

ปีที่ 11 ฉบับที่ 1 (มกราคม - มิถุนายน 2565)

ผลกระทบเชิงสาเหตุและผลลัพธ์ของพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์

The Causal and Effect of Creative Work Behavior

ประกาศิต ศิริสันธิติ / Prakasit Sirisanthiti

สาขาบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังวิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ / Faculty of Business Administration, King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang Prince of Chumphon Campus
E-mail: pepsi.tmk@hotmail.com

ชัญญากัด หล้าแหล่ / Chanyaphak Lalaeng

สาขาบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังวิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ / Faculty of Business Administration, King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang Prince of Chumphon Campus
E-mail: chanyaphak.la@kmitl.ac.th

ประวัติบทความ

ได้รับบทความ 8 พฤศจิกายน 2564

แก้ไข 9 ธันวาคม 2564

ตีพิมพ์ 9 ธันวาคม 2564

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาตัวแปรปัจจัยสาเหตุและผลลัพธ์ของพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ โดยใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพในการทบทวนวรรณกรรม การวิเคราะห์เอกสาร ภายใต้แนวคิดทฤษฎีพื้นฐาน 3 ทฤษฎี คือ ทฤษฎีความสามารถเชิงพลวัต ทฤษฎีการตัดสินใจตามสถานการณ์ และทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม พบว่า การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร และแรงจูงใจในการทำงาน เป็นปัจจัยสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของพนักงาน ซึ่งประกอบด้วย พฤติกรรมด้านการแสวงหาโอกาส พฤติกรรมด้านความคิดริเริ่ม พฤติกรรมด้านผู้นำทางความคิด และพฤติกรรมด้านการประยุกต์ใช้ โดยพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ส่งผลกระทบเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการดำเนินงาน

คำสำคัญ: พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์, การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร, แรงจูงใจในการทำงาน, ประสิทธิภาพในการทำงาน

Abstract

The objective of this research study was to the causal model of Creative Work Behavior to empirical investigate of antecedents and consequences. Through literature reviews, document analysis, under the concept of 3 basic theories: Dynamic competence theory, Situational Decision Theory, Social exchange theory. it was found that organization supportiveness and work motivation effects to creative work behavior consist of opportunity seeking behavior, initiative behavior, thought leadership behavior and application behavior. Which had positive to task performance.

Keywords: Creative Work Behavior, Organization Supportiveness, Work Motivation, Task Performance

ข้อมูลอ้างอิง: ประกาศิต ศิริสันธิติ และ ชัญญากัด หล้าแหล่. (2565). ผลกระทบเชิงสาเหตุและผลลัพธ์ของพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์. วารสารสหวิทยาการวิจัย: ฉบับบัณฑิตศึกษา, 11(1), 1-11. <https://doi.org/10.14456/jirgs.2022.1>.

ปีที่ 11 ฉบับที่ 1 (มกราคม - มิถุนายน 2565)

บทนำ

เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงในด้านสังคมและเศรษฐกิจของโลกไปอย่างรวดเร็ว เกิดการแข่งขันอย่างรุนแรง หากองค์กรใดดำเนินการที่ล่าช้าไม่ทันต่อสภาพสังคมและเศรษฐกิจ มักพบอุปสรรคในการดำเนินธุรกิจ ซึ่งส่งผลให้การดำเนินการธุรกิจนั้นไม่บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ สิ่งสำคัญที่ทำให้องค์กรสามารถอยู่รอดและสามารถแข่งขันกับองค์กรต่างๆ ได้ จำเป็นต้องสร้างให้องค์กรดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพจำเป็นต้องอาศัยบทบาทของทรัพยากรมนุษย์ ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรเป็นสิ่งสำคัญในการทำหน้าที่ปฏิบัติงานและขับเคลื่อนแผนการดำเนินงานต่างๆ ไปสู่การปฏิบัติงานและนำมาซึ่งผลประกอบการของบริษัท (มาฆพร กรานต์เจริญ, 2561) การบริหารองค์กรให้ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพนั้น ขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจ ความเสียสละ ความรับผิดชอบและความเต็มใจในการทำงานของพนักงานภายในองค์กร ดังนั้น ทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์กร ก็คือ ทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจต่างๆ ขององค์กรให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร โดยพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง การบูรณาการและเชื่อมโยงความสัมพันธ์ของสิ่งต่างๆ เข้าไว้ด้วยกันเพื่อแสวงหานวัตกรรมใหม่ๆ โดยใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน มีการชักจูงคนอื่นให้เห็นความสำคัญของความคิดสร้างสรรค์ว่าเป็นประโยชน์ต่อองค์กรและนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ต่ออย่างเหมาะสมเพื่อช่วยปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพของการทำงานและองค์การ De Jong et al. (2010) ได้ศึกษาเรื่องพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์บนพื้นฐานแนวคิดทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ได้แก่ 1) การแสวงหาโอกาส (Opportunity exploration) หมายถึง การค้นหาโอกาสและหาวิธีการใหม่ๆ ที่สามารถนำมาปรับปรุงและพัฒนาวิธีการทำงานให้ดีขึ้น 2) การริเริ่มความคิด (Idea generation) หมายถึง การมองหามุมมองที่แตกต่างจากเดิม อาจเป็นการคิดปรับปรุงสิ่งเดิมให้ได้สิ่งใหม่หรือนำความคิดพัฒนาต่อยอดเพื่อใช้ในการทำงานซึ่งการริเริ่มความคิดเป็นทักษะสำคัญที่ทำให้เกิดการทำงานเชิงสร้างสรรค์ 3) การสร้างแนวร่วม (Championing) หมายถึง การเป็นผู้นำทางความคิด เน้นที่กระบวนการการชักจูงให้ผู้อื่นคล้อยตามและเห็นถึงความสำคัญของความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่เกิดขึ้นว่าจะประโยชน์ต่อองค์กร 4) การประยุกต์ใช้ (Application) หมายถึง การนำความคิดจากกระบวนการต่างๆ มาพัฒนาประยุกต์ใช้ในงานที่ทำประจำ ติดตาม ปรับปรุง และพัฒนาให้งานนั้นๆ ดียิ่งขึ้น สอดคล้องกับ Kleysen & Street (2001) พบว่า การกระทำหรือแสดงออกของบุคคลในการคิดสร้างสรรค์ แนะนำและทดลองสิ่งใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ไปใช้ในองค์กร 4 ด้านคือ ด้านการแสวงหาโอกาส ด้านความคิดริเริ่ม ด้านการเป็นผู้นำทางความคิด และด้านการประยุกต์ใช้ ดังนั้นการบริหารจัดการภายในองค์กรให้เกิดพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของทรัพยากรมนุษย์จึงมีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงาน โดยต้องเล็งเห็นถึงความสำคัญของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร และแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งจะนำไปสู่ผลลัพธ์ของประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กร

สำหรับการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร เป็นปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน เช่น พนักงานรับรู้ได้ถึงความสามารถพิเศษของตนเอง ความพึงพอใจในการทำงาน มีความรู้สึกได้ว่าตนเองมีความสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งในการจัดการบริหารงานต่างๆ ขององค์กร การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรนั้นยังเพิ่มทัศนคติเชิงบวกในการปฏิบัติงาน เป็นส่วนผลักดันผลการปฏิบัติงานของพนักงานซึ่งนำไปสู่เป้าหมายขององค์กร ช่วยให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Rhoades & Eisenberger, 2002) และลดพฤติกรรมกรหาพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมงานโดยไม่มีเหตุผลที่จำเป็น การลาออกของพนักงาน การไม่มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ที่องค์กรจัดขึ้น อีกปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญและส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน ก็คือ แรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งเป็นพลังผลักดันให้คนมีพฤติกรรม และยังกำหนดทิศทางและเป้าหมายของพฤติกรรมนั้นด้วย คนที่มีแรงจูงใจสูงจะใช้เวลาพยายามในการกระทำต่างๆ ไปสู่เป้าหมาย โดยไม่ลดละความพยายาม แต่คนที่มีแรงจูงใจต่ำจะไม่แสดงพฤติกรรมหรือไม่ก็ล้มเลิกการกระทำต่างๆ ก่อนที่บรรลุเป้าหมาย นอกจากนั้นแล้วการได้รับค่าตอบแทนที่สูงขึ้นซึ่งถือเป็นแรงจูงใจได้เป็นอย่างดี จะทำให้เกิดพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการปฏิบัติงานและส่งผลเชิงบวกในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นกระบวนการที่บุคคลถูก

ปีที่ 11 ฉบับที่ 1 (มกราคม - มิถุนายน 2565)

กระตุ้นจากสิ่งเร้าโดยการจูงใจให้กระทำหรือดิ้นรนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์บางอย่าง ซึ่งจะเห็นได้ว่าพฤติกรรมที่เกิดจากการจูงใจเป็นพฤติกรรมที่ไม่ใช่เป็นเพียงการตอบสนองสิ่งเร้าที่มีทิศทางที่จริงจังและมีเป้าหมายชัดเจนว่าต้องการไปสู่จุดหมายใดจุดหมายหนึ่ง และพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเป็นผลสืบเนื่องมาจากแรงผลักดันหรือแรงกระตุ้นที่เรียกว่าแรงจูงใจซึ่งเป็นสภาวะที่อยู่ภายในตัวที่เป็นพลังทำให้ร่างกายมีการเคลื่อนไหวไปในทิศทางที่มีเป้าหมายที่ได้เลือกไว้แล้ว (Steers, 1977) ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรและพนักงานประสบผลสำเร็จร่วมกัน

จากที่กล่าวมา ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษา “ผลกระทบเชิงสาเหตุและผลลัพธ์ของพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของพนักงานในองค์กร” เพื่อแสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรสาเหตุและผลลัพธ์ในการสร้างพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ประสิทธิภาพในการทำงาน

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มุ่งศึกษาตัวแปรปัจจัยสาเหตุและผลลัพธ์ของกลยุทธ์พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งตัวแปรสาเหตุ (Antecedent Variable) และตัวแปรผลลัพธ์ (Consequence Variable) สามารถอธิบายได้เป็น 2 กลุ่มดังนี้

กลุ่มที่ 1 พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ด้านการแสวงหาโอกาส ด้านความคิดริเริ่ม ด้านผู้นำทางความคิด ด้านการประยุกต์ใช้ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

กลุ่มที่ 2 การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร และแรงจูงใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ด้านการแสวงหาโอกาส ด้านความคิดริเริ่ม ด้านผู้นำทางความคิด ด้านการประยุกต์ใช้

การทบทวนวรรณกรรม

ทฤษฎีความสามารถเชิงพลวัต (Dynamic Capability Concept) ความสามารถเชิงพลวัตเป็นแนวคิดที่พัฒนาต่อจากทฤษฎีฐานทรัพยากร ซึ่งนับว่าเป็นส่วนประกอบสำคัญของทฤษฎีฐานทรัพยากร (Menon, 2008) โดย Teece, David J. (2000); Wang & Ahmed (2007) ได้อธิบายไว้ว่าความสามารถเชิงพลวัตเป็นการสนับสนุนความรู้ความสามารถกระบวนการและกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการสร้าง ขยาย ปรับปรุง บูรณาการความรู้ความสามารถที่มีขององค์กร ตลอดจนการแสวงหาโอกาสทางธุรกิจใหม่ๆ เพื่อสนองต่อสภาพแวดล้อมที่มีความซับซ้อน ในขณะที่ Lin et al. (2008) กล่าวว่า เป็นเสมือนเครื่องมือที่ใช้ขับเคลื่อนองค์กรนำไปสู่การพัฒนาผลการดำเนินงานและนวัตกรรมองค์กรเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่มีอยู่ตลอดเวลาในยุคปัจจุบัน นอกจากนี้ Eisenhardt & Martin (2000) ได้กล่าวว่าความสามารถเชิงพลวัตไม่ได้ก่อให้เกิดความได้เปรียบทางการแข่งขันโดยตรง แต่ถ้าองค์กรสามารถเปลี่ยนแปลงปรับตัวเองได้อย่างรวดเร็วก่อนคู่แข่ง โดยที่คู่แข่งไม่สามารถตามได้ทันก็จะเกิดความได้เปรียบเหนือกว่าคู่แข่งที่ปรับตัวช้ากว่า รวมทั้งยังอธิบายเพิ่มเติมว่าพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์เป็นทรัพยากรที่จับต้องไม่ได้และมีความสามารถขององค์กรในการจัดการโดยเป็นกุญแจสำคัญสู่ความสำเร็จด้วยการมีทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ดำเนินการ ซึ่งมีปัจจัยต่างๆ เป็นตัวส่งเสริมหรือกระตุ้นให้พนักงานเกิดพฤติกรรมการทำงานสร้างสรรค์ และสร้างผลงานและนวัตกรรมใหม่ๆ ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร

ทฤษฎีการตัดสินใจตามสถานการณ์ (Contingency Theory) ทฤษฎีการตัดสินใจตามสถานการณ์เป็นการรวบรวมแนวคิดที่เหมาะสมระหว่างกลยุทธ์และพฤติกรรมองค์กรในการตัดสินใจเพื่อนำไปสู่ผลการดำเนินงานขององค์กร (Chandler, 1990) หลักคิดทฤษฎีนี้ คือ สถานการณ์เป็นตัวกำหนดการตัดสินใจและรูปแบบการบริหารที่เหมาะสม ไม่มีวิธีที่ดีที่สุดเพียงวิธีเดียวในการบริหารจัดการ (Robbins & Mary, 2016) การศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้ทฤษฎีการตัดสินใจตามสถานการณ์มาใช้อธิบายการวิเคราะห์สถานการณ์และสภาพแวดล้อมที่ส่งผลกระทบต่อเปลี่ยนแปลงของธุรกิจ แนวคิดการตัดสินใจตามสถานการณ์มีผลกระทบต่อการกำหนดโครงสร้าง กลยุทธ์การดำเนินงาน โดยการแลกเปลี่ยนด้านเศรษฐกิจและสังคม กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อเตรียมความพร้อมต่อการปรับตัวและแก้ไขปัญหาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงอย่างเหมาะสม (Sousa, R. & Voss, C. A., 2008) โดยปัจจัยที่จะส่งผลให้พนักงานมีพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ คือ การสนับสนุนขององค์กร ซึ่งประกอบด้วย การสนับสนุนของผู้นำองค์กร การสนับสนุนทรัพยากรอย่างเพียงพอ การรับรู้ผลงานขององค์กร (Boonyam, 2011)

ปีที่ 11 ฉบับที่ 1 (มกราคม - มิถุนายน 2565)

ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social Exchange Theory) เป็นทฤษฎีที่พิจารณานบนพื้นฐานของกระบวนการมีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเพื่อใช้อธิบายพฤติกรรมของกลุ่มคนในสังคมอันซับซ้อน มุ่งอธิบายการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและการแลกเปลี่ยนระหว่างบุคคลสองฝ่าย ความสัมพันธ์ของการแลกเปลี่ยนของมนุษย์ที่เกิดจากการวิเคราะห์ผลประโยชน์ส่วนตัวเปรียบเทียบกับทางเลือกการดำเนินงานทางเศรษฐกิจ (Tekleab et al., 2005) สำหรับการศึกษาครั้งนี้ใช้ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคมมาอธิบายปัจจัยสาเหตุของพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ คือ แรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และโอกาสความก้าวหน้า (Herzberg et al., 1959)

พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ De Jong & Hartog (2003) ได้ให้ความหมายไว้ว่าพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม คือ พฤติกรรมความตั้งใจในการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ๆ เป็นพฤติกรรมทางตรงของบุคคลที่มีต่อการริเริ่มกระบวนการ ความคิด ผลิตภัณฑ์หรือวิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆ ซึ่งจะครอบคลุมไปถึงการพัฒนาพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม โดย Zhou & George (2001) ได้ให้ความหมายไว้ว่า พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ซึ่งเป็นผลลัพธ์ของการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล ทำให้เกิดแนวความคิดที่สามารถผลิตผลงานใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ ให้แก่องค์กร ซึ่งเป็นสถานการณ์การสร้างพฤติกรรมของบุคคลที่ได้แสดงความคิดใหม่ๆ ในการที่จะทำให้องค์กรมีภาพรวมที่ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ West & Farr (1989) ได้ให้ความหมายไว้ว่าพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมคือ การแสดงออกในเชิงการคิดริเริ่มที่ได้มาจากพฤติกรรม มีการนำสิ่งที่เป็ประโยชน์มาปรับและพัฒนาองค์กรให้ดียิ่งขึ้น เป็นการพัฒนาแนวคิดกระบวนการทำงานและมีการพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ จะมุ่งเน้นไปที่ทฤษฎีเกี่ยวกับกระบวนการสร้างพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ (Gorney, 2007) ซึ่งทฤษฎีส่วนใหญ่จะเกี่ยวข้องกับการคิดสร้างสรรค์เป็นหลัก ซึ่งในช่วงต้นของทศวรรษ 1900 อธิบายว่า ความคิดสร้างสรรค์เป็นกระบวนการของการลดความตึงเครียดระหว่างแรงขับเคลื่อนทางด้านชีววิทยา บรรทัดฐานทางสังคมและข้อจำกัด แต่ในทางตรงข้าม Maslow (1968) อธิบายว่า ความคิดสร้างสรรค์เกิดจากแรงบันดาลใจจากความต้องการทางปัญญาของสิ่งที่เกิดขึ้นจริง เป็นกระบวนการของการเกิดขึ้นเอง ที่แสดงออกโดยบุคคลที่ได้รับการตอบสนองต่อความต้องการทางชีวภาพอย่างพึงพอใจ และจากข้อมูลข้างต้น สรุปได้ว่า พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์เป็นการแสดงออกเชิงพฤติกรรมของความคิดสร้างสรรค์ในตัวบุคคลที่สามารถนำมาพัฒนาต่อยอดให้เกิดพฤติกรรม ที่แสดงออกในการดำเนินงานอย่างสร้างสรรค์ Kleysen & Street (2001) ได้ประมวลแนวคิดต่างๆ โดยสรุปว่าพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม เป็นการแสดงออกหรือการกระทำของบุคคลในการคิดและนำเสนอและทดลองสิ่งใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ นำไปใช้ในองค์กร ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ 1) พฤติกรรมด้านการเป็นผู้นำทางด้านความคิด 2) พฤติกรรมด้านการแสวงหาโอกาส 3) พฤติกรรมด้านความคิดริเริ่ม 4) พฤติกรรมด้านการประยุกต์ใช้ นอกจากนี้ องค์ประกอบพฤติกรรมการทำงานสร้างสรรค์ตามแนวคิดของ West & Farr (1989); Krause (2004) เกิดจากการกระทำ 2 อย่าง คือ 1) ความคิดสร้างสรรค์ และ 2) การทำให้เป็นจริง นอกจากนี้ Janssen (2004); Nijenhuis (2015) ได้แบ่งพฤติกรรมการทำงานสร้างสรรค์ออกเป็น 3 มิติ ได้แก่ 1) การสร้างความคิด 2) การสนับสนุนความคิด และ 3) การนำความคิด ไปดำเนินงานจริงในส่วนของ Kanter (1988) กล่าวว่า พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมที่บุคคลแสดงออก ได้แก่ 1) การสร้างความคิด 2) การสร้างความร่วมมือ 3) การพิจารณาตรึงตรอง 4) การถ่ายโอน 5) การริเริ่ม และ 6) การนำไปใช้ สอดคล้องกับแนวคิดของ De Jong & Hartog (2010) ได้กำหนดพฤติกรรมการทำงานสร้างสรรค์ไว้ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การหาความคิดใหม่ 2) การสร้างความคิด 3) การสร้างแนวร่วม และ 4) การประยุกต์ใช้ ส่วน Terje & Mehmet (2011); พรทิพย์ ไชยฤกษ์ และ ขวัญกมล ดอนขวา (2557) ได้แบ่งพฤติกรรมการทำงานสร้างสรรค์ออกเป็น 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านการแสวงหาโอกาส 2) ด้านความคิดริเริ่ม 3) ด้านผู้นำทางความคิด และ 4) ด้านการประยุกต์ใช้ ในขณะที่ De Spiegelaere et al. (2012) แบ่งออกเป็น 5 มิติ ได้แก่ 1) การตระหนักถึงปัญหา 2) การสร้างความคิด 3) การพัฒนาความคิด 4) การหาแนวร่วมสนับสนุนความคิด และ 5) การทำความคิดให้เกิดผล ทั้งนี้จากการทบทวน

ปีที่ 11 ฉบับที่ 1 (มกราคม - มิถุนายน 2565)

วรรณกรรม ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ เพื่อนำมาพัฒนาองค์กร โดยประกอบด้วย พฤติกรรมด้านการแสวงหาโอกาส พฤติกรรมด้านความคิดริเริ่ม พฤติกรรมด้านผู้นำทางความคิด

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่มนุษย์ และได้รับผลตอบแทนจากการปฏิบัติงาน ซึ่งความพึงพอใจ หมายถึง ความพอใจในการได้รับการให้บริการ ดังนี้ 1) การให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน 2) การให้บริการอย่างรวดเร็วและทันเวลา 3) การให้บริการอย่างเพียงพอ และ 4) การให้บริการอย่างก้าวหน้า (Millet, 1954; Certo & Certo, 2006) ได้กล่าวไว้ว่าประสิทธิภาพของการทำงานคือ การใช้ทรัพยากรได้อย่างเหมาะสมต่อความต้องการของงานโดยใช้ทรัพยากรให้เกิดความสิ้นเปลืองน้อยที่สุด สอดคล้องกับ Peterson and Plowman (1989) ได้สรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพไว้ 4 ข้อด้วยกัน คือ 1) คุณภาพของงาน (Quality) 2) ปริมาณงาน (Quantity) 3) เวลา (Time) และ 4) ค่าใช้จ่าย (Costs) และสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) (2548: 56) กล่าวถึง ประสิทธิภาพการทำงานโดยทั่วไปว่า หมายถึง การทำงานที่ประหยัด ได้ผลงานที่รวดเร็ว มีคุณภาพ คำนึงกับการใช้ทรัพยากรในด้านการเงิน คน อุปกรณ์และเวลา ประสิทธิภาพ จึงสามารถมองได้ในแง่ของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต กระบวนการบริหาร และในแง่ของผลลัพธ์ ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพการทำงานไว้ว่า เป็นการปฏิบัติงานด้วยความรู้ความสามารถ และความคิดสร้างสรรค์ ที่สามารถปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมายได้อย่างสำเร็จทันเวลาและมีการผิดพลาดน้อยที่สุด โดยการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพนั้นได้จากคุณสมบัติของงาน ปริมาณของงานและเวลาที่เหมาะสมกับ ค่าใช้จ่ายและต้นทุนกับทรัพยากรที่มีในองค์กรให้สมดุลกัน วิธีการที่จะส่งผลให้องค์กรมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์และประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน De Beer et al. (2013) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมปฏิบัติงานของพนักงานที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารมีผลต่อพฤติกรรมปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ของพนักงาน ได้อธิบายถึงความคาดหวังของพนักงานที่มีต่อพฤติกรรมปฏิบัติงานและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคาดหวังในพฤติกรรมการทำงาน การวิจัยแสดงให้เห็นว่าพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของพนักงานของบริษัท ประกันภัย พบว่าพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ว่าการรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ผลงานเป็นตัวบ่งชี้ที่ชัดเจนสำหรับองค์กร สอดคล้องกับ Wasan & Nikolov (2003) ได้ศึกษาระดับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมระดับบุคคลในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานศึกษา ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมระดับบุคคลในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่ามีตัวแปรอิสระจำนวน 3 ปัจจัย ได้แก่ 1) เครือข่ายทางสังคม 2) การเปิดกว้างทางความคิด และ 3) ลักษณะการสร้างพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ ล้วนส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมระดับบุคคลและผลการปฏิบัติงานในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งสิ้น จากการสังเคราะห์วรรณกรรมดังกล่าวนำไปสู่สมมติฐานที่ 1ก-1ง

