



แรงจูงใจในการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมเชิง  
สร้างสรรค์ในการทำงานของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร

A STUDY OF WORK MOTIVATION AND WORKING ENVIRONMENT ARE RELATED TO  
CREATIVE BEHAVIOR FOR WORKING OF GENERATION-Y IN BANGKOK  
METROPOLITAN AREA

เจนจิรา เทียนวิจิตร

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2564

แรงจูงใจในการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมเชิง  
สร้างสรรค์ในการทำงานของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ  
คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
ปีการศึกษา 2564  
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

A STUDY OF WORK MOTIVATION AND WORKING ENVIRONMENT ARE RELATED TO  
CREATIVE BEHAVIOR FOR WORKING OF GENERATION-Y IN BANGKOK  
METROPOLITAN AREA



A Master's Project Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements  
for the Degree of MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION  
(Business Administration(Management))  
Faculty of Business Administration for Society, Srinakharinwirot University

2021

Copyright of Srinakharinwirot University

สารนิพนธ์

เรื่อง

แรงจูงใจในการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมเชิง  
สร้างสรรค์ในการทำงานของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร

ของ

เจนจิรา เทียนวิจิตร

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการสอบปากเปล่าสารนิพนธ์

..... ที่ปรึกษาหลัก ..... ประธาน  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วสันต์ สุกุลกิจกาญจน์) (อาจารย์ ดร.กานต์จิรา ลิ้มศิริธง)

..... กรรมการ  
(อาจารย์ ดร.เพชรรัตน์ จินต์นุพงษ์)

ชื่อเรื่อง	แรงจูงใจในการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร
ผู้วิจัย	เจนจิรา เทียนวิจิตร
ปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
ปีการศึกษา	2564
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วสันต์ สกฤตกิจกาญจน์

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล จำนวนทั้งสิ้น 403 ฉบับ โดยมีแบบสอบถามที่สมบูรณ์เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ผลการวิจัย จำนวน 400 ฉบับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบความแตกต่างโดยใช้สถิติค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1. บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 24 - 32 ปี ศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีอาชีพพนักงานบริษัทเอกชน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท สถานภาพโสด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2. กลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศ อายุ อาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3. แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับความสัมพันธ์ปานกลาง 4. สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับความสัมพันธ์สูง

คำสำคัญ : แรงจูงใจในการทำงาน, สภาพแวดล้อมในการทำงาน, พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงาน

Title	A STUDY OF WORK MOTIVATION AND WORKING ENVIRONMENT ARE RELATED TO CREATIVE BEHAVIOR FOR WORKING OF GENERATION-Y IN BANGKOK METROPOLITAN AREA
Author	JANEJIRA THIANWICHIT
Degree	MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
Academic Year	2021
Thesis Advisor	Assistant Professor Ph.D. Wasan Sakulkijkarn

The purpose of this research is to study the factors of work motivation and working environment in relation to creative working behavior of members of Generation Y in the Bangkok metropolitan area. A total of 403 sets of questionnaires were used as a tool for data collection and a total of 400 useable questionnaires were obtained for statistical analysis. The statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, independent t-test, One-Way Analysis of Variance and the Pearson product moment correlation coefficient. The results of this research are as follows: (1) the majority of the employees were single females, aged 24 to 32, held a Bachelor's degree or equivalent, and employees in the private sector with an average monthly income between 20,001 to 30,000 Baht. Most of members of Generation Y had work motivation, working environment and creative working behavior had overall attitudes at the highest level; (2) the members of Generation Y of different ages, gender, career and average monthly income had different overall creative working behavior with a significance of 0.05; (3) work motivation was positively correlated with creative behavior for working commitment with a statistical significance of 0.01 at a moderate level; and (4) work environment was positively correlated with organizational commitment with a statistical significance of 0.01 at a high level.

Keyword : Work motivation, Working environment, Creative working behavior

## กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี โดยได้รับความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วสันต์ สกฤตกิจกาญจน์ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่ได้ให้คำปรึกษาและคำแนะนำตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ อันเป็นประโยชน์ยิ่งแก่ผู้วิจัย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กุลเชษฐ์ มงคล อาจารย์ ดร.เพชรรัตน์ จินต์นุวงศ์ และอาจารย์ ดร. กานต์จิรา ลิ้มศิริธง ที่กรุณามาเป็นกรรมการในการสอบสารนิพนธ์ และให้คำชี้แนะข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณคณาจารย์คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒทุกท่านที่อบรมสั่งสอนให้ความรู้ต่าง ๆ ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาใช้ในงานวิจัยฉบับนี้ รวมถึงเพื่อนร่วมชั้นเรียน การจัดการ (นอกเวลา) รุ่นที่ 22 สำหรับมิตรภาพที่ดีตลอดมา

ขอขอบพระคุณบิดา มารดา ครอบครัว รุ่นพี่ ที่ให้การช่วยเหลือสนับสนุนและเป็นกำลังใจ รวมทั้งผู้ที่ให้ความร่วมมือสละเวลาตอบแบบสอบถาม และให้ความช่วยเหลือด้านข้อมูลที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งกับงานวิจัยครั้งนี้

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่างานวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจ และผู้ที่สนใจ คุณประโยชน์และความดีอันพึงมีจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ผู้วิจัยขอมอบให้บิดา มารดา ครูอาจารย์ทุกท่านที่ชี้แนะแนวทางที่ดีและมีคุณค่า ตลอดจนผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่อยู่เบื้องหลังความสำเร็จในครั้งนี้

เจนจิรา เทียนวิจิตร

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ .....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญรูปภาพ .....	๗
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง .....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	3
ความสำคัญของการวิจัย .....	3
ขอบเขตการวิจัย .....	3
ประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	3
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	4
วิธีการสุ่มตัวอย่าง .....	4
ตัวแปรที่ศึกษา .....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
กรอบแนวคิดในการวิจัย .....	9
สมมติฐานในการวิจัย.....	10
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	12
1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์.....	12
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน .....	16



2.1 ความหมายของแรงจูงใจในการทำงาน .....	16
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน.....	18
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	23
3.1 ความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงาน .....	23
3.2 แนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน .....	27
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงาน.....	30
4.1 ความหมายของพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงาน.....	30
4.2 แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงาน .....	31
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	35
5.1 ความสัมพันธ์ระหว่างประชากรศาสตร์และพฤติกรรมสร้างสรรค์.....	35
5.2 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและพฤติกรรมสร้างสรรค์.....	37
5.3 ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานและพฤติกรรมสร้างสรรค์.....	39
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	43
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย .....	43
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย.....	43
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	43
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	44
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย .....	49
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	50
การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	50
การจัดกระทำข้อมูล.....	50
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	51
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล .....	52

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	58
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล .....	58
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	58
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	59
สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	96
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	97
ความมุ่งหมายของการวิจัย .....	97
ความสำคัญของการวิจัย .....	97
สมมติฐานของการวิจัย.....	98
สรุปผลการวิจัย.....	98
การอภิปรายผล .....	107
ข้อเสนอแนะจากการวิจัย.....	114
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป.....	116
บรรณานุกรม .....	118
ภาคผนวก.....	127
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย .....	128
ประวัติผู้เขียน.....	137

## สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 แสดงจำนวนค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ .....	60
ตาราง 2 แสดงจำนวนค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ .....	60
ตาราง 3 แสดงจำนวนค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา .....	60
ตาราง 4 แสดงจำนวนค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอาชีพ.....	61
ตาราง 5 แสดงจำนวนค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน .....	61
ตาราง 6 แสดงจำนวนค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ.....	62
ตาราง 7 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร .....	63
ตาราง 8 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านมีความกล้าเสี่ยง .....	64
ตาราง 9 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านมีความกระตือรือร้น .....	64
ตาราง 10 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านมีความรับผิดชอบในตนเอง .....	65
ตาราง 11 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านรับรู้ผลลัพธ์การตัดสินใจ .....	67
ตาราง 12 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านมีการคาดการณ์ล่วงหน้า.....	67
ตาราง 13 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านมีทักษะในการจัดระบบงาน.....	68

ตาราง 14 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร .....	69
ตาราง 15 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมใน การทำงานของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย70	
ตาราง 16 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมใน การทำงานของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการสนับสนุนจากที่งาน ...	70
ตาราง 17 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมใน การทำงานของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการมีทรัพยากรที่เพียงพอ ..	71
ตาราง 18 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ใน การทำงานของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร .....	72
ตาราง 19 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ใน การทำงานของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการแสวงหาโอกาส .....	73
ตาราง 20 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ใน การทำงานของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความคิดริเริ่ม .....	74
ตาราง 21 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ใน การทำงานของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการเป็นผู้นำความคิด.....	75
ตาราง 22 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ใน การทำงานของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการประยุกต์ใช้.....	75
ตาราง 23 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของเพศกับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการ ทำงานโดยรวมของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร.....	77
ตาราง 24 แสดงผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงาน ของกลุ่มตัวอย่าง ระหว่างเพศหญิงและเพศชาย .....	78
ตาราง 25 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของอายุกับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการ ทำงานของของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ Levene's Test .....	79
ตาราง 26 แสดงผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง ระหว่างช่วงอายุ 24-32 ปี และ ช่วงอายุ 33-41 ปี .....	80

ตาราง 27 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานของ กลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร กับระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ โดยใช้ Levene's Test.....	81
ตาราง 28 แสดงผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานโดยรวมของ กลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานครกับระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ F-test.....	82
ตาราง 29 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของอาชีพกับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการ ทำงาน ของ กลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้ Levene's Test .....	83
ตาราง 30 แสดงผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานโดยรวมของ กลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร กับ อาชีพ โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe .....	84
ตาราง 31 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของอาชีพของกลุ่มคน Generation Y ที่แตกต่าง กันกับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงาน .....	84
ตาราง 32 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับพฤติกรรมเชิง สร้างสรรค์ในการทำงาน ของ กลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้ Levene's Test.....	86
ตาราง 33 แสดงผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานโดยรวมของ กลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานครกับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้สถิติ F-test .....	87
ตาราง 34 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของกลุ่มคน Generation Y ที่แตกต่างกันกับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงาน.....	87
ตาราง 35 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานของ กลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร กับสถานภาพทางสังคมโดยใช้สถิติ โดยใช้ Levene's Test.....	89
ตาราง 36 แสดงผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานโดยรวมของ กลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานครกับสถานภาพทางสังคม โดยใช้สถิติ F-test.....	90
ตาราง 37 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการ ทำงานของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร.....	91

ตาราง 38 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน กับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ใน การทำงานของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร.....	94
ตาราง 39 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	96



## สารบัญรูปภาพ

	หน้า
ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย .....	9
ภาพประกอบ 2 กระบวนการเกิดแรงจูงใจ.....	21



## บทที่ 1

### บทนำ

#### ภูมิหลัง

ปัจจัยแห่งความสำเร็จของบุคคลและองค์กรธุรกิจไม่ได้จำกัดอยู่เฉพาะเรื่องของการมี "ความรู้" ที่อยู่เหนือผู้อื่น เนื่องจากในปัจจุบันความรู้และวิทยาการสมัยใหม่ด้านต่าง ๆ ได้ขยายตัวไปทั่วโลกอย่างกว้างขวาง ประกอบกับความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้เราสามารถเข้าถึงแหล่งความรู้หรือข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว ดังนั้น ปัจจัยสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของบุคคลและองค์กรธุรกิจต้องประกอบไปด้วยความสามารถในการคิดประยุกต์ ปรับปรุง และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ หรือที่แตกต่างให้เกิดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ จึงจะสามารถสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันและบรรลุเป้าหมายได้ (เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล, 2554)

การเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานหรือวิธีทำงานในบางครั้ง ก่อให้เกิดการค้นพบช่องทางดำเนินงานที่ดีกว่าหรือประสบผลสำเร็จมากกว่า บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูงเมื่อดิ้นรนเพื่อจะบรรลุวัตถุประสงค์ใด ๆ หากไม่สำเร็จก็มักพยายามค้นหาสิ่งผิดพลาด พยายามแก้ไขให้ดีขึ้นในทุกวิถีทาง ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการทำงาน จนในที่สุดทำให้ค้นพบแนวทางที่เหมาะสม ซึ่งอาจแตกต่างไปจากแนวเดิม (เพลินพิศ วิบูลย์กุล, 2558) ดังนั้น องค์กรควรพิจารณาถึงความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่พนักงาน ทั้งนี้ เนื่องจากองค์กรจะดำเนินการไปได้อย่างดี และเจริญก้าวหน้าก็ด้วยการทำงานอย่างทุ่มเทของพนักงาน ด้วยทักษะความชำนาญที่พัฒนาด้วยการสร้างผลงานที่ดี ซึ่งต้องอาศัยแรงจูงใจที่เอื้ออำนวยให้พนักงานรู้สึกอยากทำงานอยู่ตลอดเวลา (วินัย ขอนทอง, 2556)

แรงจูงใจที่กระตุ้นจากภายในมีประโยชน์ต่อความคิดสร้างสรรค์ เช่น ความต้องการประสบความสำเร็จ ความต้องการสิ่งใหม่ ๆ การตอบสนองความอยากรู้ อยากเห็น เป็นต้น บุคคลที่มีแรงกระตุ้นจากภายใน มักจะบอกว่าได้ทำงานหนึ่ง ๆ เพราะรู้สึก "สนุก" หรือไม่ก็ค้นพบว่า งาน "น่าสนใจ" หรือการมี "ความสุข" ในสิ่งที่กำลังทำและรู้สึกพึงพอใจเมื่องานที่ทำนั้นประสบความสำเร็จ (T. M. Amabile, Hadley, C.N. and Kramer, S.J., Hadley, & Kramer, 2002)

สภาพแวดล้อมในการทำงานก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีส่วนช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรได้ และยังส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานอีกด้วย (Pitaloka & Sofia, 2014: 15) สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงานเป็นสิ่งที่ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงาน ทำงานให้แก่องค์กรได้อย่างเต็มความสามารถ เป็นเครื่องจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานเต็มกำลังความสามารถ เป็นผลให้องค์กรเพิ่มคุณค่าของงานได้มากขึ้น (ชูศรี มโนการ และ และอารีย์วรรณ



อ่วมตानी, 2550) บรรยากาศขององค์กร จึงเป็นส่วนสำคัญและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคลากร ซึ่งถ้ามีบรรยากาศองค์กรที่ดีจะส่งผลให้บุคลากรมีการทำงานที่ดียิ่งขึ้น (บุญสัน อนุรัตน์, 2554)

คุณลักษณะของบุคลากรที่องค์กรส่วนใหญ่ต้องการ ต้องมีทักษะ ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญในงานที่ตนเองได้รับมอบหมาย รวมไปถึงการแสดงออกเชิงพฤติกรรมในการทำงานอย่างเหมาะสม สิ่งหนึ่งที่เป็นหัวใจสำคัญ คือ พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ (creative behavior) ซึ่งเป็นพฤติกรรมสำคัญพฤติกรรมหนึ่งที่องค์กรต้องการให้เกิดขึ้นในตัวของบุคลากรทุกคน และจะนำมาซึ่งความได้เปรียบในการแข่งขันขององค์กร (พูนเพิ่ม เสรีวิชัยสวัสดิ์, 2561) ซึ่งความคิดสร้างสรรค์ในมิติขององค์กร กล่าวได้ว่าเป็นกระบวนการของสิ่งแปลกใหม่ หรือความคิดที่มีประโยชน์ เหมาะสมในการแก้ไขปัญหา ช่วยเพิ่มประสิทธิผล (Amabile et al., 1996) ซึ่งสอดคล้องกับ Choi (2004) ที่ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์ 2 ด้าน คือ ปัจจัยด้านบุคคลและปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ซึ่งแนวคิดนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Woodman et al. (1993) ที่กล่าวไว้ว่า พฤติกรรมสร้างสรรค์จะเกิดขึ้นได้ต้องประกอบไปด้วยบุคคลและสภาพแวดล้อม ดังนั้น กล่าวได้ว่ากระบวนการสร้างสรรค์สามารถพัฒนาปรับปรุงให้มากขึ้นได้จากการพัฒนาทั้งด้านบุคคลและสิ่งแวดล้อม (Kistof, 1996)

กลุ่ม Generation Y นับเป็นกำลังสำคัญขององค์กร ชอบที่จะใช้สมองส่วนของซีกขวาทำงานค่อนข้างมากซึ่งเป็นส่วนของความคิดสร้างสรรค์ ความคิดที่มีจินตนาการสูง เป็นกลุ่มที่มีการใช้ทักษะความสามารถ มีทักษะการจัดการที่ดี ไม่ชอบการทำงานหนักแบบไม่มีเหตุผล แต่งานนั้นต้องทำให้ได้ใช้ความคิดไปพร้อมกับได้แสดงความสามารถ ทั้งในการสืบค้นและนำเสนอข้อมูลอย่างสร้างสรรค์และทันสมัย ด้วยความชื่นชอบความท้าทายใหม่ ๆ ถ้าองค์กรสามารถดึงดูดเด่นนี้ของคน Generation Y ออกมาใช้ได้อย่างถูกต้อง ก็จะทำให้เกิดประโยชน์อย่างมหาศาลจากศักยภาพของพวกเขา (เอ็นเทอร์เน็ท, 2561) ดังนั้น องค์กรจึงควรมีการสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมของกลุ่ม Generation Y เนื่องจากมีอิทธิพลในการสร้างพฤติกรรมสร้างสรรค์ที่จะสามารถใช้ศักยภาพของคนกลุ่มนี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด

จากเหตุผลและปัจจัยข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษา แรงจูงใจในการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของกลุ่มคน Generation Y ที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงาน เนื่องจากวัยนี้ มีการใช้ทักษะความสามารถ มีความคิดสร้างสรรค์และมีความยืดหยุ่นในการทำงาน นอกจากนี้เพื่อเป็นแนวทางให้กับองค์กรในการปรับโครงสร้างพื้นฐานการทำงาน เพื่อตอบรับกับการทำงานวิถีใหม่ต่อไป

### ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพทางสังคม ที่มีผลต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานและพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร

### ความสำคัญของการวิจัย

1. ผลการวิจัยครั้งนี้ ทำให้ทราบแรงจูงใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา ปรับปรุง และส่งเสริมพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานเพิ่มมากขึ้น
2. เพื่อนำมาใช้ประกอบการปรับปรุงและพัฒนาองค์กร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เสริมสร้างแรงจูงใจและปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน ให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน เพื่อรักษาพนักงานที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กรตลอดไป
3. เพื่อให้ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นแหล่งข้อมูลสำหรับองค์กรธุรกิจในการตัดสินใจวางแผนให้บุคลากรและเป็นแหล่งข้อมูลสำหรับผู้สนใจจะศึกษาค้นคว้าต่อไป
4. ผลการวิจัยเป็นแหล่งข้อมูลที่เป็นประโยชน์สำหรับผู้สนใจศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานต่อไป

### ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาถึงแรงจูงใจในการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยผู้วิจัยกำหนดขอบเขตของการศึกษาดังนี้

#### ประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ กลุ่มคน Generation Y หรือผู้ที่เกิดในปี 2523-2540 (อายุ 24-41 ปี) (bangkokbanksme, 2563) ซึ่งทำงานอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร

### กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษากลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ที่อยู่อาศัยในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งถือได้ว่ามีจำนวนประชากรขนาดใหญ่ ไม่สามารถทราบจำนวนที่แน่นอนได้ จึงคำนวณกลุ่มประชากรตัวอย่างในการวิจัย (Cochran, 1977) โดยอาศัยสูตรในการคำนวณกลุ่มประชากรตัวอย่างแบบไม่ทราบจำนวนประชากร (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2546) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณไม่เกิน 5% และเพื่อป้องกันความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นจากความไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยจึงเก็บข้อมูลสำรองอีก 15 ชุด รวมแล้วได้จำนวนตัวอย่างทั้งสิ้น 400 ชุด

### วิธีการสุ่มตัวอย่าง

การสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) คือ เจาะจงไปที่กลุ่ม Generation Y ช่วงอายุ 24 - 41 ปี ที่ทำงานอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้วิธีการคัดกรองกลุ่มเป้าหมายก่อนเริ่มทำแบบสอบถามว่าเป็นผู้ที่อายุ 24-41 ปี และทำงานอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครหรือไม่ หากตอบว่าใช่จะเริ่มทำแบบสอบถามและเก็บแบบสอบถามจนครบจำนวน 400 กลุ่มตัวอย่าง

### ตัวแปรที่ศึกษา

#### 1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) แบ่งเป็นดังนี้

##### 1.1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์

###### 1.1.1 เพศ

###### 1.1.1.1 หญิง

###### 1.1.1.2 ชาย

###### 1.1.2 อายุ

###### 1.1.2.1 อายุ 24 - 32 ปี

###### 1.1.2.2 อายุ 33 - 41 ปี

###### 1.1.3 การศึกษา

###### 1.1.3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี

###### 1.1.3.2 ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า

###### 1.1.3.3 สูงกว่าปริญญาตรี

###### 1.1.4 อาชีพ

###### 1.1.4.1 พนักงานบริษัทเอกชน

- 1.1.4.2 ข้าราชการ/รัฐวิสาหกิจ
- 1.1.4.3 ผู้เชี่ยวชาญด้านวิชาชีพ
- 1.1.4.4 ค้าขาย / ธุรกิจส่วนตัว / อาชีพอิสระ
- 1.1.4.5 อื่น ๆ โปรดระบุ.....
- 1.1.5 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน
  - 1.1.5.1 ต่ำกว่า 10,001 บาท
  - 1.1.5.2 10,001 - 20,000 บาท
  - 1.1.5.3 20,001 - 30,000 บาท
  - 1.1.5.4 30,001 - 40,000 บาท
  - 1.1.5.5 40,001 - 50,000 บาท
  - 1.1.5.6 50,001 บาท ขึ้นไป
- 1.1.6 สถานภาพทางสังคม
  - 1.1.6.1 โสด
  - 1.1.6.2 สมรส
  - 1.1.6.3 หย่าร้าง
- 1.2 แรงจูงใจในการทำงาน
  - 1.2.1 มีความกล้าเสี่ยง
  - 1.2.2 มีความกระตือรือร้น
  - 1.2.3 มีความรับผิดชอบในตนเอง
  - 1.2.4 รับรู้ผลลัพธ์การตัดสินใจ
  - 1.2.5 มีการคาดการณ์ล่วงหน้า
  - 1.2.6 มีทักษะในการจัดระบบงาน
- 1.3 สภาพแวดล้อมในการทำงาน
  - 1.3.1 งานที่สร้างสรรค์และท้าทาย
  - 1.3.2 การสนับสนุนจากทีมงาน
  - 1.3.3 การมีทรัพยากรที่เพียงพอ
- 2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable)
  - 2.1 พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงาน
    - 2.1.2 ด้านการแสวงหาโอกาส

- 2.1.2 ด้านความคิดริเริ่ม
- 2.1.3 ด้านการเป็นผู้นำความคิด
- 2.1.4 ด้านการประยุกต์ใช้

### นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ลักษณะทางประชากรศาสตร์ หมายถึง คุณลักษณะขั้นพื้นฐานของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และ สถานภาพทางสังคม
2. Generation Y หมายถึง กลุ่มคนที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2523-2540 มี อายุ 24-41 ปี (bangkokbanksme, 2563) เป็นกลุ่มคนที่โตมาพร้อมกับคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยี มีความเป็นตัวของตัวเองสูง ไม่ชอบอยู่ในกรอบ และไม่ชอบเงื่อนไข เป็นวัยที่เพิ่งเริ่มเข้าสู่วัยทำงาน มีความสามารถในการทำงานที่เกี่ยวกับการติดต่อสื่อสาร และยังสามารถทำงานหลายอย่าง ได้ในเวลาเดียวกัน
3. แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง แรงจูงใจที่จะทำให้บุคลากรขององค์กร สามารถทำงานได้ด้วยความเต็มใจ มีความเหมาะสมกับความเป็นตัวตนและความชอบของบุคคล การทำงานภายใต้สภาวะที่มีความกดดัน ตามความคาดหวัง
4. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) คือ ความปรารถนาที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี โดยพยายามแข่งขันกับเกณฑ์มาตรฐานอันดีเลิศ จะมีความรู้สึกเป็นทุกข์กังวล ไม่สบายใจ เมื่อประสบความล้มเหลวหรือเผชิญอุปสรรค
5. มีความกล้าเสี่ยง (Moderate Risk Taking) คือ มีความกล้าตัดสินใจ และตัดสินใจได้อย่างเด็ดเดี่ยว ชอบทำสิ่งที่ท้าทายและชอบใช้ความสามารถของตนเองมากกว่าอาศัยโชคชะตา
6. มีความกระตือรือร้น (Energetic) คือ มีความขยันขันแข็ง มุมานะในการคิด ค้นคว้า และปฏิบัติ พากเพียรต่อสิ่งที่ท้าทาย มีความทุ่มเทเอาใจใส่ในงานที่ทำให้บรรลุผลสำเร็จ ชอบที่จะทำงานท่ามกลางปัญหาจนสำเร็จมากกว่าวิ่งไปหาโอกาส
7. มีความรับผิดชอบในตนเอง (Individual Responsibility) คือ เป็นผู้ที่มีวินัยในตนเอง พยายามทำงานเพื่อความพึงพอใจของตนเอง ไม่ให้หวังให้คนอื่นยกย่อง รู้จักความรับผิดชอบในงาน รักอิสระในการทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยตนเอง ไม่ชอบให้ผู้อื่นมาบังคับหรือออกคำสั่ง มักจะพึ่งพาตนเองมากกว่าคอยการช่วยเหลือจากคนอื่น ความสำเร็จนั้นต้องเป็นผลมาพร้อมทักษะความสามารถและความพยายามที่มาจากตัวของเขาเอง

8. มีการรับรู้ถึงผลลัพธ์การตัดสินใจของตนเอง (Knowledge of Results of Decision) คือ เมื่อทำงานสำเร็จแล้ว ผู้ที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูงจะทำการติดตามการตัดสินใจของตนเอง หรือผลงานที่ได้ทำ และเมื่อทราบผลแล้วจะพยายามปรับปรุงแก้ไขผลงานให้ดีขึ้นเรื่อย ๆ

9. มีการคาดการณ์ล่วงหน้า (Anticipation of Future Possibility) คือ ในการทำสิ่งต่าง ๆ จะมีการวางแผนในระยะยาว และคาดการณ์ล่วงหน้าถึงความเป็นไปได้หรือแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จหรือได้รับผลกระทบที่จะเกิดตามมาภายหลังตลอดจนเตรียมการหาทางป้องกันแก้ไขไว้ล่วงหน้า

10. มีทักษะในการจัดระบบงาน (Organizational Skill) คือ ลักษณะที่จะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการจัดระบบงานมากขึ้น

11. สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง องค์ประกอบต่าง ๆ ภายในองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน และมีผลต่อการรับรู้ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งขึ้นอยู่กับความต้องการของแต่ละบุคคลและมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของแต่ละบุคคล

12. งานที่สร้างสรรค์และท้าทาย หมายถึง ลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ใช้ความคิดสร้างสรรค์และท้าทายความสามารถ

13. การสนับสนุนจากทีมงาน หมายถึง การช่วยเหลือและให้กำลังใจในการปฏิบัติงานร่วมกัน ทุกคนในทีมไว้วางใจซึ่งกันและกัน และเป็นทีมการทำงานที่ดี

14. การมีทรัพยากรที่เพียงพอ หมายถึง ความเพียงพอของวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ ที่อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติ และมีงบประมาณที่เพียงพอต่อการสร้างสรรค์งาน

15. ความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน หมายถึง ความสามารถและกระบวนการความคิดในการนำไปสู่สิ่งใหม่ๆ มีความคิดริเริ่ม มีความคิดนอกกรอบไม่ยึดติดอยู่กับรูปแบบเดิม ๆ ก่อให้เกิดแนวคิดใหม่ ๆ ในการทำงานและช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

16. ด้านการแสวงหาโอกาส (Opportunity Exploration) หมายถึง การค้นหาโอกาส มองหาวิธีการใหม่ ๆ ที่จะนำมาพัฒนาการทำงานให้ดีขึ้น

17. ความคิดริเริ่ม (Generativity) หมายถึง การกำหนดและชี้้นำสิ่งใหม่ ๆ เพื่อให้เป็นที่ยอมรับขององค์กร จนกระทั่งสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง จัดลำดับความคิด และแสวงหาถึงความสัมพันธ์หรือความเชื่อมโยงระหว่างแนวคิดใหม่ที่เกิดขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ที่เกิดขึ้นจากการทำงาน

18. ด้านการเป็นผู้นำความคิด (Championing) หมายถึง ผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และสามารถนำความคิดนั้นมาใช้ในการปฏิบัติงานได้ ชักจูงให้ผู้อื่นคล้อยตามและเห็นถึงความสำคัญของความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่เกิดขึ้น และเชื่อมั่นในศักยภาพของความคิดใหม่นั้น

19. ด้านการประยุกต์ใช้ (Application) หมายถึง การนำความคิดใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน โดยจะต้องมีการนำไปทดลองประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานประจำมีการปรับปรุงผลการผลิตที่เกิดจากความคิดสร้างสรรค์นั้น รวมทั้งต้องพยายามทำให้ทุกคนในองค์กรนำความคิดใหม่ ๆ นั้นไปใช้ปฏิบัติให้เป็นงานประจำ



### กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร” สามารถกำหนดตัวแปรต้นที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม โดยมีกรอบแนวคิดการวิจัยดังนี้

#### ตัวแปรอิสระ (Independent Variable)

<p>ลักษณะทางประชากรศาสตร์</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. เพศ</li> <li>2. อายุ</li> <li>3. การศึกษา</li> <li>4. อาชีพ</li> <li>5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน</li> <li>6. สถานภาพทางสังคม</li> </ol> <p>(สุนทรีย์ พัชรพันธ์ ,2544)</p>
---

<p>แรงจูงใจในการทำงาน</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. มีความกล้าเสี่ยง</li> <li>2. มีความกระตือรือร้น</li> <li>3. มีความรับผิดชอบในตนเอง</li> <li>4. รับรู้ผลลัพธ์การตัดสินใจ</li> <li>5. มีการคาดการณ์ล่วงหน้า</li> <li>6. มีทักษะในการจัดระบบงาน</li> </ol> <p>(McClelland,1961 อ้างถึงใน รวิรินทร์พร สุวรรณรัตน์, 2560)</p>
--

<p>สภาพแวดล้อมในการทำงาน</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. งานที่สร้างสรรค์และท้าทาย</li> <li>2. การสนับสนุนจากทีมงาน</li> <li>3. การมีทรัพยากรที่เพียงพอ</li> </ol> <p>(Mikdashy,1999 อ้างถึงใน ศิขริน เลขาวิจิตร ,2558)</p>
---

#### ตัวแปรตาม (Dependent Variable)

<p>พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ด้านการแสวงหาโอกาส</li> <li>2. ด้านความคิดริเริ่ม</li> <li>3. ด้านการเป็นผู้นำความคิด</li> <li>4. ด้านการประยุกต์ใช้</li> </ol> <p>(Kleysen and Street, 2001 อ้างถึงใน ปิยะณัฐ เรืองเกษกรรรม, 2561)</p>
---

ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย



### สมมติฐานในการวิจัย

1. ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และสถานภาพทางสังคมของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานที่แตกต่างกัน

2. แรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ความกล้าเสี่ยง ความกระตือรือร้น ความรับผิดชอบในตนเอง รับรู้ผลลัพธ์การตัดสินใจ มีการคาดการณ์ล่วงหน้า และมีทักษะในการจัดระบบงาน มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร

3. สภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ งานที่สร้างสรรค์และท้าทาย การสนับสนุนจากทีมงาน และการมีทรัพยากรที่เพียงพอ มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร



## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร” ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงาน
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์

กอบกาญจน์ เจริญทอง (2556) อ้างถึงใน พรเทพ สิงห์กุล (2562) กล่าวว่า ทฤษฎีประชากรศาสตร์ หมายถึง ศาสตร์วิชาที่ศึกษาเกี่ยวกับ ประชากร คำว่า “Demo” หมายถึง “People” แปลว่า ประชาชน หรือ ประชากร “Graphy” หมายถึง “Description” แปลว่า ลักษณะ ดังนั้น Demography จะมีความหมายว่าวิชาที่เกี่ยวข้องกับประชากร ซึ่งประกอบไปด้วย เพศ อายุ การศึกษา ฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม เช่น อาชีพ รายได้ เชื้อชาติ เป็นต้น

นิพนธ์ เทพวัลย์ (2523) อ้างถึงใน วงศกร ปิยะนันท์ (2559) ตามความหมายจะเห็นว่า ประชากรศาสตร์มีขอบเขตการศึกษาใน 4 ประเด็น คือ

1. การศึกษาเกี่ยวกับขนาดของประชากร เช่น จำนวนคน ซึ่งในประเด็นนี้จะเป็นการศึกษาให้ทราบว่า ณ พื้นที่หนึ่งพื้นที่ใด มีขนาดประชากรเท่าใด ใหญ่หรือเล็กกว่าในอดีต และจะมีขนาดเท่าใดในอนาคต

2. การศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการอาศัยอยู่ของประชากร หมายถึง การจัดกลุ่มของประชากรในพื้นที่หนึ่ง ๆ จะเป็นในลักษณะทางภูมิศาสตร์หรือเขตที่อยู่อาศัยก็ได้ ในเวลาที่กำหนด ฉะนั้น ในประเด็นนี้จึงศึกษาว่า ประชากรกระจายออกไปตามลักษณะภูมิศาสตร์หรือเขตที่อยู่อาศัยอย่างไร เช่น ภูมิภาค จังหวัด ชนบท ในเมืองอะไรเป็นสาเหตุของการกระจายดังกล่าว และมีการเปลี่ยนแปลงอะไรบ้าง ที่เกิดขึ้นจากการกระจายของประชากรดังกล่าว

3. การศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบประชากร ในประเด็นนี้เป็นการศึกษาถึงคุณลักษณะต่าง ๆ ของประชากรที่รวมกลุ่มกัน ณ พื้นที่ใดพื้นที่หนึ่ง เช่น เพศ อายุ สัญชาติ สถานภาพ การสมรส รายได้ อาชีพ เป็นต้น

4. การศึกษาองค์ประกอบของการเปลี่ยนแปลงทางประชากร หมายถึง การเพิ่มขึ้นหรือลดลงของจำนวนประชากรทั้งหมด หรือ ในโครงสร้างบางส่วน การเปลี่ยนแปลงทางประชากรทั้งหมด ได้แก่ การเกิด การตาย และการย้ายถิ่น ส่วนโครงสร้างนั้นเป็นการกระจายของประชากรตามเพศและอายุ ฉะนั้นในประเด็นนี้จึงเป็น การศึกษาเกี่ยวกับการเกิด การตาย และการย้ายถิ่น ซึ่งจะมีผลให้ประชากรพื้นที่หนึ่งพื้นที่ใด มีการเปลี่ยนแปลงไป

กรณีการ เหมือนประเสริฐ (2548) อ้างถึงใน พรจिता ปัญญาฟู (2559) ได้กล่าวว่า ภูมิหลังเฉพาะบุคคลหรือชีวประวัติของแต่ละบุคคล เป็นลักษณะส่วนตัวของบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพสมรส และความอาวุโสในงาน องค์กรต่าง ๆ มักจะประกอบไปด้วยบุคลากรในระดับต่าง ๆ เป็นจำนวนมาก ซึ่งแต่ละบุคคลมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไป ตามลักษณะพฤติกรรมโดยสาเหตุมาจาก อายุ เพศ สถานภาพ ระยะเวลาในการทำงานในองค์กร พฤติกรรมการทำงาน โดยลักษณะของบุคคลจะแบ่งออกเป็น ดังนี้

