

อิทธิพลของการสร้างรูปแบบในการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศ บริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร

The Influence of Job Crafting on Job Performance of Information Technology Employees in
Private Company in Bangkok

กฤติมา เอี่ยมบรรณพงษ์ (Krittima Eambunnapong)^{1*}

วงศ์ลัดดา วีระไพบุลย์ (Wongladda Weerapaiboon)²

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ทดสอบการสร้างรูปแบบในการทำงาน ความผูกพันในงาน ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน ความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน 2) ทดสอบการสร้างรูปแบบในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในงาน ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน ความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน 3) ศึกษาความผูกพันในงาน ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน ความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานที่เป็นตัวแปรส่งผ่านความสัมพันธ์ระหว่างการสร้างรูปแบบ และผลการปฏิบัติงาน งานวิจัยนี้เป็นวิจัยเชิงปริมาณ มีเครื่องมือวิจัยคือแบบสอบถาม และกลุ่มตัวอย่างคือพนักงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในบริษัทเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 380 ราย มีการวิเคราะห์ด้วยสถิติแบบจำลองสมการโครงสร้างโดยนำผลที่ได้จากวิธีเชิงปริมาณมาสรุปเป็นแบบจำลองทางสถิติ ผลการวิจัยพบว่า การตรวจสอบข้อมูลเชิงประจักษ์โดยมีค่าดัชนีความกลมกลืนดังนี้ $CMIN/df = 2.113$, $GFI = 0.917$, $CFI = 0.971$, $RMR = 0.030$, $RMSEA = 0.054$, $RMR = 0.047$ ผลการทดสอบสมมติฐาน มีการยอมรับสมมติฐานทั้ง 8 ข้อ โดยการสร้างรูปแบบในการทำงาน ความผูกพันในงาน ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน ความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับผลปฏิบัติงานของพนักงาน ทั้งนี้ ผู้บริหาร และฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรสามารถนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางการสร้างแรงจูงใจและความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานให้กับพนักงานเพื่อเป็นการเพิ่มผลการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร

คำสำคัญ: การสร้างรูปแบบในการทำงาน ความผูกพันในงาน ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน ความคิดสร้างสรรค์ ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

Abstract

This research aimed 1) to study the establishment of job crafting, work engagement, work passion, and employee creativity on job performance; 2) to examine the establishment of job crafting, work engagement, work passion, and employee creativity on job performance; and 3) to study job crafting, work engagement, work passion, and employee creativity on job performance as the mediators on the relationship between job crafting and job performance of employees. The research was quantitative, utilizing questionnaires as research tools, and the sample group comprised 380 Information Technology employees in private companies in Bangkok. Statistical analysis was performed using structural equation modeling, and the results were summarized into a statistical model. The examination of data validity

¹ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร (Master of Business Administration, Faculty of Management Science, Silpakorn University) Email: eambunnapong_k@su.ac.th

² หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร (Master of Business Administration, Faculty of Management Science, Silpakorn University) Email: weerapaiboon_w@su.ac.th

* Corresponding e-mail: eambunnapong_k@su.ac.th

revealed the following indices: CMIN/df = 2.113, GFI = 0.917, CFI = 0.971, RMR = 0.030, RMSEA = 0.054, RMR = 0.047. The results showed that the eight hypotheses were supported by job crafting, work engagement, work passion, and employee creativity were found to have a positive relationship with the work performance of employees. Therefore, the research implications will be the guideline for the executive and the human resources department to build the employees' work motivation and passion to increase the job performance of employees in the organization.

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

วันที่รับบทความ: ตุลาคม 2566 วันที่แก้ไขบทความ : 23 ธันวาคม 2566 วันที่ตอบรับตีพิมพ์บทความ : 24 ธันวาคม 2566

1. บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของงานวิจัย

ปัจจุบันภายในองค์กรได้มีการนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการบริหารจัดการในการดำเนินงานเป็นอย่างมาก ซึ่งเป็นการสำคัญในการขับเคลื่อนกระบวนการในการดำเนินงาน และเป็นการยกขีดความสามารถในการแข่งขันของธุรกิจ และเพื่อรองรับการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในองค์กรนั้นจำเป็นต้องมีสายงานทางด้านเทคโนโลยีเข้ามาเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาองค์กร โดยในปี 2564 มีสัดส่วนของผู้ทำงานด้านเทคโนโลยีมีสัดส่วนเพิ่มขึ้นนับตั้งแต่ปี 2560-2564 มีจำนวนเพิ่มขึ้นจาก 3.86 แสนคน เป็น 5.23 แสนคน คิดเป็นร้อยละ 1.0 เพิ่มขึ้นเป็น ร้อยละ 1.4 และในปี 2564 มีผู้ทำงานด้านเทคโนโลยีจำนวน 5.23 แสนคน โดยมีอัตราเพิ่มขึ้นจากปี 2563 จำนวน 0.50 แสนคน (National Statistical Office, 2021) และจากงานวิจัยที่ผ่านมาองค์กรหรือหน่วยงานที่ประสบความสำเร็จนั้นขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานขององค์กร ซึ่งเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่สำคัญในการนำพาให้องค์กรไปสู่ความสำเร็จ (Armstrong, 2010)