สมมติฐาน 1ก: พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ด้านการแสวงหาโอกาส ส่งผลกระทบบวกต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานองค์กร

สมมติฐาน 1ข: พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ด้านความคิดริเริ่มส่งผลกระทบบวกต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานองค์กร

สมมติฐาน 1ค: พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ด้านผู้นำทางความคิด ส่งผลกระทบบวกต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานองค์กร

สมมติฐาน 1ง: พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ด้านการประยุกต์ ใช้ส่งผลกระทบบวกต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานองค์กร

การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร เป็นการแลกเปลี่ยนความต้องการซึ่งกันและกันระหว่างองค์กรและบุคลากรเอง เนื่องจากบุคลากรมีความประสงค์ที่จะให้งานออกมาตามเป้าหมายที่ตั้งไว้บวกกับประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของบุคลากร (LaMastro, 1999; Rhoades & Eisenberger, 2002) การรับรู้การ

ปีที่ 11 ฉบับที่ 1 (มกราคม - มิถุนายน 2565)

สนับสนุนจากองค์กร จะสร้างความรู้สึกตอบสนองแทน ทำให้บุคลากรเข้าร่วมเป็นสมาชิกขององค์กรและมีบทบาททางสังคม ส่งเสริมความคิดของบุคลากรที่ว่า องค์กรตระหนักรู้และให้รางวัลเพื่อเพิ่มการปฏิบัติงาน ซึ่งจะให้ประโยชน์ที่ดีต่อบุคลากรในแง่ของการมีความพึงพอใจในงานเพิ่มมากขึ้นและต้องการในแง่ของ การมีการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น การสนับสนุนจากหัวหน้างานและรางวัลจากองค์กรและสภาพการทำงาน เป็นส่วนหนึ่งที่ส่งผลต่อการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ซึ่งจะส่งผลกับองค์กรในหลายๆ ด้าน เช่น เพิ่มความผูกพันกับองค์กร การรู้สึกถึงความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในงาน ผลการปฏิบัติงานที่เพิ่มขึ้น ความตึงเครียดน้อยลง และพฤติกรรมการทำงานน้อยลง (Eisenberger et al., 2001) สำหรับการวิจัยครั้งนี้ สามารถจำแนกองค์ประกอบของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร ออกเป็น การสนับสนุนของผู้นำองค์กร การสนับสนุนทรัพยากรอย่างเพียงพอ การรับรู้ผลงานของพนักงานองค์กร

การรับรู้การสนับสนุนขององค์กรและพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของพนักงานองค์กร Shore & Wayne (1993) ได้ทำการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมผลงานของพนักงาน และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรเป็นตัวทำนายพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมการเป็นพนักงานที่ดีขององค์กรได้ดีกว่าความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับออร์แกน Organ (1990) ได้กล่าวไว้ว่าทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคมนั้นได้ให้กรอบแนวคิดที่ชัดเจนเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์การเป็นพนักงานที่ดีขององค์กรมากกว่าความผูกพันต่อองค์กร โดยแนวความคิดการแลกเปลี่ยนทางสังคม อธิบายว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกเป็นหนี้บุญคุณ ซึ่งส่งเสริมให้พนักงานเกิดพฤติกรรมที่จะช่วยเหลือองค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ดังกล่าว อาจจะเป็นพฤติกรรมนอกเหนือไปจากบทบาทหน้าที่ตามปกติของเขา ทั้งนี้ฝ่ายองค์กรและพนักงานจะต้องมีการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกันอย่างสมดุล แต่ถ้าเมื่อใดเขาเกิดความรู้สึกว่าสิ่งที่เขาทำเพื่อองค์กรกับสิ่งที่องค์กรตอบแทนให้กับเขาไม่สมดุลกันแล้วเขาอาจจะไม่แสดงพฤติกรรมการเป็นพนักงานที่ดีขององค์กรอีกต่อไป นอกจากนี้ Eisenberger et al. (2001) บ่งชี้ว่ามีผลต่อการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ปัจจัยด้านองค์กรอาจเกิดจากการสนับสนุนจากหัวหน้างาน ความยุติธรรม การที่องค์กรได้แสดงถึงความยุติธรรมในการจ่ายผลตอบแทนให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน รางวัลจากองค์กรและสภาพการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน ความเครียด การยอมรับและเห็นความสำคัญอิสระในการตัดสินใจการฝึกอบรมขนาดขององค์กร จากการศึกษาของ Riquelme (2000) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการเปิดกว้างทางความคิดสามารถรับรู้การสนับสนุนและสร้างความเข้มแข็งให้กับระดับของจินตนาการและพฤติกรรมสร้างสรรค์ผลงานในกระบวนการวางแผนกลยุทธ์ ผลการศึกษาพบว่าการรับรู้การสนับสนุนมีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์ทางการเปิดกว้างทางความคิดโดยการทดลองกับกลุ่มนักศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ จำนวน 60 คน งานวิจัยนี้ยังแสดงให้เห็นว่า การสร้างสรรค์สามารถสนับสนุนให้เกิดเพิ่มขึ้นได้ แม้แต่ในกลุ่มของ ผู้ที่มีคุณลักษณะปิดทางความคิด จากการสังเคราะห์วรรณกรรมดังกล่าวนำไปสู่สมมติฐานที่ 2ก-2ค

สมมติฐาน 2ก: การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร ด้านการสนับสนุนของผู้นำองค์กร ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของพนักงานในองค์กร

สมมติฐาน 2ข: การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร ด้านการสนับสนุนทรัพยากรอย่างเพียงพอ ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของพนักงานในองค์กร

สมมติฐาน 2ค: การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร ด้านการรับรู้ผลงานขององค์กร ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของพนักงานในองค์กร