1. อายุกับการทำงาน เป็นที่แสดงให้เห็นชัดเจนว่า ผลงานของบุคคลจะลดน้อยลงไปในขณะที่มีอายุเพิ่มขึ้น แต่อย่างไรก็ตาม บุคคลที่มีอายุมากมักจะเป็นผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานที่สูง และมีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่การทำงานที่ก่อให้เกิดผลผลิตที่สูง นอกจากนี้จะเห็นว่า บุคคลที่อายุมากมักจะไม่เปลี่ยนย้ายการทำงาน ทั้งนี้ เพราะโอกาสในการเปลี่ยนงานน้อย และยังมีช่วงเวลาในการทำงานนาน จะมีผลทำให้ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ ที่มากขึ้น

2. เพศกับการทำงาน ในการศึกษาโดยทั่วไปแล้ว ในเรื่องของความสามารถเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาในการทำงาน แรงจูงใจ การปรับตัวทางสังคม ความสามารถระหว่างเพศชายและเพศหญิงในการเรียนรู้ ไม่มีความแตกต่างกัน แต่อย่างไรก็ตาม การศึกษาของนักจิตวิทยาพบว่า เพศหญิงมักจะคล้อยตามและหวั่นไหวมากกว่าเพศชาย โดยลักษณะของเพศชายมักจะมีความคิดเชิงรุกก้าวไกล และคาดหวังในความสำเร็จมากกว่าเพศหญิง สำหรับผลงานกับความพึงพอใจในงานไม่มีความแตกต่างกัน

3. สถานภาพการสมรสกับการทำงาน พบว่า พนักงานที่สมรสแล้วมักมีอัตราการขาดงาน และลาออกจากงานน้อยกว่าพนักงานที่เป็นโสด นอกจากนี้พนักงานที่สมรสแล้วยังคงมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าพนักงานที่เป็นโสด ตลอดจนมีความสม่ำเสมอในการทำงาน มีความรับผิดชอบ และเห็นคุณค่าของงานด้วย

4. ความอาวุโสในงานกับการทำงาน จากการศึกษาพบว่า ผู้ที่มีระยะเวลาการทำงานในองค์กรมานานหรือผู้ที่มีความอาวุโสในการทำงาน จะมีผลงานมากกว่าพนักงานใหม่และมี

ความพึงพอใจในงานสูงด้วย รวมถึงจะมีอัตราการขาดงานน้อย ซึ่งความเป็นผู้เอาใจใส่ในการทำงานจะบ่งชี้ถึงผลงานได้เป็นอย่างดี

สุนทรีย์ พัชรพันธ์ (2544) อ้างถึงใน ธัญญชญา อ่อนคง (2553) ได้ให้คำอธิบายเกี่ยวกับประชากรศาสตร์ว่าบุคคลแต่ละคนนั้นมีลักษณะเฉพาะที่แตกต่างกันออกไป ทั้งลักษณะที่มองเห็นได้จากภายนอก และลักษณะภายในจิตใจ เช่น เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ รายได้ สังคมและศาสนา มนุษย์มีความแตกต่างกันในด้านบุคลิกภาพและด้านจิตวิทยาทางร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ สังคม และปัจจัยอื่น ๆ อีกมากมาย สภาพแวดล้อมที่แตกต่างกันทำให้บุคคลมีทัศนคติ ค่านิยม ความเชื่อ ความพึงพอใจ รวมทั้งบุคลิกภาพที่แตกต่างกัน

1. เพศ เพศหญิงและเพศชาย มีความแตกต่างกันเป็นอย่างมากในเรื่องความคิด ทัศนคติ ค่านิยม ทั้งนี้ มาจากสังคมและวัฒนธรรมที่เป็นตัวกำหนดบทบาทและกิจกรรมไว้แตกต่างกัน

2. อายุ เป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความแตกต่างกันทางด้านความคิดและพฤติกรรม คนที่มีอายุน้อยมักจะมีความคิดแบบเสรีนิยม ยึดมั่นอุดมการณ์ และมองโลกในแง่ดีมากกว่า คนที่อายุมาก ในขณะที่คนอายุมากจะมีความคิดแบบอนุรักษ์นิยม ยึดมั่นการปฏิบัติ มีความระมัดระวัง มองโลกในแง่ร้ายกว่า เนื่องจากผ่านประสบการณ์ชีวิตที่แตกต่างกัน

3. การศึกษา ทำให้คนมีความคิด ค่านิยม ทัศนคติและพฤติกรรมที่แตกต่างกัน คนที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าจะมีความได้เปรียบอย่างมากในการเป็นผู้รับสารที่ดี เพราะมีความรู้กว้างขวางและเข้าใจสารได้ดี

4. สถานะทางสังคมและเศรษฐกิจ ได้แก่ อาชีพ รายได้ และสถานภาพทางสังคมของบุคคล มีอิทธิพลที่สำคัญต่อปฏิภพการรับรู้ของผู้รับสารที่มีต่อผู้ส่งสาร เพราะแต่ละบุคคลมีประสบการณ์ ทัศนคติ ค่านิยม เป้าหมายและวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน

ยุบล เบ็ญจรงค์กิจ (2542) อ้างถึงใน กัญญภัทร นันทกิจทวี (2563) ได้กล่าวถึง แนวคิดเกี่ยวกับประชากรศาสตร์ เป็นทฤษฎีที่ใช้หลักของเหตุและผล คือ พฤติกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์เกิดขึ้นตามแรงกระตุ้นจากภายนอกมาเป็นแนวคิดที่ว่าคนที่มีลักษณะประชากรแตกต่างกัน จะมีความแตกต่างกันในด้านพฤติกรรมไปด้วย ซึ่งลักษณะประชากร สามารถอธิบายเป็นกลุ่ม ๆ ได้ คือ บุคคลที่มีพฤติกรรมคล้ายกันมักจะอยู่ในกลุ่มเดียวกัน โดยลักษณะของประชากรประกอบไปด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ครอบครัว จำนวนสมาชิกในครอบครัว ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือน เพราะฉะนั้น ลักษณะทางประชากรศาสตร์ จึงเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยในการกำหนดเป้าหมาย ส่วนลักษณะด้านจิตวิทยาสังคมและวัฒนธรรม ช่วยบอกถึงความคิด และความรู้สึกของ

บุคคล ข้อมูลด้านประชากรสามารถเข้าถึงและมีอิทธิพลต่อการกำหนดแรงจูงใจในการทำงาน บุคคลที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ต่างกัน จะมีลักษณะทางจิตวิทยาต่างกัน ดังนี้

1. เพศหญิง และเพศชาย มีความแตกต่างกันมากในเรื่องของ ความคิด ค่านิยม และ ทักษะคติ เพราะวัฒนธรรมและสังคม กำหนดบทบาทหน้าที่และกิจกรรมของคนทั้งสองเพศ ไว้ต่างกัน ทำให้เกิดการสร้างแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

2. อายุ เป็นปัจจัยที่ทำให้ความคิด ทักษะคติ และพฤติกรรมในการทำงานมีความแตกต่างกัน คนที่อายุน้อยมักจะมีความคิดที่มีความเป็นเสรีนิยม และมองโลกในแง่ดีมากกว่า คนที่อายุมาก ในทางกลับกันคนอายุมากมักจะมีความคิดที่เป็นแบบอนุรักษ์นิยม ระวังระมัดระวัง มองโลกในแง่ร้ายกว่าคนที่อายุน้อย เนื่องจากการผ่านประสบการณ์ชีวิตที่แตกต่างกันทำให้มีผลต่อแรงจูงใจที่จะทำงานต่างกัน และลักษณะการทำงานที่ต่างกันด้วย

3. การศึกษาทำให้คนมีความคิด ค่านิยม ทักษะคติ และพฤติกรรมแตกต่างกัน คนที่มีการศึกษาสูงจะได้เปรียบกว่าทั้งด้านการงาน และโอกาส

4. สถานะทางสังคมและเศรษฐกิจ หมายถึง อาชีพ รายได้ และสถานภาพทางสังคม ของบุคคล เป็นสิ่งสำคัญต่อการสร้างแรงจูงใจ เพราะแต่ละคนมีประสบการณ์ ทักษะคติ ค่านิยม วัฒนธรรม และเป้าหมายที่ต่างกัน

สอดคล้องกับ Kotler (1997) อ้างถึงใน สุทธิณี วงศ์ใหญ่ (2563) ได้กล่าวว่า ทฤษฎีและแนวคิดด้านประชากรศาสตร์ประกอบด้วยปัจจัย ดังต่อไปนี้

1. เพศ (Sex) สถานภาพที่ได้รับตั้งแต่เกิด คือ เพศชายและเพศหญิง ซึ่งมีปัจจัยพื้นฐานทางร่างกายแตกต่างกัน มีความคิด ความต้องการ ทักษะคติ ค่านิยม พฤติกรรม และการตัดสินใจที่แตกต่างกัน โดยที่เพศหญิงเป็นเพศที่ถูกชักจูงได้ง่ายกว่าเพศชาย

2. อายุ (Age) คุณลักษณะที่เปลี่ยนไปตามเวลา ซึ่งจะแสดงวุฒิภาวะ ความสามารถในการเข้าใจและรับรู้เรื่องราว รวมทั้งการตัดสินใจที่แตกต่างกัน และอายุยังเป็นตัวบ่งชี้ความสนใจ และทำให้เห็นอารมณ์ความรู้สึกที่ต่างกันในแต่ละช่วงเวลาที่น่าจะเกิดขึ้นจากประสบการณ์ที่ผ่านมา และจะเห็นได้ว่าผู้ที่อยู่ในช่วงอายุน้อยจะถูกชักจูงได้มากกว่าผู้ที่อยู่ในช่วงอายุมาก

3. ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ (Education, Occupation and Income) ระดับการศึกษาต่างกันมีแนวโน้มที่จะต้องการข้อมูลต่างกัน อาชีพเป็นตัวสะท้อนคุณค่าในตัวบุคคลและ ผู้ที่เกี่ยวข้อง ส่วนรายได้จะเป็นตัววัดความสามารถของบุคคล

4. สถานภาพสมรส (Marital Status) สถานภาพสมรสแบ่งได้หลายประเภท ได้แก่ คนโสด สมรส หม้าย หย่า หรือแยกกันอยู่ โดยจะมีส่วนสำคัญต่อการตัดสินใจของบุคคล

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับประชากรศาสตร์ข้างต้น ผู้วิจัยได้เลือกแนวคิดของ สุนทรีย์ พัทธพันธ์ (2544) อ้างถึงใน ธัญญชยา อ่อนคง (2553) มาใช้เป็นแนวทางในการวิจัยเพื่อศึกษาลักษณะทางประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ รายได้ และสถานภาพทางสังคม ซึ่งปัจจัยทั้งหมดนี้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคลโดยการศึกษาลักษณะทางประชากรศาสตร์ ที่มีความแตกต่างกันส่งผลให้ความคิดและพฤติกรรมของบุคคลมีลักษณะแตกต่างกันออกไป เป็นปัจจัยที่สามารถนำมาพิจารณาสร้างแรงจูงใจในการทำงาน หรือพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ตรงกับความต้องการของบุคลากรในองค์กร รวมทั้งสร้างพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## 2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

### 2.1 ความหมายของแรงจูงใจในการทำงาน

เชมณัฐ ภูทองไชย (2559) กล่าวว่า แรงจูงใจ หรือ Motivation มีรากศัพท์มาจากภาษาละตินว่า “Movere” ซึ่งมีความหมายว่า การเคลื่อนไหว หมายถึง แรงผลักดันให้มนุษย์เกิดการเคลื่อนไหวไปในทิศทางที่มนุษย์แต่ละคนเป็นผู้กำหนด การจูงใจเป็นพลังกระตุ้นพฤติกรรมให้บุคคลมุ่งมั่นในการทำงาน สร้างแรงผลักดันให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ผู้บริหารองค์กรต้องค้นหาวิธีจูงใจให้บุคลากร แสดงพฤติกรรมในทิศทางที่เป็นไปตามความคาดหวังขององค์กร พื้นฐานสำคัญของการจูงใจ คือ การสร้างความต้องการ (Needs) ให้เกิดขึ้น เมื่อมีความต้องการเกิดขึ้นแล้วจะผลักดันให้เกิดแรงขับ (Drives) คือ ความอยากที่จะกระทำ ซึ่งจะทำให้เกิดการกระทำหรือพฤติกรรม (Behavior) ตามสิ่งที่องค์กรตั้งเป้าหมายไว้