ผลการปฏิบัติงาน (Job Performance) ที่ดีมีประสิทธิภาพเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร เป็นกระบวนการการประเมินผลของผู้ปฏิบัติงานที่รวมทั้งผลงานคุณลักษณะต่างๆ ให้ทราบถึงพฤติกรรมการทำงาน จุดเด่นและข้อบกพร่องที่สามารถนำมาเป็นแนวทางในการกำหนดการพัฒนาศึกษาปัจจัยสาเหตุหรือต้นเหตุที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรซึ่งหนึ่งในตัวแปรคือ การสร้างรูปแบบในการทำงาน (Job Crafting) เป็นแนวคิดในการสร้างเทคนิคในการทำงาน ปรับปรุง แก้ไขลักษณะงานให้มีความเหมาะสมกับทักษะ ความสามารถเพื่อพัฒนาศักยภาพในตนเองของพนักงานเป็นสิ่งที่ส่งเสริมให้กับประสิทธิภาพของตัวพนักงาน (Nguyen et al., 2019) อีกทั้งมีปัจจัยที่ส่งผลกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร คือความผูกพันในงาน (Work Engagement) ที่เป็นสิ่งสำคัญที่เป็นสิ่งที่ช่วยดึงศักยภาพการทำงานของพนักงานที่ส่งเสริมความคิดในเชิงบวกให้กับงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและเป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ (Leiter & Bakker, 2010) อีกทั้งมีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน (Work Passion) เป็นสิ่งที่ส่งเสริมการปฏิบัติงานของพนักงานให้มีความมุ่งมั่นตั้งใจอย่างแท้จริง ความกระตือรือร้น ความพึงพอใจในการทำงานด้วยความเต็มใจ (McAllister et al., 2017) และอีกปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานนั้นคือความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน (Employee Creativity) เป็นสิ่งที่ช่วยในการแก้ไขกับปัญหาที่พนักงานพบเจอในการทำงานให้สามารถผ่านไปได้อย่างดีและยังเป็นการใช้ทักษะขั้นสูงในการทำงานที่แต่ละบุคคลมีความคิดสร้างสรรค์ที่แตกต่างกันแต่ช่วยส่งเสริมให้กับประสิทธิภาพของงาน (Saleem & Adeel, 2016) โดยจากการทบทวนวรรณกรรมที่ผ่านมาผลการปฏิบัติงานของพนักงานมีปัจจัยสาเหตุหลายอย่างที่มีอิทธิพลทั้งทางตรงทางอ้อม ไม่ว่าจะเป็นการสร้างรูปแบบในการทำงาน ความผูกพันในการทำงาน ความทุ่มเทในการทำงานและความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ซึ่งตัวแปรที่กล่าวมานี้เป็นอิทธิพลที่ส่งผลกระทบในเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร ทำให้พนักงานในองค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน นอกจากนี้ การศึกษาในเรื่องการสร้างรูปแบบในการทำงานในประเทศไทยมีค่อนข้างน้อย รวมถึงการศึกษาเกี่ยวกับการทำงานของสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีการศึกษาค่อนข้างน้อยเช่นกัน

ผู้วิจัยจึงมีความประสงค์ที่จะศึกษาอิทธิพลของการสร้างรูปแบบในการทำงานที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน โดยมีบทบาทตัวแปรส่งผ่าน 3 ตัวแปร คือความผูกพันในงาน ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน และความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน มีกลุ่มตัวอย่างคือพนักงานที่ทำงานทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่ปฏิบัติงานในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยคาดหวังว่า ผลการวิจัย จะเป็นประโยชน์ทางการบริหารจัดการ ให้กับผู้บริหารและฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรในการนำข้อมูลไปเป็นแนวทางในการปรับเปลี่ยนหรือพัฒนาบุคลากรในองค์กรต่อไป และเกิดประโยชน์ทางวิชาการ ในการเพิ่มเติมแนวคิดให้กับผู้ที่ต้องการศึกษาเกี่ยวกับแนวคิดการสร้างรูปแบบในการทำงาน ความผูกพันในงาน ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน ความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานและผลการปฏิบัติงาน

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาการสร้างรูปแบบในการทำงาน ความผูกพันในงาน ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน ความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานด้านเทคโนโลยี สารสนเทศในบริษัทเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร

1.2.2 เพื่อทดสอบอิทธิพลการสร้างรูปแบบในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในงาน ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน ความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในบริษัทเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร

1.2.3 เพื่อทดสอบอิทธิพลความผูกพันในงาน ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน ความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานที่เป็นตัวแปรส่งผ่านของอิทธิพลระหว่างการสร้างรูปแบบในการทำงานที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในบริษัทเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร

1.3 ขอบเขตของการวิจัย

1.3.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา เป็นการศึกษาอิทธิพลของการสร้างรูปแบบในการทำงาน ความผูกพันในงาน ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน และความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน

1.3.2 ขอบเขตด้านประชากร คือ พนักงานที่ทำงานในสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศที่ปฏิบัติงานในบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร

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

1.3.4 ขอบเขตด้านพื้นที่ คือ เขตกรุงเทพมหานคร และขอบเขตด้านเวลา คือระยะเวลาเดือนธันวาคม 2565 – ตุลาคม 2566

1.4 สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1: การสร้างรูปแบบในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันในงาน

สมมติฐานที่ 2: การสร้างรูปแบบในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน

สมมติฐานที่ 3: การสร้างรูปแบบในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน

สมมติฐานที่ 4: การสร้างรูปแบบในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงาน

สมมติฐานที่ 5: ความผูกพันในงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงาน

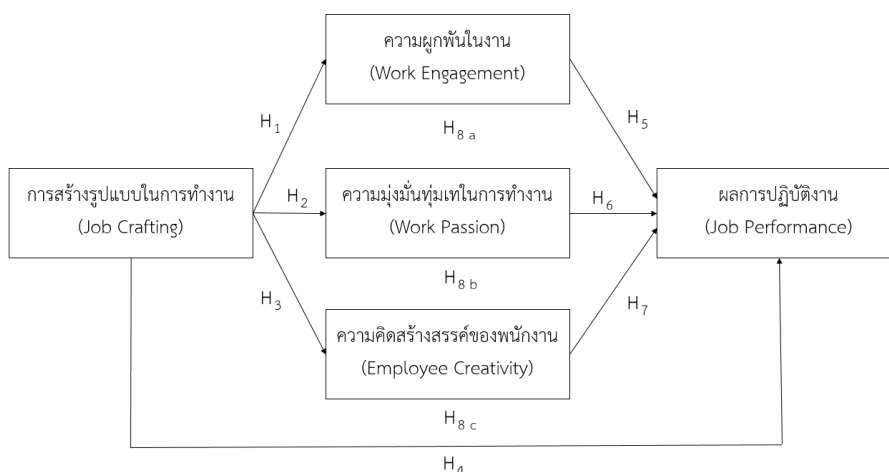
สมมติฐานที่ 6: ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงาน

สมมติฐานที่ 7: ความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงาน

สมมติฐานที่ 8abc: ความผูกพันในงาน ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน และความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานเป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างการสร้างรูปแบบในการทำงานและผลการปฏิบัติงาน

1.5 กรอบแนวคิดการวิจัย

แสดงดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

2. แนวคิดทฤษฎี

2.1 การสร้างรูปแบบในการทำงาน (Job Crafting)

การสร้างรูปแบบในการทำงานเป็นการปรับเปลี่ยนหรือการปรับปรุงรูปแบบในการทำงานให้มีความเหมาะสมกับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและเหมาะสมกับทักษะ รวมไปถึงความรู้สึกในทางที่ดีกับตนเองโดยมีอิสระทางความคิดและการปฏิบัติ โดยมีการแบ่งการสร้างรูปแบบในการทำงานออกเป็น 3 รูปแบบ คือ 1) การปรับที่ตัวงาน (Task crafting) 2) การปรับทางความคิด (Cognitive crafting) และ 3) การปรับการปฏิสัมพันธ์ในงาน (Relational crafting) (Berg, Dutton & Wrzesniewski, 2013) โดยการศึกษาของ Nykolaiszyn (2022) พบว่าผลของการสร้างงานรูปแบบการทำงานและความผูกพันในงานมีผลในเชิงบวก ในส่วนของ Ebrahimi (2021) พบว่า การสร้างรูปแบบในการทำงานมีแนวโน้มในการสร้างความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความมุ่งมั่นในการทำงาน ส่วนผลการศึกษาของ Wang and Lau (2022) การสร้างงานรูปแบบการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานในรูปแบบเชิงบวก และ Moon, Youn, Hur and Kim (2020) ซึ่งจากผลการศึกษาพบว่าการสร้างรูปแบบในการทำงานนั้นความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานโดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2.2 ความผูกพันในงาน (Work Engagement)

ความรู้สึกที่มีให้กับการทำงาน ทั้งแรงบันดาลใจ ความกระตือรือร้น ความภาคภูมิใจ รวมถึงความรู้สึกท้าทายที่มีให้กับการทำงาน ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 องค์ประกอบ คือ 1) ความกระตือรือร้น (Vigor) 2) ความทุ่มเท (Dedication) และ 3) ความจดจ่อ (Absorption) (Schaufeli, Bakker & Salanova, 2006) ในการศึกษาของ Li, Leung and Li (2021) พบว่าความผูกพันในงานมีผลในเชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01

2.3 ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน (Work Passion)

พฤติกรรมในรูปแบบเชิงบวกกับการทำงาน ทั้งความรู้สึกที่ดี ความรักที่มีให้กับการทำงานที่ส่งผลให้เกิดความมุ่งมั่นและแรงจูงใจเพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างเต็ม โดยความมุ่งมั่นได้แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ 1) ความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนแบบกลมกลืน (Harmonious Passion) และ 2) ความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนแบบครอบงำ (Obsessive Passion) (Robert, 2015) การศึกษาของ Li and Ding (2022) แสดงให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานและผลการปฏิบัติงานที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

2.4 ความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน (Employee Creativity)

แนวคิดและกระบวนการทางความคิดต่าง ๆ ในรูปแบบใหม่ ทั้งความคิดริเริ่ม แนวคิดใหม่ๆ รวมถึงการนำเครื่องมือหรืออุปกรณ์เข้ามาพัฒนาในการทำงานเพื่อให้ได้งานที่มีประสิทธิภาพ และความคิดสร้างสรรค์ยังช่วยในการแก้ไขปัญหาเมื่อเกิดสถานการณ์ที่มีความท้าทายหรือมีความยากลำบากความคิดสร้างสรรค์สามารถนำมาปรับและแก้ไขปัญหาให้เกิดประสิทธิภาพ (Chong & Ma, 2010) ในการศึกษาของ Ince, Imamoglu and Turkcan (2022) พบว่าความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานกับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2.5 ผลการปฏิบัติงาน (Job Performance)

ผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานของพนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศทั้งการวางแผน การแก้ไขปัญหา การบริหารจัดการ เพื่อให้ผลการทำงานออกมามีประสิทธิภาพ โดยแบ่งประเภทของผลการปฏิบัติงานออกเป็น 2 ประเภท คือ 1) การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ (Task performance) และ 2) การปฏิบัติงานนอกเหนือบทบาทหน้าที่ (Contextual performance) (Motowildo, Borman & Schmit, 1997)

3. วิธีดำเนินการวิจัย

3.1 ประชากรที่ศึกษาและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล โดยมีการตั้งคำถามคัดกรองผู้ตอบแบบสอบถามให้ตรงตามลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง ทางด้านประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศที่ปฏิบัติงานในบริษัทเอกชนในเขต จำนวน 184,508 คน (National Statistical Office, 2021) ในส่วนกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม จำนวน 380 ราย โดยใช้หลักการคำนวณจำนวนกลุ่มตัวอย่างในการวิเคราะห์แบบจำลองสมการเชิงโครงสร้าง โดย Kline 2011 กล่าวว่าควรมีปริมาณ 10 ต่อพารามิเตอร์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ หรือ 10 เท่าของตัวชี้วัด (Indicator) หรือตัวแปรสังเกต (Observed Variable) โดยการวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรสังเกตจำนวน 38 ตัวแปร (38X10) ดังนั้นจึงมีการเก็บทั้งสิ้น 380 ตัวอย่าง