แรงจูงใจในการทำงาน Domjan (2014) ระบุว่าแรงจูงใจ เป็นภาวะในการเพิ่มหรือส่งเสริมพฤติกรรมในการทำกิจกรรมของตัวบุคคล ให้ประสบความสำเร็จเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ และ Bluestone (1977) ระบุว่าบุคคลมักจะไม่วัดว่าตนเองมีพลังทางจิตวิทยาที่มีส่วนในการสร้างพฤติกรรม และพบว่าบุคคลสามารถเพิ่มและควบคุมสิ่งเร้าหลายอย่างที่อยู่นอกเหนือการควบคุมโดยสิ้นเชิง บุคคลมักมีอารมณ์อยู่เหนือเหตุผลเสมอ และพฤติกรรมหลอกหลอนหรือ

ปีที่ 11 ฉบับที่ 1 (มกราคม - มิถุนายน 2565)

พฤติกรรมวิตกกังวลอย่างมาก โดย McClelland (1979) ได้สรุปคุณลักษณะของคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมีความต้องการ 3 ประการ ที่เน้นอธิบายการจูงใจของบุคคลที่กระทำการเพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการความสำเร็จ มิได้หวังรางวัลตอบแทนจากการกระทำ คือ 1) ความต้องการความสำเร็จ 2) ความต้องการความผูกพัน และ 3) ความต้องการอำนาจ สอดคล้องกับ Maslow (1954) ทฤษฎีลำดับความต้องการ ระบุถึงความต้องการของมนุษย์นั้นยังมีความต้องการ 5 ชั้น คือ 1) ความต้องการพื้นฐานทางด้านสรีระ 2) ความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย 3) ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือ 4) ความต้องการด้านสังคม และ 5) ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จสูงสุดในชีวิต

แรงจูงใจและพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของพนักงานองค์กร จากการศึกษาของ Lee & Kulviwat (2008) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเกาหลีที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ที่มีต่อการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเกาหลีมีอิทธิพลทางบวกกับพฤติกรรมสร้างสรรค์ที่มีต่อการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ โดยกลุ่มตัวอย่างจำนวน 110 ตัวอย่าง แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรคมากที่สุด ความพยายามและความชอบที่จะนำเสนอการสนับสนุนเชิงประจักษ์ของความจงรักภักดีเป็นเครื่องมือในการสร้างแรงบันดาลใจในวัฒนธรรมการทำงานแบบรวมผลการบริหารจัดการและการวิจัยที่จะกล่าวถึงในอนาคต ธนกฤต แซ่โค้ว (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยด้านองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการปฏิบัติงาน เพื่อรองรับเศรษฐกิจอาเซียนของกลุ่มอุตสาหกรรมแปรรูปเนื้อสัตว์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 400 คน ผลการศึกษาพบว่า การสนับสนุนจากผู้บริหารด้านแรงจูงใจในการทำงานและบรรยากาศมีอิทธิพลเชิงบวกกับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการปฏิบัติงานของกลุ่มอุตสาหกรรมแปรรูปเนื้อสัตว์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล รวมถึง De Spiegelaere et al (2012) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการออกแบบงานและพฤติกรรมการสร้างสรรคนวัตกรรมของพนักงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจการออกแบบงาน ความผูกพันในงาน และพฤติกรรมการสร้างสรรคนวัตกรรมของพนักงาน ผลวิจัยพบว่าปัจจัยแรงจูงใจการออกแบบงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันในงานและพฤติกรรมการสร้างสรรคนวัตกรรมของพนักงาน จากการสังเคราะห์วรรณกรรมดังกล่าวนำไปสู่สมมติฐานที่ 3ก-3จ

สมมติฐาน 3ก: แรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงาน ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของพนักงานในองค์กร

สมมติฐาน 3ข: แรงจูงใจในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของพนักงานในองค์กร

สมมติฐาน 3ค: แรงจูงใจในการทำงาน ด้านลักษณะของงาน ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของพนักงานในองค์กร

สมมติฐาน 3ง: แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของพนักงานในองค์กร

สมมติฐาน 3จ: แรงจูงใจในการทำงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้า ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของพนักงานในองค์กร

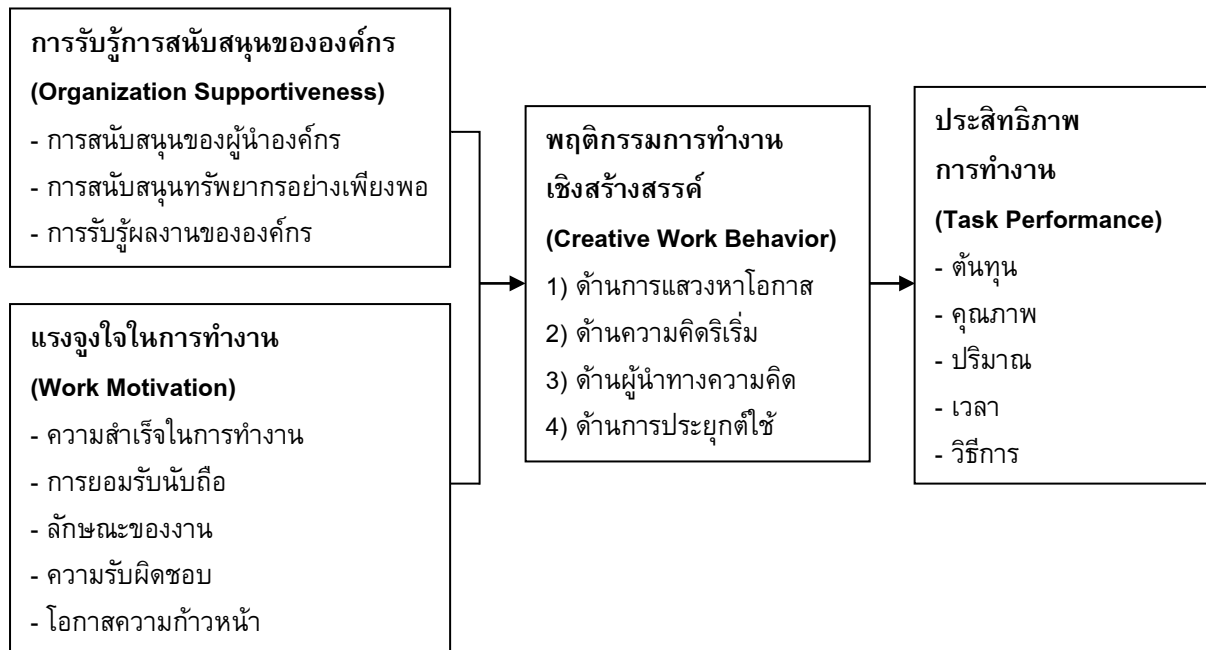
วิธีการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการพัฒนาตัวแปรเพื่อทำความเข้าใจปัจจัยสาเหตุและผลลัพธ์พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ โดยใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพในการทบทวนวรรณกรรม (Literature Review) การวิเคราะห์เอกสาร (Document Analysis) ภายใต้แนวคิดทฤษฎีพื้นฐาน 3 ทฤษฎี คือ ทฤษฎีความสามารถเชิงพลวัต ทฤษฎีการตัดสินใจตามสถานการณ์ และทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม โดยศึกษาจากแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) รวบรวมข้อมูลจากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ งานวิจัย วารสาร และการสืบค้นข้อมูลจากฐานข้อมูลออนไลน์ผ่านอินเทอร์เน็ต ได้แก่ Science Direct, Scopus, Google Scholar และ Business Source Complete เป็นต้น