ศิริพร โอฬารธรรมรัตน์ (2550) อ้างถึงใน จุฑามาส พจนสมพงษ์ (2561) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจในการทำงานว่า ความพยายามใด ๆ ที่เป็นแรงผลักดัน กระตุ้น หรือโน้มน้าว เพื่อให้บุคคลแสดงพฤติกรรมหรือการกระทำตามทิศทางที่กำหนดไว้ ด้วยความร่วมมืออย่างยินดีและเต็มใจ ทั้งนี้ เพื่อที่จะนำมาซึ่งการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ให้กับองค์กรเพิ่มมากขึ้น

ชนงกรณ์ กุณทลบุตร (2549) อ้างถึงใน ยุพาภรณ์ ย่อมไธสง (2562) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง การที่ผู้นำจะใช้ปัจจัยภายนอกหรือปัจจัยภายในของแต่ละบุคคลมาใช้ในการกระตุ้นให้พนักงานใช้ศักยภาพที่ตนมีอยู่ในการทำงาน เพื่อให้ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูง ปัจจัยภายนอก ได้แก่ สิ่งต่าง ๆ ที่จะเป็นสิ่งกระตุ้น (Stimulus) จากภายนอก (Extrinsic) ทำให้บุคคลพึงพอใจและนำความสามารถของตนเองออกมาใช้ในการทำงาน

โดย สมยศ นาวิการ (2551) กล่าวว่า บุคคลแต่ละคนจะมีแหล่งที่มาของแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน นั่นคือ บางคนจะถูกจูงใจด้วยปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก เช่น สภาพแวดล้อมการทำงาน อาทิ การบังคับบัญชา นโยบายของบริษัท รายได้ สวัสดิการ ในขณะที่บางคนถูกจูงใจด้วยตนเอง อันเกิดจากความสัมพันธ์โดยตรงระหว่างบุคคลกับงาน เช่น ความรู้สึกทางความสำเร็จ ความท้าทายและความสามารถที่ได้จากการปฏิบัติงาน

วรินทร์ แก้วคล้าย (2549) อ้างถึงใน พัทธินทร์ กลายสุวรรณ (2560) กล่าวว่า โดยทั่วไปทุกคนปฏิบัติงานโดย (1) ตามแรงจูงใจ คือ แรงจูงใจในตัวเขาเอง ทำให้ต้องการจะทำงาน (2) ด้วยความสามารถ คือ อยู่ในวิสัยที่สามารถจะทำงานให้ และ (3) ในสิ่งแวดล้อมของการทำงาน เช่น สภาพงาน เครื่องมือ อุปกรณ์ ข่าวสารข้อมูล ซึ่งส่งผลให้เกิดความพอใจที่จะทำงาน เมื่อพิจารณาแล้วเห็นว่า การปฏิบัติงานด้วยความสามารถและสิ่งแวดล้อมที่ทำงานนั้น ผู้บริหารสามารถควบคุมให้เกิดขึ้นได้ ส่วนที่ควบคุมไม่ได้ คือ การปฏิบัติงานตามแรงจูงใจ ผู้บริหารจึงต้องศึกษาอย่างจริงจัง เพราะแรงจูงใจในตัวพนักงานเอง เป็นพลังภายใน ซึ่งเป็นส่วนสำคัญมากในการทำงาน ดังนั้น จะเห็นว่าการจูงใจมีความสำคัญ เนื่องจากความสำเร็จในการปฏิบัติงานขององค์กรต่าง ๆ จะเกิดขึ้นอยู่ที่ความร่วมมือ ร่วมใจของพนักงานเป็นสำคัญ ถ้าองค์กรใดมีผู้บริหารที่สามารถใช้หลักจูงใจได้ถูกต้อง พนักงานจะมีความตั้งใจและเต็มใจทำงานสูง จะเกิดประสิทธิภาพได้ประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์กร ส่วนองค์กรใดไม่เห็นความสำคัญของการจูงใจจะได้ผลตรงข้าม

Vroom (1970) อ้างถึงใน สันหจฐา ชมภูณูช (2563) มีความเห็นว่าการที่จะจูงใจให้พนักงานทำงานเพิ่มขึ้นนั้นจะต้องเข้าใจกระบวนการทางความคิดและการรับรู้ของบุคคลก่อน โดยปกติเมื่อคนจะทำสิ่งใดเพิ่มขึ้นจากเดิม เขาจะคิดว่าเขาจะได้อะไรจากการกระทำนั้น หรือการคาดคิดว่าจะเกิดอะไรขึ้นบ้างเมื่อลงมือกระทำ ในกรณีของการทำงาน พนักงานจะเพิ่มความพยายามมากขึ้นเมื่อเขาคิดว่า การกระทำนั้นนำไปสู่ผลลัพธ์บางประการที่เขามีความพึงพอใจ โดยมีแรงจูงใจกระตุ้นให้เขาทำงานเพื่อประสบความสำเร็จ

Azin (2013) อ้างถึงใน สุดารัตน์ ธีรธรรมธาดา (2557) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจ ว่าเป็นแรงขับภายใน หรือ แรงขับภายนอก ที่จูงใจให้บุคคลปฏิบัติตาม ซึ่งโดยทั่วไปจะนำไปสู่ผลตอบแทน แรงจูงใจพนักงานถือเป็นกลยุทธ์หนึ่งของผู้บริหาร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในองค์กร

จากความหมายข้างต้นผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายของแรงจูงใจในการทำงานได้ว่า แรงจูงใจในการทำงาน คือ ปัจจัยที่กระตุ้นให้บุคคลกระทำพฤติกรรมต่าง ๆ ที่พึงประสงค์ด้วย

ความเต็มใจและพึงพอใจ เมื่อมีแรงจูงใจแล้วจะพยายามหาวิธีการที่สามารถทำให้ตนเองบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้จนสำเร็จ

## 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2548) วิทยารัตน เอ่งฉ้วน และ นารี วงศ์เลิศคุณากร (2558) กล่าวว่า แรงจูงใจแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะคือ แรงจูงใจภายใน และแรงจูงใจภายนอก ดังนี้

1. แรงจูงใจภายใน เป็นสิ่งผลักดันจากภายในตัวบุคคล มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมค่อนข้างถาวร อาจจะเป็นความตั้งใจ เจตคติ ความคิดเห็น ความสนใจ ความพอใจ ความต้องการ การมองเห็นคุณค่า เช่น บุคลากรที่เห็นคุณค่าของงาน มองว่าองค์กรคือ สถานที่ให้ชีวิตแก่เขาและครอบครัว เขาก็จะจงรักภักดีต่อองค์กร กระทำการต่าง ๆ ให้องค์กรเจริญก้าวหน้า หรือ ในกรณีที่เมื่อประสบปัญหาเศรษฐกิจ องค์กรอยู่ในภาวะขาดทุน ไม่สามารถจ่ายค่าตอบแทนแก่พนักงานได้ แต่ด้วยความผูกพัน เห็นใจกันและกัน พนักงานร่วมแก้ปัญหากับเจ้าของกิจการ เพื่อให้สามารถก้าวผ่านวิกฤติที่กำลังเผชิญอยู่ไปด้วยกันได้

2. แรงจูงใจภายนอก เป็นสิ่งผลักดันภายนอกตัวบุคคลที่มากกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม แรงจูงใจนี้ไม่คงทนถาวรต่อพฤติกรรม อาจจะเป็นการได้รับรางวัล เกียรติยศ ชื่อเสียง คำชม การยกย่อง การได้รับการยอมรับ บุคคลจะแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองสิ่งจูงใจดังกล่าว เฉพาะในกรณีที่ต้องการ เช่น การที่บุคลากรทำงานเพียงเพื่อแลกกับค่าตอบแทนหรือเงินเดือน การแสดงความขยันตั้งใจทำงานเพียงเพื่อให้หัวหน้างานมองเห็นแล้วได้ความดีความชอบ เป็นต้น

สมยศ นาวิการ (2551) อ่างถึงใน วรวิมล ทองเยี่ยม (2558) ได้กล่าวว่า ผลการปฏิบัติงานของบุคคลถูกกำหนดด้วยแรงจูงใจ (ความปรารถนาที่จะทำงาน) ความสามารถในการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ถ้าบุคคลขาดความสามารถในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสามารถให้การฝึกอบรมทดแทนได้ ถ้าสภาพแวดล้อมไม่ดีก็สามารถปรับปรุงให้ดีขึ้นได้ แต่เมื่อบุคคลขาดแรงจูงใจแล้ว ผู้บริหารจะมีหน้าที่ทำทนายมากขึ้น เพราะแรงจูงใจจะกระทบต่อผลการปฏิบัติงาน การสร้างแรงจูงใจจึงเป็นสิ่งที่สำคัญที่ผู้บริหารจะต้องส่งเสริมให้แก่สมาชิกในหน่วยงาน นอกจากนี้ ได้จำแนกแรงจูงใจที่เกี่ยวกับการทำงานไว้ 2 ประเภท คือ 1) แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) หมายถึง แรงขับภายใน จะเกิดจากภายในตัวบุคคลหรือรางวัลภายใน ซึ่งองค์กรไม่สามารถให้ได้ เช่น ความต้องการ ความพึงพอใจ ความรู้สึกที่ตนเองมีค่ามากขึ้น การลดความเครียด ความอยากรู้อยากเห็น การบรรเทาจากการบังคับ ผลสัมฤทธิ์ เป็นต้น และ



2) แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) หมายถึง แรงขับที่เกิดจากภายนอกตัวบุคคลหรือรางวัลภายในองค์กร เช่น อาหาร การสรรเสริญ ความรู้ เงิน สถานภาพ เป็นต้น

นอกจากนี้ Atkinson (1964) อธิบายว่า บุคคลที่มีลักษณะของผู้มีแรงจูงใจในการทำงานสูง ต้องพิจารณาปัจจัย 3 ประการด้วยกัน คือ ประการที่หนึ่ง แรงจูงใจที่จะประสบความสำเร็จ (Motive to Achieve Success) บุคคลมีความอยากที่จะประสบความสำเร็จโดยพยายามหลีกเลี่ยงความล้มเหลว และถ้าเคยประสบความสำเร็จมาแล้วจะตั้งความหวังที่จะสำเร็จสูงขึ้นในงานถัดไป รวมถึงเป็นความหวังที่สูงกว่าคนที่ไม่ประสบความสำเร็จ ประการที่สอง โอกาสของความสำเร็จ (Probability of Success) บุคคลจะมีแรงจูงใจสูงเมื่อเขารู้ว่างานที่ทำนั้นเป็นงานที่เขาสามารถทำได้ มีโอกาสที่จะสำเร็จสูง นั่นคือ เป็นงานที่เขาู้สึกว่าไม่ง่ายหรือยากเกินไป ประการที่สาม คุณค่าจากความสำเร็จ (Value of Success) เมื่อบรรลุความสำเร็จ บุคคลจะเกิดความสุข ความพึงพอใจ ขณะเดียวกันเมื่อบรรลุความสำเร็จบ่อยมากขึ้นก็จะไม่เกิดความสุข ความพึงพอใจมากเท่าที่ควร