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือวิจัย แบบสอบถาม ประกอบด้วย 7 ส่วน ได้แก่ 1) คำถามคัดกรองผู้ตอบแบบสอบถาม 2) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 3) การสร้างรูปแบบในการทำงาน มีทั้งหมด 10 ข้อคำถาม โดยแปลและปรับปรุงมาจาก Nguyen et al. (2019) 4) ความผูกพันในงาน มีทั้งหมด 6 ข้อคำถาม โดยแปลและปรับปรุงมาจาก Petrović et al. (2017) เป็นการวัดระดับความคิดเห็น ไม่เห็นด้วยมากที่สุด ถึงเห็นด้วยมากที่สุด (1 ถึง 5) 5) ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน มีทั้งหมด 6 ข้อคำถาม โดยแปลและปรับปรุงมาจาก Chen et al. (2020) เป็นการวัดระดับความน้อยที่สุด ถึงมากที่สุด (1 ถึง 5) 6) ความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน มีทั้งหมด 7 ข้อคำถาม โดยแปลและปรับปรุงมาจาก Pitafi et al. (2020) และ 7) ผลการปฏิบัติงาน มีทั้งหมด 9 ข้อคำถาม โดยแปลและปรับปรุงมาจาก Fernández-del-Río et al. (2019) โดย ส่วนที่ 5-6 เป็นการวัดระดับ ไม่เคย ถึง เป็นประจำ (1 ถึง 5) รวมทั้ง 38 ข้อคำถาม โดยการสร้างเครื่องมือการวิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องจากในประเทศและต่างประเทศ หลังจากนั้นนำแบบสอบถามฉบับร่างดังกล่าวให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ 3 ท่าน ประเมินค่าความเที่ยงตรงทางเนื้อหา (Content Validity) เพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item-Objective Congruence) ของแบบสอบถาม และการทดสอบหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยผลของการสร้างรูปแบบในการทำงานคือ 0.876 ความผูกพันในงานคือ 0.754 ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานคือ 0.917 ความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานคือ 0.947 และผลการปฏิบัติงานคือ 0.937 และการตรวจสอบความเที่ยงตรง CFA (Confirmatory Factor Analysis) ก่อนนำมาวิเคราะห์ข้อมูลของผลการวิจัย

4. สรุปผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล 1) วิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) 2) การวิเคราะห์ปัจจัยเชิง

ยืนยัน แต่ละตัวแปร (Confirmatory Factor Analysis: CFA) 3) การทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ ใช้เทคนิคการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM)

4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 57.6 เพศชาย ร้อยละ 40.8 และLGBTQ+ ร้อยละ 1.6 มีอายุ 22–30 ปี คิดเป็นร้อยละ 48.7 อายุ 31–40 ปี ร้อยละ 23.7 และอายุ 41–50 ปี ร้อยละ 16.8 การศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 69.7 ระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 28.4 และระดับปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ 1.8 มีรายได้ 15,000–30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 31.3 มีรายได้ 30,001–45,000 บาท ร้อยละ 19.7 และรายได้ 45,001–60,000 บาท ร้อยละ 14.7 ในระดับปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 85.8 และระดับบริหาร ร้อยละ 14.2 และระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 43.2 มากกว่า 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.8 และ 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 14.5

4.2 ผลการวิเคราะห์

ข้อมูลระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามด้านการสร้างรูปแบบในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 ซึ่งอยู่ในระดับมาก และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าอยู่ระหว่าง 0.54–0.79 ด้านความผูกพันในงานในภาพรวม ว่าระดับความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ซึ่งอยู่ในระดับมาก และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าอยู่ระหว่าง 0.68–0.97 ด้านความมุ่งมั่นในการทำงานในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 ซึ่งอยู่ในระดับมาก และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าอยู่ระหว่าง 0.70–0.88 ด้านความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 ซึ่งอยู่ในระดับบ่อยครั้ง และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าอยู่ระหว่าง 0.92–0.80 ด้านผลการปฏิบัติงานในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 ซึ่งอยู่ในระดับบ่อยครั้ง และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าอยู่ระหว่าง 0.60–0.84 (ดังตารางที่ 1) แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น ค่าความเชื่อมั่น และค่าน้ำหนักองค์ประกอบ โดยค่า Cronbach's Alpha ของทุกตัวแปรมีค่ามากกว่า 0.7 ตามเกณฑ์ที่กำหนด (Cronbach, 1951) แสดงถึงความเชื่อมั่นในระดับที่ยอมรับได้ ค่าความเชื่อมั่นองค์ประกอบ (CR) ของเครื่องมือวัดแต่ละตัวแปรซึ่งมีข้อกำหนดที่ 0.7 (Fornell and Larcker, 1981) ผลที่ได้มีค่าอยู่ระหว่าง 0.829–0.944 ส่วนค่าความแปรปรวนของตัวแปรที่สกัดได้ (AVE) โดยปกติมีเกณฑ์อยู่ที่ 0.5 และสามารถยอมรับได้ ถ้า AVE มีค่าน้อยกว่า 0.5 แต่มี CR มากกว่า 0.6 (Fornell and Larcker, 1981) ดังตัวแปร Cra มีค่า AVE เท่ากับ 0.412 ค่า CR เท่ากับ 0.872 และ Eng มีค่า AVE เท่ากับ 0.458 ค่า CR เท่ากับ 0.829 จึงถือว่ายอมรับได้

