 การได้รับความก้าวหน้าในการทำงาน (Advancement) หมายถึง การที่ ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมหรือให้โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงาน หน้าที่ พิจารณาความคิดความชอบ อย่างยุติธรรม ผู้ปฏิบัติงานได้รับโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงานสูงขึ้นจะส่งผลให้เกิดกำลังใจและความทุ่มเทพยายามในการปฏิบัติงาน

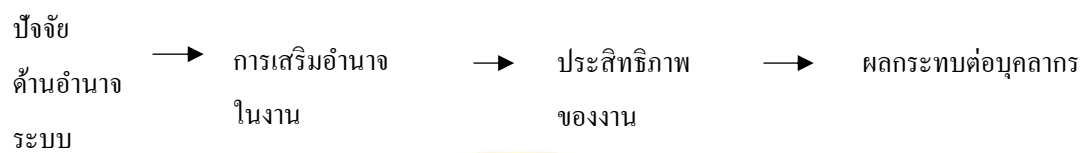
2.2 การได้รับการส่งเสริมให้เพิ่มพูนความสามารถและทักษะ (Competence skill) หมายถึง การได้รับโอกาสให้เข้าร่วมประชุมวิชาการ อบรม ศึกษา ดูงาน หรือการได้รับอนุญาตให้ ศึกษาค้นคว้าในระดับสูงรวมถึงการได้ฝึกปฏิบัติและเรียนรู้งานที่ยุ่งยาก ซับซ้อนมากขึ้น เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2.3 การได้รับรางวัลและรับรองความสามารถในการปฏิบัติงาน (Reward and recognition) หมายถึง การปฏิบัติงานที่ได้รับการยกย่อง ชมเชย ความสามารถในการปฏิบัติงาน เมื่อปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ ซึ่งเป็นการสร้างขวัญกำลังใจ และสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทำให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถเมื่อบุคลากรในองค์กรได้รับการเสริมสร้างพลัง อำนาจในงาน โดยได้รับโครงสร้างอำนาจ และโครงสร้างโอกาส จะส่งผลต่อสมาชิกในองค์กร

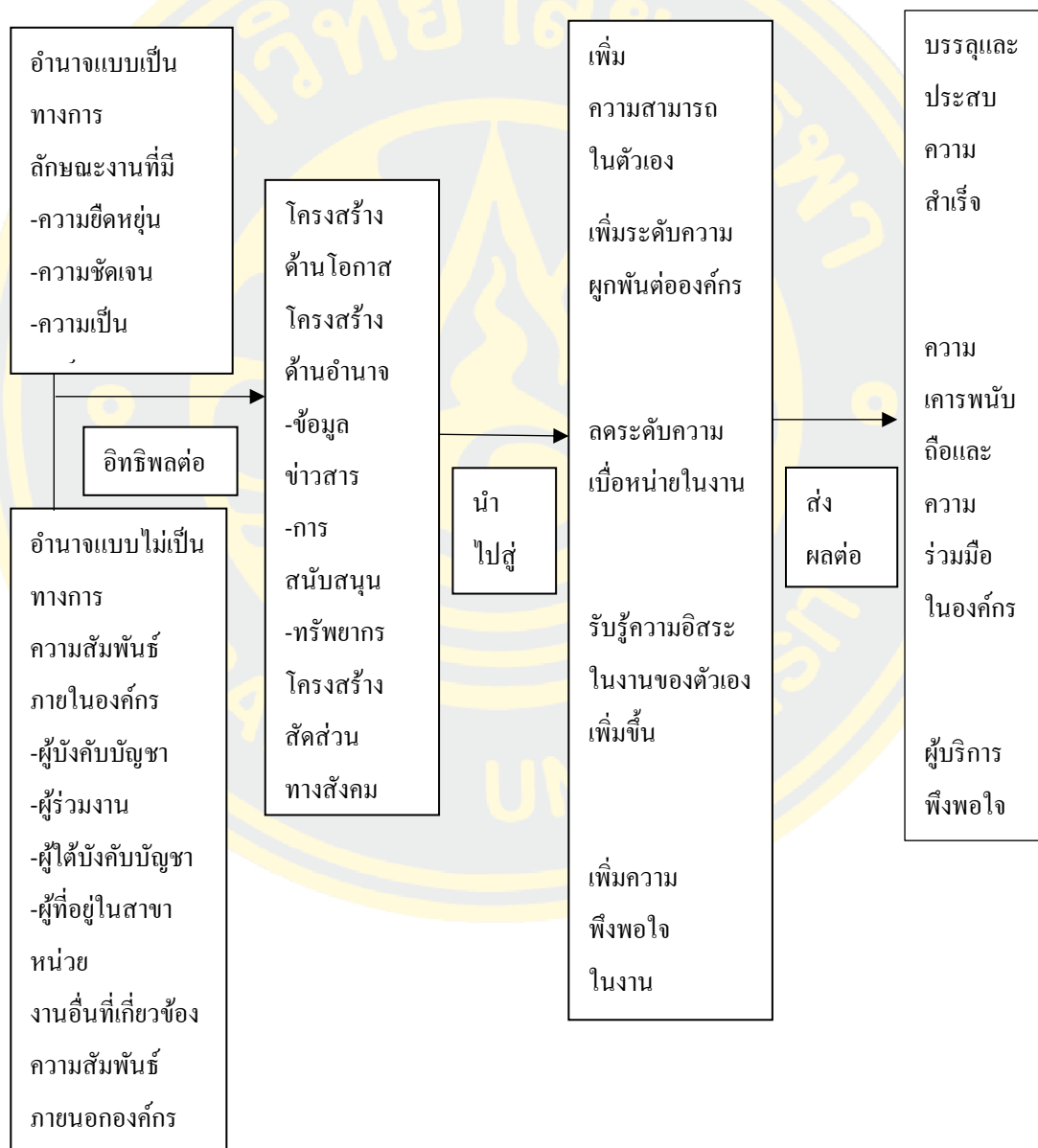
ในด้านต่าง ๆ ดังนี้ เพิ่มความสามารถในตนเอง เพิ่มแรงจูงใจ เพิ่มความมุ่งมั่นทุ่มเท ลดระดับความเหนื่อยหน่ายในงาน เพิ่มการได้รับอิสรภาพในงาน เพิ่มความรู้สึกมีส่วนร่วมในการบริการ เพิ่มความพึงพอใจในงานการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน

ทฤษฎีการเสริมสร้างพลังอำนาจในองค์กร ของ Laschinger

(Laschinger, 1996) เสนอความสัมพันธ์ระหว่างแนวคิด ตามทฤษฎีโครงสร้างอำนาจในองค์กรได้กล่าวถึงอำนาจที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการว่าได้แก่อะไรบ้าง อำนาจที่เป็นทางการได้มาจากลักษณะงาน เช่น งานที่มีความชัดเจน สามารถนำไปสู่ความสำเร็จได้ งานที่สามารถยืดหยุ่นได้ตามความเหมาะสมของโอกาส ส่วนอำนาจอย่างไม่เป็นทางการจากการมีปฏิสัมพันธ์ที่บุคคลมีต่อบุคคลทั้งในองค์กรและนอกองค์กร ที่สามารถช่วยให้ปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ อำนาจอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการนี้ทำให้เข้าถึงโอกาส โครงสร้างอำนาจ การสนับสนุนด้านข้อมูล และโครงสร้างด้านสัดส่วน ซึ่งนำไปสู่การรับรู้ความสามารถของตนเพิ่มขึ้น (Increased self-efficacy) มีแรงจูงใจสูงขึ้น (High motivation) มีความผูกพันในองค์กรเพิ่มขึ้น (Increased organizational commitment) ความเบื่อหน่ายในงานลดลง (Lowered burnout level) มีอิสระมาก (Increased perceived autonomy) มีส่วนร่วมในการบริหารมากขึ้น (Increased perceptions of participative management) และเพิ่มความพึงพอใจในงาน (Increased job satisfaction) ผลที่เกิดขึ้นนำไปสู่การประสบความสำเร็จ (Achievement and success) มีความเชื่อมั่นในการดำเนินการขององค์กร (Respect and cooperation in organization) และลูกค้ามีความพึงพอใจในบริการที่ได้รับ (Client satisfaction)



แหล่งที่มาของระบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ



ภาพที่ 4 ความสัมพันธ์ของทฤษฎีโครงสร้างอำนาจในองค์กร

ซึ่งจากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น สรุปการเสริมสร้างพลังอำนาจมีผู้เสนอแนวคิดไว้คือ แนวคิดกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจของ (Conger & Kanungo, 1988) ที่กล่าวถึง กระบวนการ 5 ขั้นตอน ในการเสริมสร้างพลังอำนาจ ได้แก่ การหาสาเหตุหรือเงื่อนไขที่นำไปสู่ภาวะไร้อำนาจ การเลือกเทคนิคและกลยุทธ์ในการจัดการ การช่วยให้ผู้ปฏิบัติเกิดการรับรู้ความสามารถของตนเอง ผลของการเสริมสร้างพลังอำนาจ และพฤติกรรมที่เกิดขึ้นหลังจากได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจไปแล้ว ส่วนขั้นตอนการเสริมสร้างพลังอำนาจของ (Tracy, 1990) ซึ่งประกอบด้วย 10 ขั้นตอน คือ การที่หน่วยงานมีความชัดเจนในหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละบุคคลในงาน มีการมอบหมายทั้งอำนาจและหน้าที่ให้ผู้ปฏิบัติ มีมาตรฐานการทำงานเป็นแนวทางให้ปฏิบัติ มีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนศักยภาพของผู้ปฏิบัติ นอกจากนี้ ภายในองค์กรจะต้องมีข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง ชัดเจน มีการให้ข้อมูลย้อนกลับ ให้การยกย่อง และยอมรับผลสำเร็จที่เกิดขึ้นจากการทำงาน ยอมรับข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น โดยผู้บริหารร่วมรับผิดชอบกับผู้ปฏิบัติ นอกจากนี้ องค์กรต้องมีการให้เกียรติและยอมรับการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงาน ส่วนทฤษฎีการเสริมสร้างพลังอำนาจ ของ (Kanter, 1993) ได้กล่าวถึงอำนาจที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการที่สามารถนำมาใช้ในการเสริมสร้างพลังอำนาจได้ ซึ่งอำนาจทั้ง 2 ส่วนนี้ Kanter ได้พัฒนาเป็น 4 ด้าน คือ การได้รับทรัพยากร การได้รับการสนับสนุน การได้รับข้อมูลข่าวสาร และการได้รับโอกาส ซึ่งหมายถึงผู้บริหารต้องจัดการให้ผู้ปฏิบัติได้รับองค์ประกอบทั้ง 4 ด้าน อย่างเพียงพอและเหมาะสม จึงจะทำให้ผู้ปฏิบัติพึงพอใจในงาน รู้สึกยึดมั่นผูกพันในองค์กร และ ส่งผลต่อประสิทธิภาพผลงานและองค์กร (Laschinger, 1996) เสนอความสัมพันธ์ระหว่างแนวคิด ตามทฤษฎีโครงสร้างอำนาจในองค์กรที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ

จากทบทวนวรรณกรรมร่วมกับการวิเคราะห์สังเคราะห์แนวคิดที่เกี่ยวข้อง ในข้างต้น ประกอบด้วย แนวคิดของ (Conger & Kanungo, 1988), (Tracy, 1990), (Kanter, 1993) และ (Laschinger, 1996) ผู้วิจัยได้ให้ความสนใจการเสริมสร้างพลังอำนาจในระดับบุคคลของ (Conger & Kanungo, 1988) ซึ่งได้ให้ความสำคัญต่อการสร้างแรงกระตุ้นหรือเพิ่มแรงจูงใจ จากความรู้สึกภายในของผู้ปฏิบัติงานให้เกิดความเชื่อในเกิดพลังอำนาจในความสามารถของตนและศักยภาพของตนเอง ผู้วิจัยเลือกใช้ขั้นตอนที่ 2 ซึ่งเป็นกลยุทธ์ในการเสริมพลังอำนาจในการทำงานที่มีขั้นตอนการเสริมพลังอำนาจ 6 อย่าง คือ 1. การบริหารแบบมีส่วนร่วม 2. การสร้างเป้าหมายงาน 3. ระบบการให้ข้อมูลย้อนกลับ 4. การให้ตัวแบบอย่าง 5. การเสริมแรง 6. การเพิ่มคุณค่าในงาน ซึ่งทั้งหมดเป็นแนวทางในการปฏิบัติเพื่อเสริมอำนาจในระดับบุคคล เนื่องจากกลยุทธ์ที่ใช้เทคนิคและในการจัดการให้เหมาะสมกับองค์การ และเป็นแนวทางในการบริหารที่พยายามทำให้องค์การเกิดศักยภาพในการแข่งขันสูงสุด และผู้วิจัยนำความหมายและแนวคิดการเสริมพลังอำนาจในการทำงานมาสรุป

เป็นคำนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการที่ใช้ในการวัดตัวแปรการเสริมพลังอำนาจในการทำงานว่า หมายถึง บุคลากรได้รับการแจ้งรายละเอียดที่เกี่ยวกับงานที่ชัดเจน สามารถปรับปรุงและพัฒนางานของตนเองให้ดีขึ้น ได้รับโอกาสให้กำหนดเป้าหมายในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยหัวหน้างานจะ สนับสนุนข้อมูลและทรัพยากรที่เป็นประโยชน์ และให้ข้อมูลย้อนกลับในการทำงาน เช่น ข้อควร พัฒนาในการทำงาน การยกย่อง ชมเชย ตลอดจนบุคลากรมีโอกาสด้านการแสดงความคิดเห็นหรือ ตัดสินใจร่วมกับหัวหน้างานในการดำเนินงานขององค์กรในบางเรื่อง

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความทุ่มเทในการทำงาน (Work Passion)

ความทุ่มเทในการทำงาน เป็นแนวคิดที่ได้รับความนิยมมากขึ้นในปัจจุบัน โดยเริ่มแรก นั้นเป็นแนวคิดเรื่องความผูกพันทุ่มเทแรงกายแรงใจให้แก่องค์กร (Commitment) เน้นความเข้มข้น ทั้งด้านอารมณ์เชิงบวกและด้านความเป็นเหตุเป็นผล เพื่อทำงานขององค์กรในความรับผิดชอบ ให้สำเร็จ และแนวคิดในเรื่องของความรักผูกพันเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ (Engagement) เน้น ความรู้สึกเป็นเจ้าของงานและความกระตือรือร้นมุ่งมั่นที่จะทำงานในหน้าที่ให้ดีที่สุด หากต้องการ ให้พนักงานอยู่กับองค์กรได้นานและทำงานให้กับองค์กรได้อย่างเต็มที่ องค์กรต้องสร้างให้ พนักงานมีทุ่มเทแรงกายแรงใจให้แก่องค์กร และความรักผูกพันเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งเมื่อ รวมแนวคิดทั้งสองเข้าด้วยกันจึงเกิดเป็นแนวคิดความทุ่มเทโดยมีนักวิชาการได้ให้ความหมายที่ แตกต่างกันไปตามบริบท

ความหมายของความทุ่มเทในการทำงาน

ความทุ่มเทในการทำงาน (Work Passion) หมายถึง เป็นคำที่ใช้อธิบายความรู้สึก (Feeling) ที่มีรากศัพท์จากภาษาละตินคำว่า "Patior" หมายถึง ความปรารถนาอย่างแรงกล้าในสิ่งใด สิ่งหนึ่ง ทำให้เกิดพฤติกรรม (Behavior) ที่จะตอบสนองความต้องการจากภายใน (Honderich, 2005) เช่นเดียวกับกับ (Robinson, 2009) ที่นิยามความมุ่งมั่นทุ่มเทว่าเป็นความสนใจ ความชอบ ความรักในอย่างใดอย่างหนึ่ง ความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงาน (Employee Passion) (Blanchard, 2009) เป็นความรู้สึกเชิงบวกที่เกิดจากการประเมินการทำงานและองค์การ ทั้งด้านอารมณ์ (Affection) และด้านกระบวนการคิด (Cognition) ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง เน้นความรู้สึกเป็นเจ้าของ งานและความกระตือรือร้นมุ่งมั่นที่จะทำงานในหน้าที่ให้ดีที่สุดทุ่มเทแรงกายแรงใจ และมี ความรู้สึกว่าตนเองมีความหมาย (Zigarmi, Nimon, Houson, Witt, & Diehl, 2011) ไม่ว่าจะต่อ การงานของตนเองหรือมีความสัมพันธ์อันดีกับคนรอบข้าง ให้ความร่วมมืออย่างดีแก่องค์กรมีความ กระตือรือร้น เสียสละเวลาและมีความรับผิดชอบในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ โดยมี

จุดมุ่งหมายเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นประโยชน์ต่อองค์กร (Blanchard, 2009)

ซึ่ง (Schaufeli, Salanova, González-Romá, & Bakker, 2002) กล่าวว่า ความทุ่มเทในงาน เป็นมิติความรู้สึกทางบวก ที่ช่วยเติมเต็มสภาวะจิตใจที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน โดยเป็นสภาวะที่ไม่ได้เกิดขึ้นเพียงชั่วครั้งชั่วคราวแต่มีความต่อเนื่องและแผ่ซ่านทั้งด้านอารมณ์ ความรู้สึกและการรู้คิด โดยไม่พิจารณาแบบแยกส่วน ทั้งทางวัตถุวิสัย เหตุการณ์ตัวบุคคล หรือพฤติกรรมประกอบด้วย ลักษณะสำคัญ 3 ประการ ดังนี้

1. ความกระตือรือร้น (Vigor) เป็นคุณลักษณะของความทุ่มเททั้งร่างกายและจิตใจ ในขณะที่ปฏิบัติงาน โดยแสดงถึงความต่อเนื่องในการทำงาน แม้จะต้องเผชิญกับอุปสรรคในการทำงานก็ตาม

2. การอุทิศตน (Dedicator) เป็นสภาวะความมุ่งมั่นอย่างสูงที่แสดงออกถึงความเกี่ยวข้องของงาน โดยรู้สึกถึงความหมายของงาน มีความเอาใจใส่ มีแรงบันดาลใจ มีความภาคภูมิใจ และมีความทำทหายในการปฏิบัติงาน

3. การมุ่งมั่นตั้งใจ (Absorption) เป็นลักษณะการเอาใจใส่อย่างเต็มเปี่ยม และมีความสุขกับการจดจ่อกับการปฏิบัติของบุคคล โดยรู้สึกว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว แม้ในช่วงเวลาดังกล่าวจะต้องเผชิญกับความยากลำบากในการทำงานก็ตาม

(Zigarmi et al., 2011) ยังกล่าวว่า ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานมีลักษณะ 5 ประการ ได้แก่

1. ความตั้งใจที่จะอยู่กับองค์กร (Intent to Stay) หมายถึง ความปรารถนาที่จะทำงานอยู่กับองค์กรต่อไปเพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

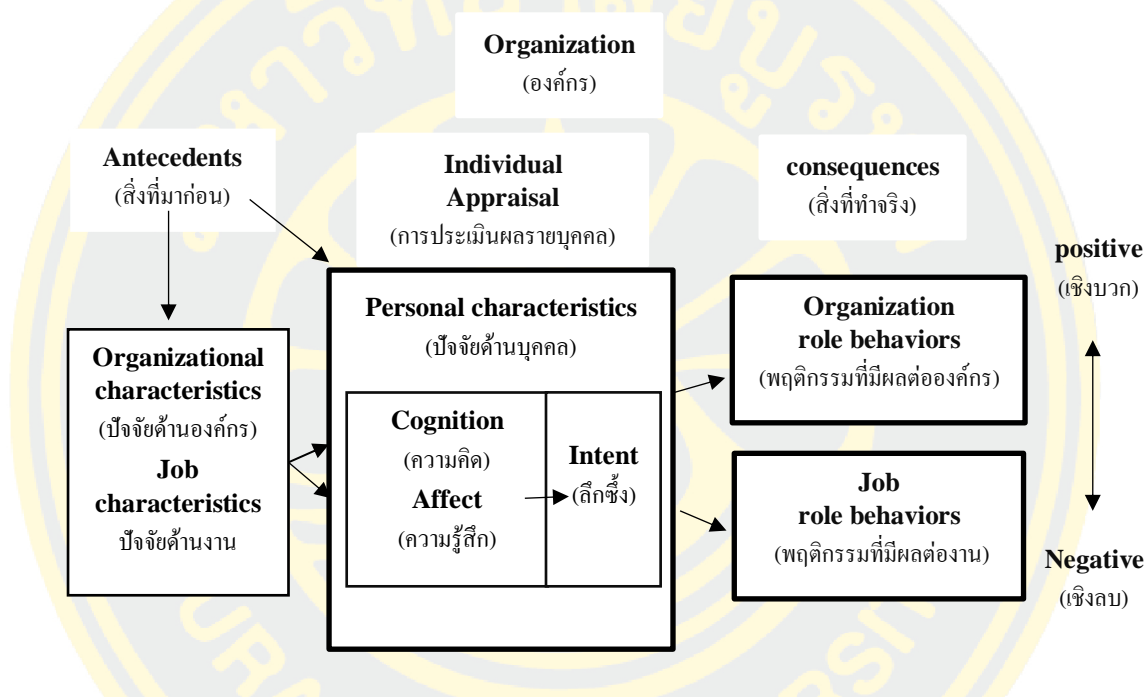
2. ความตั้งใจกล่าวถึงองค์กรในทางบวก (Intent to Endorse) หมายถึง เจตคติทางบวกที่บุคคลมีต่อองค์กร โดยการให้ความสำคัญต่อ ความเชื่อถือ การยอมรับเป้าหมาย และมีค่านิยมขององค์กร มีความกลมกลืนกับสมาชิกคนอื่น ๆ ต้องการยึดเป็นหลักปฏิบัติในชีวิตประจำวัน และมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรอย่างเต็มที่ รวมทั้งกล่าวถึงองค์กรในแง่บวกต่อบุคคลอื่น อาทิ เพื่อนร่วมงาน ครอบครัว และลูกค้าขององค์กร

3. ความตั้งใจในการเอาชนะอุปสรรค (Intent to Exert Discretionary Effort) หมายถึง ความเพียร ความขยันหมั่นประกอบสิ่งนั้นด้วยความพยายาม เข้มแข็ง อดทน เอาธุระไม่ทอดทิ้ง ใช้เวลาในการทำงานอย่างเต็มที่คุ้มค่าและรอบคอบ

4. ความตั้งใจที่จะสมาชิกที่ดีขององค์กร (Intent to Use Organizational Citizenship

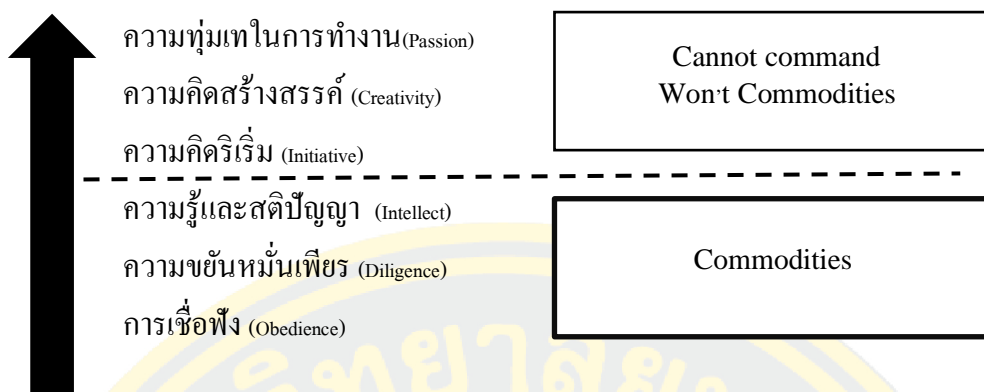
Behaviors) หมายถึง การไตร่ตรอง หมั่นใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญตรวจตราหาเหตุผลและตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนในสิ่งที่ทำนั้น มีการวางแผน วัตถุประสงค์ คัดค้นวิธีแก้ไข ปรับปรุง

5. ความตั้งใจที่จะสร้างผลงานที่ดี (Intent to Perform) หมายถึง ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ซึ่งบุคคลจะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบและหน้าที่ที่ได้รับความมอบหมายอย่างเต็มที่ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายสูงสุดขององค์กรและสร้างสรรค์ผลงานที่ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป



ภาพที่ 5 โมเดลความมุ่งมั่นทุ่มเทในงาน (อ้างอิงในวาทิตา บุญสาคร, 2556)

นอกจากนี้ (Hamel, 2009) นักวิชาการด้านกลยุทธ์และการบริหารจัดการที่ได้รับการจัดอันดับจากวารสาร Wall Street ว่าเป็นนักธุรกิจที่ทรงอิทธิพลมากที่สุดในโลกได้นำเสนอลำดับขั้นคุณลักษณะหรือขีดสมรรถนะของแรงงานที่องค์กรพึงประสงค์โดยกล่าวว่าความทุ่มเทในการทำงาน คือ คุณลักษณะหรือขีดสมรรถนะที่สำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จและสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันในยุคเศรษฐกิจสร้างสรรค์ หรือยุคศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นยุคที่พลังปัญญา ความคิดริเริ่มและความคิดสร้างสรรค์รูปแบบใหม่ของทรัพย์สิน



ภาพที่ 6 ลำดับขั้นหรือจัดสมรรถนะที่องค์กรพึงประสงค์ในยุคเศรษฐกิจสร้างสรรค์

ลำดับขั้นคุณลักษณะหรือจัดสมรรถนะของแรงงานทั้ง 6 ประการ มีความสำคัญต่อการสร้างความสำเร็จในระดับที่แตกต่างกันยุคอุตสาหกรรม ยุคสารสนเทศและยุคเศรษฐกิจสร้างสรรค์ ในยุคอุตสาหกรรมตอนต้นเป็นยุคหลักการทางวิทยาศาสตร์มาเป็นแนวทางที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน โดยควบคุมการปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อให้แน่ใจว่าพนักงานปฏิบัติงานอย่างถูกต้องเหมาะสมและได้ผลงานตามต้องการ ดังนั้น คุณลักษณะที่พึงประสงค์ในยุคนี้ คือแรงงานที่เชื่อฟังอยู่ใต้การบังคับบัญชา (Obedience) และมีความขยันหมั่นเพียร (Diligence) และเมื่อองค์กรเปลี่ยนผ่านสู่ยุคสารสนเทศตอนองค์กรต้องการแรงงานที่เป็นทั้งคนดี และคนเก่งนั้น คือ นอกจากจะมีความเชื่อฟังและขยันหมั่นเพียรแล้วต้องมีความรู้และสติปัญญา (Intellect) และมีความสามารถในการแก้ปัญหาด้วยข้อมูลสารสนเทศต่างๆ เพิ่มขึ้นมาอันเป็นทุนสำคัญขององค์กร ในการที่จะลดต้นทุนการผลิต และค้นหาแนวทางใหม่ ๆ ที่จะเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งจะพบว่า ในยุคสารสนเทศให้ความสำคัญกับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นมีการพัฒนาและฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ขององค์กรและมีการนำกลยุทธ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการจัดการฐานความรู้มาใช้ในองค์กรแต่ถึงแม้ว่าคุณลักษณะทั้ง 3 ประการ ประกอบด้วย การเชื่อฟัง ความขยันเพียรและความรู้และสติปัญญา (Hamel, 2009) เสนอว่า ไม่เพียงพอที่จะสร้างรายได้เปรียบทางการแข่งขันและความยั่งยืนให้กับองค์กรในสังคมเศรษฐกิจยุคใหม่ในยุคเศรษฐกิจสร้างสรรค์ (Creative Economy) ต้องการคุณลักษณะที่มากกว่า 3 ประการที่กล่าวมา องค์กรจำเป็นต้องมีแรงงานที่มีคุณลักษณะหรือจัดสมรรถนะเพิ่มขึ้น โดยให้ความสำคัญกับความคิดริเริ่ม (Initiative) ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) ความรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) แต่สิ่งที่ผลักดันให้ความคิดสร้างสรรค์เกิดเป็นรูปธรรม รวมถึงฝ่าฟันอุปสรรคการแข่งขันที่รุนแรงไปสู่ความสำเร็จในอนาคตอย่างยั่งยืนได้นั้น คือความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานซึ่งเป็นพลังที่เกิดจากการ โน้มน้าวให้กระทำ เพื่อตอบสนองความต้องการจากภายใน