สอดคล้องกับ ประดิษฐ์ อุปรมย์ (2551) อ้างถึงใน ประสิทธิ์ ทองอุ้น และ คณะ (2542) กล่าวถึงคุณลักษณะ 5 ประการ ของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ดังนี้ 1. ทำงานอย่างมีเป้าหมายและมีการวางแผนการดำเนินงานไปสู่เป้าหมาย โดยกำหนดเป้าหมายที่ไม่ยากหรือง่ายเกินไป ทายความปรารถนาและมีการวางแผนการดำเนินการ รวมถึงคาดการณ์ในอนาคตไว้ในแผน มีวิธีการประเมินผลเป็นระยะไว้ในแผน เพื่อให้ได้ข้อมูลย้อนกลับที่จะนำไปปรับปรุงแก้ไขการทำงาน เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน 2. มีความมานะพยายามและมีความอดทน วิตกกังวลต่ำต่อความล้มเหลว ไม่หวั่นเกรงอุปสรรค ไม่ย่อท้อต่อความยากของงาน ทำงานได้นาน และไม่ยอมให้เวลาผ่านไปโดยเปล่าประโยชน์ 3. มีความรับผิดชอบในงานและรับผิดชอบต่อผลการกระทำของตน คิดว่าความสำเร็จขึ้นอยู่กับความมุ่งมั่นของตนมากกว่าขึ้นอยู่กับความช่วยเหลือไม่โยนความรับผิดชอบไปให้ผู้อื่นหากประสบความสำเร็จ แต่จะพยายามเริ่มต้นใหม่เพื่อปรับปรุงข้อผิดพลาด 4. แข่งขันกับมาตรฐานที่เป็นเลิศ ชอบการแข่งขันโดยมุ่งไปที่ผลงานดีเลิศมากกว่าการแข่งขันกับผู้แข่งขัน 5. ทำงานที่ท้าทายความสามารถ เพราะทำให้เกิดความกระตือรือร้นและสนุกกับงาน ซึ่งงานที่ท้าทายความสามารถ คือ งานที่ไม่ง่ายและไม่ยากเกินไป

วินัย เพชรช่วย (2555) อ้างถึงใน ปพิชญา ศรีจันทร์ (2563) กล่าวว่า องค์ประกอบของการจูงใจเกี่ยวข้องกับอยู่ 3 ประการ ได้แก่ ประการแรกคือ ความพยายามหรือตัวกระตุ้น (Arousal) ซึ่งเป็นเรื่องของแรงขับ (Drive) เพื่อให้เกิดการกระทำ โดยเมื่อบุคคลต้องการตอบสนองแรงขับจึงกระตุ้นพฤติกรรมมุ่งความสำเร็จและแสดงพฤติกรรมนั้นออกมา เช่น ใช้ความพยายาม

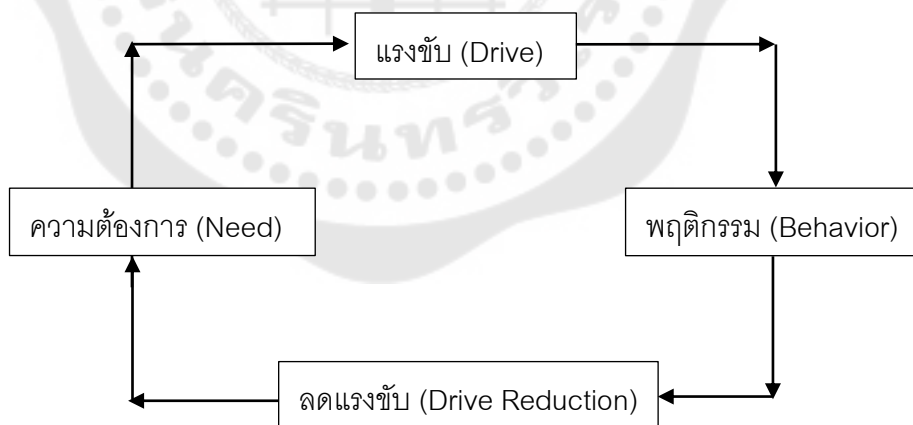
ทำงานเพื่อให้คนอื่นประทับใจ หรือพยายามทำในสิ่งที่ตนรักและเป็นงานที่ชอบ เป็นต้น ประการที่สอง ในการตอบสนองต่อแรงขับเคลื่อนดังกล่าว บุคคลจะเลือกแนวทางต่าง ๆ (Direction) เพื่อปฏิบัติ เช่น บุคคลนั้นจะเลือกแนวทางปฏิบัติด้วยการทำงานมากขึ้นเพื่อให้คนอื่นประทับใจตน หรือการทำงานในโครงการสำคัญที่ได้รับมอบหมายให้หนักขึ้นเป็นพิเศษ เพื่อให้เกิดผลดี มีคุณภาพ สามารถไว้วางใจได้ เป็นต้น ทางเลือกเหล่านี้ล้วนเป็นแนวทางไปสู่เป้าหมายเดียวกัน และประการสุดท้ายคือ การรักษาระดับของพฤติกรรมหรือกระทำให้คงอยู่อย่างต่อเนื่อง (Persistence) จนกว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมาย ณ จุดนั้น เป็นการตอบสนองแรงขับของบุคคลในขณะเดียวกันด้วย

จันทรชุ่ม เมืองปัก (2546, หน้า 35) อ้างถึงใน ปกรณ์ พิมลสกุล (2559) แบ่งองค์ประกอบของแรงจูงใจเป็น 2 ประการคือ

1. ธรรมชาติของแต่ละบุคคล เพราะคนแต่ละคนไม่เหมือนกัน มีความแตกต่างกันในสิ่งที่ เป็นธรรมชาติ และไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ในทันที เช่น กรรมพันธุ์ ผิวพรรณ สีของนัยน์ตา นิสัย อารมณ์ ความต้องการ เป็นต้น แต่ธรรมชาติที่เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของแรงจูงใจคือ 1) แรงขับ (Drive) เป็นความตึงเครียดทางร่างกาย ที่ทำให้เกิดกิจกรรมที่จะบรรเทาหรือลดความตึงเครียดนั้น ๆ เช่น ความหิว ความกระหาย ความรู้สึกทางเพศ ความต้องการที่เป็นความประสงค์อย่างรุนแรงจนกลายเป็นราคะ (Desire) เป็นต้น แรงขับเหล่านี้จะต้องก่อพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อตอบสนองให้แรงขับหายไป ซึ่งแรงขับเหล่านี้มีสองประเภทด้วยกัน ได้แก่ แรงขับภายในร่างกาย (Primary Drive) หรือว่า แรงขับปฐมภูมิ ซึ่งในแต่ละคนจะมีไม่เท่ากัน เป็นแรงขับที่เกิดอยู่ภายในร่างกาย เมื่อร่างกายขาดสภาวะสมดุลจนทำให้เกิดความรู้สึกต่าง ๆ เช่น หิวกระหาย ง่วงเหงา ตลอดจนความรู้สึกทางเพศ และแรงขับภายนอกในร่างกาย (Secondary Drive) หรือว่าแรงขับทุติยภูมิ ได้แก่ ความต้องการด้านสติ ปัญญา ด้านอารมณ์และสังคม เช่น อยากเป็นสมาชิกวุฒิสภา อยากเป็นกรรมการตุลาการ อยากเป็นกรรมการเลือกตั้ง ความต้องการเหล่านี้ล้วนมาจากภายนอกทั้งสิ้น และแต่ละบุคคลจะมีความสนใจ ความต้องการ และแรงกระตุ้นที่มากน้อยต่างกัน โดยแรงขับประเภทนี้มีได้ทั้งทางบวกและทางลบ 2) ความวิตกกังวล (Anxiety) ความวิตกกังวลเป็นธรรมชาติอย่างหนึ่งของมนุษย์ เมื่อเกิดความวิตกกังวลก็จะเกิดความกลัวต่าง ๆ เป็นเจตคติด้านอารมณ์ และเป็นความรู้สึกของบุคคลที่วาดภาพไปถึงอนาคตที่ยังมาไม่ถึง ที่เรียกว่า Sentiment Concerning the Future

2. สถานการณ์ต่าง ๆ ในแต่ละสิ่งแวดล้อม เป็นองค์ประกอบที่ 2 ของแรงจูงใจ เช่น บ้านที่ตั้งอยู่ริมถนนใหญ่มีคนขวักไขว่ รถแล่นเสียงดัง นักศึกษาที่อยู่ในสภาพแวดล้อมนี้ก็คงจะไม่เกิดแรงจูงใจมากพอที่จะอ่านหรือท่องหนังสือได้นาน ๆ เป็นต้น

รัชดาภรณ์ เคนพงศ์พันธ์ (2539, หน้า 44) อ้างถึงใน บุญชู เสือรุ่ง (2559) ได้กล่าวถึงกระบวนการของการเกิดแรงจูงใจ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอนที่เกี่ยวข้องกัน ดังนี้ ขั้นแรก ขั้นความต้องการ (Need Stage) เป็นภาวะขาดสมดุลที่ทำให้การดำรงชีวิตอยู่ไม่ราบรื่นหรืออาจเป็นสิ่งสำคัญต่อความสุขทางจิต เช่น อาหาร ความรัก บางครั้งความต้องการอาจเกิดขึ้นจากภาวะที่มาจากคุณภาพของบุคคล เช่น ความเจ็บป่วยจะทำให้บุคคลเกิดความต้องการแสดงพฤติกรรมที่ป้องกันไม่ให้เกิดการเจ็บปวดนั้น ๆ ขั้นที่สอง ขั้นแรงขับ (Drive Stage) มาจากความต้องการในขั้นแรกที่กระตุ้นให้เกิดแรงขับ คือ เมื่อเกิดความต้องการแล้วจะเกิดภาวะที่บุคคลเกิดความต้องการกระวนกระวายอยู่เฉย ๆ ไม่ได้ ซึ่งเรียกว่า “ภาวะเกิดแรงขับ” โดยระดับความกระวนกระวายจะมีมากหรือน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับระดับของความต้องการด้วย ขั้นที่สาม ขั้นพฤติกรรม (Behavior Stage) เมื่อเกิดความต้องการแล้วจะผลักดันให้บุคคลสร้างพฤติกรรมออกมา ซึ่งแรงขับจะเป็นพลังให้แสดงพฤติกรรมได้รุนแรงมากน้อยต่างกัน ตามระดับความต้องการที่เกิดขึ้น และขั้นที่สี่ ขั้นลดแรงขับ (Drive Reduction Stage) เป็นขั้นสุดท้ายคือ แรงขับลดลงภายหลังเกิดพฤติกรรมที่ตอบสนองความต้องการแล้ว



ภาพประกอบ 2 กระบวนการเกิดแรงจูงใจ

ที่มา: บุญชู เสือรุ่ง (2559)

McClelland (1961) อ้างถึงใน รวิรินทร์พร สุวรรณรัตน์ (2560) ได้อธิบายลักษณะของผู้มีแรงจูงใจในการทำงานสูงไว้ 6 ลักษณะ ดังนี้ ลักษณะที่หนึ่ง มีความกล้าเสี่ยง (Moderate Risk Taking) คือ มีความกล้าตัดสินใจ ชอบทำสิ่งที่ท้าทายและชอบใช้ความสามารถของตนเองมากกว่าอาศัยโชคชะตาให้การช่วยเหลืออย่างผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ ลักษณะที่สอง มีความ

กระตือรือร้น (Energetic) คือ มีความขยันขันแข็ง มุ่งมั่นในการคิด ค้นคว้าและปฏิบัติ มีความทุ่มเทเอาใจใส่ในงานที่ทำให้บรรลุผลสำเร็จ ลักษณะที่สาม มีความรับผิดชอบในตนเอง (Individual Responsibility) คือ รู้จักความรับผิดชอบในงาน เป็นผู้มีวินัยในตนเอง รักอิสระในการทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยตนเอง ไม่ชอบให้ผู้อื่นมาบังคับหรือออกคำสั่ง โดยในการทำงานมักจะพึ่งพาตนเองมากกว่ารอคอยการช่วยเหลือจากคนอื่น ลักษณะที่สี่ มีการรับรู้ถึงผลลัพธ์การตัดสินใจของตนเอง (Knowledge of Results of Decision) คือ เมื่อทำงานสำเร็จแล้ว ผู้ที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูงจะทำการติดตามการตัดสินใจของตนเองหรือผลงานที่ได้ทำ และเมื่อทราบผลแล้วจะพยายามปรับปรุงแก้ไขผลงานให้ดีขึ้นเรื่อย ๆ ลักษณะที่ห้า มีการคาดการณ์ล่วงหน้า (Anticipation of Future Possibility) คือ ในการทำสิ่งต่าง ๆ จะมีการวางแผนในระยะยาว และคาดการณ์ล่วงหน้าถึงความเป็นไปได้ แนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จหรือผลกระทบที่จะเกิดตามมาภายหลัง ตลอดจนเตรียมการหาทางป้องกันแก้ไขล่วงหน้า และลักษณะที่หก มีทักษะในการจัดระบบงาน (Organizational Skill) คือ ลักษณะที่จะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการจัดระบบงานมากขึ้น