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น และค่าน้ำหนักองค์ประกอบ

ปัจจัย	ตัวแปรสังเกต	Mean	SD	Factor Loading	α	CR	AVE
Cra	Cra1	4.31	0.57	0.70	0.876	0.872	0.412
	Cra2	4.45	0.54	0.78			
	Cra3	4.48	0.58	0.57			
	Cra4	4.21	0.66	0.50			
	Cra5	4.37	0.56	0.67			
	Cra6	4.36	0.64	0.72			
	Cra7	3.97	0.79	0.52			
	Cra9	4.21	0.64	0.74			
	Cra10	4.19	0.68	0.70			
Eng	Eng1	4.22	0.71	0.67	0.754	0.829	0.458
	Eng2	3.97	0.86	0.53			
	Eng4	3.87	0.89	0.89			
	Eng5	4.16	0.68	0.72			
	Eng6	3.62	0.97	0.72			

Pas	Pas1	4.01	0.78	0.84	0.917	0.932	0.694
	Pas2	4.02	0.70	0.85			
	Pas3	3.89	0.88	0.79			
	Pas4	4.26	0.81	0.82			
	Pas5	3.95	0.82	0.84			
	Pas6	4.14	0.81	0.86			
Cre	Cre1	3.89	0.90	0.80	0.947	0.944	0.707
	Cre2	3.93	0.87	0.84			
	Cre3	3.82	0.92	0.79			
	Cre4	3.97	0.80	0.88			
	Cre5	3.92	0.89	0.91			
	Cre6	3.78	0.88	0.84			
	Cre7	3.77	0.91	0.82			
Per	Pre1	4.43	0.60	0.70	0.937	0.929	0.590
	Per2	4.31	0.60	0.62			
	Per3	4.27	0.71	0.69			
	Per4	4.18	0.76	0.81			
	Per5	4.22	0.70	0.82			
	Per6	4.12	0.78	0.78			
	Per7	4.11	0.84	0.76			
	Per8	4.18	0.83	0.85			
	Per9	4.23	0.73	0.85			

หมายเหตุ: Cra = การสร้างรูปแบบในการทำงาน Eng = ความผูกพันในงาน Pas = ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน Cre = ความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน Per = ผลการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 2 แสดงการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปร

สมมติฐาน	เส้นทาง	B	SE	CR	p-value
H1	Cra → Eng	0.902	0.115	11.605	0.000
H2	Cra → Pas	0.883	0.104	13.250	0.000
H3	Cra → Cre	0.809	0.109	12.016	0.000
H4	Cra → Per	1.695	0.427	5.867	0.000
H5	Eng → Per	0.884	0.162	10.110	0.000
H6	Pas → Per	0.921	0.163	11.200	0.000
H7	Cre → Per	0.839	0.158	10.548	0.000

จากตารางที่ 2 แสดงการวิเคราะห์อิทธิพลตัวแปร พบว่า 1) การสร้างรูปแบบในการทำงาน (Cra) ส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันในงาน (Eng) เท่ากับ 0.902 2) การสร้างรูปแบบในการทำงาน (Cra) ส่งผลเชิงบวกต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน (Pas) เท่ากับ 0.883 3) การสร้างรูปแบบในการทำงาน (Cra) ส่งผลเชิงบวกต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน (Cre) เท่ากับ 0.809 4) การสร้างรูปแบบในการทำงาน (Cra) มีส่งผลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงาน (Per) เท่ากับ 1.695

5) ความผูกพันในงาน (Eng) ส่งผลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงาน (Per) เท่ากับ 0.884 6) ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน (Pas) ส่งผลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงาน (Per) เท่ากับ 0.921 7) ความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน (Cre) ส่งผลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงาน (Per) เท่ากับ 0.839

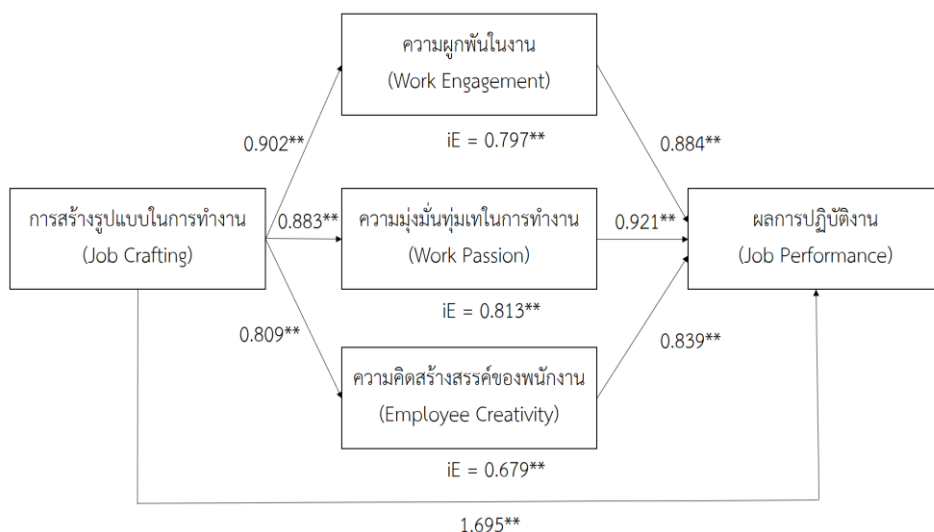
ตารางที่ 3 แสดงการวิเคราะห์เส้นทาง (ตัวแปรส่งผ่าน)

สมมติฐาน	เส้นทาง	อิทธิพลทางอ้อม	p-value
H8a	Cra → Eng → Per	0.797	0.000
H8b	Cra → Pas → Per	0.813	0.000
H8c	Cra → Cre → Per	0.679	0.000