ตารางที่ 2 ลักษณะของความทุ่มเทในการทำงาน

ความสอดคล้องของแนวคิดและนักวิชาการ	Bakker (2002)	Hamel (2009)	Zigarmi, Houson and Diehl (2011)
ลักษณะของความทุ่มเทในการทำงาน			
1. ความกระตือรือร้น	✓	✓	✓
2. การอุทิศตน	✓	✓	✓
3. การมุ่งมั่นตั้งใจ	✓	✓	✓
4. ความตั้งใจที่จะอยู่กับองค์กร			✓
5. ความตั้งใจกล่าวถึงองค์กรในทางบวก			✓
6. ความตั้งใจที่จะสมาชิกที่ดีขององค์กร			✓

จากที่กล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ความทุ่มเทในการทำงาน หมายถึง ความปรารถนาที่ตอบสนองความต้องการจากภายในของพนักงาน เป็นความรู้สึกหรือความกระตือรือร้นมุ่งมั่นที่จะทำงานในหน้าที่ให้ดีที่สุดไม่ว่าจะต่อการทำงานของตนเองหรือความสัมพันธ์อันดีกับคนรอบข้าง จุดมุ่งหมายเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นประโยชน์ต่อองค์กร

จากที่กล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงนำความหมายและลักษณะของความทุ่มเทในการทำงานการ ทบทวนวรรณกรรมร่วมกับการวิเคราะห์สังเคราะห์แนวคิดที่เกี่ยวข้องในข้างต้น ประกอบด้วย แนวคิดของ (Schaufeli et al., 2002), (Hamel, 2009) และ (Zigarmi et al., 2011) กล่าวถึงคุณลักษณะ ของความทุ่มเทในการทำงานที่สอดคล้องกัน 3 ลักษณะ ดังนี้ 1. ความกระตือรือร้น 2. การอุทิศตน 3. การมุ่งมั่นตั้งใจ และเพื่อให้งานวิจัยมีความสมบูรณ์และครอบคลุมในทุกด้าน ผู้วิจัยจึงศึกษาในเรื่องความตั้งใจที่จะอยู่กับองค์กรและความตั้งใจกล่าวถึงองค์กรในทางบวกของ (Zigarmi et al., 2011) เพิ่มเติม ทั้งนี้ ในงานวิจัยที่เกี่ยวข้องไม่ว่าจะเป็นงานวิจัยของ (กุลธิดา กรมเวช, 2558), (ประวีณา คาไซ, 2561), (วัชรพงศ์ คุณปลื้ม, 2561) และ (ชมพูนุท ศรีพงษ์, 2560) ยังใช้ทฤษฎี ของทั้ง 3 ท่านในการศึกษาในเรื่องของความทุ่มเทในการทำงาน ผู้วิจัยจึงนำมาสรุปเป็นคำนิยามเชิง ปฏิบัติการเพื่อใช้ในการวัดตัวแปรความทุ่มเทในการทำงานว่า หมายถึง ความทุ่มเทในการทำงาน หมายถึง ภาวะจิตใจของบุคลากรที่มีต่องานอย่างต่อเนื่อง แม้เจออุปสรรคในการทำงาน บุคลากร

ภูมิใจในองค์กรที่ทำงานและภูมิใจที่จะอยู่เพื่อทำประโยชน์ให้องค์กร รู้สึกว่างานที่ทำมีความหมาย มีความท้าทาย รู้สึกมีความสุขในการทำงาน รวมถึงจดจ่อกับการทำงานเพื่อให้ตนเองสร้างผลงานที่ดี

แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม

องค์กรในปัจจุบันย่อมอยากที่จะให้พนักงานมีพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อให้เกิดสิ่งใหม่ที่เป็นประโยชน์และมีคุณค่า ผ่านความสามารถขององค์กร ดังนั้นการจัดการทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งกับนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมพนักงาน

ความหมายของพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม

นักวิชาการและผู้เชี่ยวชาญได้ให้ความหมายพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน หมายถึง การแสดงออกกระบวนกรในการทำงานใหม่ ๆ การปรับปรุง แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ซึ่งเป็นพฤติกรรมทางตรงของบุคคลที่มีต่อการริเริ่มกระบวนกร ความคิด ผลิตภัณฑ์ หรือวิธีการปฏิบัติงานใหม่ ๆ ซึ่งจะครอบคลุมไปถึงการพัฒนาพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม (De Jong & Hartog, 2003) ตัวบ่งชี้ของความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานคือ ความมีนวัตกรรมของพนักงาน พฤติกรรมการปฏิบัติงานเชิงรุก และพฤติกรรมแสวงหาโอกาส (Parker, Williams, & Turner, 2006) หากพนักงานเพียงได้รับการกระตุ้นหรือส่งเสริมรวมถึงการเปิดโอกาสให้แสดงออก ผลักดันความคิดที่มีประโยชน์และแปลกใหม่ (ตรีทิพ บุญเยี่ยม, 2554) รวมทั้งได้นำเสนอความคิดและการประยุกต์แนวคิดใหม่และการนำมาปฏิบัติให้เป็นจริง เพื่อการสร้างผลลัพธ์ใหม่ ๆ (สุขุมาล เกิดนอก, 2556) พัฒนาประสบการณ์อย่างเหมาะสมสามารถต่อยอดสิ่งที่มีอยู่เดิมให้แตกต่างออกไป เพื่อให้เกิดประโยชน์ในการทำงาน ตั้งแต่การสนับสนุนให้เกิดความสามารถในการแสวงหาโอกาส และประยุกต์แนวทางดังกล่าวในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการที่เกี่ยวข้องกับงานที่ตนได้รับมอบหมายให้กับหน่วยงานหรือองค์กรได้ใช้ประโยชน์ต่อไป (สุคนธ์ทิพย์ มงคลเจริญ, 2555)

พฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมนั้นเป็นการริเริ่มหรือการประยุกต์ใช้นวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อระดับองค์กร โดยแบ่งกลุ่มพฤติกรรมของพนักงานออก 4 กลุ่ม ดังนี้

1. พฤติกรรมแสวงหาโอกาส (Opportunity exploration) หมายถึง พฤติกรรมในการติดตาม และตรวจสอบข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเพื่อพยากรณ์ปัญหาที่อาจเกิดขึ้น รวมไปถึงความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อนำมาคิดค้นวิธีการใหม่ๆที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงผลิตภัณฑ์ บริการ ไปสู่กระบวนการให้ดีขึ้นอยู่เสมอ (ศิระนันท์ ศิวพิทักษ์, 2554)

2. พฤติกรรมการสร้างความคิด (Idea generation) หมายถึง การประยุกต์ใช้ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์เดิมที่มีอยู่ และการรับฟังความคิดเห็นที่หลากหลาย (ขวัญฤดี ต้นตระกูล, 2561) เพื่อขยายความคิดออกไปจากกรอบความคิดเดิมที่มีอยู่ นำไปสู่ความคิดเห็นใหม่ ๆ (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2555) ในการพัฒนา ปรับปรุง แก้ไขผลิตภัณฑ์ บริการและกระบวนการ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร

3. พฤติกรรมการสนับสนุนความคิด (Idea promotion) หมายถึง การแสวงหาการสนับสนุน และการสร้างความร่วมมือ เช่น การนำเสนอ การชักจูง การผลักดัน รวมถึงการโน้มน้าวไม่ว่าจะเป็นผู้มีอำนาจหรือผู้สนับสนุน ให้คล้อยตามสิ่งที่คิดหรือให้ความร่วมมือ (พรรัตน์ แสดงหาญ, 2559)

4. พฤติกรรมการประยุกต์ใช้จริง (Idea implementation) หมายถึงการนำเอาความคิด มาสร้างให้เกิดเป็นรูปธรรม โดยใช้ความพยายามที่จะเปลี่ยนความคิด ไปสู่สิ่งที่สามารถจับต้องได้ หรือเป็นการเพิ่มมูลค่าจากเดิม เช่น การพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ กระบวนการใหม่ รูปแบบวิธีการทำงานใหม่ หรือการทดลอง (ประเวช ชุ่มเกษรกุลกิจ, 2561)

จากที่กล่าวข้างต้น สามารถสรุปว่า พฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของพนักงาน ที่นำเสนอความคิดและการนำมาปฏิบัติได้จริง และริเริ่ม กระบวนการในการทำงานที่ดีขึ้น การปรับปรุง แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยวิธีการประยุกต์สิ่งใหม่ๆ โดยสามารถต่อยอดสิ่งที่มีอยู่เดิมให้แตกต่างออกไปให้เกิดประโยชน์ ตั้งแต่การแสวงหาโอกาสและ ประยุกต์แนวทางดังกล่าวในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการที่เกี่ยวข้องกับงานที่ตน ได้รับมอบหมายให้กับหน่วยงานหรือองค์กร ได้ใช้ประโยชน์ต่อไป

ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม

1. ด้านคุณลักษณะด้านบุคคล (Personal Characteristics) ตัวแปรระดับบุคคลที่สำคัญต่อการเกิดพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมนอกเหนือจากคุณลักษณะส่วนบุคคลคือแรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่มีความต้องการในการทำการเรียนรู้หรือแสวงหาบางอย่างตนเองโดยไม่ต้องให้มีบุคคลอื่นมาเกี่ยวข้องหรือเพราะมีสิ่งล่อใจใด ๆ การจูงใจประเภทนี้ได้แก่ ความต้องการ เจตคติและความสนใจพิเศษ

2. ตัวแปรบริบท (Contextual Characteristics) นอกจากตัวแปรด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลยังมีการศึกษาคุณลักษณะบริบทที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมประกอบไปด้วย ลักษณะของงานและด้านการปฏิบัติขององค์กร ตัวแปรที่สำคัญคือ ความซับซ้อนของงาน ความคาดหวังเกี่ยวกับบทบาทการทำงาน และอิสระในการทำงาน (Hammond, Neff, Farr, Schwall,

& Zhao, 2011) ความขัดแย้งในงาน (Y. Lu, Cao, Wang, & Yang, 2011) และตัวแปรด้านการปฏิบัติขององค์กรที่สำคัญ ได้แก่สภาพแวดล้อมสำหรับความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม สภาพแวดล้อมด้านบวก การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและภาวะผู้นำและทีมงานวิจัยในตัวแปรบริบทส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมเพิ่มขึ้น

3. พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในกระบวนการกลุ่ม มีส่วนสำคัญต่อการเชื่อมโยงบุคคลสร้างสรรค์ให้เข้าสู่การสร้างนวัตกรรมระดับกลุ่มได้ (M. A. West & Altink, 1996) และ (Scott & Bruce, 1994) ได้กล่าวว่าการสนับสนุนการมีกระบวนการกลุ่มที่ดีมีความจำเป็นในการช่วยบริหารให้บุคคลที่มีความหลากหลายสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทั้งนี้ จากที่กล่าวข้างต้น จากทบทวนวรรณกรรมร่วมกับการวิเคราะห์สังเคราะห์แนวคิดที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงนำความหมายและลักษณะพฤติกรรมการสร้างสร้งนวัตกรรม มาสรุปเป็นคำนิยามเชิงปฏิบัติการเพื่อใช้ในการวัดตัวแปรพฤติกรรมการสร้างสร้งนวัตกรรมว่า หมายถึง การที่บุคลากรมีการประเมินและคาดการณ์ปัญหาในงานที่เกิดขึ้น เพื่อหาแนวทางในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับงานที่ตนได้รับมอบหมาย บุคลากรมีการประยุกต์ใช้ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์เพื่อริเริ่มกระบวนการทำงานใหม่ รวมถึงปรับปรุง แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยวิธีการใหม่ รวมถึงสามารถพัฒนางานเดิมให้มีความก้าวหน้า เกิดประโยชน์ต่อองค์กรอย่างเป็นรูปธรรม ตลอดจนบุคลากรสามารถโน้มน้าวผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานให้มีความเชื่อมั่นในวิธีการทำงานที่พัฒนาขึ้น

ประวัติและความเป็นมามหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (Kasetsart University) ก่อตั้งขึ้นเป็นมาลำดับที่ 3 ของประเทศ เป็นมหาวิทยาลัยของรัฐแห่งแรกของประเทศไทยที่เปิดสอนหลักสูตรเกี่ยวกับการเกษตร ในช่วงแรกเปิดเป็นโรงเรียนช่างไหม ต่อมาเปลี่ยนชื่อเป็น โรงเรียนการเพาะปลูก และภายหลังจากนั้นได้ร่วมกับโรงเรียนแผนกที่ ซึ่งเป็นโรงเรียนกระทรวงเกษตรธิการ มีผลให้วิทยาการทางการเกษตรพัฒนาและก้าวหน้า และใน พ.ศ. 2486 รัฐบาลได้ปรับปรุงและรวมกิจการของวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ที่บางเขนกับโรงเรียนวนศาสตร์ (เดิมคือ โรงเรียนการป่าไม้ จังหวัดแพร่) มาเป็นมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ แรกเริ่มมหาวิทยาลัยเปิดสอนเฉพาะด้านการเกษตรเท่านั้น ต่อมาได้ขยายสาขาวิชาครอบคลุมทั้ง วิทยาศาสตร์ วิศวกรรมศาสตร์ สังคมศาสตร์ และมนุษยศาสตร์ ปัจจุบันมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์อยู่ภายใต้บังคับพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พ.ศ. 2558 ซึ่งมีสภาพเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ในปัจจุบันมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ได้ดำเนินการกิจเพื่อสนองนโยบายการกระจายโอกาสทางการศึกษา

ของรัฐบาลใน 4 วิทยาเขต ได้แก่ วิทยาเขตบางเขน วิทยาเขตกำแพงแสน วิทยาเขตศรีราชาและ วิทยาเขตเฉลิมพระเกียรติจังหวัดสกลนคร นอกจากนี้ ยังได้จัดตั้งสถาบันวิจัยขึ้นตามจังหวัดต่าง ๆ หลายแห่งเพื่อดำเนินการวิจัยในศาสตร์ต่าง ๆ อีกด้วย

ด้วยปัญหาวิกฤติการณ์จากรอบด้านของประเทศไทยที่ส่งผลกระทบต่อทุกแขนงของประเทศสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาได้จัดทำกรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี (พ.ศ. 2551-2565) ซึ่งเป็นแผนเชิงรุกที่ชี้นำทิศทางและเป้าหมายการพัฒนาอุดมศึกษาของประเทศในระยะยาว และได้ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) เพื่อเป็นแนวทางสำหรับการพัฒนาสถาบันอุดมศึกษาที่ชัดเจน ต้องมีการพัฒนาอย่างก้าวกระโดด ซึ่งแผนดังกล่าวได้ชี้้นำการพัฒนาอย่างยั่งยืนของชาติและท้องถิ่น โดยเร่งสร้างภูมิคุ้มกันในประเทศให้เข้มแข็งขึ้นภายใต้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และต้องส่งเสริมการพัฒนาประเทศให้สามารถแข่งขันได้ในประชาคมอาเซียนและประชาคมโลก ใช้ความรู้ เทคโนโลยี และนวัตกรรม ความคิดสร้างสรรค์ ให้มีความสำคัญกับการพัฒนาคนและสังคมไทยให้มีคุณภาพ ผลิดกำลังคนที่มีศักยภาพตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ได้เล็งเห็นความสำคัญและริเริ่มแนวคิดจากสถานการณ์ดังกล่าว โดยดำเนินการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ระยะ 10 ปี (พ.ศ. 2556 – 2565) นำกรอบแนวคิดของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 – 2559) แผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 – 2559) ตลอดจนข้อมูลการมองอนาคตมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พ.ศ. 2566 มาเป็นแนวทางในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ระยะ 10 ปี เพราะมีความตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร โดยการพัฒนาบุคลากรเป็นกลยุทธ์หนึ่งในการดำเนินการ การพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยอย่างมีระบบในเชิงรุกตามศักยภาพของตนเองและความต้องการของหน่วยงาน เพื่อให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเอง เกิดความเข้มแข็งสามารถพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน และพัฒนาในด้านอื่น ๆ นอกเหนือจากความรู้ทักษะในการปฏิบัติงาน เช่น การดูแลสุขภาพจิตที่ดี การส่งเสริมสุขภาพทางกาย เป็นต้น ที่มีคุณภาพ มีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม ได้รับการพัฒนาให้มีศักยภาพที่ใกล้เคียงกันในแต่ละระดับ และการบริหารจัดการให้บังเกิดผลอย่างเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น

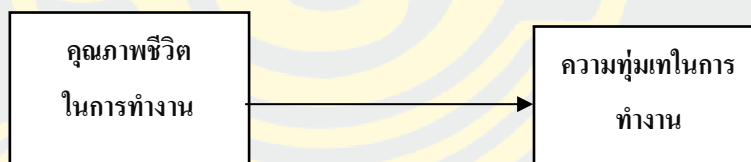
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษารุ่นนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงาน การเสริมพลังอำนาจในการทำงาน ความทุ่มเทในการทำงาน และ พฤติกรรมสร้างสรรค์ รวมถึงความสัมพันธ์ของตัวแปรดังกล่าว เพื่อนำมากำหนดเป็นสมมติฐาน และสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความทุ่มเทในงาน

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความทุ่มเทในงาน พบว่าในงานวิจัยของ (กุลธิดา กรมเวช, 2558) ที่ศึกษาเรื่อง ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของ พนักงาน: ปัจจัยที่เกี่ยวข้องและการพัฒนา ได้ระบุว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องที่ทำให้เกิดปัจจัยความทุ่มเทในการทำงาน คือ 1. คุณภาพชีวิตในการทำงาน 2. วัฒนธรรมองค์กร 3. ภาวะผู้นำ 4. บรรยากาศในที่ทำงาน และ 5. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เช่นเดียวกับงานของ (นริญทร ประจักษ์ธีรนนท์, 2555) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความทุ่มเทในงานของพนักงาน ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) จังหวัดนครราชสีมา กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 166 คน จากการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับความทุ่มเทในงาน ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความทุ่มเทในงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) จังหวัดนครราชสีมา อย่างมีนัยสำคัญในทุกด้าน เช่นเดียวกับงานวิจัยของ(อานนท์ จำปา, 2552) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับความทุ่มเทในงาน: กรณีศึกษาครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่ง ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือครูในโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งจำนวน 153 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามวัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน และแบบสอบถามวัดความทุ่มเทในงานที่ผู้วิจัยปรับปรุงจากแบบสอบถามวัดตามแนวคิดของ Kanungo ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความทุ่มเทในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และงานวิจัยของ (นิภาพร นิกรศิริ, 2558) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความรักและพลังขับเคลื่อนองค์กรของบุคลากรผู้มีศักยภาพสูง กรณีศึกษา องค์กรภาคเอกชนในประเทศไทยที่ใช้ระบบการบริหารจัดการบุคลากรผู้มีศักยภาพสูง กลุ่มตัวอย่าง 180 คน จากบุคลากรผู้มีศักยภาพสูงขององค์กรเอกชน ผลการศึกษพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความรักและพลังขับเคลื่อนองค์กร คือ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านการใช้ศักยภาพในการทำงานและด้านประชาธิปไตยในองค์กร นอกจากนี้ ในงานของ (ชมพูนุท ศรีพงษ์, 2560) เรื่อง ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานแก้ไขปัญหาและรักษาความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้ของกำลังพล กองทัพอากาศที่ 4 กองทัพบกไทย ผสมผสานวิธีวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม การสนทนากลุ่ม และการสัมภาษณ์ จำนวน 479 นาย 47 นาย และ 6 นาย ตามลำดับ พบว่า จากการสนทนากลุ่มและการสัมภาษณ์ปัจจัยอื่นที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน ได้แก่ อุดมการณ์ทหารในการปฏิบัติงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยงานวิจัย (Saether, 2019) ได้ศึกษา สิ่งที่เป็นแรงบันดาลใจให้พนักงานเกิดพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพนักงาน R&D: กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคือ พนักงาน R&D ในองค์กรที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูง 3 แห่ง ผลการศึกษาพบว่า การจ่ายเงินอย่างยุติธรรมและการสนับสนุนองค์กรในเรื่องของความคิดสร้างสรรค์นั้นมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญ สิ่งเหล่านี้จะส่งผลต่อการสร้างแรงบันดาลใจและการแสดงพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน และในงานวิจัยของ (Zito & Colombo, 2017) ศึกษาในเรื่องความทุ่มเทในการทำงาน โดยใช้การประเมินไซโครเมตริกซ์ของ Passion Scale รุ่นภาษาอิตาลี โดยได้ทำการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสำรวจ (N = 101) และการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงยืนยัน (N = 234) พร้อมกับการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เพื่อประเมินความถูกต้อง การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสำรวจเผยให้เห็น โครงสร้างสองปัจจัย ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าระดับ Passion Scale ที่นำไปใช้กับงานสามารถนำมาใช้ในการวิจัยเพื่อตรวจสอบปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน



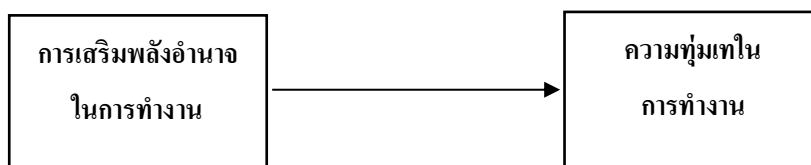
สมมติฐานที่ 1 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการทำงาน

2. การเสริมพลังอำนาจในการทำงานกับความทุ่มเทในการทำงาน

ในส่วนของการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานกับความทุ่มเทในการทำงานในการทำงานพบว่า งานวิจัยของ (ชมพูนุท ศรีพงษ์, 2560) เรื่อง ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานแก้ไขปัญหาและรักษาความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้ของกำลังพลกองทัพอากาศที่ 4 กองทัพบกไทย ผสมผสานวิธีวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม การสนทนากลุ่ม และการสัมภาษณ์ จำนวน 479 นาย 47 นาย และ 6 นาย ตามลำดับพบว่า กำลังพล มีความทุ่มเทในการปฏิบัติงานระดับมาก กำลังพลที่มีสถานะทางทหารต่างกัน มีความทุ่มเทในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และการเสริมพลังอำนาจในการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลทางบวกต่อความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน และงานวิจัย (นวล

ตงเปรมกิจไพศาล, 2548) เรื่อง ประสบการณ์เสริมสร้างพลังอำนาจของหัวหน้าหอผู้ป่วย: กรณีศึกษาในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์จำนวน 15 คน ผลการวิจัยพบว่า การเสริมพลังอำนาจให้กับผู้ได้บังคับบัญชาสามารถกระทำได้ทุกคน แต่จะประสบความสำเร็จขึ้นอยู่กับปัจจัยที่เกี่ยวข้อง 4 ด้านคือ บุคคล วิธีการ ระบบข้อมูลข่าวสาร และสิ่งแวดล้อม โดยพนักงานจะเห็นความสำคัญของงาน มีความสนใจ ยินดี และเต็มใจในงานนั้น รวมถึงเชื่อมั่นในตัวเองที่จะทำให้การปฏิบัติงานบรรลุถึงศักยภาพสูงสุดของบุคคลนั้นได้อย่างเต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (เนตรนภา สาสังข์, 2559) เรื่อง การเสริมสร้างพลังอำนาจกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) กลุ่มตัวอย่างศึกษา ใช้โปรแกรม G*Power คำนวณกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 150 คน ผลการวิจัยพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจมีความสัมพันธ์ระดับมากกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 สามารถเรียงลำดับความสำคัญ ดังนี้ ด้านการได้รับข้อมูลข่าวสารด้านการได้รับการสนับสนุนและด้านการได้รับทรัพยากร โดยบุคลากรจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรแล้วจะเกิดความตั้งใจในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรเพราะรู้สึกตนเองเป็นส่วนหนึ่งของทีม เป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนโรงพยาบาลจึงพร้อมจะปฏิบัติตามบรรทัดฐานขององค์กร

ทั้งนี้ ในงานวิจัยของ (J. Lu, 2019) ได้ศึกษาเรื่องการเสริมพลังอำนาจในการทำงานและความทุ่มเทในการทำงานของครู โดยใช้การสุ่มตัวอย่างประสบการณ์ข้อมูลวิธีการ (SEM) มีการสุ่มตัวอย่างจากครูจำนวน 137 คนในฮ่องกงและครูจำนวน 79 คนในเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า การเสริมพลังอำนาจในการทำงานของครูมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันมีความสัมพันธ์กับความทุ่มเทในการทำงานของครู ซึ่งเป็นกระบวนการภายในบุคคล ที่เกิดจากความกระตือรือร้นในการทำงานของตัวเองและการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับคนอื่น ๆ ในโรงเรียน ซึ่งเป็นอารมณ์เชิงบวกและสถานะของความเป็นอยู่ที่เกิดจากความกระตือรือร้นการทำงาน



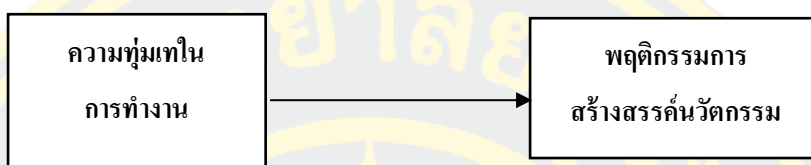
สมมติฐานที่ 2 การเสริมพลังอำนาจในการทำงานมีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการทำงาน

3. ความทุ่มเทในงานกับพฤติกรรมการสร้างสรรคัณฑ์กรรมของพนักงาน

จากการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับความทุ่มเทในงานกับพฤติกรรมการสร้างสรรคัณฑ์กรรมของพนักงาน พบว่า ผู้วิจัยได้ค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน เพื่อนำมาสนับสนุนสมมติฐานในการวิจัยร่วมกับพฤติกรรมสร้างสรรคัณฑ์กรรม เนื่องจากงานวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมสร้างสรรคัณฑ์กรรมยังมีค่อนข้างน้อย โดย (จุฑาจิตร ประดิษฐเจริญ, 2560) ได้ศึกษาเกี่ยวกับบทบาทของอัตลักษณ์องค์กรและความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานที่มีต่อพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีกลุ่มประชากรจากพนักงานของโรงแรมระดับกลาง (200-300 ห้อง) บนเกาะแห่งหนึ่งทางภาคใต้ของประเทศไทย จำนวนประมาณ 900 คน จาก 5 โรงแรม ผู้วิจัยเลือกศึกษาโรงแรมจำนวน 2 แห่ง มีกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น รวม 400 คน ผลการวิจัยพบว่า อัตลักษณ์องค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน เช่นเดียวกับความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 ทั้งนี้ ในงานของ (ประวีณา คาไซ, 2561) ได้ศึกษาปัจจัยแห่งความรักและความทุ่มเทในงานต่อพฤติกรรมสร้างสรรคัณฑ์กรรม: กรณีศึกษา โรงแรมขนาดเล็กในประเทศไทย เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ เลือกสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงเพื่อสัมภาษณ์ผู้บริหาร โรงแรมจำนวน 10 คน และพนักงาน 30 คน พบว่า คุณค่าในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และบุคลิกลักษณะส่วนตัว ส่งผลให้เกิดความรักและพลังขับเคลื่อนในงานต่อพฤติกรรมสร้างสรรคัณฑ์กรรม