ปีที่ 11 ฉบับที่ 1 (มกราคม - มิถุนายน 2565)

ผลการวิจัย

จากการศึกษาทบทวนวรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรสาเหตุและผลลัพธ์ของพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ สามารถแสดงให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสาเหตุและผลลัพธ์ ดังภาพประกอบ 1



ภาพที่ 1 แสดงผลกระทบเชิงสาเหตุและผลของพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์

สรุปและอภิปรายผล

ผลการศึกษานี้แสดงให้เห็นถึงความสอดคล้องและความแตกต่างจากข้อค้นพบของนักวิชาการที่ผ่านมาเกี่ยวกับปัจจัยสาเหตุและผลลัพธ์ของพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ทั้งนี้จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 1) พฤติกรรมด้านการแสวงหาโอกาส 2) พฤติกรรมด้านความคิดริเริ่ม 3) พฤติกรรมด้านผู้นำทางความคิด และ 4) พฤติกรรมด้านการประยุกต์ใช้ ซึ่งสอดคล้องกับนักวิจัยหลายท่าน เช่น Kleysen & Street (2001); Terje & Mehmet (2011); พรทิพย์ ไชยฤกษ์ และ ขวัญกมล ดอนขวา (2557)

ผลการศึกษาผลกระทบของพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ พบว่า พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ De Beer et al. (2013) ที่พบว่าพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของ พนักงานของบริษัทประกันภัยของสวีตว่าพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ว่าการรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ผลงานเป็นตัวบ่งชี้ที่ชัดเจนสำหรับองค์กร และ Wasan & Nikolov (2003) พบว่า เครือข่ายทางสังคม การเปิดกว้างทางความคิด และลักษณะการสร้างพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ ล้วนส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมระดับบุคคลและผลการปฏิบัติงานในสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาระดับพื้นฐานทั้งสิ้น

ผลการศึกษาปัจจัยสาเหตุที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของพนักงาน พบว่า การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมผลงานของพนักงาน และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรเป็นตัวทำนายพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมการเป็นพนักงานที่ดีขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ Eisenberger et al. (2001) ระบุถึงปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรว่า ปัจจัยด้านองค์เกิดจากการสนับสนุนจากหัวหน้างาน ความยุติธรรม การที่องค์กรได้แสดงถึงความยุติธรรม ในการจ่ายผลตอบแทนให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน รางวัลจากองค์กรและสภาพการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน ความเครียด การยอมรับและเห็นความสำคัญ อีสระในการตัดสินใจการ

ปีที่ 11 ฉบับที่ 1 (มกราคม - มิถุนายน 2565)

ฝึกอบรมขนาดขององค์กร และ Riquelme (2000) พบว่า การรับรู้การสนับสนุนมีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์ทางการเปิดกว้างทางความคิด โดยการทดลองกับกลุ่มนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาด้านวิชาการบริหารธุรกิจ จำนวน 60 คน และแรงจูงใจในการทำงาน โดย Lee & Kulviwat (2008) พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเกาหลีมีอิทธิพลทางบวกกับพฤติกรรมสร้างสรรค์ที่มีต่อการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ สอดคล้องกับ ธนกฤต แซ่โล้ว (2557) ที่พบว่าการสนับสนุนจากผู้บริหารด้านแรงจูงใจในการทำงานและบรรยากาศมีอิทธิพลเชิงบวกกับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการปฏิบัติงานของกลุ่มอุตสาหกรรมแปรรูปเนื้อสัตว์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล รวมถึง De Spiegelaere et al. (2012) ที่พบว่าปัจจัยแรงจูงใจการออกแบบงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันในงานและพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน

ทั้งนี้ การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยสาเหตุและผลลัพธ์ของพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ การศึกษาในอนาคตควรทำการศึกษาเชิงปริมาณเพื่อทดสอบปัจจัยสาเหตุและผลลัพธ์ของพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ สำหรับกลุ่มเป้าหมายหรือองค์กรที่ต้องการศึกษาต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- ธนกฤต แซ่โล้ว. (2557). ปัจจัยด้านองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการปฏิบัติงานเพื่อรองรับเศรษฐกิจอาเซียนของกลุ่มอุตสาหกรรมแปรรูปเนื้อสัตว์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- พรทิพย์ ไชยฤกษ์ และ ขวัญกมล ดอนขวา. (2557). ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน). วารสารเทคโนโลยีสู่นวัตกรรม, 8(2), 61-69.
- มาฆพร กรานต์เจริญ. (2561). ปัจจัยภาวะผู้ตามแบบมีประสิทธิผลและแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรธุรกิจ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศขนาดใหญ่. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2548). คู่มือสมรรถนะราชการพลเรือนไทย. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- Bluestone, L. (1977). Implementation Quality-of-work life Programs. *Management Review*, 6(9), 43-46.
- Boonyam, T. (2011). *The Multi-level Causal Factors Influencing Individual and Group Innovative Behavior for Making Product Innovations in Thai Private Companies*. Doctoral Applied Behavioral Science Research Thesis, Srinakharinwirot University.
- Certo, C., & Certo, T. (2006). *Modern management*. 10th ed. Boston: Pearson Education Inc.
- Chandler, A. (1990). *Scale and scope*. London: Belknap.
- De Beer, L., Pienaar, J., & Rothmann, S. (2013). Investigating the reversed causality of engagement and burnout in job demands-resources theory. *SA Journal of Industrial Psychology*, 39(1), 1-9.
- De Jong, J., & Hartog, D. (2003). Leadership as a determinant of innovative behaviour. *EIM Business and Policy Research*, 23, 24-44.
- De Jong, J., & Hartog, D. (2010). *Measuring Innovative Work Behaviour*. *Creativity and Innovation Management*, 19(1), 23-36.
- De Spiegelaere, S., Van Gyes, G., Vandekerckhove, S., & Hoetagem, G. (2012). *Job Design and Innovative Work Behavior: Enabling Innovation Through Active or Low-Strain Jobs?*. Leuven: KU Leuven.
- Domjan, M. (2014). *The principles of learning and behavior*. 7th ed. California: Wadsworth Publishing.

ปีที่ 11 ฉบับที่ 1 (มกราคม - มิถุนายน 2565)

- Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P., & Rhoades, L. (2001). Reciprocation of perceived organizational support. *Journal of applied psychology*, 86(1), 42-51.
- Eisenhardt, K., & Martin, J. (2000). Dynamic Capabilities: What are They?. *Strategic Management Journal*, 21, 1105-1121.
- Gorney, E. (2007). *Dictionary of Creativity: Terms, Concepts, Theories and Findings in Creativity Research*. Retrieved from <http://creativity.netslova.ru/>.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley & Sons.
- Janssen, O. (2004). How Fairness Perceptions Make Innovative Behavior More or Less Stressful. *Journal of Organizational Behavior*, 25(2), 201-215.
- Kanter, R. (1988). Three tiers for innovation research. *Communication Research*, 15(5), 509-523.
- Kleysen, R., & Street, C. (2001). Toward a multi-dimensional measure of individual innovative behavior. *Journal of intellectual Capital*, 2(3), 284-296.
- Krause, D. (2004). Influence-based Leadership as a Determinant of the Inclination to Innovate and of Innovation-related Behaviors: An Empirical Investigation. *The Leadership Quarterly*, 15(1), 79-102.
- LaMastro, V. (1999). Commitment and perceived organizational support. *National Forum of Applied Educational Research Journal*, 12(3), 1-13.
- Lee, K., & Kulviwat, S. (2008). Korean workers' motivation tools: Commitment and incentive-based motivation and their relative impact on behavioral work outcome. *Multinational Business Review*, 16(4), 87-110.
- Lin, L., Wu, S., & Lin, B. (2008). An Empirical Study of Dynamic Capabilities Measurement on R&D Department. *International Journal of Innovation and Learning*, 5(3), 217-240.
- Maslow, A. (1968). *Toward a psychology of being*. New York: Van Nostrand.
- McClelland, D. (1979). Inhibited power motivation and high blood pressure in men. *Journal of Abnormal Psychology*, 88(2), 182.
- Menon, A. (2008). Revisiting Dynamic Capability. *IIMB Management Review*, 20(1), 22-33.
- Millet, J. (1954). *Management in the Public Service*. New York: McGraw Hill Book Company.
- Nijenhuis, K. (2015). *Impact Factors for Employee Innovative Work Behavior in the Public Sector: The Case of the Dutch Fire Department*. Master's Thesis, University of Twente.
- Organ, D. (1990). The motivational basis of organizational citizenship behavior. *Research in organizational behavior*, 12(1), 43-72.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: a review of the literature. *Journal of applied psychology*, 87(4), 698.
- Riquelme. (2000). Selective incorporation of bacteria by *Argopecten purpuratus* larvae: implications for the use of probiotics in culturing systems of the Chilean scallop. *Aquaculture*, 181(1-2), 25-36.
- Robbins, S., & Mary, C. (2016). *Management*. 11th ed. New Jersey: Prentice Hall International.
- Shore, L., & Wayne, S. (1993). Commitment and Employee Behavior: Comparison of Affective Commitment and Continuance Commitment with Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 78, 774-780.
- Sousa, R., & Voss, C. (2008). Contingency Research in Operations Management Practices. *Journal of Operations Management*, 26(6), 697-713.

ปีที่ 11 ฉบับที่ 1 (มกราคม - มิถุนายน 2565)

- Steers, R. (1977). *Organizational effectiveness: A behavioral view*. California: Goodyear Pub. Co.
- Teece, D. (2000). Strategies for Managing Knowledge Assets: The Role of Firm Structure and Industrial Context. *Long Range Planning*, 33(1), 35-54.
- Terje, S., & Mehmet, M. (2011). Antecedents and Effects of Engaged Frontline Employees: A Study from The Hospitality Industry. *Managing Service Quality: An International Journal*, 21(1), 88-107.
- Tekleab, A., Takeuchi, R., & Taylor, M. (2005). Extending the Chain of Relationships Among Organizational Justice, Social Exchange, and Employee Reactions: The Role of Contract Violations. *Academy of Management Journal*, 48(1), 146-157.
- Wang, C., & Ahmed, P. (2007). Dynamic Capabilities: A Review and Research Agenda. *International Journal of Management Reviews*, 9(1), 31-51.
- Wasan, D., & Nikolov, A. (2003). Spreading of nanofluids on solids. *Nature*, 423(6936), 156.
- West, M., & Farr, J. (1989). Innovation at work: Psychological perspectives. *Social behaviour*, 4(1), 15-30.
- Zhou, J., & George, J. (2001). When job dissatisfaction leads to creativity: Encouraging the expression of voice. *Academy of Management journal*, 44(4), 682-696.