จากตารางที่ 3 การศึกษาครั้งนี้ได้ทดสอบสมมติฐานที่ 8abc ซึ่งตั้งสมมติฐานไว้ว่าอิทธิพลส่งผ่านของความผูกพันในงาน ความมุ่งมั่นทุ่มเทในงาน และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในความสัมพันธ์ระหว่างการสร้างรูปแบบในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน จากสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ ผู้วิจัยได้ทดสอบผลกระทบทางตรงของการสร้างรูปแบบในการทำงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศในบริษัทเอกชน หลังจากนั้นทดสอบความสัมพันธ์ด้วยการใส่ตัวแปรคั่นกลางคือ “ความผูกพันในงาน” “ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน และ “ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์” เข้าไปและดูผลว่าค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐานมีการเปลี่ยนแปลงหรือไม่เปลี่ยนแปลง และดูค่าระดับนัยสำคัญ จากนั้นนำผลไปเปรียบเทียบกับฐานคติของการวิเคราะห์ตัวแปรคั่นกลางตามแนวคิดของ Hair, Black, Babin and Anderson (2010)

เมื่อใส่ตัวแปรคั่นกลางคือ “ความผูกพันในงาน” พบว่าความสัมพันธ์ของการสร้างรูปแบบในการทำงาน และผลการปฏิบัติงาน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.01 ($p < 0.01$) คือ 0.000 ด้วยค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐานเท่ากับ 0.797 เมื่อใส่ตัวแปรคั่นกลางคือ “ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน” พบว่าความสัมพันธ์ของการสร้างรูปแบบในการทำงาน และผลการปฏิบัติงาน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.01 ($p < 0.01$) คือ 0.000 ด้วยค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐานเท่ากับ 0.813 เมื่อใส่ตัวแปรคั่นกลางคือ “ความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน” พบว่าความสัมพันธ์ของการสร้างรูปแบบในการทำงาน และผลการปฏิบัติงาน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.01 ($p < 0.01$) คือ 0.000 ด้วยค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐานเท่ากับ 0.679 ผลการวิจัยสนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ สามารถอธิบายได้ว่า ความผูกพันในงาน ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน และความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานมีอิทธิพลส่งผ่านไปยังผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทคโนโลยีและสารสนเทศ บริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

นอกจากนี้ ผลการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้างพบว่า แบบจำลองสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยมีค่าดัชนีความกลมกลืนดังนี้ $df = 305$, $CMIN / df = 2.113$, $GFI = 0.917$, $CFI = 0.971$, $RMR = 0.030$, $RMSEA = 0.054$, $Standardized\ RMR = 0.047$ ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า แบบจำลองสมการโครงสร้างมีความเหมาะสม (fit) กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์



ภาพที่ 2 ผลลัพธ์ของแบบจำลองสมการโครงสร้างของตัวแปรในงานวิจัย

หมายเหตุ: iE (Indirect Effect) คือ ผลกระทบทางอ้อม, ** $p < 0.01$

จากภาพที่ 2 สามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานงานวิจัย ได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1: การสร้างรูปแบบในการทำงานส่งผลทางตรงต่อความผูกพันในงาน มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย $\beta = 0.902$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ $p < 0.01$ จึงสรุปได้ว่ายอมรับสมมติฐานที่ 1

สมมติฐานที่ 2: การสร้างรูปแบบในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย $\beta = 0.883$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ $p < 0.01$ จึงสรุปได้ว่ายอมรับสมมติฐานที่ 2

สมมติฐานที่ 3: การสร้างรูปแบบในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย $\beta = 0.809$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ $p < 0.01$ จึงสรุปได้ว่ายอมรับสมมติฐานที่ 3

สมมติฐานที่ 4: การสร้างรูปแบบในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงาน มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย $\beta = 1.695$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ $p < 0.01$ มีนัยสำคัญทางสถิติ จึงสรุปได้ว่ายอมรับสมมติฐานที่ 4

สมมติฐานที่ 5: ความผูกพันในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงาน มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย $\beta = 0.884$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ $p < 0.01$ จึงสรุปได้ว่ายอมรับสมมติฐานที่ 5

สมมติฐานที่ 6: ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงาน มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย $\beta = 0.921$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ $p < 0.01$ จึงสรุปได้ว่ายอมรับสมมติฐานที่ 6

สมมติฐานที่ 7: ความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงาน มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย $\beta = 0.839$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ $p < 0.01$ จึงสรุปได้ว่ายอมรับสมมติฐานที่ 7

สมมติฐานที่ 8abc: ความผูกพันในการทำงานในฐานะตัวแปรคั่นกลางของอิทธิพลของการสร้างรูปแบบในการทำงานที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน มีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = 0.797, p < 0.01$) ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน ในฐานะตัวแปรคั่นกลางของอิทธิพลของการสร้างรูปแบบในการทำงานที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน มีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = 0.813, p < 0.01$) และความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน ในฐานะตัวแปรคั่นกลางของอิทธิพลของการสร้างรูปแบบในการทำงานที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน มีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = 0.679, p < 0.01$) จึงสรุปได้ว่ายอมรับสมมติฐานที่ 8abc

5. อภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความกลมกลืนของแบบจำลองมีค่าดัชนีความกลมกลืนดังนี้ $df = 305$ CMIN/df = 2.113, GFI = 0.917, CFI = 0.971, RMR = 0.030, RMSEA = 0.054, Standardized RMR = 0.047 ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า

แบบจำลองสมการโครงสร้างมีความเหมาะสมกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และยังพบประเด็นที่น่าสนใจ ผู้วิจัยอภิปรายผลรายข้อเรียงตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