ทั้งนี้ ในงานวิจัยของ (Jung, Yoon, & Yoon, 2017) ได้ศึกษา การปรับปรุงพฤติกรรมสร้างสรรคัณฑ์กรรมของพนักงานบริการ การสำรวจจากกลุ่มตัวอย่าง มีจำนวน 383 คน ผลการศึกษาค้นพบว่า พนักงานที่แสดงความทุ่มเทในการทำงานในระดับสูงมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในพฤติกรรมสร้างสรรคัณฑ์กรรม รวมถึงงานของ (Qaiser Danish et al., 2019) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของความทุ่มเทในการทำงานกับพฤติกรรมการทำงานที่เป็นนวัตกรรมการของพนักงาน เก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานจำนวน 560 ชุดการศึกษาครั้งนี้ใช้การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงยืนยัน (CFA) ผ่านโมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) เพื่อทดสอบความเหมาะสมโดยรวมของการวัดและแบบจำลองโครงสร้างโดยใช้โปรแกรม AMOS ผลการศึกษาค้นพบว่า ความทุ่มเทในการทำงานมีผลในเชิงบวกต่อพฤติกรรมสร้างสรรคัณฑ์กรรมของพนักงาน อย่างไรก็ตามความพึงพอใจในงานไม่ได้เป็นตัวแปรขึ้นกลางความสัมพันธ์ของการเชื่อมต่อทางความทุ่มเทในการทำงานและพฤติกรรมสร้างสรรคัณฑ์กรรมทำงานเนื่องจากพนักงานเห็นความสำคัญต่อค่าตอบแทนที่ได้รับจากการองค์กร ดังนั้น ผู้จัดการควรมุ่งเน้นที่การรักษาและยกระดับความทุ่มเทในการทำงานที่จะช่วยให้พนักงานแสดงพฤติกรรมที่เป็นนวัตกรรมมากขึ้นซึ่งช่วยให้องค์กรเติบโต โดยได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ (Prieto & Pérez-Santana, 2014) ได้ศึกษาเรื่อง บทบาทของการปฏิบัติที่

เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในพฤติกรรมการทำงานที่สร้างสรรค์ของพนักงานโดยมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่เข้ามาสนับสนุน กลุ่มตัวอย่างของ 198 บริษัทในประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า โอกาสในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการสร้างสรรค้วัตกรรมโดยมีตัวแปรสภาพแวดล้อมการทำงานสองอย่างคือ การสนับสนุนการจัดการ และการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน



สมมติฐานที่ 3 ความทุ่มเทในการทำงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรสร้างสรรค้วัตกรรม

4. คุณภาพชีวิตในการทำงานกับพฤติกรรมกรสร้างสรรค้วัตกรรมของพนักงานงานของ (Raykov, 2014) เรื่อง นายจ้างมีการสนับสนุนงานนวัตกรรมและความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานและความเครียดที่เกี่ยวข้องกับงาน ศึกษาในเรื่องคุณภาพชีวิตของพนักงาน รวมถึงความพึงพอใจในงานความปลอดภัยในการทำงานและความพึงพอใจในงาน กลุ่มตัวอย่างคือ ลูกจ้าง จำนวน 1,042 คน ผลการวิจัยพบว่า การสนับสนุนการสร้างสรรค้วัตกรรมมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญเห็นได้จาก พนักงานที่ได้รับการสนับสนุนในเรื่องของความปลอดภัยในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน จะทำให้พนักงานเกิดความคิดสร้างสรรค์ในที่ทำงาน รวมถึงความเครียดที่เกี่ยวข้องกับงานน้อยลง การสนับสนุนของนายจ้างยังสามารถปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานและอำนวยความสะดวกในการสร้างสรรค้วัตกรรมในการทำงาน รวมถึงการพัฒนาองค์กรและสังคมโดยรวมขององค์กรด้วย รวมถึงงานของ (วัชรพงศ์ คุณปลื้ม, 2561) ที่ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาแนวทางการส่งเสริมความทุ่มเทมีใจของพนักงานเพื่อความเป็นองค์กรนวัตกรรมในอุตสาหกรรม โรงแรม ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ซึ่งผลการสนทนากลุ่มสรุปว่า แนวทางการพัฒนาความทุ่มเทมีใจในการทำงานเพื่อส่งเสริมความเป็นองค์กรนวัตกรรม ควรมีการดำเนินการได้แก่ 1. ระบบค่าตอบแทนที่มีความเหมาะสม 2. ระบบสวัสดิการที่เหมาะสม 3. ระบบการชื่นชมความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน 4. ระบบการประเมินผลที่เป็นระบบและเป็นธรรม ซึ่งประเด็นเหล่านี้ คือ ประเด็นด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน



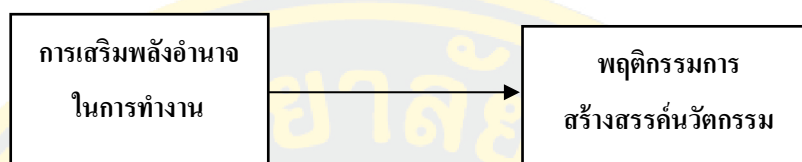
สมมติฐานที่ 4 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรสร้างสรค์นวัตกรรม

5. การเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานกับพฤติกรรมกรสร้างสรค์นวัตกรรมของพนักงาน

ในส่วนของการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานกับพฤติกรรมกรสร้างสรค์นวัตกรรมของพนักงานนั้น ผู้วิจัยได้ค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมกรทำงานของพนักงาน เพื่อนำมาสนับสนุนสมมติฐานในการวิจัย เนื่องจากงานวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมสร้างสรค์ยังมีค่อนข้างน้อย โดย (สุพิชชา สอนสวัสดิ์, 2554) ได้ศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจโดยผ่านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยมีจำนวน 228 คน โดยเป็นข้าราชการครูและพนักงานราชการ ผลการศึกษาพบว่า การได้รับการเสริมอำนาจในงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การได้รับข่าวสารในภาพรวมอยู่ในระดับสูง บุคลากรได้ทราบหน้าที่รับผิดชอบและมีคะแนนสูงสุด การได้รับการช่วยเหลือเอาใจใส่ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง บุคลากรได้รับการส่งเสริมจากผู้บริหารให้มีส่วนร่วมในการวางแผนมีคะแนนสูงสุด และการได้รับทรัพยากรในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง องค์กรได้เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและเหมาะสมกับเวลาที่กำหนดมีคะแนนสูงสุด และในส่วนของงานวิจัยของ (ยุริดา ซาปัญญา, 2556) ได้ศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในโรงเรียนประถมศึกษา: มิติด้านลักษณะที่มีความหมายต่อคนในปรากฏการณ์ ศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก การสังเกตและจดบันทึกภาคสนามการจัดกลุ่มสนทนา และการศึกษาเอกสาร ผู้ให้ข้อมูลหลัก ได้แก่ ผู้บริหาร ครู เป็นต้นสรุปได้ว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจมีความหมายต่อผู้ที่อยู่ในปรากฏการณ์ในฐานะเป็นกระบวนการส่งเสริมแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ การเสริมสร้างพลังอำนาจของครูด้านโครงสร้าง และการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูด้านจิตใจ การสนับสนุนให้ครูมีศักยภาพและความสามารถเพื่อการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายการที่โรงเรียนให้การสนับสนุนครูในการเสริมสร้างพลังอำนาจมีอิทธิพลทางบวกกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเกิดจากแรงผลักดันในการเสริมพลังอำนาจในการทำงานที่ปฏิบัติ และบุคลากรมีความรู้สึกว่าการสนับสนุนจากองค์กรทำให้ความเป็นอยู่ของตนและครอบครัวดีขึ้น เช่นเดียวกับ

(วิภาวรรณ จันทร์ประชุม, 2561) ที่ศึกษาอิทธิพลของการเสริมพลังอำนาจในการทำงานและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อคุณภาพในการให้บริการผ่านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ โดยการสำรวจบุคลากรสายสนับสนุนจำนวน 562 คน ผลการศึกษาพบว่า การเสริมพลังอำนาจในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกกับพฤติกรรมการสร้างสรรค่นวัตกรรม งานของ (Attiq, Wahid, Javaid, Kanwal, & Shah, 2017) ได้ศึกษาเรื่อง ผลกระทบของพนักงานในเรื่องการประเมินตนเอง สภาพแวดล้อมการทำงานที่สนับสนุน (การจัดการและการสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน) ความพึงพอใจในการทำงานและพฤติกรรมการสร้างสรรค่นวัตกรรม มีกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 251 คนโดยใช้เทคนิคการสุ่มตัวอย่างที่สะดวกวิเคราะห์ข้อมูลโดยการสร้างแบบจำลองสมการ โครงสร้าง (SEM) ผลการวิจัยพบว่าความสัมพันธ์เชิงบวกและโดยตรงระหว่างการประเมินตนเอง สภาพแวดล้อมการทำงานที่สนับสนุนของพนักงาน มีผลกระทบเชิงบวกและโดยตรงต่อพฤติกรรมการทำงานที่เป็นนวัตกรรม นอกจากนี้การค้นพบของการศึกษาเสนอว่าผู้จัดการและผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์สามารถมีบทบาทสำคัญในการกระตุ้นลักษณะนิสัยของพนักงานทุกคนที่มีและการพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานที่กระตุ้นให้พนักงานรับรู้สิ่งต่าง ๆ ด้วยนวัตกรรม และ (Erkutlu & Chafra, 2015) ศึกษาถึงบทบาทการเสริมพลังอำนาจและความสัมพันธ์ระหว่างผู้มีพฤติกรรมการสร้างสรรค่นวัตกรรม รวบรวมข้อมูลจากโรงพยาบาลตาจำนวน 6 แห่งในประเทศตุรกีกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย พนักงานสำนักงาน 393 คน ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามคือ วิเคราะห์ผ่านซอฟต์แวร์สำเร็จรูปทางสถิติ SPSS ผลการวิจัยพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจของพนักงานและตัวตนของบทบาทที่สร้างสรรค์ส่งผลต่อพฤติกรรมและแสดงออกถึงพฤติกรรมการสร้างสรรค่นวัตกรรมของพนักงาน พฤติกรรมการสร้างสรรค่นวัตกรรมจะมีความเด่นชัดมากขึ้นเมื่อเอกลักษณ์บทบาทความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานอยู่ในระดับสูง โดยในงานของ (Sulistyo, 2016) ได้การศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจที่มีต่อความสามารถด้านนวัตกรรมและประสิทธิภาพ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือเจ้าของธุรกิจทอผ้า SMEs ในเมือง Troso Jepara ซึ่งมีประชากร 120 คน ในเมือง Troso Jepara โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้วิธีการสำรวจจากการสัมภาษณ์และแบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า การเสริมพลังนั้นมีอิทธิพลอย่างมากต่อความสามารถด้านนวัตกรรมอย่างมีนัยสำคัญและมีส่วนในการให้พนักงานเพิ่มขีดความสามารถที่สูงขึ้นและจะส่งผลดีต่อประสิทธิภาพทางธุรกิจและจะทำให้องค์กรเองจะยังมีความได้เปรียบในการแข่งขัน อีกทั้งงานวิจัยของ (Hanaysha, 2016) วัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบผลกระทบของปัจจัยการเสริมพลังอำนาจในงานของพนักงานและความมุ่งมั่นทุ่มเทขององค์กร โดยการศึกษาในในมหาวิทยาลัยของรัฐในภาคเหนือของมาเลเซีย ข้อมูลได้ถูกรวบรวมโดยใช้แบบสำรวจออนไลน์จากพนักงาน 242 คน

วิเคราะห์ข้อมูลด้วย SPSS และสร้างแบบจำลองสมการ โครงสร้าง (SEM) ผลการวิจัยพบว่า ระบุว่า การเสริมอำนาจพนักงานมีผลกระทบเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญความมุ่งมั่นขององค์กร ($\beta = 0.326$, $t\text{-value} = 3.279$, $p < 0.05$)



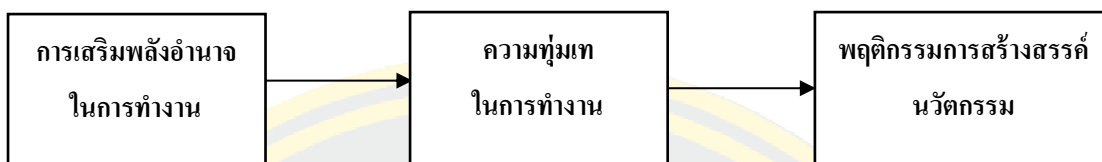
สมมติฐานที่ 5 การเสริมพลังอำนาจในการทำงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค้้นวัตกรรม

6. ความทุ่มเทในการทำงานในฐานะตัวแปรกลางที่ทำให้เกิดพฤติกรรมสร้างสรรค้้นวัตกรรมของพนักงาน

นอกจากนี้ ในการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ยังพบว่า มีตัวแปรความทุ่มเทในการทำงาน สามารถเป็นตัวแปรกลาง ที่ทำให้เกิดพฤติกรรมสร้างสรรค้้นวัตกรรม โดยในงานวิจัยของ (ปิยรัตน์ วงศ์ทองเหลือ, 2560) เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลและแนวทางการเสริมสร้างพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงานอุตสาหกรรมอาหารขนาดกลางและขนาดย่อม กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อมที่ได้รับรางวัลนวัตกรรม SMEs จำนวน 550 คน ผลการศึกษา พบว่า พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ได้รับอิทธิพลโดยตรงจากความทุ่มเทในงานและการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา และได้รับอิทธิพลโดยอ้อมจากการริเริ่มด้วยตนเอง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผ่านความทุ่มเทในงาน และได้รับอิทธิพลโดยอ้อมจากบรรยากาศการทำงานเชิงนวัตกรรม และการสนับสนุนจากหัวหน้างาน ผ่านการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา โดยตัวแปรสาเหตุเหล่านี้ ร่วมกันอธิบายพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมได้ร้อยละ 54

ทั้งนี้ ในงานของ (แก้วตา สรอดิศักดิ์, 2560) เรื่อง ปัจจัยเหตุและผลของพฤติกรรมสร้างสรรค้้นวัตกรรมของพนักงานของธนาคารกรุงเทพเขตจังหวัดนครปฐม โดยสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง จำนวน 400 ราย ใช้โมเดลสมการ โครงสร้างในการวิเคราะห์ข้อมูลผลจากการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกกับพฤติกรรมสร้างสรรค้้นวัตกรรม เพราะหากองค์กรได้ให้การสนับสนุนในด้านความต้องการของพนักงาน เช่น ด้านผลตอบแทน การได้รับความมั่นคงในการทำงาน และเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็น ผ่านความทุ่มเทในการทำงานในการ

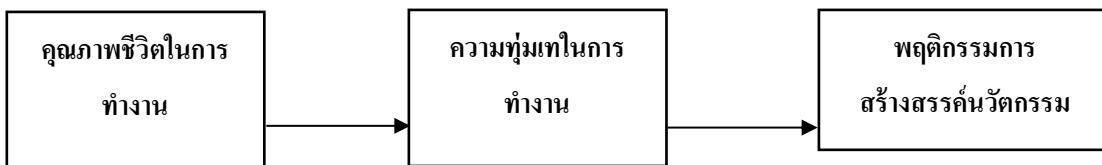
ทำงานจะทำให้เกิดมีอิทธิพลเชิงบวกกับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน ในระดับ
นัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05



สมมติฐานที่ 6 การเสริมพลังอำนาจมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมในงาน ผ่านตัวแปรความทุ่มเทในการทำงาน

7. คุณภาพชีวิตในการทำงานในฐานะตัวแปรกลางที่ทำให้เกิดพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน

งานของ (นัฐกานต์ วุฒิจาเริพร, 2561) เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานองค์กรธุรกิจของบริษัทโตโยต้า ไคฮัทสึ เอ็นจิเนียริง แอนด์ แมนูแฟกเจอร์ จำกัด มีประชากรเป็นพนักงานประจำของบริษัท โดยมีขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 325 คน ผลการศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงาน การเสริมอำนาจในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร ส่งผลต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน และทำให้พนักงานแสดงพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในทางที่ดีเพื่อบรรลุเป้าหมายตนเองและเป้าหมายขององค์กรให้สำเร็จรวมถึงงานวิจัยของ (กนิษฐ์ อุนจะนำ, 2557) เรื่อง แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์ กรณีศึกษา: บริษัท อินเด็กซ์ครีเอทีฟวิลเลจ จำกัด (มหาชน) ได้ทำการวิจัยเชิงคุณภาพ จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 15 คน ผลการศึกษาพบว่า การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ (Encouragement of Creativity) ผู้บังคับบัญชาที่สนับสนุนการทำงานนั้นจะต้องให้อิสระในการทำงาน เปิดรับความคิดสร้างสรรค์ พร้อมกับกำกับดูแล เป็นที่ปรึกษาที่ดี (66.6%) พร้อมทั้ง มีความใกล้ชิดและให้ความเข้าใจผู้ใต้บังคับบัญชา (33.3%) รวมถึงความอิสระ (Freedom and Autonomy) การให้อิสระในการทำงาน ทั้งทางด้านความคิด เช่นเปิดรับความคิดเห็น และลักษณะการทำงาน เช่น วิธีการทำงาน หรือการเข้าทำงานของแต่ละบุคคล (55.5%) จะส่งผลเชิงบวกต่อการกระตุ้นความคิด สร้างสรรค์ กล่าวคือองค์กร ผู้บังคับบัญชา จะต้องให้อิสระในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์ ตามแต่พิจารณาเห็นสมควรที่ไม่กระทบต่อผลประโยชน์



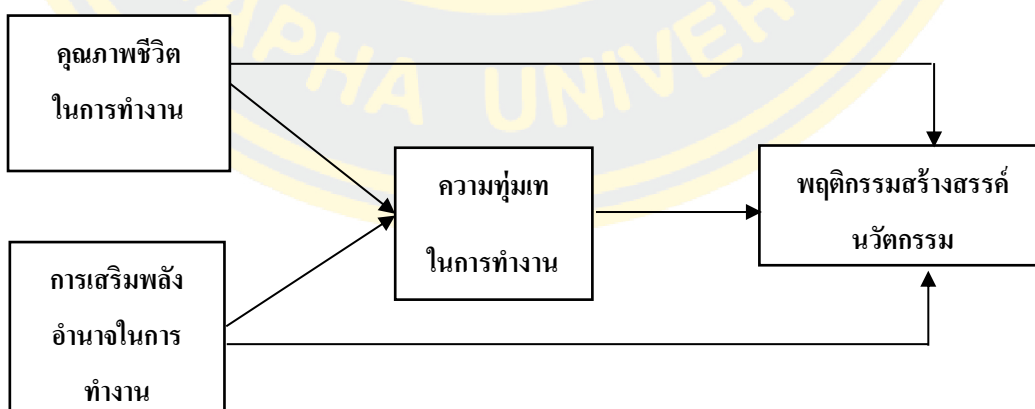
สมมติฐานที่ 7 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค้้นวัตกรรมในการทำงาน ผ่านตัวแปรความทุ่มเทในการทำงาน

จากการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมากำหนดเป็นสมมติฐานที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการทำงาน
2. การเสริมพลังอำนาจในการทำงานมีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการทำงาน
3. ความทุ่มเทในการทำงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค้้นวัตกรรม
4. คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค้้นวัตกรรม
5. การเสริมพลังอำนาจในการทำงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค้้นวัตกรรม
6. การเสริมพลังอำนาจมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค้้นวัตกรรมในการทำงาน

ผ่านตัวแปรความทุ่มเทในการทำงาน

7. คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค้้นวัตกรรมในการทำงานผ่านตัวแปรความทุ่มเทในการทำงาน



ภาพที่ 7 ภาพแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แบบจำลองพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน วิธีการสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางในการดำเนินการวิจัย โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การสร้างเครื่องมือการวิจัย
4. เกณฑ์การให้คะแนนและแปลความหมาย
5. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย
6. การเก็บรวบรวมข้อมูล
7. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

งานวิจัยนี้กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างเป็นดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษา

ประชากรของงานวิจัยนี้ คือ พนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน จำนวน 4 วิทยาเขต ได้แก่ วิทยาเขตบางเขน วิทยาเขตกำแพงแสน วิทยาเขตศรีราชา และวิทยาเขตเฉลิมพระเกียรติจังหวัดสกลนคร ซึ่งมีพนักงานมหาวิทยาลัยจำนวน 10,047 คน (กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2562)

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยนี้ คือ พนักงานมหาวิทยาลัยทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน การเลือกกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาผู้วิจัยใช้การสุ่มโดยไม่อาศัยความน่าจะเป็นด้วยการสุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota sampling) ซึ่งมีขั้นตอน ดังนี้

2.1 กำหนดกลุ่มตัวอย่างสำหรับการพิจารณาความเหมาะสมของจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาพิจารณาถึงขนาดของกลุ่มตัวอย่างด้านการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมริสเรลโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์โมเดลสมการเชิงโครงสร้าง (Structural Equation Model : SEM) เนื่องจากประชากรมีขนาดใหญ่ ทั้งนี้ (Hair, Black, Babin, Anderson, & Tatham, 2006) ได้เสนอแนะไว้ว่า การกำหนดกลุ่มตัวอย่างในการวิเคราะห์โมเดลสมการเชิงโครงสร้าง ควรมีขนาดกลุ่มตัวอย่าง อย่างน้อย 50 คน หรือใช้อัตราส่วนระหว่างจำนวนกลุ่มตัวอย่างต่อจำนวนตัวแปรสังเกตได้ 5 – 15 เท่า ของจำนวนตัวแปรสังเกตได้

ผู้วิจัยนับจำนวนตัวแปรในโมเดลได้ 24 ตัวแปร ดังนั้น ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เกณฑ์สำหรับการเลือกกลุ่มตัวอย่างในการวิเคราะห์โมเดลสมการเชิงโครงสร้าง 15 เท่าของตัวแปรสังเกตได้ จึงคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างได้เท่ากับ 360 คน ซึ่งถือว่าผ่านเกณฑ์ตามที่เงื่อนไขกำหนด คือ อยู่ระหว่าง 120 – 360 คน และกำหนดคุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

2.1.1 เป็นพนักงานในสายวิชาการและสายสนับสนุนที่ได้รับบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

2.1.2 เป็นผู้ที่ยินยอมเข้าร่วมการวิจัยและตอบแบบสอบถามการวิจัย

2.2 กำหนดกลุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling) โดยแบ่งตามกลุ่มจากแต่ละวิทยาเขตของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) โดยแบ่งโครงสร้างของแบบสอบถามออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

1. แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง ประกอบด้วย ข้อมูลเกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงาน โดยเป็นแบบสอบถามเชิงปลายปิด มาตรฐานนามบัญญัติ (Nominal Scale) และเรียงลำดับ (Ordinal Scale)

2. แบบวัดคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเป็นแบบสอบถามที่พัฒนามาจากแนวคิดและทฤษฎี การวัดแบบมาตรส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ประกอบด้วย ข้อคำถาม 8 ข้อ

3. แบบวัดการเสริมอำนาจในงานของพนักงานเป็นแบบสอบถามที่พัฒนามาจากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง วัดแบบมาตรส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ประกอบด้วย ข้อคำถาม 6 ข้อ

4. แบบวัดความทุ่มเทในการทำงานของพนักงานเป็นแบบสอบถามที่พัฒนามาจากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง วัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ประกอบด้วยข้อคำถาม 5 ข้อ

5. แบบวัดพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน เป็นแบบสอบถามที่พัฒนามาจากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง วัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ประกอบด้วย ข้อคำถาม 5 ข้อ

การสร้างเครื่องมือการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือในการวิจัย ดังนี้

1. ศึกษาจากเอกสาร แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ต้องการเพื่อกำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะของตัวแปรที่ต้องการศึกษา

2. กำหนดลักษณะของประเภทคำถาม มาตรวัดแต่ละตัวแปร เกณฑ์การให้คะแนนและความหมายของคะแนน

3. นำนิยามศัพท์มาระบุเป็นประเด็นสำคัญในแต่ละปัจจัย แล้วเขียนข้อคำถามที่เป็นพฤติกรรมบ่งชี้ เพื่อใช้วัดคุณลักษณะที่ระบุไว้ในนิยามศัพท์เฉพาะแต่ละประเด็น โดยหลีกเลี่ยงคำถามนำ คำถามซ้อนในประโยคเดียวกัน รวมถึงคำถามปฏิเสธซ้อน

4. นำคำถามที่สร้างขึ้นไปตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างอำนาจจำแนกและความเชื่อมั่น

5. นำคำถามที่ได้จากการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือมาปรับปรุงและแก้ไขให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

เกณฑ์การให้คะแนนและแปลความหมาย

เกณฑ์การให้คะแนนในส่วน of แบบวัดที่มี 5 ระดับ ได้แก่ แบบวัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน การเสริมพลังอำนาจในงาน ความทุ่มเทในการทำงาน และพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) การวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ตามรูปแบบของ Likert scale โดยกำหนดเกณฑ์คะแนน ในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 เกณฑ์การให้คะแนนแบบวัด

ระดับความคิดเห็น	คะแนน
มากที่สุด	5
มาก	4
ปานกลาง	3
น้อย	2
น้อยที่สุด	1

เกณฑ์การแปลความหมายของเครื่องมือ ผู้วิจัยให้คะแนนเฉลี่ยของตัวแปรมาใช้ในการแปลความหมาย โดยกำหนดระดับความหมายของค่าเฉลี่ยตัวแปรเป็น 5 ระดับจากการคำนวณสูตรเพื่อหาความกว้างของชั้น (วุฒิชัย สุนทรสมัย, 2552) ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด} &= \frac{5 - 1}{\text{จำนวนชั้น } 5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้น สามารถแปลความหมายของแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน การเสริมอำนาจในงาน ความทุ่มเทในการทำงานและพฤติกรรม การสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน ได้เกณฑ์คะแนน ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นมาก
ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย

ในการศึกษานี้ได้มีการทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ดังนี้

1. ความเที่ยงตรง (Validity) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องให้ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ได้แก่

- | | |
|------------------------------------|---|
| 1. รศ.ดร.สถาพร เชื้อเพ็ง | คณบดีคณะวิศวกรรมศาสตร์ศรีราชา
คณะวิศวกรรมศาสตร์ศรีราชา
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา |
| 2. ผศ.ดร.จุฑามาศ ไพบูลย์ยังษ์ | อาจารย์ประจำ
คณะวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา |
| 3. นายสิทธิกันต์ เบ็ญจสุพัฒน์นันท์ | อาจารย์ประจำ
คณะวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา |

ทั้งนี้ เพื่อดำเนินการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ด้วยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item-Object Congruence: IOC) และความเหมาะสมของภาษาที่ใช้เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลจริง โดยคำถามแต่ละข้อต้องมีค่า IOC ไม่ต่ำกว่า 0.50

IOC หมายถึง ความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ มีค่าอยู่ระหว่าง 1 ถึง -1 ควรปรับปรุงข้อคำถามใหม่ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการวัดสามารถคำนวณ (ชานินทร์ ศิลป์จารุ, 2560) ได้จากสูตร

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

- เมื่อ IOC หมายถึง ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ
- $\sum R$ หมายถึง ผลรวมของคะแนนจากผู้เชี่ยวชาญทุกคน
- N หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญ
- ค่าคะแนน 1 หมายถึง ข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
- ค่าคะแนน 0 หมายถึง ข้อคำถามที่ไม่แน่ใจว่ามีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
- ค่าคะแนน -1 หมายถึง ข้อคำถามไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

สรุปผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ที่มีข้อกำหนด
มาตรฐาน 2 ค่า ดังนี้

ถ้าค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ที่คำนวณ ได้มีค่ามากกว่า
หรือเท่ากับ 0.50 แสดงว่า ข้อคำถามนั้นตรงตามเนื้อหาที่ต้องการศึกษา

ถ้าค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ที่คำนวณ ได้ค่าน้อยกว่า
0.50 แสดงว่าข้อคำถามนั้น ไม่ตรงตามเนื้อหาที่ต้องการศึกษา และต้องพิจารณาปรับคำถามอีกครั้ง
ซึ่งจากการรวบรวมผลจากผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่าน และคำนวณค่าดัชนีความ
สอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของข้อคำถามทั้งแบบสอบถามเป็นรายชื่อ พบว่า
มีค่าระหว่าง 0.67 ถึง 1 แสดงว่าข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของข้อคำถามนั้นตรงตามเนื้อหาที่
ต้องการศึกษา

2. ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาและปรับปรุง
แก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ และทำการทดสอบจำนวน 30 ชุด กับกลุ่มประชากรที่มี
คุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง (ศิริปจาร์, 2560) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่องานวิจัย
ทางสังคมศาสตร์ ในการหาความเชื่อมั่น โดยหาค่าสัมประสิทธิ์ (Cronbach's alpha) โดยให้เกณฑ์
สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ที่ 0.80 เพื่อทดสอบค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (ธานินทร์
ศิริปจาร์, 2560) ผลปรากฏว่า แบบสอบถามมีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.97 ค่าความเชื่อมั่นของ
แบบสอบถามรายด้าน ได้แสดงไว้ในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

แบบสอบถาม	ค่าความเชื่อมั่น
	ทดลองใช้ 30 ราย
1. คุณภาพชีวิตในการทำงาน	0.87
2. การเสริมพลังอำนาจในการทำงาน	0.94
3. ความทุ่มเทในการทำงาน	0.90
4. พฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงาน	0.92

3. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดของตัวแปร ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำ
การคัดกรองข้อมูลและตรวจสอบข้อมูลตามขั้นตอน ต่อไปนี้

3.1 ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบข้อมูลด้วยวิธีการของ Mahalanobis distance เพื่อตรวจสอบค่าผิดปกติ (Extremes value) หรือ Outlier ของข้อมูล ผลการตรวจสอบพบว่า มีข้อมูลจำนวน 17 ชุด เป็นข้อมูล Outlier เกิดขึ้น ผู้วิจัยจึงตัดข้อมูลดังกล่าวออก ทำให้เหลือข้อมูลจำนวน 343 ชุด เพื่อใช้ในการศึกษาต่อไป

3.2 ผู้วิจัยนำข้อมูลที่เหลือ จำนวน 343 ชุด มาทำการวิเคราะห์การแจกแจงแบบปกติของตัวแปรด้วยค่าความเบ้ (Skewness) และค่าความโด่ง (Kurtosis) ซึ่งต้องอยู่ในช่วง -2 ถึง +2 (S. G. West, Finch, & Curran, 1995) ผลปรากฏว่า ความเบ้มีค่าอยู่ในช่วง -0.946 ถึง -0.557 และค่าความโด่งอยู่ในช่วง 0.562 ถึง 1.157 จึงถือว่ามี การแจกแจงแบบปกติ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลโดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยนำหนังสือแนะนำตัวจากคณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา เสนอต่อกองการเจ้าหน้าที่ของแต่ละวิทยาเขต เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลภายในวิทยาเขต บางเขน วิทยาเขตกำแพงแสน วิทยาเขตศรีราชา และวิทยาเขตเฉลิมพระเกียรติจังหวัดสกลนคร

2. ภายหลังจากได้รับอนุญาตแล้วเข้าพบกับกลุ่มเป้าหมาย เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ รายละเอียดเกี่ยวกับการเก็บรวบรวมข้อมูล ขอความร่วมมือในการอำนวยความสะดวกเก็บข้อมูล เพื่อผู้ส่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถามการวิจัย

3. ผู้วิจัยดำเนินการวิจัย วันจันทร์ถึงวันศุกร์ เวลา 08.30-16.30 น. ตามเวลาการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัย โดยผู้วิจัยประสานงานกับกองการเจ้าหน้าที่ เพื่อพาเข้าพบกลุ่มตัวอย่าง ช่วงพักรับประทานอาหารกลางวัน หรือภายหลังจากการฝึกอบรม

4. แจกแบบสอบถามทั้งชุดให้ผู้เข้าร่วมวิจัยทำการตอบแบบสอบถาม โดยขอความร่วมมือจากผู้เข้าร่วมวิจัยตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง และส่งแบบสอบถามคืนในกล่องรับแบบสอบถาม โดยนัดวันมารับแบบสอบถามคืนประมาณ 1-2 สัปดาห์

5. ดำเนินการตามขั้นตอนในข้อ 3-5 จนได้กลุ่มตัวอย่างครบจำนวนในแต่ละวิทยาเขตตามที่กำหนดไว้

6. นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูลตามวิธีทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่องานวิจัยทางสังคมศาสตร์ สอดคล้องกับลักษณะของข้อมูลและตอบวัตถุประสงค์ซึ่งมีลำดับขั้นการวิเคราะห์ ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา

1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานมหาวิทยาลัย ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอายุงาน วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา คือ หาค่าแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของพนักงานในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

1.2 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน การเสริมสร้างอำนาจในงาน ความทุ่มเทในการทำงาน และพฤติกรรมการสร้างสรรคณ์นวัตกรรมของพนักงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา คือค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติเชิงอนุมาน

2.1 การทดสอบสมมติฐานและหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยเปรียบเทียบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการสร้างสรรคณ์นวัตกรรมของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ผู้วิจัยสร้างด้วยการวิเคราะห์แบบจำลองเชิงโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) โดยทำการทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติเชิงอนุมาน ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัย เพื่อทดสอบสมมติฐานถึงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลระหว่างตัวแปรที่สามารถอธิบายเส้นทางอิทธิพลของตัวแปร จากแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุภายใต้กรอบแนวคิดที่ผู้วิจัยได้นำเสนอไว้ในกรอบแนวคิดในบทที่ 2 การวิเคราะห์ครั้งนี้ใช้โปรแกรมลิสเรลในการประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA)

2.1.1 การวิเคราะห์ค่าไค-สแควร์ (χ^2) เป็นค่าสถิติที่ใช้กันอย่างแพร่หลายในการทดสอบสมมติฐานในการวิจัยว่าแต่ละตัวแปรความสอดคล้องมีค่าเป็นศูนย์ ซึ่งไค-สแควร์ จะต้องมีค่า $P > 0.05$ จึงถือว่าแบบจำลองมีความกลมกลืนสอดคล้องกับข้อมูล โดยถ้าค่าไค-สแควร์ มีนัยสำคัญ แสดงว่า โมเดลกับข้อมูลไม่สอดคล้องกลมกลืนกัน

2.1.2 การวิเคราะห์ค่าไค – สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) เป็นค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานในการวิจัยว่าแต่ละตัวแปรความสอดคล้องมีค่าเป็นศูนย์ ซึ่งค่าไค – สแควร์

สัมพัทธ์ จะต้องมีย่าน้อยกว่า 2.00 และถ้าค่า ไค – สแควร์สัมพัทธ์ ยังมีค่าเข้าใกล้ 0 มากเท่าไร แสดงว่า แบบจำลองนั้นยังมีความกลมกลืนสอดคล้องกับข้อมูล

2.1.3 การวิเคราะห์ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index: CFI) เป็นดัชนีที่บอกว่าแบบจำลองที่นำมาตรวจสอบดีกว่าแบบจำลองที่ตัวแปร ไม้มีความสัมพันธ์กัน หรือโมเดลอิสระ CFI ที่ดีจะต้องมีค่ามากกว่า 0.90 ขึ้นไป แสดงว่าแบบจำลองนั้นมีความกลมกลืนและสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2.1.4 การวิเคราะห์ดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (Goodness of Fit Index: GFI) เป็นอัตราส่วนของผลต่างระหว่างฟังก์ชันความสอดคล้องของแบบจำลองกับข้อมูล เกณฑ์การประเมินความกลมกลืนสอดคล้อง ถ้าพิจารณาจากค่าดัชนี GFI จะต้องมีค่ามากกว่า 0.90 และถ้าค่าดัชนี GFI ยังมีค่าเข้าใกล้ 1 มากเท่าไร แสดงว่าแบบจำลองนั้นยังมีความกลมกลืนสอดคล้องกับข้อมูล

2.1.5 การวิเคราะห์ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index: AGFI) เป็นค่าที่ได้จากการปรับแก้ดัชนี GFI เมื่อคำนึงถึงขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวนตัวแปร และองศาอิสระ ค่าดัชนี AGFI ที่ดีจะต้องมีค่ามากกว่า 0.90 ขึ้นไป แสดงว่าแบบจำลองนั้นมีความกลมกลืนสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2.1.6 การวิเคราะห์ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของการประมาณค่าความคลาดเคลื่อน (Root Mean Square Error of Approximation : RMSEA) เป็นค่าที่บ่งบอกถึงความไม่สอดคล้องของตัวแปรที่สร้างขึ้นมากับเมทริกซ์ของความแปรปรวนของกลุ่มประชากร ซึ่งค่า RMSEA จะต้องมีย่าน้อยกว่า 0.08 และถ้าค่า RMSEA ยังมีค่าเข้าใกล้ 0 มาก แสดงว่าแบบจำลองนั้นมีความกลมกลืนสอดคล้องกับข้อมูล

2.1.7 การวิเคราะห์ดัชนีรากที่วัดค่าเฉลี่ยส่วนที่เหลือจากการเปรียบเทียบขนาดของความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมระหว่างตัวแปร (Root Mean square Residual: RMR) โดยควรมีย่าน้อยกว่า 0.05 จึงสรุปได้ว่าแบบจำลอง มีความกลมกลืนสอดคล้องกับข้อมูล

จากการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยดังกล่าว เป็นการตรวจสอบความสอดคล้องของแบบจำลองกับข้อมูล (Assessment of model fit) เพื่อตรวจสอบความกลมกลืนของแบบจำลองการวิจัยกับข้อมูล (Model fit) โดยเกณฑ์ในการตรวจสอบความสอดคล้องความกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลสามารถแสดงได้ ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของแบบจำลองของข้อมูลเชิงประจักษ์

ดัชนีความสอดคล้อง กลมกลืนของแบบจำลอง	เกณฑ์การประเมิน	อ้างอิง
1. ค่าไค-สแควร์ (χ^2)	$P > 0.05$ ไม่มีนัยสำคัญ แสดงว่าสอดคล้องและกลมกลืนกัน	(Hair et al., 2006)
2. ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df)	< 2.00 สอดคล้องและกลมกลืน	(Hair et al., 2006)
3. ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Comparative Fit Index: CFI)	> 0.90 แสดงว่าสอดคล้องและ กลมกลืน	(Hair et al., 2006)
4. ดัชนีวัดระดับความ สอดคล้อง (Goodness of Fit Index: GFI)	> 0.90 แสดงว่าสอดคล้องและ กลมกลืน	(Hair et al., 2006)
5. ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน ที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index: AGFI)	> 0.90 แสดงว่าสอดคล้องและ กลมกลืน	(Hair et al., 2006)
6. ดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลัง สองของการประมาณค่า ความคลาดเคลื่อน (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA)	< 0.08 แสดงว่าสอดคล้องและ กลมกลืน	(Hair et al., 2006)
7. ดัชนีรากที่วัดค่าเฉลี่ยส่วนที่ เหลือจากการเปรียบเทียบ ขนาดของความแปรปรวนและ ความแปรปรวนร่วมระหว่าง ตัวแปร (Root Mean square Residual: RMR)	< 0.05 แสดงว่าสอดคล้องและ กลมกลืน	(Hair et al., 2006)

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ผู้วิจัยรายงานผลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา และใช้สถิติแบบพหุตัวแปรในการวิเคราะห์ข้อมูล ทั้งนี้ การวิเคราะห์ข้อมูลต้องสอดคล้องกับข้อตกลงเบื้องต้น ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 6 ขั้นตอน ตามลำดับดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ผลสถิติเชิงพรรณนาของข้อมูลทั่วไปของตัวอย่าง

ส่วนที่ 2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) การเสริมพลังอำนาจในการทำงาน (EM) ความทุ่มเทในการทำงาน (WORK) และพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงาน (IB)

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดของแต่ละตัวแปรแฝง เพื่อตรวจสอบ ความตรงเชิงโครงสร้าง โดยทำการตรวจสอบความตรงแบบเชิงคู่เข้า

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ส่วนที่ 5 ผลทดสอบสมมติฐาน

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าสถิติ

ทั้งนี้เพื่อให้ผู้อ่านเข้าใจผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงได้อธิบายสัญลักษณ์ทางสถิติ และตั้งชื่อตัวแปรต่างๆ รายละเอียด ดังนี้

n	หมายถึง	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย (Mean)
SD	หมายถึง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
r	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
p	หมายถึง	ความน่าจะเป็นของข้อมูลตัวอย่างในการทดสอบสมมติฐาน
*	หมายถึง	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	หมายถึง	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
R^2	หมายถึง	ค่ามันประสิทธิ์การทำนาย
χ^2	หมายถึง	ค่าสถิติแจกแจงไค-สแควร์ (Chi-square)

df	หมายถึง	องศาอิสระ
CFI	หมายถึง	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ
GFI	หมายถึง	ดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง
AGFI	หมายถึง	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว
RMSEA	หมายถึง	ดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือมาตรฐาน
RMR	หมายถึง	ดัชนีรากที่วัดค่าเฉลี่ยส่วนที่เหลือจากการเปรียบเทียบขนาดของความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมระหว่างตัวแปร
CR	หมายถึง	ความเชื่อมั่นขององค์ประกอบ และตัวบ่งชี้
AVE	หมายถึง	ความแปรปรวนโดยเฉลี่ย
S.E.	หมายถึง	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน
TE	หมายถึง	อิทธิพลโดยรวม (Total Effect)
DE	หมายถึง	อิทธิพลทางตรง (Direct Effect)
IE	หมายถึง	อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect)
QWL	หมายถึง	คุณภาพชีวิตในการทำงาน
EM	หมายถึง	การเสริมพลังอำนาจในการทำงาน
WORK	หมายถึง	ความทุ่มเทในการทำงาน
IB	หมายถึง	พฤติกรรมการสร้างสรรค่นวัตกรรมในการทำงาน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานและลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ค่าร้อยละ (Percentage) และการแจกแจงความถี่ (Frequency) ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อมูลพื้นฐานและลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ข้อมูลพื้นฐานและลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

	ข้อมูลทั่วไป	จำนวน(คน)	ร้อยละ
เพศ	ชาย	127	36.73
	หญิง	216	63.27
	รวม	343	100.00
อายุ	ต่ำกว่า 20 ปี	6	1.75
	20-30 ปี	112	32.65
	31-40 ปี	127	37.03
	40 ปี ขึ้นไป	98	28.57
	รวม	343	100.00
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	24	7.00
	ปริญญาตรี	145	42.27
	ปริญญาโท	123	35.86
	ปริญญาเอก	51	14.87
	รวม	343	100.00
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า 3 ปี	75	21.87
	3-6 ปี	83	23.90
	7-10 ปี	77	22.45
	10 ปี ขึ้นไป	109	31.78
	รวม	343	100.00

ตารางที่ 6 พบว่า มีพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 217 คน คิดเป็นร้อยละ 63.27 และเพศชาย จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 36.70

ส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างอายุ 31-40 ปี จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 37.65 รองลงมาคือ อายุ 20-30 ปี จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 32.65 อายุ 40 ปีขึ้นไป จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 28.57 และอายุต่ำกว่า 20 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.75

เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา ส่วนใหญ่เป็นกลุ่มตัวอย่างปริญญาตรี จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 42.27 รองลงมาคือปริญญาโท จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 35.86 ปริญญาเอก จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 14.87 และต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 7.00

สำหรับระยะเวลาการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างมีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 31.78 รองลงมาคือ มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 3-6 ปี จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 23.90 มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 7-10 ปีจำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 22.45 และมีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 3 ปี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 21.87

ส่วนที่ 2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) การเสริมพลังอำนาจในการทำงาน (EM) ความทุ่มเทในการทำงาน (WORK) และพฤติกรรมการสร้างสรรค่นวัตกรรมในการทำงาน (IB)

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	\bar{X}	SD	ระดับ	ลำดับ
1. ท่านพึงพอใจการแบ่งเวลาระหว่างทำงาน ครอบครัว สังคมและชีวิตส่วนตัว	3.92	0.83	มาก	3
2. งานของท่านมีความมั่นคงและมีโอกาสเติบโต ในการทำงาน	3.76	0.88	มาก	6
3. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการ ดำรงชีวิต	3.59	0.90	มาก	8
4. องค์กรเคารพในสิทธิส่วนบุคคลของพนักงาน ไม่ก้าวก่ายเรื่องส่วนตัวพนักงาน	3.94	0.92	มาก	2
5. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนา ความสามารถของท่าน	3.75	0.92	มาก	7

ตารางที่ 7 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	\bar{X}	SD	ระดับ	ลำดับ
6. องค์กรมีกิจกรรมให้ทำงานร่วมกับคนอื่น เช่น สัมมนา ประจำปี กีฬาสี เป็นต้น	4.11	0.82	มาก	1
7. องค์กรเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมที่ เป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.89	0.88	มาก	4
8. ท่านคิดว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานมี ความปลอดภัย	3.84	0.88	มาก	5
รวม	3.85	0.57	มาก	

ตารางที่ 7 พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85, SD = 0.57$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ องค์กรมีกิจกรรมให้ทำงานร่วมกับคนอื่น เช่น สัมมนา ประจำปี กีฬาสี เป็นต้น ($\bar{X} = 4.11, SD = 0.82$) องค์กรเคารพในสิทธิส่วนบุคคลของพนักงาน ไม่ก้าวก่ายเรื่องส่วนตัวพนักงาน ($\bar{X} = 3.94, SD = 0.92$) ท่านพึงพอใจการแบ่งเวลาระหว่างทำงาน ครอบครัว สังคม และชีวิตส่วนตัว ($\bar{X} = 3.92, SD = 0.83$) องค์กรเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\bar{X} = 3.89, SD = 0.88$) ท่านคิดว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความปลอดภัย ($\bar{X} = 3.84, SD = 0.88$) งานของท่านมีความมั่นคงและมีโอกาสเติบโตในการทำงาน ($\bar{X} = 3.76, SD = 0.88$) ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาความสามารถของท่าน ($\bar{X} = 3.75, SD = 0.92$) และค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีวิต ($\bar{X} = 3.59, SD = 0.90$) ตามลำดับ

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมพลังอำนาจในการทำงาน

การเสริมพลังอำนาจในการทำงาน	\bar{X}	SD	ระดับ	ลำดับ
1. องค์กรได้แจ้งรายละเอียดที่เกี่ยวกับงานให้ท่านทราบอย่างชัดเจน	3.81	0.88	มาก	4
2. ท่านจะปรับปรุงและพัฒนางานของท่านเองให้ดีขึ้น	4.14	0.76	มาก	1
3. ท่านมีโอกาสกำหนดเป้าหมายที่เกี่ยวข้องกับงาน	3.96	0.82	มาก	2
4. หัวหน้างานให้ข้อมูลข่าวสาร และทรัพยากรที่เป็นประโยชน์ในการทำงานเสมอ	3.83	0.82	มาก	3
5. หัวหน้างานยกย่อง ชมเชย เมื่อท่านทำงานสำเร็จ และให้ข้อควรปรับปรุงในการทำงานเสมอ	3.76	0.89	มาก	6
6. ท่านมีโอกาสในการแสดงความคิดเห็น	3.80	0.92	มาก	5
รวม	3.88	0.63	มาก	

ตารางที่ 8 พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมพลังอำนาจในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$, $SD = 0.63$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ท่านจะปรับปรุงและพัฒนางานของท่านเองให้ดีขึ้น ($\bar{X} = 4.14$, $SD = 0.76$) ท่านมีโอกาสกำหนดเป้าหมายที่เกี่ยวข้องกับงาน ($\bar{X} = 3.96$, $SD = 0.82$) หัวหน้างานให้ข้อมูลข่าวสาร และทรัพยากรที่เป็นประโยชน์ในการทำงานเสมอ ($\bar{X} = 3.83$, $SD = 0.82$) องค์กรได้แจ้งรายละเอียดที่เกี่ยวกับงานให้ท่านทราบอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.81$, $SD = 0.88$) ท่านมีโอกาสในการแสดงความคิดเห็น ($\bar{X} = 3.80$, $SD = 0.92$) และหัวหน้างานยกย่อง ชมเชย เมื่อท่านทำงานสำเร็จและให้ข้อควรปรับปรุงในการทำงานเสมอ ($\bar{X} = 3.76$, $SD = 0.89$) ตามลำดับ

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความทุ่มเทในการทำงาน

ความทุ่มเทในการทำงาน	\bar{X}	SD	ระดับ	ลำดับ
1. แม้ท่านจะเจออุปสรรคในการทำงาน ท่านจะยังคงต้องการที่จะทำงานนั้นต่อไป	4.12	0.74	มาก	3
2. ท่านรู้สึกภูมิใจในงานที่ทำ	4.20	0.81	มาก	2
3. ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรแห่งนี้	4.24	0.81	มากที่สุด	1
4. ท่านมีความสุขในการทำงาน	4.00	0.85	มาก	5
5. ท่านรู้สึกว่างานที่ทำมีความหมาย และมีความท้าทาย	4.01	0.80	มาก	4
รวม	4.11	0.61	มาก	

ตารางที่ 9 พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความทุ่มเทในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11, SD = 0.61$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรแห่งนี้ ($\bar{X} = 4.24, SD = 0.81$) ท่านรู้สึกภูมิใจในงานที่ทำ ($\bar{X} = 4.20, SD = 0.81$) แม้ท่านจะเจออุปสรรคในการทำงานท่านจะยังคงต้องการที่จะทำงานนั้นต่อไป ($\bar{X} = 4.12, SD = 0.74$) ท่านรู้สึกว่างานที่ทำมีความหมาย และมีความท้าทาย ($\bar{X} = 4.01, SD = 0.80$) และท่านมีความสุขในการทำงาน ($\bar{X} = 4.00, SD = 0.85$) ตามลำดับ ยกเว้นข้อคำถาม ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรแห่งนี้ มีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.24, SD = 0.81$)

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรม การ
สร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงาน

พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงาน	\bar{X}	SD	ระดับ	ลำดับ
1. ท่านคาดการณ์ปัญหาในงานที่ได้รับมอบหมาย และสามารถหาแนวทางแก้ไข พัฒนางานได้	3.99	0.70	มาก	4
2. ท่านนำความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่มีมาคิดริเริ่มกระบวนการทำงานใหม่	4.06	0.74	มาก	1
3. ท่านมักปรับปรุง แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยวิธีการใหม่	3.98	0.68	มาก	3
4. ท่านสามารถพัฒนางานเดิมให้มีความก้าวหน้า และเป็นประโยชน์ต่อองค์กร	4.01	0.72	มาก	2
5. ท่านสามารถโน้มน้าวผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน	3.74	0.80	มาก	5
รวม	3.95	0.55	มาก	

ตารางที่ 10 พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95, SD = 0.55$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ท่านนำความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่มีมาคิดริเริ่มกระบวนการทำงานใหม่ ($\bar{X} = 4.06, SD = 0.74$) ท่านสามารถพัฒนางานเดิมให้มีความก้าวหน้าและเป็นประโยชน์ต่อองค์กร ($\bar{X} = 4.01, SD = 0.72$) ท่านมักปรับปรุง แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยวิธีการใหม่ ($\bar{X} = 3.98, SD = 0.68$) ท่านคาดการณ์ปัญหาในงานที่ได้รับมอบหมาย และสามารถหาแนวทางแก้ไข พัฒนางานได้ ($\bar{X} = 3.99, SD = 0.70$) และท่านสามารถโน้มน้าวผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.74, SD = 0.80$) ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดของแต่ละตัวแปรแฝงเพื่อตรวจสอบ ความตรงเชิงโครงสร้าง โดยทำการตรวจสอบความตรงแบบเชิงคู่เข้า

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันมีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของตัวแปรแฝงที่เกิดจากการวัดโดยตัวแปร โครงสร้างให้เป็นไปตามทฤษฎีการวัดที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้นจากทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องว่าสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ การวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างทำให้เกิดความมั่นใจได้ว่าการวัดค่าของตัวแปรที่ได้จากตัวอย่างสามารถแทนค่าจริงที่มีอยู่ในประชากรได้ (Sarstedt, 2019) การตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างสามารถทำได้โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โดยทำการตรวจสอบความตรงแบบรวมศูนย์ การวิเคราะห์ครั้งนี้ใช้โปรแกรมลิสเรล

ผู้วิจัยศึกษาแบบจำลองพฤติกรรมสร้างสรรค้วัดกรรมของพนักงาน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เป็นตัวแปรแฝงมีลักษณะเป็นนามธรรม ไม่สามารถวัดได้โดยตรง ประกอบด้วย ตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) ตัวแปรการเสริมพลังอำนาจในการทำงาน (EM) ตัวแปรความทุ่มเทในการทำงาน (WORK) ตัวแปรพฤติกรรมการสร้างสรรค้วัดกรรมของพนักงาน (IB) จากข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม จำนวน 24 ข้อ โดยใช้ตัวอย่าง จำนวน 343 ตัวอย่าง ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันแสดงในรูปโมเดลการวัดประกอบด้วย โมเดลการวัดตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) โมเดลการวัดการเสริมพลังอำนาจในการทำงาน (EM) โมเดลการวัดตัวแปรความทุ่มเทในการทำงาน (WORK) โมเดลการวัดตัวแปรพฤติกรรมการสร้างสรรค้วัดกรรมของพนักงาน (IB) ซึ่งตรวจสอบค่าความเที่ยงเชิงโครงสร้าง (Construct reliability: CR) และค่าความแปรปรวนเฉลี่ยที่สกัดได้ (Average variance extracted: AVE)