5.1 การสร้างรูปแบบในการทำงาน ความผูกพันในงาน ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน ความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในบริษัทเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ผลการปฏิบัติงานของพนักงานขึ้นอยู่กับ การสร้างรูปแบบในการทำงาน ความผูกพันในงาน ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน และความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานจะส่งผลให้เกิดผลงานที่ดีและมีประสิทธิภาพ เนื่องจากการสร้างรูปแบบในการทำงานที่มีความเหมาะสมและมีความยืดหยุ่นในการทำงานช่วยให้การทำงานดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เมื่อนำความคิดสร้างสรรค์มาใช้รวมกับการทำงานจะช่วยให้การสร้างสรรคผลงานให้ออกมาได้ดีและเมื่อพบอุปสรรคและมีการนำความคิดสร้างสรรค์มาใช้รวมกับการแก้ไขจะช่วยแก้ไขปัญหามีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมถึงความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานและความผูกพันในงานจะเป็นแรงส่งเสริมให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดีและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ Li, Leung and Li (2021) พบว่าความผูกพันในงานของครูมีผลในการควบคุมตนเองได้ดีในการปฏิบัติงานและการรับมือกับสถานการณ์ต่างๆ และงานจากการศึกษาของ Siddiqi and Qureshi (2016) พบว่า ความคิดสร้างสรรค์ช่วยในการสร้างสรรค์ผลงานให้แก่องค์กรแล้วการนำความคิดสร้างสรรค์มาใช้ในการแก้ไขปัญหาจะช่วยให้การแก้ไขมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

5.2 การสร้างรูปแบบในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในงาน ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน ความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในบริษัทเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ความผูกพันในงาน ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน ความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานนั้นได้รับการสร้างรูปแบบในการทำงานเป็นการส่งเสริมผลในด้านบวกให้กับพนักงาน เนื่องจากการสร้างรูปแบบในการทำงานนั้นเป็นการสร้างรูปแบบหรือพฤติกรรมในการทำงานโดยมีการสอดแทรกความสนใจ มีอิสระและมีความยืดหยุ่นในการทำงานที่ช่วยในการส่งเสริมเกี่ยวกับมุมมอง ทักษะที่ดีของการทำงานจึงช่วยสร้างความผูกพันในงาน และเป็นการส่งเสริมให้กับความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน รวมถึงเมื่อมีอิสระทางการทำงานจะยิ่งช่วยให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ที่นำมาใช้รวมกับการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Wang and Lau (2022) พบว่า การสร้างงานรูปแบบตนเองนั้นก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานที่ช่วยในการเป็นแรงเชิงรุกทางความคิดของแต่ละบุคคล หรืองานวิจัยของ Ebrahimi (2021) พบว่า การสร้างรูปแบบในการทำงานมีแนวโน้มในการสร้างความสัมพันธ์กับความมุ่งมั่นในการทำงานช่วยส่งเสริมความมุ่งมั่นในการทำงานจากการสร้างรูปแบบในการทำงานของตนเอง

5.3 ความผูกพันในงาน ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน ความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานที่เป็นตัวแปรส่งผ่านของอิทธิพลระหว่างการสร้างรูปแบบในการทำงานที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในบริษัทเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร พบว่า การสร้างรูปแบบในการทำงานที่มีความเหมาะสม โดยมีความผูกพันในงาน ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน และความคิดสร้างสรรค์ จะช่วยส่งผลให้กับผลการปฏิบัติงานให้ออกมาเป็นอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะความผูกพันในงานนั้นเป็นมุมมองความคิดของตัวบุคคลที่มีต่อองค์กรรวมถึงทัศนคติที่ตัวพนักงานนั้นมีให้กับงานที่รับผิดชอบ ในส่วนความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานเป็นปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมการทำงานทั้งเป็นให้มีความมุ่งมั่น ความพยายามในการหาแนวทางเพื่อฝ่าฟันอุปสรรคที่ได้พบเจอในขณะปฏิบัติงาน รวมถึงความคิดสร้างสรรค์เป็นการสร้างแนวคิดหรือวิธีการใหม่ๆ ในการพัฒนากระบวนการหรือการสร้างผลงาน ซึ่งสามารถเกิดได้จากการสร้างรูปแบบที่มีความเหมาะสมกับงานที่ดำเนินอยู่และเป็นการส่งเสริมให้กับผลการปฏิบัติงานในเชิงบวกให้ออกมาได้มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Li et al. (2021) พบว่า การสร้างรูปแบบในการทำงานที่เหมาะสมกับทักษะความสามารถของตนเอง ให้เกิดความผูกพันในงานจะช่วยส่งผลให้ดำเนินงานที่ดีนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่ดีมีประสิทธิภาพ และการศึกษาของ Zhang et al. (2020) พบว่าการสร้างรูปแบบในการทำงานเป็นการส่งเสริมทางด้านความคิดสร้างสรรค์ที่ช่วยในการออกแบบผลงาน และเปิดมุมมองในการแก้ไขปัญหาที่ดีเพื่อนำไปสู่ผลการปฏิบัติงาน

6. ข้อเสนอแนะ

6.1 ข้อเสนอแนะ

6.1.1 องค์กรศึกษาแนวทางการสร้างรูปแบบในการทำงาน เพื่อเป็นการปรับการทำงานของพนักงานงานให้มีความเหมาะสม และยังเป็นผลกับผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะสายงานเทคโนโลยีที่มีความยืดหยุ่นและหลากหลายในการสร้างผลงานและปัญหาของการทำงานที่มีความหลากหลาย เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนและปรับกลยุทธ์ให้เหมาะสมกับลักษณะการทำงานที่แตกต่างกันไปในแต่ละองค์กร

6.1.2 งานวิจัยในอนาคตสามารถศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่สามารถนำมาปรับรูปแบบในการทำงานของพนักงานที่สามารถส่งผลต่อตัวองค์กร อาทิ ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) ที่การสร้างรูปแบบในการทำงานอาจเป็นปัจจัยที่องค์กรหรือหน่วยงานนำไปปรับใช้หรือพัฒนาตัวองค์กรให้ประสบความสำเร็จ

6.2 ประโยชน์ที่ได้รับ

6.2.1 การศึกษาค้นคว้าวิจัยและเพิ่มเติมแนวคิดให้กับผู้ที่สนใจศึกษาตัวแปรการสร้างรูปแบบในการทำงาน ความผูกพันในงาน ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน ความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน และผลการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นประโยชน์กับผู้ที่ต้องการศึกษา และสามารถช่วยให้ผู้ที่ต้องการศึกษาตัวแปรส่งผ่านนำไปอธิบายหรือทดสอบการศึกษาในมิติอื่นๆ ในอนาคต