การตรวจสอบความตรงแบบรวมศูนย์

การตรวจสอบความตรงแบบรวมศูนย์ (Convergent validity) เป็นรายการ หรือตัวชี้วัดที่มีความแปรปรวนร่วมกันเพื่อตรวจสอบว่ารายการหรือตัวชี้วัดเหล่านี้วัดตัวแปรเดียวกัน วิธีการวัดความตรงแบบรวมศูนย์มีข้อกำหนด 3 ประการ ดังนี้ (Knight & Cavusgil, 2004)

1. น้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน หากค่าของน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมีค่าสูงแสดงให้เห็นถึงการมีจุดศูนย์รวมร่วมกันสูง ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานควรมีค่ามากกว่า 0.5 (Hair et al., 2006)

2. ค่าความแปรปรวนเฉลี่ยที่สกัดได้ (AVE) ค่าที่ยอมรับได้ควรมีค่าตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป
คำนวณได้จากสมการ(Hair et al., 2006)

$$AVE = \frac{\left(\sum_{i=1}^n \lambda_i^2 \right)}{\left(\sum_{i=1}^n \lambda_i^2 \right) + \left(\sum_{i=1}^n \delta_i \right)}$$

AVE = ค่าความแปรปรวนเฉลี่ยที่สกัดได้ของแต่ละตัวแปร

λ_i = น้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน

n = จำนวนข้อคำถามที่วัดตัวแปร

δ_i = ค่าคลาดเคลื่อนของความแปรปรวนของตัวแปร

3. ค่าความเที่ยงเชิงโครงสร้าง ค่าที่ยอมรับได้ควรมีค่าตั้งแต่ 0.7 ขึ้นไป คำนวณได้จาก
สมการ ดังนี้

$$CR = \frac{\left(\sum_{i=1}^n \lambda_i \right)^2}{\left(\sum_{i=1}^n \lambda_i \right)^2 + \left(\sum_{i=1}^n \delta_i \right)}$$

CR = ค่าความเที่ยงเชิงโครงสร้างของตัวแปร

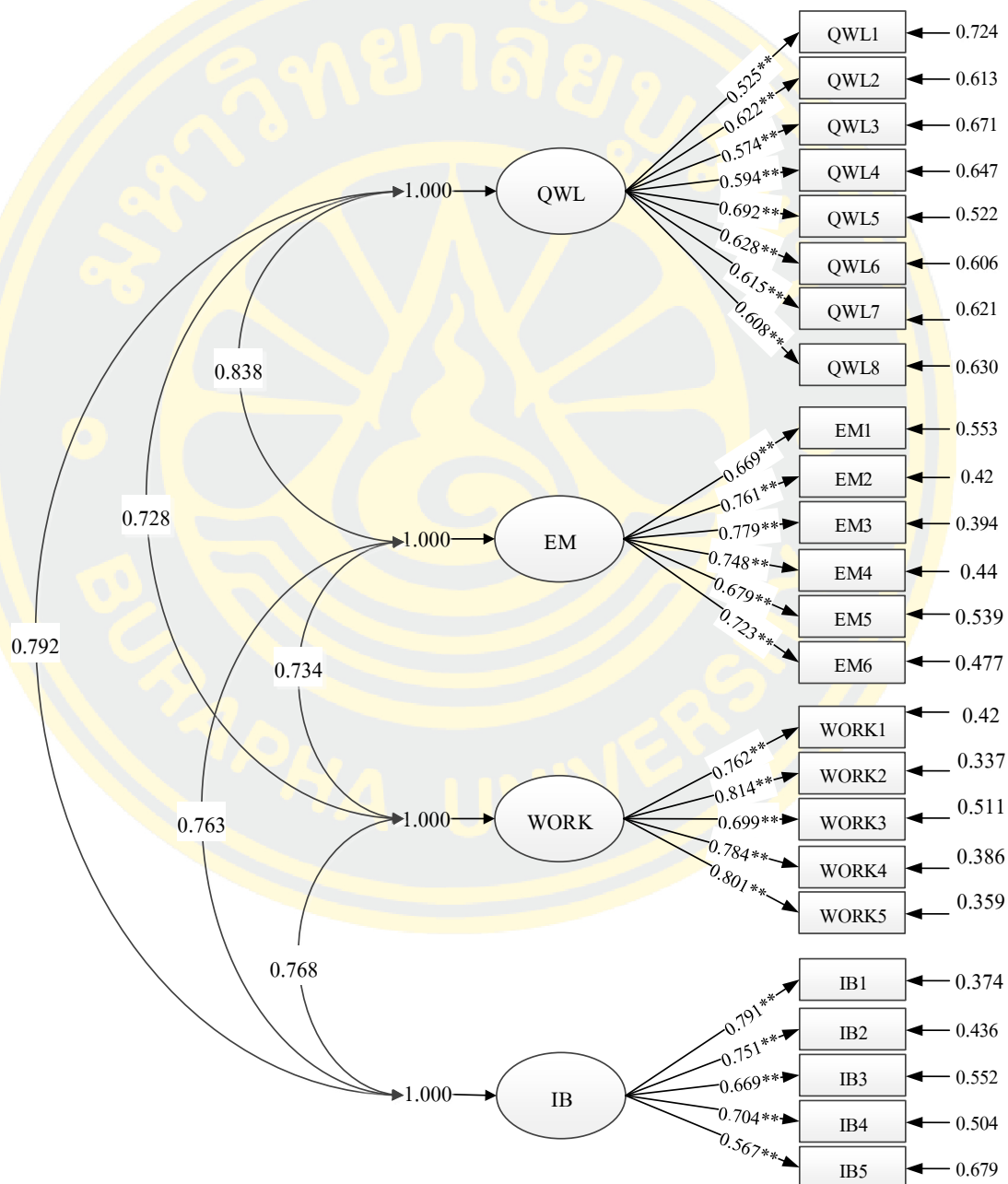
ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้วยโปรแกรมลิสเรล มีข้อตกลงที่ยอมให้ความ
คลาดเคลื่อนมีความสัมพันธ์กันได้ ซึ่งตรงกับสภาพความเป็นจริง โดยเกณฑ์ในการพิจารณาว่า
โมเดลการวัดสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ให้พิจารณาจากค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (Relative chi-
square) ซึ่งหาได้จากสมการ χ^2/df เกณฑ์ที่กำหนด คือ ต้องมีค่าน้อยกว่า 2.00 ค่าความน่าจะเป็น
(p -value) ต้องไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยต้องมีค่ามากกว่า 0.05 ค่าดัชนีค่าความคลาดเคลื่อนใน
การประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) ต้องมีค่าน้อยกว่า 0.05 ค่าความสอดคล้องของดัชนีวัดระดับ
ความกลมกลืน (GFI) ต้องมีค่ามากกว่า 0.9 และค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้ (AGFI)
ต้องมีค่ามากกว่า 0.9

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพบว่า สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยมี
ค่าไค-สแควร์ (χ^2) มีค่าเท่ากับ 144.716 ค่าองศาอิสระ (df) มีค่าเท่ากับ 151 ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์
(χ^2/df) มีค่าเท่ากับ 0.958 ค่าความน่าจะเป็น (p -value) มีค่าเท่ากับ 0.629 ค่าดัชนีค่าความ
คลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.000 ค่าความสอดคล้องของ
ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ 0.966 และค่าความสอดคล้องของดัชนีวัดระดับ
ความกลมกลืนที่ปรับแก้ (AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.932

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า ตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL)
มีค่า AVE เท่ากับ 0.371 และค่า CR เท่ากับ 0.826 ตัวแปรการเสริมพลังอำนาจในการทำงาน (EM)

มีค่า AVE เท่ากับ 0.529 และค่า CR เท่ากับ 0.871 ตัวแปรความทุ่มเทในการทำงาน (WORK) มีค่า AVE เท่ากับ 0.598 และ ค่า CR เท่ากับ 0.881 ตัวแปรพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน (IB) มีค่า AVE เท่ากับ 0.491 และค่า CR เท่ากับ 0.827

การวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัด (Measurement model) ของตัวแปรแฝงทั้งหมด ดังแสดงในภาพที่ 8



$\chi^2 = 144.716$, $df = 151$, $\chi^2/df = 0.958$, $p\text{-value} = 0.629$, $RMSEA = 0.000$, $GFI = 0.966$, $AGFI = 0.932$

ภาพที่ 8 การวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัด (Measurement model)

ตารางที่ 11 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้วยโปรแกรมลิสเรลและการวิเคราะห์ความตรงแบบรวมศูนย์ (Convergent validity)

ตัวแปร/ ตัวชี้วัด	Lambda (λ_i)	SE	t-value	R ²	Theta-Delta (δ_i)	AVE (ρ_v)	CR (ρ_c)
QWL						0.371	0.826
QWL1	0.525	0.045	9.649	0.276	0.724		
QWL2	0.622	0.044	12.288	0.387	0.613		
QWL3	0.574	0.048	10.749	0.329	0.671		
QWL4	0.594	0.048	11.239	0.353	0.647		
QWL5	0.692	0.046	13.719	0.478	0.522		
QWL6	0.628	0.044	11.828	0.394	0.606		
QWL7	0.615	0.046	11.876	0.379	0.621		
QWL8	0.608	0.043	11.853	0.370	0.553		
EM						0.529	0.871
EM1	0.669	0.045	12.927	0.447	0.553		
EM2	0.761	0.044	13.241	0.580	0.420		
EM3	0.779	0.042	15.152	0.606	0.394		
EM4	0.748	0.045	13.671	0.560	0.440		
EM5	0.679	0.046	13.232	0.461	0.539		
EM6	0.723	0.048	13.744	0.523	0.477		
WORK						0.529	0.870
WORK1	0.762	0.046	12.172	0.580	0.420		
WORK2	0.814	0.041	15.853	0.663	0.337		
WORK3	0.699	0.042	13.416	0.489	0.511		
WORK4	0.784	0.053	12.598	0.614	0.386		
WORK5	0.801	0.049	13.104	0.641	0.359		

ตารางที่ 11 (ต่อ)

ตัวแปร/ ตัวชี้วัด	Lambda (λ_i)	SE	t-value	R ²	Theta- Delta (δ_i)	AVE (ρ_v)	CR (ρ_c)
IB						0.491	0.827
IB1	0.791	0.035	15.653	0.374			
IB2	0.751	0.037	15.137	0.436			
IB3	0.669	0.034	13.290	0.552			
IB4	0.704	0.037	13.921	0.504			
IB5	0.567	0.048	9.529	0.679			

$\chi^2 = 421.150$, $df = 413$, $\chi^2/df = 1.126$, $p\text{-value} = 0.380$, $RMSEA = 0.006$, $GFI = 0.957$, $AGFI = 0.937$

จากภาพที่ 8 และตารางที่ 11 โมเดลการวัดตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานทุกค่าผ่านเกณฑ์ที่กำหนด คือ มีค่ามากกว่า 0.5 โดยเรียงลำดับจากมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมากที่สุด ไปถึงน้อยที่สุด ดังนี้ 1. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาความสามารถของท่าน (QWL5) มีค่ามากที่สุดคือเท่ากับ 0.692 รองลงมา คือ 2. องค์กรมีกิจกรรมให้ทำงานร่วมกับคนอื่น เช่น สัมมนาประจำปี กีฬาสี เป็นต้น (QWL6) มีค่าเท่ากับ 0.628 3. งานของท่านมีความมั่นคงและมีโอกาสเติบโตในการทำงาน (QWL2) มีค่าเท่ากับ 0.622 4. องค์กรเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เช่น การลดภาวะโลกร้อน การบริจาคของ ทำความสะอาดชุมชน (QWL7) มีค่าเท่ากับ 0.615 5. ท่านคิดว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความปลอดภัย มีค่าเท่ากับ (QWL8) มีค่าเท่ากับ 0.608 6. องค์กรเคารพในสิทธิส่วนบุคคลของพนักงานไม่ก้าวล่วงเรื่องส่วนตัวพนักงาน (QWL4) มีค่าเท่ากับ 0.594 7. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีวิต (QWL3) มีค่าเท่ากับ 0.574 และน้อยที่สุด 8. คือ ท่านพึงพอใจการแบ่งเวลาระหว่างทำงาน ครอบครัว สังคมและชีวิตส่วนตัว (QWL1) มีค่าเท่ากับ 0.525

เมื่อพิจารณาค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SE) และค่าสถิติ t พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานแต่ละค่าแตกต่างจาก 0 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนค่า R^2 ซึ่งเป็นค่าที่บอกสัดส่วนความแปรผันระหว่างตัวแปรสังเกตได้กับองค์ประกอบร่วมพบว่าค่า R^2

ของข้อคำถามเรียงลำดับจากมากที่สุด ไปน้อยที่สุดดังนี้ 1. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาความสามารถของท่าน (QWL5) มีค่ามากที่สุด คือเท่ากับ 0.478 รองลงมา คือ 2. องค์กรมีกิจกรรมให้ทำงานร่วมกับคนอื่น เช่น สัมมนาประจำปี กีฬาสี เป็นต้น (QWL6) มีค่าเท่ากับ 0.394 3. งานของท่านมีความมั่นคงและมีโอกาสเติบโตในการทำงาน (QWL2) มีค่าเท่ากับ 0.387 4. องค์กรเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เช่น การลดภาวะโลกร้อน การบริจาคของ ทำความสะอาดชุมชน (QWL7) มีค่าเท่ากับ 0.379 5. ท่านคิดว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความปลอดภัย มีค่าเท่ากับ (QWL8) มีค่าเท่ากับ 0.370 6. องค์กรเคารพในสิทธิส่วนบุคคลของพนักงานไม่ก้าวก่ายเรื่องส่วนตัวพนักงาน (QWL4) มีค่าเท่ากับ 0.353 7. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีวิต (QWL3) มีค่าเท่ากับ 0.329 และน้อยที่สุด 8. คือ ท่านพึงพอใจการแบ่งเวลาระหว่างทำงาน ครอบครัว สังคมและชีวิตส่วนตัว (QWL1) มีค่าเท่ากับ 0.276

โมเดลการวัดตัวแปรการเสริมพลังอำนาจในการทำงาน (EM) พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานทุกค่าผ่านเกณฑ์ที่กำหนด คือ มีค่ามากกว่า 0.5 โดยเรียงลำดับจากมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมากที่สุด ไปถึงน้อยที่สุดดังนี้ 1. ท่านมีโอกาสกำหนดเป้าหมายที่เกี่ยวข้องกับงาน (EM3) มีค่ามากที่สุด คือเท่ากับ 0.779 รองลงมา คือ 2. ท่านจะปรับปรุงและพัฒนางานของท่านเองให้ดีขึ้น (EM2) มีค่าเท่ากับ 0.761 3. หัวหน้างานให้ข้อมูลข่าวสาร และทรัพยากรที่เป็นประโยชน์ในการทำงานเสมอ (EM4) มีค่าเท่ากับ 0.748 4. ท่านมีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นหรือตัดสินใจร่วมกับหัวหน้างานเกี่ยวกับการดำเนินงานขององค์กร (EM6) มีค่าเท่ากับ 0.723 5. หัวหน้างานยกย่อง ชมเชย เมื่อท่านทำงานสำเร็จและให้ข้อควรปรับปรุงในการทำงานเสมอ (EM5) มีค่าเท่ากับ 0.679 และ 6. น้อยที่สุด คือ องค์กรได้แจ้งรายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับงานให้ท่านทราบอย่างชัดเจน (EM1) มีค่าเท่ากับ 0.669

เมื่อพิจารณาค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SE) และค่าสถิติ t พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานแต่ละค่าแตกต่างจาก 0 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนค่า R^2 ซึ่งเป็นค่าที่บอกสัดส่วนความแปรผันระหว่างตัวแปรสังเกตได้กับองค์ประกอบรวมพบว่าค่า R^2 ของข้อคำถามเรียงลำดับจากมากที่สุด ไปน้อยที่สุดดังนี้ 1. ท่านมีโอกาสกำหนดเป้าหมายที่เกี่ยวข้องกับงาน (EM3) มีค่ามากที่สุด คือเท่ากับ 0.606 รองลงมา คือ 2. ท่านจะปรับปรุงและพัฒนางานของท่านเองให้ดีขึ้น (EM2) มีค่าเท่ากับ 0.580 3. หัวหน้างานให้ข้อมูลข่าวสาร และทรัพยากรที่เป็นประโยชน์ในการทำงานเสมอ (EM4) มีค่าเท่ากับ 0.560 4. ท่านมีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นหรือตัดสินใจร่วมกับหัวหน้างานเกี่ยวกับการดำเนินงานขององค์กร (EM6) มีค่าเท่ากับ 0.523 5. หัวหน้างานยกย่อง ชมเชย เมื่อท่านทำงานสำเร็จและให้ข้อควรปรับปรุง

ในการทำงานเสมอ (EM5) มีค่าเท่ากับ 0.461 และ 6. น้อยที่สุด คือ องค์กรได้แจ้งรายละเอียดที่เกี่ยวกับงานให้ท่านทราบอย่างชัดเจน (EM1) มีค่าเท่ากับ 0.447

โมเดลการวัดตัวแปรความทุ่มเทในการทำงาน (WORK) พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานทุกค่าผ่านเกณฑ์ที่กำหนด คือ มีค่ามากกว่า 0.5 โดยเรียงลำดับจากมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมากที่สุด ไปถึงน้อยที่สุดดังนี้ 1. ท่านรู้สึกภูมิใจในงานที่ทำ (WORK2) มีค่ามากที่สุด คือเท่ากับ 0.814 รองลงมา คือ 2. ท่านรู้สึกว่างงานที่ทำมีความหมาย และมีความท้าทาย (WORK5) มีค่าเท่ากับ 0.801 3. ท่านมีความสุขในการทำงาน (WORK4) มีค่าเท่ากับ 0.784 4. แม้ท่านจะเจออุปสรรคในการทำงาน ท่านจะยังคงต้องการที่จะทำงานนั้นต่อไป (WORK1) มีค่าเท่ากับ 0.762 และ 5 น้อยที่สุด คือ ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรแห่งนี้ (WORK3) มีค่าเท่ากับ 0.699

เมื่อพิจารณาค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SE) และค่าสถิติ t พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานแต่ละค่าแตกต่างจาก 0 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนค่า R^2 ซึ่งเป็นค่าที่บอกสัดส่วนความแปรผันระหว่างตัวแปรสังเกตได้กับองค์ประกอบรวมพบว่ามีค่า R^2 ของข้อคำถามเรียงลำดับจากมากที่สุด ไปน้อยที่สุดดังนี้ 1. ท่านรู้สึกภูมิใจในงานที่ทำ (WORK2) มีค่ามากที่สุด คือเท่ากับ 0.663 รองลงมา คือ 2. ท่านรู้สึกว่างงานที่ทำมีความหมาย และมีความท้าทาย (WORK5) มีค่าเท่ากับ 0.641 3. ท่านมีความสุขในการทำงาน (WORK4) มีค่าเท่ากับ 0.614 4. แม้ท่านจะเจออุปสรรคในการทำงาน ท่านจะยังคงต้องการที่จะทำงานนั้นต่อไป (WORK1) มีค่าเท่ากับ 0.580 และ 5 น้อยที่สุด คือ ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรแห่งนี้ (WORK3) มีค่าเท่ากับ 0.489

โมเดลการวัดตัวแปรพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน (IB) พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานทุกค่าผ่านเกณฑ์ที่กำหนด คือ มีค่ามากกว่า 0.5 โดยเรียงลำดับจากมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมากที่สุด ไปถึงน้อยที่สุดดังนี้ 1. ท่านคาดการณ์ปัญหาในงานที่ได้รับมอบหมาย และสามารถหาแนวทางแก้ไข พัฒนางานได้ (IB1) มีค่ามากที่สุด คือเท่ากับ 0.791 รองลงมา คือ 2. ท่านนำความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่มีมาคิดริเริ่มกระบวนการทำงานใหม่ (IB2) มีค่าเท่ากับ 0.751 3. ท่านสามารถพัฒนางานเดิมให้มีความก้าวหน้า และเป็นประโยชน์ต่อองค์กร (IB4) มีค่าเท่ากับ 0.704 4. ท่านมักปรับปรุง แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยวิธีการใหม่ (IB3) มีค่าเท่ากับ 0.669 และ 5. น้อยที่สุด คือ ท่านสามารถโน้มน้าวผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานให้มีความเชื่อมั่นในวิธีการทำงานที่พัฒนาขึ้นได้ (IB5) มีค่าเท่ากับ 0.567

เมื่อพิจารณาค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SE) และค่าสถิติ t พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานแต่ละค่าแตกต่างจาก 0 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนค่า R^2 ซึ่งเป็นค่าที่บอกสัดส่วนความแปรผันระหว่างตัวแปรสังเกตได้กับองค์ประกอบร่วมพบว่าค่า R^2 ของข้อคำถามเรียงลำดับจากมากที่สุดไปน้อยที่สุดดังนี้ 1. ท่านสามารถโน้มน้าวผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานให้มีความเชื่อมั่นในวิธีการทำงานที่พัฒนาขึ้นได้ (IB5) มีค่ามากที่สุด คือเท่ากับ 0.679 รองลงมา คือ 2. ท่านมักปรับปรุง แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยวิธีการใหม่ (IB3) มีค่าเท่ากับ 0.552 3. ท่านสามารถพัฒนางานเดิมให้มีความก้าวหน้า และเป็นประโยชน์ต่อองค์กร (IB4) มีค่าเท่ากับ 0.504 4. ท่านนำความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่มีมาคิดริเริ่มกระบวนการทำงานใหม่ (IB2) มีค่าเท่ากับ 0.436 และ 5. น้อยที่สุด คือ ท่านคาดการณ์ปัญหาในงานที่ได้รับมอบหมาย และสามารถหาแนวทางแก้ไข พัฒนางานได้ (IB1) มีค่าเท่ากับ 0.374

สรุปภาพรวมการตรวจสอบความตรงแบบรวมศูนย์ควรผ่านเกณฑ์กำหนด คือ ตัวแปรแฝงทุกตัวมีค่าความแปรปรวนเฉลี่ยที่สกัดได้ ตั้งแต่ 0.371 ถึง 0.529 และค่าความเที่ยงเชิงโครงสร้าง มีค่าตั้งแต่ 0.826 ถึง 0.871 ในขณะที่ตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมดมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานตั้งแต่ 0.525 ถึง 0.814

การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างเพื่อการทดสอบสมมติฐาน

ผู้วิจัยวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแบบจำลองพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ประกอบด้วยตัวแปรการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) การเสริมพลังอำนาจในการทำงาน (EM) ความทุ่มเทในการทำงาน (WORK) และพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม (IB) การปรับโมเดลเพื่อให้กรอบแนวความคิด สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยยอมให้ค่าความคลาดเคลื่อน (Error variance) มีความสัมพันธ์กันได้ตามความเป็นจริง ค่าความคลาดเคลื่อนที่มีความสัมพันธ์กับรายละเอียดของการวิเคราะห์

ตารางที่ 12 ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางค่าความผิดพลาดมาตรฐาน และค่า t-value ของ

โมเดลสมการ โครงสร้างหลังจากปรับโมเดลสำหรับการวิเคราะห์อิทธิพลของการมีส่วนร่วม
เกี่ยวข้อง

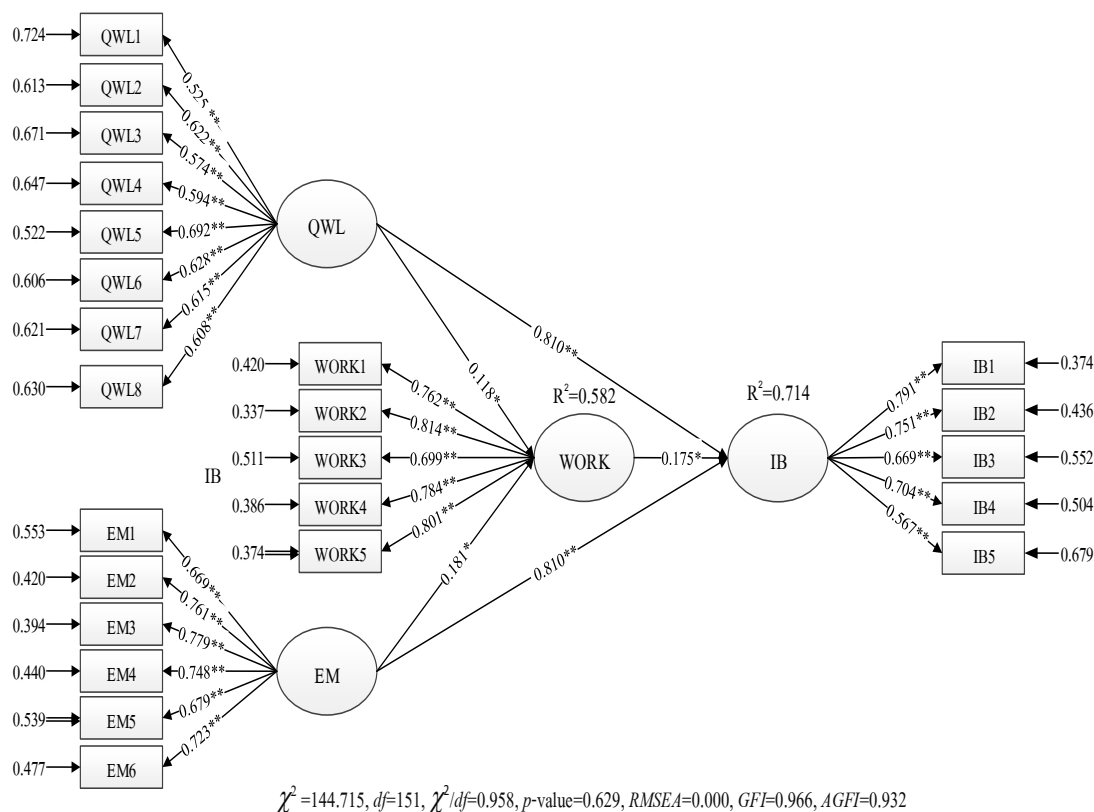
Path Diagram		Loading/Path Coefficients	Standard Errors	t-values	
LAMBDA-Y					
WORK	→	WORK1	0.762	-	-
WORK	→	WORK2	0.814**	0.060	11.019
WORK	→	WORK3	0.699**	0.056	10.042
WORK	→	WORK4	0.784**	0.062	10.721
WORK	→	WORK5	0.801**	0.058	11.198
IB	→	IB1	0.791	-	-
IB	→	IB2	0.751**	0.042	13.302
IB	→	IB3	0.669**	0.039	11.690
IB	→	IB4	0.704**	0.042	12.092
IB	→	IB5	0.567**	0.052	8.783
BETA					
WORK	→	IB	0.359**	0.087	4.115
GAMMA					
QWL	→	WORK	0.380**	0.099	3.849
QWL	→	IB	0.374**	0.099	3.787
EM	→	WORK	0.416**	0.096	4.311
EM	→	IB	0.187	0.092	2.040

หมายเหตุ: Path Diagram คือ แผนภาพเส้นทาง

Path Coefficients คือ สัมประสิทธิ์เส้นทาง

* หมายถึง นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($1.960 \leq t\text{-value} < 2.576$)

** หมายถึง นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($t\text{-value} \geq 2.576$)



ภาพที่ 9 หลังจากปรับ โมเดลสำหรับการวิเคราะห์อิทธิพลของการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้อง

จากตารางที่ 12 และภาพที่ 9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า โมเดลสมการ โครงสร้างหลัง การปรับ (Modified model) สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์แสดงว่า ขอมรับสมมติที่ว่าโมเดล ตามทฤษฎีสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ทั้งนี้พิจารณาจากค่าสถิติไค-สแควร์ (χ^2) มีค่าเท่ากับ 144.715 องศาอิสระ (df) มีค่าเท่ากับ 151 ค่าความน่าจะเป็น ($p\text{-value}$) มีค่าเท่ากับ 0.629 ผ่านเกณฑ์ คือ ต้องมีค่ามากกว่า .05 ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) มีค่าเท่ากับ 0.958 ผ่านเกณฑ์ คือ ต้องมีค่าน้อยกว่า 2 เมื่อ พิจารณาค่าความสอดคล้องจากดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ 0.966 ผ่านเกณฑ์ คือ ต้องมีค่ามากกว่า 0.9 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้ (AGFI) มีค่า เท่ากับ 0.932 ผ่านเกณฑ์ คือ ต้องมีค่ามากกว่า 0.9 และค่าดัชนีค่าความคลาดเคลื่อน ในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.000 ผ่านเกณฑ์ คือ ต้องมีค่าน้อยกว่า .05 ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการ โครงสร้างเชิงเส้นหลังการปรับ (Modified model) แสดงแบบจำลอง พฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ซึ่งประกอบไปด้วย เส้นทางความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ภายนอกกับตัวแปรแฝงภายนอก (LAMBDA-X) และเส้นทางความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ภายในกับตัวแปรแฝงภายใน (LAMBDA-Y)

และส่วนของโครงสร้างประกอบไปด้วยเส้นทางความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงภายนอกกับตัวแปรแฝงภายใน (GAMMA) และเส้นทางความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงภายในกับตัวแปรแฝงภายใน (BETA) ผลการวิเคราะห์

1. ผลการวิเคราะห์เส้นทางความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ภายนอก กับตัวแปรแฝงภายนอกการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้เป็นการนำเสนอ รายละเอียดของผลการพิจารณาตัวแปรองค์ประกอบที่สำคัญของตัวแปรแฝงภายนอกในที่นี้ คือตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) พบว่า ตัวแปรองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดที่สามารถอธิบายองค์ประกอบตัวแปรอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานคือ ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาความสามารถของท่าน (QWL5) มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.692 รองลงมา คือ องค์กรมีกิจกรรมให้ทำงานร่วมกับคนอื่น เช่น สัมมนาประจำปี กีฬาสี เป็นต้น(QWL6) มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.628 ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีวิต(QWL2) มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.622 องค์กรเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เช่น การลดภาวะโลกร้อน การบริจาคของ ทำความสะอาดชุมชน (QWL7) มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.615 ท่านคิดว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความปลอดภัย(QWL8) มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.608 องค์กรเคารพในสิทธิส่วนบุคคลของพนักงาน ไม่ก้าวกายเรื่องส่วนตัวพนักงาน(QWL4) มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.594 ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีวิต(QWL3) มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.574 และน้อยที่สุด คือ ท่านพึงพอใจการแบ่งเวลาระหว่างทำงาน ครอบครัว สังคมและชีวิตส่วนตัว (QWL1) มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.525 ตัวแปรการเสริมพลังอำนาจในการทำงาน (EM) พบว่าตัวแปรองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดที่สามารถอธิบายองค์ประกอบตัวแปรอิทธิพลของการเสริมพลังอำนาจในการทำงาน คือ ท่านมีโอกาสกำหนดเป้าหมายที่เกี่ยวข้องกับงาน (EM3) มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.779 รองลงมา คือ ท่านจะปรับปรุงและพัฒนางานของตนเองให้ดีขึ้น (EM2) มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.761 หัวหน้างานให้ข้อมูลข่าวสาร และทรัพยากรที่เป็นประโยชน์ในการทำงานเสมอ (EM4) มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.848 ท่านมีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นหรือตัดสินใจร่วมกับหัวหน้างานเกี่ยวกับการดำเนินงานขององค์กร (EM6) มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.723 หัวหน้างานยกย่องชมเชย เมื่อท่านทำงานสำเร็จและให้ข้อควรปรับปรุงในการทำงานเสมอ (EM5) มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.679 และน้อยที่สุด คือ องค์กรได้แจ้งรายละเอียดเกี่ยวกับงานให้ท่านทราบอย่างชัดเจน (EM1) มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.669

2. การวิเคราะห์เส้นทางความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ภายใน กับ ตัวแปรแฝงภายในตัวแปรความทุ่มเทในการทำงาน (WORK) พบว่า ตัวแปรองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดที่สามารถอธิบายองค์ประกอบตัวแปรอิทธิพลของความทุ่มเทในการทำงาน คือ ท่านรู้สึกภูมิใจในงานที่ทำ (WORK2) มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.814 รองลงมา คือ ท่านรู้สึกว่าการที่ท่านมีความหมาย และมีความท้าทาย (WORK5) มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.801 ท่านมีความสุขในการทำงาน (WORK4) มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.784 แม้ท่านจะเจออุปสรรคในการทำงาน ท่านจะยังคงต้องการที่จะทำงานนั้นต่อไป (WORK1) มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.769 และน้อยที่สุด คือ ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรแห่งนี้ (WORK3) มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.699 ตัวแปรพฤติกรรมการสร้างสรรค่นวัตกรรม (IB) พบว่า ตัวแปรองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดที่สามารถอธิบายองค์ประกอบตัวแปรอิทธิพลของพฤติกรรมการสร้างสรรค่นวัตกรรม คือ ท่านคาดการณ์ปัญหาในงานที่ได้รับมอบหมาย และสามารถหาแนวทางแก้ไข พัฒนางานได้ (IB1) มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.791 รองลงมา คือ ท่านนำความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่มีมาคิดริเริ่มกระบวนการทำงานใหม่ (IB2) มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.751 ท่านสามารถพัฒนางานเดิมให้มีความก้าวหน้า และเป็นประโยชน์ต่อองค์กร (IB4) มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.704 ท่านมักปรับปรุง แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยวิธีการใหม่ (IB3) มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.669 และน้อยที่สุด คือ ท่านสามารถโน้มน้าวผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานให้มีความเชื่อมั่นในวิธีการทำงานที่พัฒนาขึ้นได้ (IB5) มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.567

3. ผลการวิเคราะห์เส้นทางความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงภายนอกกับตัวแปรแฝงภายในของโมเดลสมการ โครงสร้างเชิงเส้นแสดงอิทธิพลของแบบจำลองพฤติกรรมกรรมการสรรค่นวัตกรรมของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์พบว่า สัมประสิทธิ์เส้นทางระหว่างตัวแปรการเสริมพลังอำนาจในการทำงาน (EM) ต่อตัวแปรความทุ่มเทในการทำงาน (WORK) มีค่ามากที่สุด โดยมีค่าเท่ากับ 0.416 รองลงมา คือ สัมประสิทธิ์เส้นทางระหว่างตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) ต่อตัวแปรความทุ่มเทในการทำงาน (WORK) มีค่าเท่ากับ 0.380 สัมประสิทธิ์เส้นทางระหว่างตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) ต่อตัวแปรพฤติกรรมกรรมการสรรค่นวัตกรรม (IB) มีค่าเท่ากับ 0.374 และน้อยที่สุด คือ การเสริมพลังอำนาจในการทำงาน (EM) ต่อตัวแปรพฤติกรรมกรรมการสรรค่นวัตกรรม (IB) มีค่าเท่ากับ 0.187 ทั้งนี้ สัมประสิทธิ์เส้นทางระหว่างความทุ่มเทในการทำงาน (WORK) มีค่าเท่ากับ 0.359 สัมประสิทธิ์เส้นทางระหว่างตัวแปรพฤติกรรมกรรมการสรรค่นวัตกรรม (IB)

ตารางที่ 13 อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของพฤติกรรมการสร้างสรรค
 นวัตกรรมของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตัวแปรสาเหตุ	WORK			BI		
	DE	IE	TE	DE	IE	TE
QWL	0.380**		0.380**	0.374**	0.136*	0.510**
	(0.099)		(0.099)	(0.099)	(0.044)	(0.099)
EM	0.416**		0.416**	0.187*	0.149*	0.336**
	(0.096)		(0.107)	(0.092)	(0.049)	(0.101)
WORK				0.359**		0.359**
				(0.087)		(0.087)
ตัวแปรสังเกตได้	QWL1	QWL2	QWL3	QWL4	QWL5	QWL6
ความเที่ยง	0.276	0.387	0.329	0.353	0.478	0.394
ตัวแปรสังเกตได้	QWL7	QWL8	EM1	EM2	EM3	EM4
ความเที่ยง	0.379	0.37	0.447	0.58	0.606	0.56
ตัวแปรสังเกตได้	EM5	EM6	WORK1	WORK2	WORK3	WORK4
ความเที่ยง	0.461	0.523	0.580	0.663	0.489	0.641
ตัวแปรสังเกตได้	WORK5	IB1	IB2	IB3	IB4	IB5
ความเที่ยง	0.641	0.626	0.564	0.448	0.496	0.321
ตัวแปรแฝงภายใน	WORK			BI		
R ²	0.582			0.714		
$\chi^2=499.978$, $df=475$, $\chi^2/df=1.052$, $p\text{-value}=0.207$, $RMSEA=0.0114$, $GFI=0.937$, $AGFI=0.907$						

เมื่อพิจารณาค่าความเที่ยงของตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) พบว่า ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาความสามารถของท่าน (QWL5) มีค่าความเที่ยงสูงสุดเท่ากับ 0.478 รองลงมา องค์กรมีกิจกรรมให้ทำงานร่วมกับคนอื่น เช่น สัมมนาประจำปี กีฬาสี เป็นต้น (QWL6) มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.394 งานของท่านมีความมั่นคงและมีโอกาสเติบโตในการทำงาน (QWL2) มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.387 องค์กรเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เช่น การลดภาวะโลกร้อน การบริจาคของ ทำความสะอาดชุมชน (QWL7) มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.379 ท่านคิดว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความปลอดภัย (QWL8) มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.370 องค์กรเคารพในสิทธิส่วนบุคคลของพนักงาน ไม่ก้าวก่ายเรื่องส่วนตัวพนักงาน (QWL4) มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.353 ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีวิต (QWL3)

มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.329 และน้อยที่สุด คือ ท่านพึงพอใจการแบ่งเวลาระหว่างทำงาน ครอบครัว สังคมและชีวิตส่วนตัว (QW1) มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.276

เมื่อพิจารณาค่าความเที่ยงของตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงการเสริมพลังอำนาจในการทำงาน (EM) พบว่า ท่านมีโอกาสกำหนดเป้าหมายที่เกี่ยวข้องกับงาน (EM3) มีค่าความเที่ยงสูงสุดเท่ากับ 0.606 รองลงมา คือ ท่านจะปรับปรุงและพัฒนางานของท่านเองให้ดีขึ้น (EM2) มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.580 หัวหน้างานให้ข้อมูลข่าวสาร และทรัพยากรที่เป็นประโยชน์ในการทำงานเสมอ (EM4) มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.560 ท่านมีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นหรือตัดสินใจ ร่วมกับหัวหน้างานเกี่ยวกับการดำเนินงานขององค์กร (EM6) มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.523 หัวหน้างานยกย่อง ชมเชย เมื่อท่านทำงานสำเร็จและให้ข้อควรปรับปรุงในการทำงานเสมอ (EM5) มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.461 และน้อยที่สุด คือ องค์กรได้แจ้งรายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับงานให้ท่านทราบอย่างชัดเจน (EM1) มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.447 เมื่อพิจารณาค่าความเที่ยงของตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงความทุ่มเทในการทำงาน (WORK) พบว่า ท่านรู้สึกภูมิใจในงานที่ทำ (WORK2) มีค่าความเที่ยงสูงสุดเท่ากับ 0.663 รองลงมา คือ ท่านมีความสุขในการทำงาน (WORK 4) และ ท่านรู้สึกว่างานที่ทำมีความหมายและมีความท้าทาย (WORK5) มีค่าความเที่ยงสูงสุดเท่ากับ 0.641 แม้ท่านจะเจออุปสรรคในการทำงาน ท่านจะยังคงต้องการที่จะทำงานนั้นต่อไป (WORK1) มีค่าความเที่ยงสูงสุดเท่ากับ 0.580 และน้อยที่สุด คือ ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรแห่งนี้ (WORK3) มีค่าความเที่ยงสูงสุดเท่ากับ 0.489

เมื่อพิจารณาค่าความเที่ยงของตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม (IB) พบว่า ท่านคาดการณ์ปัญหาในงานที่ได้รับมอบหมาย และสามารถหาแนวทางแก้ไข พัฒนางานได้ (IB1) มีค่าความเที่ยงสูงสุดเท่ากับ 0.626 รองลงมา คือ ท่านนำความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่มีมาคิดริเริ่มกระบวนการทำงานใหม่ (IB2) มีค่าความเที่ยงสูงสุดเท่ากับ 0.564 ท่านสามารถพัฒนางานเดิมให้มีความก้าวหน้า และเป็นประโยชน์ต่อองค์กร (IB4) มีค่าความเที่ยงสูงสุดเท่ากับ 0.496 ท่านมักปรับปรุง แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยวิธีการใหม่ (IB3) มีค่าความเที่ยงสูงสุดเท่ากับ 0.448 และน้อยที่สุด ท่านสามารถโน้มน้าวผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานให้มีความเชื่อมั่นในวิธีการทำงานที่พัฒนาขึ้นได้ (IB5) มีค่าความเที่ยงสูงสุดเท่ากับ 0.321

เมื่อพิจารณาค่า χ^2 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) และการเสริมพลังอำนาจ
 ในการทำงาน (EM) ร่วมกันอธิบายความทุ่มเทในการทำงาน (WORK) ได้ร้อยละ 58.20
 คุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) การเสริมพลังอำนาจในการทำงาน (EM) และความทุ่มเทในการ
 ทำงาน (WORK) ร่วมกันอธิบาย พฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม (IB) ได้ร้อยละ 71.40

ตารางที่ 14 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

	สมมติฐาน	ผลการทดสอบ สมมติฐาน
H1	คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการทำงาน	สอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้
H2	การเสริมพลังอำนาจในการทำงานมีอิทธิพลต่อความทุ่มเท ในการทำงาน	สอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้
H3	ความทุ่มเทในการทำงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์ นวัตกรรมในการทำงาน	สอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้
H4	คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์ นวัตกรรมในการทำงาน	สอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้
H5	การเสริมพลังอำนาจในการทำงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรม สร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงาน	สอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้
H6	คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์ นวัตกรรมในการทำงาน ผ่านตัวแปรความทุ่มเทในการทำงาน	สอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้
H7	การเสริมพลังอำนาจในการทำงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรม การสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงาน ผ่านตัวแปรความทุ่มเท ในการทำงาน	สอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้

บทที่ 5

สรุปและอภิปรายผล

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน การเสริมพลังอำนาจในงาน ความทุ่มเทในการทำงาน และพฤติกรรมการสร้างสรรคนวัตกรรมในการทำงาน รวมถึงพัฒนาแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการสร้างสรรคนวัตกรรม กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ 4 วิทยาเขต จำนวน 343 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้แก่ แบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานและลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) จำนวน 8 ข้อ ส่วนที่ 3 การเสริมพลังอำนาจในการทำงาน (EM) จำนวน 6 ข้อ ส่วนที่ 4 ความทุ่มเทในการทำงาน (WORK) จำนวน 5 ข้อ และส่วนที่ 5 พฤติกรรมการสร้างสรรคนวัตกรรมในการทำงาน (IB) จำนวน 5 ข้อ โดยแบบสอบถามมีความเที่ยงตรง ซึ่งพิจารณาจากค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ ระหว่าง 0.7 ถึง 1 และมีค่าความเชื่อมั่น ซึ่งพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟาของคอนบราค (Cronbach's alpha) ซึ่งแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.97 ผู้วิจัยเก็บข้อมูลของแบบสอบถามด้วยตนเอง ซึ่งแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา และผ่านการตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลมีจำนวนทั้งสิ้น 343 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นนำแบบสอบถามที่มาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้าง

สรุปผลการวิจัย

1. ผู้ตอบแบบส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 217 คน (ร้อยละ 63.30) มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี จำนวน 127 คน (ร้อยละ 37.0) ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 145 คน (ร้อยละ 42.30) และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 109 คน (ร้อยละ 31.80)
2. ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน การเสริมพลังอำนาจในการทำงาน ความทุ่มเทในการทำงานและพฤติกรรมการสร้างสรรคนวัตกรรมในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยเรียงตามลำดับของวัตถุประสงค์การวิจัยโดยรายงานสมมติฐานที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย ดังต่อไปนี้

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อพัฒนาแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการสร้างสรค์นวัตกรรม

ผลการวิจัย พบว่า 1. คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความทุ่มเทในการทำงานโดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.118 2. การเสริมพลังอำนาจในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความทุ่มเทในการทำงานโดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.181 3. คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการสร้างสรค์นวัตกรรมของพนักงานโดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.810 4. การเสริมพลังอำนาจในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการสร้างสรค์นวัตกรรมในการทำงานโดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.810 5. ความทุ่มเทในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการสร้างสรค์นวัตกรรมในการทำงานโดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.175

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของข้อมูลเชิงประจักษ์ของคุณภาพชีวิตในการทำงาน การเสริมพลังอำนาจในการทำงาน ความทุ่มเทในการทำงาน และพฤติกรรมการสร้างสรค์นวัตกรรมในการทำงาน

ผลการวิจัย พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี โดยมี ค่าสถิติไค-สแควร์ (χ^2) มีค่าเท่ากับ 144.715 องศาอิสระ (df) มีค่าเท่ากับ 151 ค่าความน่าจะเป็น (p -value) มีค่าเท่ากับ 0.629 ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) มีค่าเท่ากับ 0.958 ค่าความสอดคล้องจากดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ 0.966 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้ ($AGFI$) มีค่าเท่ากับ 0.932 และค่าดัชนีค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ ($RMSEA$) มีค่าเท่ากับ 0.000

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาเกี่ยวกับโมเดลพฤติกรรมการสร้างสรค์นวัตกรรมของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ สามารถอภิปรายผลการวิจัยตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังต่อไปนี้

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเด็นเกี่ยวกับผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาความสามารถของท่าน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยที่ 1 กล่าวถึง การเสริมสร้างวิชาการให้เข้มแข็งทันสมัย เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต เป้าหมายของยุทธศาสตร์ดังกล่าวเป็นการสร้างคุณค่าและพัฒนาคุณภาพของมหาวิทยาลัยให้มีมาตรฐานสากล รวมไปถึงการเร่งรัดปรับปรุงสวัสดิการ

ปรับปรุงการประกันสุขภาพของบุคลากรให้ครอบคลุม และการส่งเสริมบุคลากรผ่านโครงการและ กิจกรรม เช่น โครงการส่งเสริมสวัสดิการและพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร โครงการส่งเสริมการ สร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างสถาบัน ที่ส่งเสริมการได้รับการพัฒนาความสามารถร่วมกับคน อื่น ถือเป็น การสร้างทักษะไม่ว่าจะเป็นทางด้านผู้นำหรือการคิดวิเคราะห์และตัดสินใจที่เป็นเหตุ เป็นผล ก่อให้เกิดการสร้างคุณลักษณะที่ดีในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง ทำให้พนักงานความ ทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำสิ่งต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของรวมถึง งานของ (นริยุทธ ประจักษ์ธีรนนท์, 2555) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการ ทำงานและความทุ่มเทในงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) จังหวัดนครราชสีมา กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 166 คน จากการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ไปใน ทิศทางเดียวกันกับความทุ่มเทในงาน ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณา เป็นรายด้านพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความทุ่มเทในงานของพนักงาน ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) จังหวัดนครราชสีมา อย่างมีนัยสำคัญในทุกด้าน เช่นเดียวกับ งานวิจัยของ (อานนท์ จำปา, 2552) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับ ความทุ่มเทในงาน: กรณีศึกษาครู โรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่ง ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ ครูใน โรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งจำนวน 153 ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ ทางบวกกับความทุ่มเทในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และงานวิจัยของ (นิภาพร นิกรศิริ, 2558) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความรักและพลังขับเคลื่อนองค์กรของ บุคลากรผู้มีศักยภาพสูง กรณีศึกษา องค์กรภาคเอกชนในประเทศไทยที่ใช้ระบบการบริหารจัดการ บุคลากรผู้มีศักยภาพสูง กลุ่มตัวอย่าง 180 คน จากบุคลากรผู้มีศักยภาพสูงขององค์กรเอกชน ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความรักและพลัง ขับเคลื่อนองค์กร คือ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านการใช้ศักยภาพในการทำงาน และด้านประชาธิปไตยในองค์กร

2. การเสริมพลังอำนาจในการทำงานมีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการทำงาน

โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเด็นเกี่ยวกับหัวหน้างานให้ข้อมูลข่าวสารและทรัพยากรที่เป็นประโยชน์ ในการทำงานเสมอ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าผู้บังคับบัญชาเล็งเห็น โอกาสและความท้าทายที่เกิดจาก การได้รับการถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารภายในองค์กร บุคลากรมีโอกาสได้รับข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ จากแหล่งข้อมูลที่มีความน่าเชื่อถือ จะช่วยสร้างกลไกการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยอย่างเป็น ระบบในเชิงรุก ตามศักยภาพของตนเองและตามความต้องการของหน่วยงาน เพื่อให้ได้บุคลากรที่มี คุณภาพ มีประสิทธิภาพ มีความสามัคคี รักองค์กร และเป็นนักพัฒนา มีความอิสระในการแสดง ความคิดเห็นและกล้าที่จะปรับเปลี่ยนให้เกิดความเปลี่ยนแปลง การได้รับข้อมูลที่เป็นประโยชน์ใน

การพัฒนางานให้เกิดผลลัพธ์ที่ดี รวมถึงสามารถปรับและแก้ไขปัญหาคด้วยวิธีที่เป็นสร้างคุณค่าให้กับตนเองและงานของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงสร้างเสริมทักษะและประสบการณ์ทั้งในประเทศและต่างประเทศ สอดคล้องกับงานวิจัยของ (นวลต ตงปรหมกิจไพศาล, 2548) เรื่อง ประสบการณ์เสริมสร้างพลังอำนาจของหัวหน้าหอผู้ป่วย : กรณีศึกษาในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์ จำนวน 15 คน ผลการวิจัยพบว่า การเสริมพลังอำนาจให้กับผู้ได้บังคับบัญชาสามารถกระทำได้ทุกคน แต่จะประสบความสำเร็จขึ้นอยู่กับปัจจัยที่เกี่ยวข้อง 4 ด้าน คือ บุคคล วิธีการ ระบบข้อมูลข่าวสาร และสิ่งแวดล้อม โดยพนักงานจะเห็นความสำคัญของงาน มีความสนใจ ยินดี และเต็มใจในงานนั้น รวมถึงเชื่อมั่นในตัวเองที่จะทำให้การปฏิบัติงานบรรลุถึงศักยภาพสูงสุดของบุคคลนั้น ได้อย่างเต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (เนตรนภา สาสังข์, 2559) เรื่อง การเสริมสร้างพลังอำนาจกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 150 คน ผลการวิจัยพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจมีความสัมพันธ์ระดับมากกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 สามารถเรียงลำดับความสำคัญ ดังนี้ ด้านการได้รับข้อมูลข่าวสารด้านการได้รับการสนับสนุนและด้านการได้รับทรัพยากร โดยบุคลากรจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรแล้วจะเกิดความตั้งใจในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร เพราะรู้สึกตนเองเป็นส่วนหนึ่งของทีม เป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนโรงพยาบาลจึงพร้อมจะปฏิบัติตามบรรทัดฐานขององค์กร ทั้งนี้ ในงานวิจัยของ (J. Lu, 2019) ได้ศึกษาเรื่อง การเสริมพลังอำนาจในการทำงานและความทุ่มเทในการทำงานของครู โดยใช้การสุ่มตัวอย่างประสบการณ์ข้อมูลวิธีการ (SEM) มีการสุ่มตัวอย่างจากครูจำนวน 137 คน ในฮ่องกงและครูจำนวน 79 คน ในเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า การเสริมพลังอำนาจในการทำงานของครูมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันมีความสัมพันธ์กับความทุ่มเทในการทำงานของครู ซึ่งเป็นกระบวนการภายในบุคคล ที่เกิดจากความกระตือรือร้นในการทำงานของตนเองและการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับคนอื่น ๆ ในโรงเรียน ซึ่งเป็นอารมณ์เชิงบวกและสถานะของความเป็นอยู่ที่เกิดจากความกระตือรือร้นการทำงาน

3. ความทุ่มเทในการทำงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรคนวัตกรรมในการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเด็นเกี่ยวกับท่านรู้สึกภูมิใจในงานที่ทำ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่ามหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์เป็นองค์กรที่มีชื่อเสียงและได้รับการยอมรับทั้งในด้านการศึกษาและวิจัยที่มีความน่าเชื่อถือจากนานาชาติ บุคลากรมีศักยภาพเชิงวิชาการ อยู่ในวัยที่พร้อมจะเรียนรู้ และสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งสายสนับสนุนมีศักยภาพในการปฏิบัติงาน โดยมีวัฒนธรรมองค์กรที่หนึ่งคนทำงาน ได้หลายหน้าที่ จึงเป็นการประสานความร่วมมือที่ดี

ระหว่างกัน เมื่อบุคลากรได้รับโอกาสในการทำงานกับองค์กรจะส่งผลให้อุณหภูมิที่จะแสดงศักยภาพของตนเพื่อการพัฒนางานให้ออกมาอย่างดียิ่งขึ้น รวมถึงอยากเป็นส่วนหนึ่งที่จะขับเคลื่อนองค์กรไปข้างหน้าอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ (ประวีณา คาไซ, 2561) ได้ศึกษาปัจจัยแห่งความรักและความทุ่มเทในงานต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม: กรณีศึกษาโรงแรมขนาดเล็กในประเทศไทย เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ เลือกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงเพื่อสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงแรมจำนวน 10 คน และพนักงาน 30 คน พบว่า คุณค่าในงาน ความผูกพันต่อองค์กรและบุคลิกลักษณะส่วนตัว ส่งผลให้เกิดความรักและพลังขับเคลื่อนในงานต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม ทั้งนี้ ในงานวิจัยของ (Jung et al., 2017) ได้ศึกษาการปรับปรุงพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานบริการ การสำรวจจากกลุ่มตัวอย่างมีจำนวน 383 คน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่แสดงความทุ่มเทในการทำงานในระดับสูงมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม รวมถึงงานของ (Qaiser Danish et al., 2019) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของความทุ่มเทในการทำงานกับพฤติกรรมการทำงานที่เป็นนวัตกรรมของพนักงาน เก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานจำนวน 560 ชุด ผลการศึกษา พบว่า ความทุ่มเทในการทำงานมีผลในเชิงบวกต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน

4. คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงาน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่ามหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์มีการบริหารจัดการภายในเกี่ยวกับเรื่องสวัสดิการที่มีความแตกต่างตามบริบทที่เหมาะสม ยกตัวอย่างในบริบทของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา ที่มีการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการ ประจำวิทยาเขต ทั้งในเรื่องของสวัสดิการค่าทันตกรรมหรือการกู้ยืมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร รวมถึงการจัดสรรสวัสดิการยืดหยุ่นให้แก่บุคลากรตามความต้องการที่เพิ่มมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ (Raykov, 2014) ซึ่งผลการวิจัยพบว่า การสนับสนุน การสร้างสรรค์นวัตกรรมมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ โดยพนักงานที่ได้รับการสนับสนุนในเรื่องของความปลอดภัยในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน จะทำให้พนักงานเกิดความคิดสร้างสรรค์ที่ทำงาน การสนับสนุนของนายจ้างสามารถปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงาน และอำนวยความสะดวกในการสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงาน รวมถึงการพัฒนาองค์กรและสังคมโดยรวมขององค์กรด้วย รวมไปถึงงานวิจัยของ (วัชรพงศ์ คุณปลื้ม, 2561) ที่ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาแนวทางการส่งเสริมความทุ่มเทมีใจของพนักงานเพื่อความเป็นองค์กรนวัตกรรมในอุตสาหกรรมโรงแรม ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ซึ่งผลการสนทนากลุ่มสรุปว่า แนวทางการพัฒนาความทุ่มเทมีใจในการทำงานเพื่อส่งเสริมความเป็นองค์กรนวัตกรรม ควรมีการดำเนินการได้แก่ 1. ระบบค่าตอบแทนที่มีความเหมาะสม 2. ระบบสวัสดิการที่

เหมาะสม 3. ระบบการชื่นชมความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน 4. ระบบการประเมินผลที่เป็นระบบและเป็นธรรม

5. การเสริมพลังอำนาจในการทำงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเด็นเกี่ยวกับหัวหน้างานให้ข้อมูลข่าวสาร และทรัพยากรที่เป็นประโยชน์ในการทำงานเสมอ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์มีนโยบายการดำเนินโครงการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานและกำลังใจให้กับบุคลากร รวมถึงสร้างจิตสำนึกในการทำงานเพื่อเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมผ่านโครงการและกิจกรรม เช่น โครงการพัฒนาบุคลากรเข้าใหม่ เพื่อสร้างผลงานตามข้อตกลง หรือโครงการส่งเสริมฝึกอบรมและการจัดการองค์ความรู้ของบุคลากรในองค์กรให้สามารถปรับปรุงและลดขั้นตอนงานที่สิ้นเปลืองและนำเวลาเหล่านั้นไปสร้างสรรค์นวัตกรรมและสิ่งใหม่ที่ก่อให้เกิดผลต่องานและองค์กรมากยิ่งขึ้นเพราะหากพนักงานภายในองค์กรได้รับการเสริมพลังอำนาจในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นในทางใดก็ตาม พนักงานจะรู้สึกที่ตนเองเกิดความภูมิใจในงาน และอยากที่จะสร้างสรรค์สิ่งที่เป็นประโยชน์ให้แก่องค์กรให้มีการพัฒนาและมุ่งหน้าไปสู่มหาวิทยาลัยชั้นนำในเรื่องต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วงตามภารกิจที่ถูกกำหนดไว้ก่อนหน้า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (ยุวธิดา ซาปัญญา, 2556) ได้ศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในโรงเรียนประถมศึกษา: มิติด้านลักษณะที่มีความหมายต่อคนในปรากฏการณ์ ศึกษา และเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก การสังเกต และจดบันทึกภาคสนาม การจัดกลุ่มสนทนา และการศึกษาเอกสาร ผู้ให้ข้อมูลหลัก ได้แก่ ผู้บริหาร ครู เป็นต้นสรุปได้ว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจมีความหมายต่อผู้ที่อยู่ในปรากฏการณ์ในฐานะเป็นกระบวนการส่งเสริมแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ การเสริมสร้างพลังอำนาจของครูด้านโครงสร้างและการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูด้านจิตใจ การสนับสนุนให้ครูมีศักยภาพและความสามารถเพื่อการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่โรงเรียนให้การสนับสนุนครูในการเสริมสร้างพลังอำนาจมีอิทธิพลทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเกิดจากแรงผลักดันในการเสริมพลังอำนาจในงานที่ปฏิบัติ และบุคลากรมีความรู้สึกว่าการสนับสนุนจากองค์กรทำให้ความเป็นอยู่ของตนและครอบครัวดีขึ้น เช่นเดียวกับงานของ (Erkutlu & Chafra, 2015) ที่ศึกษาถึงบทบาทการเสริมพลังอำนาจและความสัมพันธ์ระหว่างผู้มีพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม รวบรวมข้อมูลจากโรงพยาบาลจำนวน 6 แห่งในประเทศตุรกีกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย พนักงานสำนักงาน 393 คน ผลการวิจัยพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจของพนักงานและตัวตนของบทบาทที่สร้างสรรค์ส่งผลต่อพฤติกรรมและแสดงออกถึงพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมจะมีความเด่นชัดมากขึ้นเมื่อเอกลักษณ์

บทบาทความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานอยู่ในระดับสูง โดยในงานของ (Sulistyo, 2016) ได้ศึกษา การเสริมสร้างพลังอำนาจที่มีต่อความสามารถ ด้านนวัตกรรมและประสิทธิภาพ กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ เจ้าของธุรกิจทอผ้า SMEs ใน Troso Jepara ซึ่งมีประชากร 120 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้วิธีการสำรวจจากการสัมภาษณ์และแบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า การเสริมพลังนั้นมีอิทธิพลอย่างมากต่อความสามารถด้านนวัตกรรมอย่างมีนัยสำคัญและมีส่วนในการให้พนักงานเพิ่มขีดความสามารถที่สูงขึ้น และจะส่งผลดีต่อประสิทธิภาพทางธุรกิจและจะทำให้ องค์การเองจะยังมีความได้เปรียบในการแข่งขัน

6. คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงาน ผ่านตัวแปรความทุ่มเทในการทำงาน ยุทธศาสตร์ที่ 3 กล่าวถึงการบริการทางวิชาการ เพื่อสังคมและเพื่อการพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน ซึ่งแนวทางในการดำเนินงานเป็นการส่งเสริม หลักสูตรฝึกอบรม อาทิ ความรู้ด้านการบริหารกิจการ ความรู้ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี ความรู้ ในเรื่องการบริหารการเงินและการลงทุนให้แก่บุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น รวมถึงการดำเนิน โครงการและกิจกรรมยังส่งผลต่อบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนก่อให้เกิดการพัฒนา คุณภาพชีวิตที่ดีแก่ตนเอง เนื่องจากเป็นทั้งผู้ให้ความรู้ ประสานงาน และยังได้รับประโยชน์จากการ จัดกิจกรรมขึ้น และหากผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาความสามารถของท่านให้เกิดเป็น รูปธรรมมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าองค์กรตอบสนองความต้องการในด้านคุณภาพชีวิตให้แก่ บุคลากรอย่างเพียงพอและเหมาะสม พนักงานเกิดความมุ่งมั่นตั้งใจทำงานจะทำให้เกิดผลลัพธ์ ในทางที่ดี รวมไปถึงอยากที่จะแสดงศักยภาพในด้านเพิ่มความสามารถในการแข่งขันให้กับองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ (ปิยรัตน์ วงศ์ทองเหลือ, 2560) เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลและแนวทางการ เสริมสร้างพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงานอุตสาหกรรมอาหารขนาดกลางและ ขนาดย่อม กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อมที่ได้รับรางวัลนวัตกรรม SMEs จำนวน 550 คน ผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมได้รับอิทธิพล โดยตรง จากความทุ่มเทในงานและการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา และได้รับอิทธิพลโดยอ้อมจากการ ริเริ่มด้วยตนเอง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผ่านความทุ่มเทในงาน และได้รับอิทธิพลโดยอ้อมจาก บรรยากาศการทำงานเชิงนวัตกรรม และการสนับสนุนจากหัวหน้างาน ผ่านการเสริมสร้างพลัง อำนาจเชิงจิตวิทยา โดยตัวแปรสาเหตุเหล่านี้ ร่วมกันอธิบายพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ได้ร้อยละ 54 รวมถึงงานวิจัยของ (ศรอดีศักดิ์, 2560) เรื่อง ปัจจัยเหตุและผลของพฤติกรรม สร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานของธนาคารกรุงเทพเขตจังหวัดนครปฐม โดยสุ่มตัวอย่างแบบ เจาะจง จำนวน 400 ราย ใช้โมเดลสมการ โครงสร้างในการวิเคราะห์ข้อมูลผลจากการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกกับพฤติกรรมสร้างสรรค์ เพราะหากองค์กรได้ให้การ

สนับสนุนในด้านความต้องการของพนักงาน เช่น ด้านผลตอบแทน การได้รับความมั่นคงในการทำงาน และเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็น ผ่านความทุ่มเทในการทำงานในการทำงานจะทำให้เกิดมีอิทธิพลเชิงบวกกับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน ในระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

7. การเสริมพลังอำนาจในการทำงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงาน ผ่านตัวแปรความทุ่มเทในการทำงาน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ขับเคลื่อนนโยบายตามแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย องค์การจัดทำระบบการติดตามการประเมินผลการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล เพื่อให้บุคลากรสามารถประเมินตนเอง และจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลได้ด้วยตนเอง และผลักดันให้บุคลากรผลิตผลงานและเผยแพร่ผลงานให้มากยิ่งขึ้น รวมถึงการถ่ายทอดความเชี่ยวชาญชำนาญงานอย่างเป็นระบบระเบียบ ไม่ว่าจะเป็นการเผยแพร่งานวิจัย หรือการจัดทำคู่มือการดำเนินงานของตนเอง เมื่อบุคลากรได้รับการยอมรับจากผู้บริหาร รวมถึงการได้รับโอกาสให้รับผิดชอบในหน้าที่และความก้าวหน้าที่ดีก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีพร้อมจะปรับปรุงและสร้างสรรค์ผลงานออกมา ซึ่งองค์กรจะสามารถที่จะเดินไปข้างหน้าได้นั้น ส่วนหนึ่งมาจากการที่พนักงานเกิดความทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงานและก่อให้เกิดความได้เปรียบทางการแข่งขันให้กับองค์กรในอนาคตสอดคล้องกับงานวิจัยของ (นัฐกานต์ ฐิติจาริพพร, 2561) เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานองค์กรธุรกิจของบริษัท โตโยต้า ไคฮัทสึ เอ็นจิเนียริง แอนด์ แมนูแฟกเจอร์ริง จำกัด มีประชากรเป็นพนักงานประจำของบริษัท โดยมีขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 325 คน ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน การเสริมอำนาจในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร ส่งผลต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน และทำให้พนักงานแสดงพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในทางที่ดีเพื่อบรรลุเป้าหมายตนเองและเป้าหมายขององค์กรให้สำเร็จ (คณิศร์ อุณจะนำ, 2557) เรื่อง แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์ กรณีศึกษา: บริษัทอินเด็กซ์ครีเอทีฟวิลเลจ จำกัด (มหาชน) ได้ทำการวิจัยเชิงคุณภาพ จากการสัมภาษณ์ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 15 คน ผลการศึกษา พบว่า การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ (Encouragement of Creativity) ผู้บังคับบัญชาที่สนับสนุนการทำงานนั้นจะต้องให้อิสระในการทำงาน เปิดรับความคิดสร้างสรรค์ พร้อมกับกำกับดูแล เป็นที่ปรึกษาที่ดี (66.6%) พร้อมทั้งมีความใกล้ชิดและให้ความเข้าใจ ผู้ได้บังคับบัญชา (33.3%) รวมถึงความอิสระ (Freedom and Autonomy) การให้อิสระในการทำงาน ทั้งทางด้านความคิด เช่น เปิดรับความคิดเห็น และลักษณะการทำงาน เช่น วิธีการทำงานหรือการเข้าทำงานของแต่ละบุคคล (55.5%) จะส่งผลเชิงบวกต่อการกระตุ้นความคิด สร้างสรรค์ กล่าวคือ

องค์กร ผู้บังคับบัญชาจะต้องให้อิสระในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์ ตามแต่พิจารณา เห็นสมควรที่ไม่กระทบต่อผลประโยชน์

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย เรื่อง แบบจำลองเชิงสาเหตุพฤติกรรมการสร้างสรรค วัตกรรมการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มีดังต่อไปนี้

1. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ควรมุ่งเน้นคุณภาพชีวิตในการทำงานในเรื่องผู้บริหารควรรักษาความสำคัญกับการพัฒนาความสามารถของพนักงานมากยิ่งขึ้น องค์กรมีกิจกรรมให้ทำงานร่วมกับคนอื่น เช่น สัมมนาประจำปี กีฬาสี เป็นต้น เปิดโอกาสให้พนักงานได้เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เช่น การลดภาวะโลกร้อน การบริจาคของ ทำความสะอาดชุมชน พนักงานสามารถพัฒนาและปรับปรุงงานได้เอง งานที่พนักงานทำต้องก่อให้เกิดความมั่นคงและมีโอกาสเติบโตในการทำงาน องค์กรปรับปรุงสถานที่ในการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความปลอดภัย ทั้งนี้ องค์กรเคารพในสิทธิส่วนบุคคลของพนักงาน ไม่ก้าวก่ายเรื่องส่วนตัวพนักงานให้ความสำคัญกับค่าตอบแทนที่ทำได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีวิต รวมถึงสร้างการรักษาสมดุลการแบ่งเวลาระหว่างทำงาน ครอบครัว สังคมและชีวิตส่วนตัวของพนักงานในองค์กร

2. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ควรมุ่งเน้นการเสริมพลังอำนาจในการทำงานโดยการเปิดโอกาสให้พนักงานได้กำหนดเป้าหมายที่เกี่ยวข้องกับงาน พนักงานสามารถที่จะปรับปรุงและพัฒนางานของตนเองให้ดีขึ้นได้ หัวหน้างานให้ข้อมูลข่าวสาร และทรัพยากรที่เป็นประโยชน์ในการทำงานเสมอ พนักงานมีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นหรือตัดสินใจร่วมกับหัวหน้างานเกี่ยวกับการดำเนินงานขององค์กร หัวหน้างานยกย่อง ชมเชย เมื่อพนักงานทำงานสำเร็จและให้ข้อควรปรับปรุงในการทำงานเสมอและองค์กรควรชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับงานให้พนักงานทราบอย่างชัดเจน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการศึกษาครั้งนี้ศึกษาตัวแปรสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค วัตกรรมการทำงาน ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงาน การเสริมพลังอำนาจในการทำงาน และความทุ่มเทในการทำงาน ซึ่งในการศึกษาครั้งถัดไปอาจศึกษาในประเด็นบรรยากาศองค์กร ภาวะผู้นำ การสื่อสารภายในองค์กร วัฒนธรรมองค์กร โครงสร้างองค์กร เพิ่มเติม

2. ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาในภาพรวมโดยเก็บข้อมูลจากพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ทุกตำแหน่ง แต่ทั้งนี้ ตำแหน่งงานแต่ละตำแหน่งงาน อาจมีการพัฒนานวัตกรรมในรูปแบบที่แตกต่างกัน เช่น พนักงานสนับสนุนวิชาการจะเป็นการพัฒนานวัตกรรมกระบวนการบริการ ในขณะที่อาจารย์จะเน้นไปที่นวัตกรรมการสอน และการสร้างงานวิจัยในเชิงสังคม ดังนั้น ในการศึกษาครั้งถัดไปอาจมีการแยกเก็บข้อมูลแต่ละตำแหน่ง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เฉพาะเจาะจง สามารถนำมาวางแผนการพัฒนามหาวิทยาลัยได้อย่างครอบคลุม

3. ในการศึกษาครั้งต่อไป ผู้วิจัยเสนอแนะให้ใช้กรอบแนวคิดเดียวกันนี้ทำการวิจัยกับองค์กรที่มีภารกิจใกล้เคียงกับมหาวิทยาลัยเพื่อยืนยันผลการวิจัย



บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (23 เมษายน 2562). *เกี่ยวกับกระทรวง*. เข้าถึงได้จาก https://www.moe.go.th/moe/th/news/detail.php?NewsID=54022&Key=news_Teerakiat
- กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. (มิถุนายน 2562). *สถิติบุคลากร*. เข้าถึงได้จาก http://www.person.ku.ac.th/new_personweb/index.php
- กฤษิศา กรมเวช. (2558). ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของพนักงาน : ปัจจัยที่เกี่ยวข้องและการพัฒนา. *วารสารสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์*, 7(2), 87-103.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2555). *ลายแทงนักคิด*. กรุงเทพฯ: ชัคเชส มีเดีย.
- แก้วตา ศรอดีศักดิ์. (2560). *ปัจจัยเหตุและผลของพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานธนาคารกรุงเทพ เขตจังหวัดนครปฐม*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ แผน ก แบบ ก 2. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ขวัญฤดี ต้นตระกูลบัณฑิตย์. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารและความพึงพอใจในการทำงานของนักบัญชี สำนักงานบัญชี ในจังหวัดขอนแก่น. *วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร*, 11(1), 1450-1466.
- คณิศร์ อุจะน่า. (2557). *แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์ กรณีศึกษา: บริษัทอินเด็กซ์ครีเอทีฟวิลเลจ จำกัด (มหาชน)*. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเนชั่น.
- จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล. (2547). ปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาล มหาวิทยาลัยของรัฐ. *วารสารสภากาการพยาบาล*, 19(2), 26-38.
- จุฑาจิตร ประดิษฐเจริญ. (2560). บทบาทของอัตลักษณ์องค์กร และความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน ที่มีต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร. *วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร*, 37(3), 109-128.
- ชมพูนุท ศรีพงษ์. (2560). ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานแก้ไขปัญหาและรักษาความมั่นคงในพื้นที่ จังหวัดชายแดนใต้ของกำลังพล กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา*, 12(1), 1-16.

- ชุตินันท์ กลิ่นจันทน์หอม. (2551). *คุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการภายในคณะแพทยศาสตร์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. คณะแพทยศาสตร์. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.*
- ตรีทิพ บุญเยี่ยม. (2554). *ปัจจัยเชิงสาเหตุทุกระดับที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมระดับบุคคลและระดับกลุ่มงานเพื่อสร้างนวัตกรรมผลิตภัณฑ์ในบริษัทเอกชนของไทย. คุุณภูมินิพนธ์วิทยาศาสตร์คุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.*
- ทัศนีย์ ชาติไทย. (2559). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์. งานวิจัยที่ได้รับทุนอุดหนุนจากมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.*
- ชานินทร์ ศิลป์จารุ. (2560). *การวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS. กรุงเทพฯ: บิสซิเนสอาร์แอนด์ดี.*
- นริศนุท ประจักษ์ธีรนนท์. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความทุ่มเทในงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) จังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.*
- นวลตม ตงเปรมกิจไพศาล. (2548). *ประสบการณ์เสริมสร้างพลังอำนาจของหัวหน้าหอผู้ป่วย: กรณีศึกษาในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง. วารสารคณะพยาบาลศาสตร์, 13(1), 28-41.*
- นัฐกานต์ สุทธิจาริพร. (2561). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานองค์การธุรกิจของบริษัทโตโยต้า ไคฮัทสึ เอ็นจิเนียริง แอนด์ แมนูแฟกเจอร์ริง จำกัด. วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร, 11(2), 651-669.*
- นิภาพร นิกรศิริ. (2558). *คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความรักและพลังขับเคลื่อนองค์กรของบุคลากรผู้มีศักยภาพสูง กรณีศึกษา: องค์กรภาคเอกชนในประเทศไทยที่ใช้ระบบการบริหารจัดการบุคลากรผู้มีศักยภาพสูง. วารสารสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 7(2), 4-19.*
- นิรมล กุลพญา. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในธุรกิจน้ำอัดลม. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.*
- เนตรนภา สาสังข์. (2559). *การเสริมสร้างพลังอำนาจกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ. วารสารพยาบาลทหารบก, 17(1), 79-87.*

- ประวีณา คาไซ. (2561). ปัจจัยแห่งความรักและพลังขับเคลื่อนในงานต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์
นวัตกรรม: กรณีศึกษาโรงแรมขนาดเล็กในประเทศไทย. *วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี*, 12(1),
1-15.
- ประเวศ ชุ่มเกษรกุลกิจ. (2561). พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน: แนวคิด ปัจจัยเชิงสาเหตุ
ความท้าทาย. *วารสารพฤติกรรมศาสตร์เพื่อการพัฒนา*, 10(1), 25-41.
- ปิยรัตน์ วงศ์ทองเหลือ. (2560). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของ
พนักงานอุตสาหกรรมอาหารขนาดกลางและขนาดย่อม. *คุษฎีนิพนธ์วิทยาศาสตร์คุษฎี
บัณฑิต, สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.*
- ผจญ เฉลิมสาร. (2540). คุณภาพชีวิตการทำงาน. *Productivity World*, 2(2), 24-25.
- พรรัตน์ แสงหาญ. (2559). การจ้างงานผู้สูงอายุในประเทศไทย. *Journal of HR intelligence*, 10(2),
94-104.
- ภัทราวดี มากมี. (2550). การประเมินแบบไขว้ (Cross-Evaluation). *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏ
สุราษฎร์ธานี*, 1(1), 19-30.
- ภัทรีย์ธร วิจิตรณัฐกุล. (2559). อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานต่อความผูกพันองค์กรงาน
ของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์ที่ได้รับรางวัลแรงงาน
สัมพันธ์และสวัสดิการดีเด่น นิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง. *วิทยานิพนธ์การจัดการ
มหาบัณฑิต, สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, คณะการจัดการและการท่องเที่ยว,
มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- มณีนัดนา โนนหัวรอ. (2557). การพัฒนารูปแบบเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและ
ประเมินผล การศึกษาของครูประจำการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ปราจีนบุรี เขต 2. *คุษฎีนิพนธ์การศึกษาคุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการทดสอบและวัดผล
การศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.*
- มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. (23 เมษายน 2562). *แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย*. เข้าถึงได้จาก
http://www.planning.ku.ac.th/planning/index.php?option=com_content&task=view&id=63&Itemid=105
- ยุวธิดา ชาบัญญา. (2556). การเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในโรงเรียนประถมศึกษา: มิติด้าน
ลักษณะที่มีความหมายต่อคนในปรากฏการณ์. *วารสารบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 7(1), 51-62.
- วัชรพงศ์ คุณปลื้ม. (2561). การพัฒนาแนวทางการส่งเสริมความทุ่มเทมีใจของพนักงานเพื่อความ
เป็นองค์กรนวัตกรรมในอุตสาหกรรมโรงแรม. *วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี*, 12(2), 49-62.

- วาสิตา บุญสาธร. (2556). การสร้างความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในเศรษฐกิจสร้างสรรค์. *วารสาร NIDA Economic Review (Special Issue) เศรษฐกิจสร้างสรรค์กับการพัฒนาประเทศไทย*, 7(1), 307-355.
- วิภาวรรณ จันทร์ประทุม. (2561). อิทธิพลของการเสริมอำนาจในงานและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อคุณภาพในการให้บริการผ่านพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์. *วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร*, 11(2), 2704-2719.
- วุฒิชชาติ สุนทรสมชัย. (2552). การวิจัยการตลาดและระบบสารสนเทศทางการตลาด. กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- ศิวะนันท์ ศิวพิทักษ์. (2554). การจัดการนวัตกรรมขององค์กรธุรกิจที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน. *คุษฎีนิพนธ์การศึกษาระดับปริญญาโท*, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.
- สมพงษ์ รัตนบุบผะ. (2558). *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ข่าว SMM*. วิทยานิพนธ์การศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุพุมล เกิดนอก. (2556). แบบจำลองเชิงสาเหตุของความไว้วางใจในนวัตกรรมต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม: ความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการทำงานเป็นตัวแปรเชื่อมโยง. *วารสารการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร*, 10(2), 33-57.
- สุคนธ์ทิพย์ มงคลเจริญ. (2555). *อิทธิพลของรูปแบบความคิดสร้างสรรค์การรับรู้ความสามารถของตนเองและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานในงานธุรกิจสื่อไต้หวัน*. วิทยานิพนธ์การศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุพิชชา สอนสวัสดิ์. (2554). การเสริมสร้างพลังอำนาจโดยผ่านทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากร วิทยาลัยชุมชน สังกัดสำนักงานวิทยาลัยชุมชนต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน. วิทยานิพนธ์การศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการศึกษาเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- อานนท์ จำปา. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความทุ่มเทในงาน: กรณีศึกษาครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่ง*. วิทยานิพนธ์การศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร, คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- อารีย์วรรณ อ่วมตานี. (2551). *ศึกษาภาวะผู้นำของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลในช่วงปี พ.ศ. 2551-2560*. วิทยานิพนธ์การศึกษายาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, คณะพยาบาลศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อุสุมา ศักดิ์ไพศาล. (2556). *คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อินเทอร์เน็ต เมเนจเม้นท์ จำกัด*. วิทยานิพนธ์การศึกษบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- Abd ellah Mejbel, A., Almsafir, M. K., Siron, R., & Alnaser, A. (2013). The drivers of Quality of Working Life (QWL): A critical review. *Australian journal of basic and applied sciences*, 7(10), 398-405.
- Amabile, T. M. (1988). A model of creativity and innovation in organizations. *Research in organizational behavior*, 10(1), 123-167.
- Attiq, S., Wahid, S., Javaid, N., Kanwal, M., & Shah, H. J. (2017). The impact of employees' core self-evaluation personality trait, management support, co-worker support on job satisfaction, and innovative work behaviour. *Pakistan Journal of Psychological Research*, 32(1), 247.
- Blanchard, K. (2009). The High Cost of Doing Nothing: Quantifying the impact of leadership on the bottom line. *The Ken Blanchard Companies. Testo disponibile al sito: www.kenblanchard.com. Consultato il*, 9(09), 2010.
- Conger, J. A., & Kanungo, R. N. (1988). The empowerment process: Integrating theory and practice. *Academy of management review*, 13(3), 471-482.
- De Jong, J., & Hartog, D. (2003). Leadership as a determinant of innovative behaviour. *A Conceptual framework*, 23, 24-44.
- Erkutlu, H., & Chafra, J. (2015). The effects of empowerment role identity and creative role identity on servant leadership and employees' innovation implementation behavior. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 181(7), 3-11.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. (2006). *Multivariate data analysis*. Uppersaddle River. In: NJ: Pearson Prentice Hall.
- Hamel, G. (2009). Moon shots for management. *Harvard business review*, 87(2), 91-98.