6.2.2 ผู้บริหารในองค์กรสามารถนำผลการศึกษามาเป็นข้อมูลในการบริหารกลยุทธ์ในการจัดการทางด้านทรัพยากรมนุษย์ เพื่อพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ และทางฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในการนำข้อมูลมาพัฒนาและสร้างความผูกพัน ความมุ่งมั่นในการทำงาน และช่วยให้พนักงานมีความคิดสร้างสรรค์ เพื่อเป็นแนวทางและประโยชน์ทางด้านผลการปฏิบัติงานในภาคส่วนของสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ

7.เอกสารอ้างอิง

- Armstrong, M. (2010). *Armstrong's handbook of reward Management practice: Improving performance through reward*. Kogan Page Publishers.
- Berg, J. M., Dutton, J. E., & Wrzesniewski, A. (2013). Job crafting and meaningful work. In B. J. Dik, Z. S. Byrne, & M. F. Steger (Eds.), *Purpose and meaning in the workplace* (pp. 81–104). <https://doi.org/10.1037/14183-005>
- Chen, P., Lee, F., & Lim, S. (2020). Loving thy work: Developing a measure of work passion. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 29(1), 140-158.
- Chong, E., & Ma, X. (2010). The influence of individual factors, supervision and work environment on creative self-efficacy. *Creativity and Innovation Management*, 19(3), 233-247.
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16(3), 297-334.
- Ebrahimi, E. (2021). The Relationship between Living a Calling and Job Crafting: The Moderating Role of Job Passion. *Transformation Management Journal*, 12(2), 1-20.
- Fernández-del-Río, E., Koopmans, L., Ramos-Villagrasa, P. J., & Barrada, J. R. (2019). Assessing job performance using brief self-report scales: The case of the individual work performance questionnaire. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 35(3), 195-205.
- Fornell, C. & Larcker, D.F. (1981). Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50.
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J., & Anderson, R.E. (2010). *Multivariate Data Analysis*. 7th Ed.. New York: Pearson.
- Ince, H., Imamoglu, S. Z., & Turkcan, H. (2022). Relationships among absorptive capacity, creativity and

- job performance: the moderating role of social media usage. **Management Decision**, 60(3), 858-882.
- Kline, R. B. (2011). **Principles and practice of structural equation modeling**. 3rd ed. New York: Guilford.
- Leiter, M. P., & Bakker, A. B. (2010). Work engagement: introduction. **Work engagement: A handbook of essential theory and research**, 1(9).
- Li, J. B., Leung, I. T. Y., & Li, Z. (2021). The pathways from self-control at school to performance at work among novice kindergarten teachers: The mediation of work engagement and work stress. **Children and youth services review**, 121.
- Li, N., & Ding, M. (2022). The Influence of Paradoxical Leadership on Adaptive Performance of New-Generation Employees in the Post-Pandemic Era: The Role of Harmonious Work Passion and Core Self-Evaluation. **Sustainability**, 14(21).
- McAllister, C. P., Hochwarter, W. A., Harris, J. N., Perrewé, P. L., & Ferris, G. R. (2017). A multi-sample constructive replication of perceived resource availability's role in work passion-job outcomes relationships. **Journal of Business and Psychology**, 32, 147-164.
- Moon, T. W., Youn, N., Hur, W. M., & Kim, K. M. (2020). Does employees' spirituality enhance job performance? The mediating roles of intrinsic motivation and job crafting. **Current Psychology**, 39, 1618-1634.
- Motowildo, S. J., Borman, W. C., & Schmit, M. J. (1997). A theory of individual differences in task and contextual performance. **Human performance**, 10(2), 71-83.
- National Statistical Office. (2021). **The people working in the Information and Communication Technology 2021**. from http://www.nso.go.th/sites/2014/DocLib1/2564/ict_worker_64.pdf
- Nguyen, H. M., Nguyen, C., Ngo, T. T., & Nguyen, L. V. (2019). The effects of job crafting on work engagement and work performance: A study of Vietnamese commercial banks. **The Journal of Asian Finance, Economics and Business**, 6(2), 189-201.
- Nykolaizyn, J. M. (2022). The impact of job crafting and work engagement on academic librarians before and during the COVID-19 pandemic. **The Journal of Academic Librarianship**, 49(3), 102697.
- Petrović, I. B., Vukelić, M., & Čizmić, S. (2017). Work engagement in Serbia Psychometric properties of the Serbian version of the Utrecht Work Engagement Scale (UWES). **Frontiers in psychology**, 8, 1799.
- Pitafi, A. H., Khan, A. N., Khan, N. A., & Ren, M. (2020). Using enterprise social media to investigate the effect of workplace conflict on employee creativity. **Telematics and Informatics**, 55.
- Vallerand, R. J. (2015). **The psychology of passion: A dualistic model**. Series in Positive Psychology.
- Saleem, S. T., & Adeel, A. (2016). Strategic human resource management and employee creativity: The role of leadership style and knowledge management capacity. In **Information and Knowledge Management**, 6(6), 53-69.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. **Educational and psychological measurement**, 66(4), 701-716.
- Siddiqi, H., & Qureshi, M. (2016). The impact of employees' creativity on the performance of the firm. **Research issues in social sciences**, 1(1), 1-16.
- Wang, Y., & Lau, D. C. (2022). How and why job crafting influences creative performance? A resource

allocation explanation of the curvilinear moderated relations. **Asia Pacific Journal of Management**, 39(4), 1561-1587.

Zhang, M., Wang, F., & Das, A. K. (2020). Work–family conflict on sustainable creative performance: Job crafting as a mediator. **Sustainability**, 12(19).