- Hammond, M. M., Neff, N. L., Farr, J. L., Schwall, A. R., & Zhao, X. (2011). Predictors of individual-level innovation at work: A meta-analysis. *Psychology of Aesthetics, Creativity, and the Arts*, 5(1), 90.
- Hanaysha, J. (2016). Examining the effects of employee empowerment, teamwork, and employee training on organizational commitment. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 229(298-306), 298-306.
- Honderich, T. (2005). *The Oxford companion to philosophy*: OUP Oxford.
- Huse, E. F., & Cummings, T. G. (1985). Organizational development and change. *St. Paul, Minn: West*.
- Jung, H. S., Yoon, H. S., & Yoon, H. H. (2017). The Effects of Organizational Communication upon Employees' Job Satisfaction and Turnover Intent in the Deluxe Hotel. *Journal of the East Asian Society of Dietary Life*, 27(1), 88-95.
- Kanter, R. (1993). Men and women of the corporation (Updated ed.). In: New.
- Knight, G. A., & Cavusgil, S. T. (2004). Innovation, organizational capabilities, and the born-global firm. *Journal of international business studies*, 35(2), 124-141.
- Kroll, J. F., & Stewart, E. (1994). Category interference in translation and picture naming: Evidence for asymmetric connections between bilingual memory representations. *Journal of memory and language*, 33(2), 149.
- Laschinger, H. K. S. (1996). A theoretical approach to studying work empowerment in nursing: a review of studies testing Kanter's theory of structural power in organizations. *Nursing administration quarterly*, 20(2), 25-41.
- Laschinger, H. K. S., Almost, J., & Tuer-Hodes, D. (2003). Workplace empowerment and magnet hospital characteristics: making the link. *JONA: The Journal of Nursing Administration*, 33(7/8), 410-422.
- Lewin, D. (1981). Collective bargaining and the quality of work life. *Organizational Dynamics*, 10(2), 37-53.
- 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.

- Lu, Y., Cao, Y., Wang, B., & Yang, S. (2011). A study on factors that affect users' behavioral intention to transfer usage from the offline to the online channel. *Computers in Human Behavior, 27*(1), 355-364.
- Marquis, B. L., & Huston, C. J. (2009). *Leadership roles and management functions in nursing: Theory and application*: Lippincott Williams & Wilkins.
- Oldham, G. R., & Cummings, A. (1996). Employee creativity: Personal and contextual factors at work. *Academy of management journal, 39*(3), 607-634.
- Parker, S. K., Williams, H. M., & Turner, N. (2006). Modeling the antecedents of proactive behavior at work. *Journal of applied psychology, 91*(3), 636.
- Prieto, I. M., & Pérez-Santana, M. P. (2014). Managing innovative work behavior: the role of human resource practices. *Personnel Review*.
- Qaiser Danish, R., Ali, N., Fawad Ali, H., Afzal Humayon, A., Bilal Ahmad, M., & Gohar, A. (2019). Spirit and Innovation at Work in Software Houses of Pakistan: How Does Job Satisfaction Intervene the Relationship? *European Online Journal of Natural and Social Sciences: Proceedings, 8*(1 (s)), pp. 66-78.
- Raykov, M. (2014). Employer support for innovative work and employees' job satisfaction and job-related stress. *Journal of occupational health, 12*-0192-OA.
- Robinson, K. (2009). *The element: How finding your passion changes everything*: Penguin.
- Saether, E. A. (2019). Motivational antecedents to high-tech R&D employees' innovative work behavior: Self-determined motivation, person-organization fit, organization support of creativity, and pay justice. *The Journal of High Technology Management Research, 30*(2), 100350.
- Sarstedt, M. (2019). Revisiting Hair Et al.'s Multivariate Data Analysis: 40 Years Later. In *The Great Facilitator* (pp. 113-119): Springer.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness studies, 3*(1), 71-92.
- Scott, S. G., & Bruce, R. A. (1994). Determinants of innovative behavior: A path model of individual innovation in the workplace. *Academy of management journal, 37*(3), 580-607.

- Sulistyo, H. (2016). Innovation capability of SMEs through entrepreneurship, marketing capability, relational capital and empowerment. *Asia Pacific Management Review*, 21(4), 196-203.
- Tracy, D. (1990). *The power pyramid: How to get power by giving it away*: Morrow.
- Umstot, D. D. (1984). *Understanding organizational behavior: concepts and applications*: West Publishing Company.
- Walton, R. E. (1973). Quality of working life: what is it. *Sloan management review*, 15(1), 11-21.
- West, M. A., & Altink, W. M. (1996). Innovation at work: Individual, group, organizational, and socio-historical perspectives. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(1), 3-11.
- West, S. G., Finch, J. F., & Curran, P. J. (1995). Structural equation models with nonnormal variables: Problems and remedies.
- Zigarmi, D., Nimon, K., Houson, D., Witt, D., & Diehl, J. (2011). A preliminary field test of an employee work passion model. *Human Resource Development Quarterly*, 22(2), 195-221.
- Zimmerman, B. J. (1996). Enhancing student academic and health functioning: A self-regulatory perspective. *School Psychology Quarterly*, 11(1), 47.
- Zito, M., & Colombo, L. (2017). The Italian version of the Passion for Work Scale: First psychometric evaluations. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 33(1), 47-53.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
ผลการพิจารณาริขธรรมการวิจัย



ที่ ๒๔๘/๒๕๖๒

เอกสารรับรองผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
มหาวิทยาลัยบูรพา

คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้พิจารณาโครงการวิจัย

รหัสโครงการวิจัย : Hu 159/2562

โครงการวิจัยเรื่อง : แบบจำลองพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

หัวหน้าโครงการวิจัย : นางสาวบรรณาพร คำสวัสดิ์

หน่วยงานที่สังกัด : นิติระดับบัณฑิตศึกษา คณะการจัดการและการท่องเที่ยว

คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้พิจารณาแล้วเห็นว่า โครงการวิจัยดังกล่าว เป็นไปตามหลักการของจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โดยที่ผู้วิจัยเคารพสิทธิและศักดิ์ศรีในความเป็นมนุษย์ ไม่มีการล่วงละเมิดสิทธิ สวัสดิภาพ และไม่ก่อให้เกิดภัยอันตรายแก่ตัวอย่างการวิจัยและผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย

จึงเห็นสมควรให้ดำเนินการวิจัยในขอบข่ายของโครงการวิจัยที่เสนอได้ (ดูตามเอกสารตรวจสอบ)

- | | |
|---|---|
| ๑. แบบเสนอเพื่อขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ | ฉบับที่ ๒ วันที่ ๑ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๓ |
| ๒. เอกสารโครงการวิจัยฉบับภาษาไทย | ฉบับที่ ๒ วันที่ ๑ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๓ |
| ๓. เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย | ฉบับที่ ๒ วันที่ ๑ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๓ |
| ๔. เอกสารแสดงความยินยอมของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย | ฉบับที่ ๑ วันที่ ๒๕ เดือน ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๒ |
| ๕. เอกสารแสดงรายละเอียดเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยซึ่งผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว หรือชุดที่ใช้เก็บข้อมูลจริงจากผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย | ฉบับที่ ๑ วันที่ ๒๕ เดือน ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๒ |
| ๖. เอกสารอื่น ๆ (ถ้ามี) | ฉบับที่ - วันที่ - เดือน - พ.ศ. - |

วันที่รับรอง : วันที่ ๕ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

วันที่หมดอายุ : วันที่ ๔ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

ลงนาม

(นายเจนวิทย์ นवलแสง)

ประธานคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ชุดที่ ๒ (กลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)



ภาคผนวก ข
แบบสอบถามในการวิจัย

แบบสอบถาม

การวิจัยเรื่อง แบบจำลองพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อการศึกษาของนิติระดับปริญญาโท มหาวิทยาลัยบูรพา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน การเสริมพลังอำนาจในงาน ความทุ่มเทในการทำงาน และพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ทั้งนี้ ผู้วิจัยขอขอบคุณทุกท่านเป็นอย่างยิ่งที่กรุณาสละเวลาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ

() 1. ชาย

() 2. หญิง

2. อายุ

() 1. ต่ำกว่า 20 ปี

() 2. 20 - 30 ปี

() 3. 31 - 40 ปี

() 4. 40 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

() 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี

() 2. ปริญญาตรี

() 3. ปริญญาโท

() 4. ปริญญาเอก

4. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

() 1. ต่ำกว่า 3 ปี

() 2. 3 - 6 ปี

() 3. 7 - 10 ปี

() 4. 10 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คำชี้แจง แบบสอบถามชุดนี้ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 8 ข้อ

โปรดอ่านข้อความทางด้านซ้ายมือและทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับประสบการณ์หรือความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยในแต่ละข้อจะมีระดับความคิดเห็นในเลือกตอบ 5 ระดับ

แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1. ท่านพึงพอใจการแบ่งเวลาระหว่างทำงาน ครอบครัว สังคมและชีวิตส่วนตัว					
2. งานของท่านมีความมั่นคงและมีโอกาสเติบโต ในการทำงาน					
3. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อ การดำรงชีวิต					
4. องค์กรเคารพในสิทธิส่วนบุคคลของพนักงาน ไม่ก้าวก่ายเรื่องส่วนตัวพนักงาน					
5. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนา ความสามารถของท่าน					
6. องค์กรมีกิจกรรมให้ทำงานร่วมกับคนอื่น เช่น สัมมนาประจำปี กีฬาสี เป็นต้น					
7. องค์กรเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมที่ เป็นประโยชน์ต่อสังคม เช่น การลดภาวะ โลกร้อน การบริจาคของ ทำความสะอาดชุมชน					
8. ท่านคิดว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความ ปลอดภัย					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการเสริมอำนาจในงาน

คำชี้แจง แบบสอบถามชุดนี้ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 7 ข้อ

โปรดอ่านข้อความทางด้านซ้ายมือและทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับประสบการณ์หรือความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยในแต่ละข้อจะมีระดับความคิดเห็นในเลือกตอบ 5 ระดับ

แบบสอบถามเกี่ยวกับการเสริมอำนาจในงาน	ระดับความเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1. องค์กรได้แจ้งรายละเอียดที่เกี่ยวกับงานให้ท่านทราบอย่างชัดเจน					
2. ท่านจะปรับปรุงและพัฒนางานของท่านเองให้ดีขึ้น					
3. ท่านมีโอกาสกำหนดเป้าหมายที่เกี่ยวข้องกับงาน					
4. หัวหน้างานให้ข้อมูลข่าวสาร และทรัพยากรที่เป็นประโยชน์ในการทำงานเสมอ					
5. หัวหน้างานยกย่อง ชมเชย เมื่อท่านทำงานสำเร็จ และให้ข้อควรปรับปรุงในการทำงานเสมอ					
6. ท่านมีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นหรือตัดสินใจร่วมกับหัวหน้างานเกี่ยวกับการดำเนินงานขององค์กร					

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความทุ่มเทในการทำงาน

คำชี้แจง แบบสอบถามชุดนี้ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 5 ข้อ

โปรดอ่านข้อความทางด้านซ้ายมือและทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับประสบการณ์หรือความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยในแต่ละข้อจะมีระดับความคิดเห็นในเลือกตอบ 5 ระดับ

แบบสอบถามเกี่ยวกับเกี่ยวกับความทุ่มเท ในการทำงาน	ระดับความเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
1. แม้ท่านจะเจออุปสรรคในการทำงาน ท่านจะยังคงต้องการที่จะทำงานนั้นต่อไป					
2. ท่านรู้สึกภูมิใจในงานที่ทำ					
3. ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรแห่งนี้					
4. ท่านมีความสุขในการทำงาน					
5. ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านมีความหมาย และมีความท้าทาย					

ตอนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน

คำชี้แจง แบบสอบถามชุดนี้ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 5 ข้อ

โปรดอ่านข้อความทางด้านซ้ายมือและทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับประสบการณ์หรือความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยในแต่ละข้อจะมีระดับความคิดเห็นในเลือกตอบ 5 ระดับ

แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรม กรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน	ระดับความเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1. ท่านคาดการณ์ปัญหาในงานที่ได้รับมอบหมาย และสามารถหาแนวทางแก้ไขพัฒนางานได้					
2. ท่านนำความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่มีมาคิดริเริ่มกระบวนการทำงานใหม่					
3. ท่านมักปรับปรุง แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยวิธีการใหม่					
4. ท่านสามารถพัฒนางานเดิมให้มีความก้าวหน้า และเป็นประโยชน์ต่อองค์กร					
5. ท่านสามารถโน้มน้าวผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานให้มีความเชื่อมั่นในวิธีการทำงานที่พัฒนาขึ้นได้					

ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม



ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ

ที่ อว ๘๓๐๓.๑/๖๐๐๓๕๗



คณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว
มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๒๕ ตุลาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.สถาพร เชื้อเพ็ง

ด้วย นางสาวบรรณาพร คำสวัสดิ์ รหัสประจำตัว ๖๑๙๒๐๑๕๙ นิสิตระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ได้เสนอวิทยานิพนธ์ เรื่อง แบบจำลองพฤติกรรมการสร้างสรค์นวัตกรรมของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรรณภา ลือกิตินันท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย และคณะฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัยจึงขอความอนุเคราะห์ท่านในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในครั้งนี้

คณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรณี ทิมพานต์ศิริ)
คณบดีคณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว

สำนักงานคณบดี

โทร. ๐ ๓๘๑๐ ๒๓๙๗

โทรสาร ๐ ๓๘๑๐ ๒๓๗๑



ภาคผนวก ง

ผลการประเมินผู้ใช้วิชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

ผลการประเมินผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรื่อง แบบจำลองพฤติกรรมการสร้างสรรค้วัตกรรมของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

คำชี้แจง: แบบประเมินความเที่ยงตรง (IOC) ของเครื่องมือการวิจัยเรื่อง แบบจำลองพฤติกรรมการสร้างสรรค้วัตกรรมของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อประเมินความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อข้อคำถาม มีความเหมาะสมในการนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะทำการประเมินความเที่ยงตรง โดยกำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาความเที่ยงตรงดังนี้

ค่าคะแนน +1 หมายถึง ข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ค่าคะแนน 0 หมายถึง ข้อคำถามที่ไม่แน่ใจว่ามีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ค่าคะแนน -1 หมายถึง ข้อคำถามที่ไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นของท่าน ว่ามีความถูกต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์เพียงใด พร้อมเขียนข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการนำไปพิจารณาปรับปรุงต่อไป

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คำชี้แจง : แบบสอบถามชุดนี้ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 8 ข้อ โปรดอ่านข้อความด้านซ้ายมือ และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับประสบการณ์หรือความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อ ที่	แบบสอบถามเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	ผลการ วิเคราะห์	หมายเหตุ
		คนที่	คนที่	คนที่			
		1	2	3			
<p>1. คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of working life) หมายถึง การที่บุคลากรพอใจการใช้เวลาทำงาน ครบครัน สักมและเวลาส่วนตัว งานที่ทำมีความมั่นคงมีโอกาสดิบโตหน้าที่การทำงานได้รับคำตอบแทนมีความยุติธรรมและเพียงพอต่อการดำรงชีวิต องค์กรเคารพในสิทธิส่วนบุคคลของพนักงาน ไม่ก้าวก่ายเรื่องส่วนตัวพนักงาน องค์กรให้ความสำคัญกับการพัฒนาความสามารถและสนับสนุนกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล องค์กรเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เช่น การลดภาวะโลกร้อน การบริจาคของ ทำความสะอาดชุมชน รวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความปลอดภัย</p>							

ข้อ ที่	แบบสอบถามเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	ผลการ วิเคราะห์	หมายเหตุ
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
1	ท่านพึงพอใจการแบ่งเวลาระหว่าง ทำงาน ครอบครัว สังคมและชีวิต ส่วนตัว	+1	+1	+1	1	ใช้ได้	
2	งานของท่านมีความมั่นคงและมี โอกาสเติบโตในการทำงาน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้	
3	ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อ การดำรงชีวิต	+1	+1	+1	1	ใช้ได้	
4	องค์กรเคารพในสิทธิส่วนบุคคลของ พนักงาน ไม่ก้าวก่ายเรื่องส่วนตัว พนักงาน	+1	+1	0	0.67	ใช้ได้	
5	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนา ความสามารถของท่าน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้	
6	องค์กรมีกิจกรรมให้ทำงานร่วมกับ คนอื่น เช่น สัมมนาประจำปี กีฬาสี เป็นต้น	+1	+1	+1	1	ใช้ได้	
7	องค์กรเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมใน กิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เช่น การลดภาวะโลกร้อน การบริจาค ของ ทำความสะอาดชุมชน	+1	+1	0	0.67	ใช้ได้	
8	ท่านคิดว่าสภาพแวดล้อมในการ ทำงานมีความปลอดภัย	+1	+1	+1	1	ใช้ได้	

ข้อเสนอแนะ.....

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการเสริมพลังอำนาจในการทำงาน

คำชี้แจง: แบบสอบถามชุดนี้ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 6 ข้อ

โปรดอ่านข้อความด้านซ้ายมือและทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับประสบการณ์หรือความคิดเห็นของตัวท่านมากที่สุด

ข้อ ที่	แบบสอบถามเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตในการ ทำงาน	ระดับความเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	ผลการ วิเคราะห์	หมายเหตุ
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
<p>2. การเสริมพลังอำนาจ (Empowerment) หมายถึง บุคลากร ได้รับการแจ้งรายละเอียดที่เกี่ยวกับงานที่ชัดเจน สามารถปรับปรุงและพัฒนางานของตนเองให้ดีขึ้น ได้รับโอกาสให้กำหนดเป้าหมายในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยหัวหน้างานจะสนับสนุนข้อมูลและทรัพยากรที่เป็นประโยชน์ และให้ข้อมูลย้อนกลับในการทำงาน เช่น ข้อควรพัฒนาในการทำงาน การยกย่อง ชมเชย ตลอดจนบุคลากรมีโอกาในการแสดงความคิดเห็นหรือตัดสินใจร่วมกับหัวหน้างานในการดำเนินงานขององค์กรในบางเรื่อง</p>							
1	องค์กรได้แจ้งรายละเอียดที่เกี่ยวกับงานให้ท่านทราบอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้	
2	ท่านจะปรับปรุงและพัฒนางานของตนเองให้ดีขึ้น	+1	+1	0	0.67	ใช้ได้	
3	ท่านมีโอกาสกำหนดเป้าหมายที่เกี่ยวข้องกับงาน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้	
4	หัวหน้างานให้ข้อมูลข่าวสาร และทรัพยากรที่เป็นประโยชน์ในการทำงานเสมอ	+1	+1	0	0.67	ใช้ได้	

ข้อ ที่	แบบสอบถามเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตในการ ทำงาน	ระดับความเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	ผลการ วิเคราะห์	หมายเหตุ
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
5	หัวหน้างานยกย่อง ชมเชย เมื่อท่าน ทำงานสำเร็จและให้ ข้อควรปรับปรุงใน การทำงานเสมอ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้	
6	ท่านมีโอกาสนในการ แสดงความคิดเห็น หรือตัดสินใจร่วมกับ หัวหน้างานเกี่ยวกับ การดำเนินงานของ องค์กร	+1	+1	+1	1	ใช้ได้	

ข้อเสนอแนะ.....

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความทุ่มเทในการทำงาน

คำชี้แจง: แบบสอบถามชุดนี้ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 5 ข้อ

โปรดอ่านข้อความด้านซ้ายมือและทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับประสบการณ์หรือความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อ ที่	แบบสอบถามเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	ผลการ วิเคราะห์	หมายเหตุ
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
<p>3. ความทุ่มเทในการทำงาน (Work passion) หมายถึง ภาวะจิตใจของบุคลากรที่มีต่องานอย่างต่อเนื่อง แม้เจออุปสรรคในการทำงาน บุคลากรภูมิใจในองค์กรที่ทำงานและภูมิใจที่จะอยู่เพื่อทำประโยชน์ให้องค์กร รู้สึกว่างานที่ทำมีความหมาย มีความท้าทาย รู้สึกมีความสุขในการทำงาน รวมถึงจดจ่อกับการทำงานเพื่อให้ตนเองสร้างผลงานที่ดี</p>							
1	แม้ท่านจะเจออุปสรรคในการทำงาน ท่านจะยังคงต้องการที่จะทำงานนั้นต่อไป	+1	+1	+1	1	ใช้ได้	
2	ท่านรู้สึกภูมิใจในงานที่ทำ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้	
3	ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรแห่งนี้	+1	+1	+1	1	ใช้ได้	
4	ท่านมีความสุขในการทำงาน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้	
5	ท่านรู้สึกว่งานที่ทำมีความหมาย และมีความท้าทาย	+1	+1	+1	1	ใช้ได้	

ข้อเสนอแนะ.....

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการสร้างสรรคันวัตกรรมของพนักงาน

คำชี้แจง: แบบสอบถามชุดนี้ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 5 ข้อ

โปรดอ่านข้อความด้านซ้ายมือและทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับประสบการณ์หรือความคิดเห็นของตัวท่านมากที่สุด

ข้อ ที่	แบบสอบถาม เกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตในการ ทำงาน	ระดับความเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	ผลการ วิเคราะห์	หมายเหตุ
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
<p>พฤติกรรมกรสร้างสรรคันวัตกรรม หมายถึง การที่บุคลากรมีการประเมินและคาดการณ์ปัญหาใน งานที่เกิดขึ้น เพื่อหาแนวทางในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับงานที่ตนได้รับมอบหมาย บุคลากรมีการ ประยุกต์ใช้ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ เพื่อริเริ่มกระบวนการทำงานใหม่ รวมถึงปรับปรุง แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยวิธีการใหม่ รวมถึงสามารถพัฒนางานเดิมให้มีความก้าวหน้า เกิด ประโยชน์ต่อองค์กรอย่างเป็นรูปธรรม ตลอดจนบุคลากรสามารถโน้มน้าวผู้บริหารและเพื่อน ร่วมงานให้มีความเชื่อมั่นในวิธีการทำงานที่พัฒนาขึ้น</p>							
1	ท่านคาดการณ์ ปัญหาในงานที่ ได้รับมอบหมาย และสามารถหา แนวทางแก้ไข พัฒนางานได้	+1	+1	+1	1	ใช้ได้	
2	ท่านนำความรู้ ทักษะ และ ประสบการณ์ที่มี มาคิดริเริ่ม กระบวนการ ทำงานใหม่	+1	+1	+1	1	ใช้ได้	
3	ท่านมักปรับปรุง แก้ไขปัญหาที่ เกิดขึ้นด้วยวิธีการ ใหม่	+1	+1	+1	1	ใช้ได้	

ข้อ ที่	แบบสอบถาม เกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตในการ ทำงาน	ระดับความเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	ผลการ วิเคราะห์	หมายเหตุ
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
4	ท่านสามารถพัฒนา งานเดิมให้มี ความก้าวหน้า และ เป็นประโยชน์ต่อ องค์กร	+1	+1	+1	1	ใช้ได้	
5	ท่านสามารถโน้มน้าวผู้บริหารและ เพื่อนร่วมงานให้มี ความเชื่อมั่นใน วิธีการทำงานที่ พัฒนาขึ้นได้	+1	+1	+1	1	ใช้ได้	

ข้อเสนอแนะ.....



ภาคผนวก จ

หนังสือขออนุญาตใช้ชื่อมหาวิทยาลัยในงานวิทยานิพนธ์

ที่ อว ๘๑๐๓.๑/๐๐๓๕๕



คณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว
มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๒๕ ตุลาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขออนุญาตใช้ชื่อมหาวิทยาลัยในงานวิทยานิพนธ์ของนิสิตระดับปริญญาโท

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ด้วย นางสาวบรรณาพร คำสวัสดิ์ รหัสประจำตัว ๖๑๙๒๐๑๕๙ นิสิตระดับปริญญาโท
หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ได้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แบบจำลองพฤติกรรมการสร้างสรค์นวัตกรรม
ของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรรณภา ลือกิตินันท์ เป็นอาจารย์ที่
ปรึกษาหลัก โดยนิตได้เก็บข้อมูลจากมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ในการผลิตงานวิทยานิพนธ์ ในกรณี คณะฯ
จึงขออนุญาตให้นิตดังกล่าวใช้ชื่อ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ในงานวิทยานิพนธ์ของนิต

คณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านใน
ครั้งนี้ และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรรณิ พินาพันธุ์ศรี)
คณบดีคณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว

สำนักงานคณบดี

โทร. ๐ ๓๘๑๐ ๒๓๙๗

โทรสาร ๐ ๓๘๑๐ ๒๓๗๑



ภาคผนวก จ

หนังสือขออนุญาตเข้าศึกษาข้อมูลและเก็บข้อมูลการทำวิจัย

ที่ อว ๘๑๐๓.๓/๐๐๐๕๑



สำนักงานวิทยาเขตศรีราชา
เลขที่รับ 0398
วันที่ 27 มี.ค. 2563
เวลา 10.40 น.

คณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว
มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๓

๒๒ มกราคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุญาตเข้าศึกษาข้อมูลและเก็บรวบรวมข้อมูลในการทำวิจัย

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสำรวจข้อมูล

ด้วย นางสาวบรรณาร คำสวัสดิ์ รหัสประจำตัว ๖๓๙๒๐๓๕๙ นิสิตระดับปริญญาโท
หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ได้เสนอวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แบบจำลองพฤติกรรมการสร้างสรค์นวัตกรรม
ของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรรณภา ลือภักดินันท์ เป็นอาจารย์ที่
ปรึกษาหลัก ในกรณีนี้ คณะฯ จึงขออนุญาตให้นิสิตดังกล่าวเข้าศึกษาข้อมูลและเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่ม
ตัวอย่าง คือ พนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ทั้ง ๔ วิทยาเขต จำนวน ๓๖๐ คน ได้แก่ วิทยาเขตบางเขน
จำนวน ๒๕๒ คน, วิทยาเขตกำแพงแสน จำนวน ๖๖ คน, วิทยาเขตศรีราชา จำนวน ๒๒ คน และวิทยาเขต
เฉลิมพระเกียรติจังหวัดสกลนคร จำนวน ๒๐ คน

คณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านใน
ครั้งนี้ และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

นางณัฐกานต์ พฤกษ์สรนันท์

(นางณัฐกานต์ พฤกษ์สรนันท์)

เรียน รองอธิการบดีวิทยาเขตศรีราชา รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน
เพื่อโปรดพิจารณา *พร. สุภัทร* คณบดีคณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว

๗๔
29/1/63

เรียน ผ.อ. อธิการบดีฝ่ายบริหารฯ

เพื่อโปรดพิจารณาและดำเนินการต่อไป

สำนักงานคณบดี
โทร. ๐ ๓๘๑๐-๒๓๙๗
โทรสาร ๐ ๓๘๑๐-๒๓๗๘

๔ *พอ. กอวบรินทร์ทวีป*
อธิการบดีฝ่ายบริหาร
วราดา

28/1/63

๖ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุภัทร พัดถิษฐ์ใจดี
ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายบริหาร วิทยาเขตศรีราชา
รักษาการแทนรองอธิการบดีวิทยาเขตศรีราชา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุภัทร พัดถิษฐ์ใจดี
ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายบริหาร วิทยาเขตศรีราชา
รักษาการแทนรองอธิการบดีวิทยาเขตศรีราชา

บรรณานุกรม



ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาวบรรณาพร คำสวัสดิ์
วัน เดือน ปี เกิด	23 เมษายน 2538
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	81/328 ซอยทวีวัฒนา 9 แขวงทวีวัฒนา เขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร 10170
ตำแหน่งและประวัติการทำงาน	พ.ศ. 2560 – 2562 นักทรัพยากรบุคคล สำนักงานบริหารหนี้สาธารณะกระทรวงการคลัง พ.ศ. 2562 – ปัจจุบัน นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์วิทยาเขตศรีราชา พ.ศ. 2560 บริหารธุรกิจบัณฑิต (เกียรตินิยมอันดับสอง) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์วิทยาเขตศรีราชา พ.ศ. 2563 บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการทรัพยากรมนุษย์) มหาวิทยาลัยบูรพา
ประวัติการศึกษา	