ในทำนองเดียวกัน McClelland (1964) ได้ให้ความสนใจเกี่ยวกับความต้องการที่จะให้งานสำเร็จหรือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จึงได้ศึกษาและสรุปเกี่ยวกับลักษณะหรือพฤติกรรมของบุคคลที่ต้องการความสำเร็จไว้ ดังนี้ ลักษณะที่หนึ่ง บุคคลที่ต้องการความสำเร็จจะมีความมั่นใจในตนเองจะคิดเสมอว่าความสำเร็จเกิดได้จากความสามารถ ความพยายาม และความรับผิดชอบของตนเอง พวกเขาจะใช้เวลาในการพยายามคิดหาวิธีในการแก้ปัญหา เพื่อให้ผลงานออกมาดีที่สุด ลักษณะที่สอง มีการตั้งเป้าหมายความสำเร็จไว้ระดับปานกลาง และทำนายความเสี่ยงไว้ล่วงหน้า โดยจะทำงานที่มีความยากในระดับที่ประเมินความสามารถของตนเองแล้วว่ามีความสามารถทำได้และสามารถประสบความสำเร็จได้ตามที่ต้องการ หรือกล่าวได้ว่าจะเลือกทำงานที่มีความยากในระดับปานกลาง ในกรณีที่ได้ทำงานที่มีความง่าย บุคคลผู้นั้นจะพึงพอใจกับความสำเร็จที่เกิดขึ้นเพียงเล็กน้อย เพราะเขารู้สึกว่าไม่มีความท้าทายต่อความรู้ ความสามารถ และทักษะของตนเอง แต่ถ้าได้ทำงานที่มีความยากเกินไปจะเกิดความรู้สึกไม่พอใจ เพราะเขาไม่ประสบความสำเร็จ ซึ่งระหว่างงานที่ง่ายกับงานที่ยากบุคคลจะเลือกในสิ่งที่ดีที่สุดที่จะเพิ่มความสำเร็จให้แก่ตนเองได้ และลักษณะสุดท้าย เมื่อได้ทำงานแล้วบุคคลที่ต้องการความสำเร็จย่อมต้องการข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ในทันทีและเป็นรูปธรรม เพื่อจะได้ทราบเกี่ยวกับการทำงานที่ได้ทำไปนั้น ทำได้ดีเพียงใด และนำข้อมูลย้อนกลับที่ได้รับไปปรับปรุงการทำงานต่อไป ไม่ได้ต้องการเป็นบุคคลที่เก่งเหนือผู้อื่นหรือต้องการข้อมูลย้อนกลับเพื่อให้ผู้อื่นชื่นชม

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้ทราบว่าแรงจูงใจในการทำงานของแต่ละบุคคลนั้นแตกต่างกันไปตามสิ่งกระตุ้น ซึ่งสามารถเกิดได้ทั้งจากปัจจัยภายในที่กระตุ้นด้วยตัวบุคคลเองและปัจจัยภายนอกที่มีอิทธิพลทำให้บุคคล กระทำพฤติกรรมนั้น ๆ โดยมีแรงขับเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้บุคคลมีแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งจะผลักดันให้บุคคลนั้นใช้ความพยายามเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ McClelland อ้างถึงใน สุदारัตน์ ธีรธรรมธาดา (2557) มาประยุกต์ใช้ในการศึกษาถึงแรงจูงใจในการทำงาน ของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีองค์ประกอบ 6 ด้าน คือ 1. มีความกล้าเสี่ยง 2. ด้านการรับรู้ถึงการใ้้งานง่าย 3. ด้านความสอดคล้องกัน 4. รับรู้ผลลัพธ์ การตัดสินใจ 5. มีการคาดการณ์ล่วงหน้า 6. มีทักษะในการจัดระบบงาน

### 3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

#### 3.1 ความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สกุณารีย์ กาแก้ว (2546) อ้างถึงใน สุกริน ทวีสุต (2562) สรุปความหมาย สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ปัจจัยและองค์ประกอบที่แวดล้อมผู้ปฏิบัติงานใน หน่วยงาน ซึ่งมีผลกระทบต่อบุคคลในหน่วยงาน ทั้งในด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม แบ่งออกเป็นสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ ด้านสังคม และด้านจิตใจ

สุนันท์ ลิ้มรัตนพันธ์ (2553) ได้ให้ความหมายไว้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง องค์ประกอบต่าง ๆ ภายในองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน และมีผลต่อการรับรู้ ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งขึ้นอยู่กับความต้องการของแต่ละบุคคลและมีผลต่อพฤติกรรม การทำงานของบุคคล เมื่อสภาพแวดล้อมในการทำงานดีก็ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน สูง สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ เป้าหมายของหน่วยงาน บรรยากาศในการทำงาน โครงสร้างของหน่วยงาน ลักษณะของงานที่ ปฏิบัติ วิธีการทำงาน ความผูกพันต่อหน่วยงาน การตัดสินใจ การให้รางวัล การอบรมพัฒนา บุคลากร สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา

วัลย์ลิกา สวัสดิ์นฤเดช (2539) อ้างถึงใน สนธยา เกรียงไกร ณ พัทลุง (2558) กล่าวว่า สิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่อยู่รอบตัวมนุษย์ทั้งที่มีชีวิต และไม่มีชีวิต ทั้งที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติและที่มนุษย์สร้างขึ้น ทั้งที่มองเห็นได้และไม่สามารถมองเห็นได้ ซึ่ง ส่งผลกระทบต่อการทำงานหรือเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของ หน่วยงานและดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นบรรยากาศในการปฏิบัติงาน ที่เอื้อต่อ การทำงานของบุคลากร ได้แก่ สถานที่ทำงาน วัสดุ อุปกรณ์ในที่ทำงาน และสัมพันธภาพ

ระหว่างบุคคลในที่ทำงาน รวมทั้งการที่บุคลากรมีความรู้สึกว่าองค์กรมีความยุติธรรม เปิดโอกาสให้ก้าวหน้าได้ ซึ่งหากบุคลากรมีความรู้สึกที่ดี มีความพึงพอใจต่อสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานย่อมจะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรด้วย และบรรยากาศองค์กร ยังหมายถึง กลุ่มหรือคุณลักษณะของสภาพแวดล้อมของงานที่บุคคลปฏิบัติงานอยู่ภายในสภาพแวดล้อมดังกล่าวนี้ บุคคลที่ปฏิบัติงาน หรือพนักงานสามารถรับรู้ได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยบรรยากาศองค์กรจะเป็นแรงกดดันที่สำคัญที่จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร หรืออีกนัยหนึ่งบรรยากาศในองค์กรจะหมายถึง เจตคติ ค่านิยม บรรทัดฐาน และความรู้สึกของคนทำงานในองค์กรที่เกิดขึ้นบ่อย ๆ สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ย่อมเกิดขึ้นได้จากผลของการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในโครงสร้างขององค์กรและมีผลกระทบต่อบุคคลในองค์กร

สุมิตา เหมือนครุฑ (2550) อ้างถึงใน นันทธาดา สวามิวัศสุกิจ (2559) ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวพนักงานในบริเวณที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เช่น เครื่องจักร เครื่องมือต่าง ๆ อากาศ แสงสว่าง เสียง ความร้อน ความเย็น ความชื้น สะเทือน ฝุ่นควัน สภาพการทำงาน (working condition) ได้แก่ ระบบงาน กระบวนการทำงาน ระยะเวลาการทำงาน ลักษณะการทำงาน ปริมาณงาน เป็นต้น และรวมถึงสภาพสังคมในองค์กร เช่น นโยบายและการบริหารองค์กร กฎระเบียบข้อบังคับในองค์กร การสื่อสารภายในองค์กร การจัดการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะการทำงาน ความปลอดภัยและสุขอนามัยในสถานที่ปฏิบัติงาน เป็นต้น

สุกัญญา จันทรมณี (2557) ได้สรุปความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงานว่า สภาพแวดล้อมที่อยู่รอบ ๆ ภายในองค์กร ซึ่งในแต่ละปัจจัยนั้นมีอิทธิพลต่อกัน เช่น วัฒนธรรมในองค์กร ระบบบริหารจัดการ และโครงสร้างองค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นองค์ประกอบของทุก ๆ เรื่องที่เกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นภายในหรือภายนอกขององค์กร ซึ่งผู้บริหารควรที่จะศึกษาหาความรู้ให้เข้าใจเพื่อที่จะนำมาวิเคราะห์และปรับสภาพแวดล้อมภายในองค์กรของตนเอง

พรนพ พุกกะพันธ์ (2554) อ้างถึงใน สุนิศา ศรีอุทัย (2561) ได้กล่าวถึงสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพที่มีอิทธิพลต่อร่างกายและจิตใจของบุคคลเป็นอันมาก มีส่วนเสริมสร้างและทำลายขวัญและกำลังใจเป็นอย่างยิ่ง การจัดสภาพการทำงานที่ดี ถูกหลักอนามัย เช่น สถานที่สะอาด เรียบร้อย เป็นต้น จะทำให้พนักงานเกิดความสบายใจ ไม่รู้สึกรำคาญหรืออารมณ์ขุ่นมัว ขวัญและกำลังใจก็จะดี สภาพการทำงานที่มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย สิ่งแวดล้อมที่ดีมีการจัดห้องทำงานไว้เป็นสัดส่วน อุปกรณ์ เครื่องมืออำนวยความสะดวกต่าง ๆ

เพียงพอสำหรับการทำงาน ถ้าจัดการสภาพทำงานไว้ระเบียบ ขาดสิ่งจูงใจ ขาดความสะอาดความสวยงาม พนักงานจะขาดความตั้งใจในการทำงาน และเป็นการทำลายขวัญและกำลังใจให้หมดสิ้นไปด้วย

Moos (1994) อ้างถึงใน ไพจิตร ไชยฤทธิ์ (2558) ได้ให้ความหมายสภาพแวดล้อมการทำงาน คือ การรับรู้ของบุคคลที่มีต่อ สภาพแวดล้อมในงานของบุคคลนั้น โดยที่ มูส ได้แบ่งมิติของสภาพแวดล้อมการทำงานออกเป็น 3 มิติได้แก่

1. มิติด้านสัมพันธภาพ (Relationship Dimensions) หมายถึงการรับรู้ในส่วนของการมีส่วนร่วม และความผูกพันของพนักงานที่มีให้แก่งาน การมีสัมพันธภาพที่ดีและการได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน และองค์กร ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการมีส่วนร่วมในงาน (Involvement) หมายถึง การรับรู้ของพนักงานว่า ตนเองและเพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมในงาน มีความผูกพันในงาน การได้รับการยอมรับ เช่น การมีส่วนร่วมในการประชุม การได้เสนอความคิดเห็น การทำกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานร่วมกัน การได้มีโอกาสเสียดสีเพื่อองค์กร
2. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน (Peer Cohesion) หมายถึง การรับรู้บรรยากาศที่เป็นมิตรระหว่างเพื่อนร่วมงาน และการให้แรงสนับสนุนซึ่งกันและกันในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงาน การช่วยเหลือกันในการทำงานเมื่อมีโอกาส ถึงแม้งานนั้นจะไม่ใช่งานของตนเอง
3. ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างาน (Supervisor Support) หมายถึง การรับรู้ว่า หัวหน้างานให้การสนับสนุน ให้กำลังใจ เมื่อพนักงานทำงานได้ดีหัวหน้างานให้คำชมเชยหรือรางวัล แก่พนักงานเหล่านี้ และกระตุ้นแก่พนักงานให้การสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน

2. มิติด้านความก้าวหน้าในงาน (Personal Growth Dimension) หมายถึง การรับรู้ในความก้าวหน้าในงาน และการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการมีอิสระในการทำงาน (Autonomy) หมายถึง การที่พนักงานรับทราบว่าองค์กรได้ให้อิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย ทำให้พนักงานสามารถใช้ความรู้ความสามารถ ความคิดสร้างสรรค์ เพื่อใช้พัฒนาฝีมือการทำงานให้ดีขึ้นได้
2. ด้านการมุ่งเน้นงาน (Task Orientation) หมายถึง การตระหนักรู้ในการให้ความสำคัญกับความสำคัญของพนักงาน โดยจะยึดหลักการวางแผนที่มีประสิทธิภาพและดำเนินการตามแผนที่วางไว้ได้ องค์กรควรให้แรงกระตุ้นและผลักดัน เพื่อให้ได้งานสำเร็จตามแผนที่ได้วางไว้ สุดท้ายจะพบว่างานนั้นมีประสิทธิภาพ
3. ด้านความกดดันภายในงาน (Work Pressure) หมายถึง การตระหนักรู้บรรยากาศการทำงานที่มีแรงกดดัน พนักงานต้องกระตุ้นตัวเองเพื่อทำงานแข่งกับเวลา รวมไปถึง

กฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ รวมถึงหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน อุณหภูมิ แสง เสียง ความกดดัน เหล่านี้ มีอิทธิพลต่อการทำงาน อาจส่งผลให้ผลของงานของแต่ละบุคคลออกมาไม่ดีเท่าที่ควร

3. มิติด้านการคงไว้และการเปลี่ยนแปลง (System Maintenance and Change Dimensions) หมายถึง การรับรู้วาระบบงานมีความชัดเจน โปร่งใส ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ด้านดังนี้

1. ด้านความชัดเจนของงาน (Clarity) หมายถึง การรับรู้ความชัดเจนของเป้าหมายองค์กร นโยบาย อีกทั้ง การสื่อสารเกี่ยวข้องกับกฎ ระเบียบ ภายในองค์กรต่าง ๆ ควรมีความชัดเจน มีการวางมาตรฐาน รวมไปถึงแบบแผนในการทำงาน มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานแต่ละคน แต่ละสายงานอย่างชัดเจน
2. ด้านการควบคุมงาน (Control) หมายถึง การรับรู้ว่าองค์กรมีกฎเกณฑ์แนวทางในการควบคุมและตรวจสอบการทำงานของพนักงาน ซึ่งอยู่ภายใต้การควบคุมของฝ่ายบริหาร โดยมีหัวหน้าเป็นผู้ดูแลให้พนักงานทำงานอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์ ระเบียบมาตรฐานที่กำหนดไว้
3. ด้านการนำนวัตกรรมใหม่มาใช้ หมายถึง การตระหนักรู้ว่า ในหน่วยงานมีการส่งเสริมนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในองค์กร โดยเน้นวิธีที่มีความแปลกใหม่ หลากหลาย เพื่อนำเทคโนโลยีหรือวิธีการใหม่เข้ามาพัฒนาในงานให้งานดีขึ้น
4. ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Physical Comfort) หมายถึง การรับรู้ถึง สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน ในสถานที่ทำงานควรมีบรรยากาศที่สนับสนุนพนักงานให้รู้สึกผ่อนคลายและพึงพอใจ องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ แสง เสียง หรือ ธรรมชาติต่าง ๆ อากาศ ถ่ายเทสะดวก ปราศจากกลิ่นไม่พึงประสงค์ อุณหภูมิอุปกรณ์เครื่องมือที่ใช้ในการทำงาน สิ่งเหล่านี้ จะช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

Hellriegel. & Slocum (2001, p.256) ได้ให้ความหมายของ สภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศองค์กร คือ การจัดการระบบการทำงานให้สอดคล้องกับพนักงานและสภาพแวดล้อม ภายในองค์กร ที่จะส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ทำให้พนักงานรับรู้ถึงองค์ประกอบขององค์กร และการวิเคราะห์พนักงาน สามารถสังเกตจากองค์ประกอบที่ทำให้เกิดสภาพแวดล้อมขององค์กรแตกต่างจากองค์กรอื่น ๆ

จากความหมายข้างต้นผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงานได้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง องค์ประกอบต่าง ๆ ภายในองค์กรที่เอื้ออำนวยการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งอาจเป็นบุคคลหรืออุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ ตลอดจนสาธารณูปโภคที่เป็นสิ่งสนับสนุนให้บุคคล



### 3.2 แนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สิริอร วิชชาวุธ (2554) อ้างถึงใน กัญญาณัฐ ปิ่นเกษ (2561) กล่าวถึงสภาพของการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมรอบ ๆ ตัว เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของการทำงาน กระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เช่น การทำงาน อ่านหนังสือ เป็นต้น สภาพแวดล้อมรอบ ๆ ตัวจะมีอิทธิพลทำให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพได้มีใกล้เคียงกันกับความรู้ความสามารถ เช่น ถ้าต้องการที่จะทำงาน สภาพแวดล้อมเอื้ออำนวยแต่ไม่มีความรู้พอที่จะทำงานได้จะทำให้ทำงานไม่สำเร็จ ในทางกลับกันหากมีความรู้ที่จะทำงานได้แต่สภาพแวดล้อมไม่ดีพอ แสงสว่างน้อย มีเสียงดังรบกวนอยู่ตลอด สภาพแวดล้อมเช่นนี้อาจทำให้ขาดสมาธิในการทำงาน เกิดความรู้สึกรำคาญ เป็นผลให้การทำงานไม่สำเร็จหรืออาจมีข้อผิดพลาดในการทำงานได้ สภาพแวดล้อมจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการทำงาน สภาพแวดล้อมของการทำงานแบ่งเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมด้านกายภาพ ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมทางกายภาพในหน่วยงาน เอื้ออำนวยต่อการทำงาน คุณภาพของอุปกรณ์ เครื่องมือสำหรับการทำงาน สถานที่ทำงานเป็นระเบียบเรียบร้อย เป็นสัดส่วน มีพื้นที่เพียงพอต่อการทำงาน และการเตรียมอุปกรณ์ป้องกันภัยสำหรับเหตุการณ์ฉุกเฉิน
2. สภาพแวดล้อมด้านการบริหารงาน ประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ นโยบายแผนงาน โครงสร้างสายบังคับบัญชาชัดเจน ผู้บริหารระดับหน่วยงานสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจและเชื่อมั่นในความสามารถ ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาให้ความใส่ใจในทุกข์ สุข งานมีความท้าทาย มีการเรียนรู้ไม่หยุดนิ่ง เพื่อนร่วมงานรับรู้ชอบเขตความรับผิดชอบงานของแต่ละบุคคล การกระจายภาระงานในหน่วยงานมีความเหมาะสม การพิจารณาความดี ความชอบ ยึดหลักความรู้ความสามารถและผลงาน และหน่วยงานยึดแนวทางการร่วมคิดร่วมทำและร่วมรับผิดชอบ
3. สภาพแวดล้อมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย ความก้าวหน้าในอาชีพมีความชัดเจน งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถ การพัฒนาทักษะและความสามารถเพื่อเตรียมความพร้อมไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น การมีอิสระในการตัดสินใจเพื่อความสำเร็จในงาน การได้รับการชื่นชมและพิจารณาผลงานอย่างเป็นธรรม

จุฬารัตน์ สุคันธรัตน์ (2541) อ้างถึงใน กิตติพล สุขอนันต์ (2560) ได้แบ่งองค์ประกอบของบรรยากาศองค์กรเป็น 5 ด้าน คือ ด้านแรก โครงสร้างองค์กร หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อเป้าหมาย และนโยบายขององค์กร ลักษณะของการแบ่งสายการบังคับบัญชา กฎระเบียบต่าง ๆ ความซับซ้อนของระบบการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานและการใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ รวมทั้งรูปแบบของการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร ด้านที่สอง ลักษณะของงาน

หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ความยาก ง่าย และ ความท้าทายของงาน ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ตลอดจนคุณค่าของงาน ด้านที่สาม การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา หมายถึง การบริหารและการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชาที่ เปิดเผยหรือแสดงออกให้บุคลากรรับรู้ การให้การสนับสนุนไว้วางใจ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง รวมทั้งการให้รางวัล และการลงโทษของผู้บังคับบัญชา ด้านที่สี่ สัมพันธภาพภายในหน่วยงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้ร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา ความร่วมมือและช่วยเหลือกันในการทำงาน ความอบอุ่น เป็นมิตร ความสามัคคี และการยอมรับจากผู้ร่วมงาน และด้านสุดท้าย ค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อเงินเดือน หรือ ผลตอบแทนต่าง ๆ ที่ได้รับการจัดสวัสดิการต่าง ๆ ที่อำนวยความสะดวกให้ผู้ปฏิบัติงาน เช่น การจัดหาบ้านพัก รถรับ-ส่ง รวมทั้งสิทธิในการลา ประเภทต่าง ๆ

คณงยุทธ กาญจนกุล และ คณะ (2542) อ้างถึงใน ฉัตรภรณ์ กาทองทุ่ง (2560) ได้ แบ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานออกเป็น 5 ประเภท ดังนี้ ประเภทที่หนึ่ง ลักษณะเฉพาะของ นโยบาย ได้แก่ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ นโยบายและกฎข้อบังคับรวมถึงนโยบายในการ บริหารงานต่าง ๆ ขององค์กร ประเภทที่สอง โครงสร้าง ได้แก่ สายบังคับบัญชา อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะโครงสร้างนี้ก่อให้เกิดการแบ่งงานกันทำตามความชำนาญเฉพาะด้าน และความร่วมมือกัน ประเภทที่สาม สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ได้แก่ ทำเลที่ตั้งขององค์กร แสง สว่าง สี อุณหภูมิ ฝุ่นละออง เครื่องมือ และอุปกรณ์ ประเภทที่สี่ กระบวนการจัดการ หมายถึง การกำหนดความสัมพันธ์ให้ส่วนต่าง ๆ ขององค์กรดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุ เป้าหมาย เช่น การวางแผนงาน การติดต่อสื่อสาร การแก้ปัญหาความขัดแย้ง การคัดเลือก บุคลากร การให้รางวัล การควบคุมงานและประสานงาน สุดท้ายประเภทที่ห้า บรรยากาศและ พฤติกรรมการทำงานขององค์กร ได้แก่ พฤติกรรมของบุคคลในองค์กร การรับรู้ของสมาชิกและ สิ่งแวดล้อมในองค์กร ทำให้บุคคลมีการแสดงออกและเกิดปฏิสัมพันธ์กัน

Mikdashi (1999) อ้างถึงใน ศิขริน เลขาวิจิตร (2558) ได้แบ่งสภาพแวดล้อมในงาน เป็น 5 ด้าน ที่เชื่อให้เกิดพฤติกรรมสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน คือ 1. งานที่สร้างสรรค์และท้าทาย หมายถึง ลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ใช้ความคิดสร้างสรรค์และท้าทายความสามารถ 2. ความ กัดดันจากภาระงาน หมายถึง ปริมาณเวลาที่ถูกกำหนดให้กับงานและการทำงานว่ามีเพียงพอ หรือไม่เพียงพอต่อการคิดค้นหรือปฏิบัติงานให้สำเร็จ 3. อุปสรรคภายในหน่วยงาน หมายถึง กระบวนการและโครงสร้างของหน่วยงานที่ต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด ปรับเปลี่ยน

ได้ยาก ยึดติดแนวทางดำเนินงานเดิม 4. การสนับสนุนจากทีมงาน หมายถึง การช่วยเหลือและให้กำลังใจในการปฏิบัติงานร่วมกัน ทุกคนในทีมไว้วางใจซึ่งกันและกัน และเป็นทีมการทำงานที่ดี

5. การมีทรัพยากรที่เพียงพอ หมายถึง ความเพียงพอของวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือที่อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติ และมีงบประมาณที่เพียงพอต่อการสร้างสรรค์งาน

นอกจากนี้ Mikdashi (1999) ยังได้ทำการวิจัยเพื่อศึกษาถึงสภาพแวดล้อมในงานที่ส่งผลต่อ พฤติกรรมสร้างสรรค์ในประเทศเลบานอน โดยนำเครื่องมือแบบสอบถาม KEYS ของ Amabile, Cotni, Coon, Lazenby, and Herron (1996) มาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งจุดประสงค์ในการวิจัยครั้งนี้ นอกจากจะเป็นการศึกษาถึงสภาพแวดล้อมในงานที่มีต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์แล้ว Mikdashi ยังศึกษาและทดสอบความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ของแบบสอบถาม KEYS อีกด้วย โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบที่กระตุ้นและขัดขวางพฤติกรรมสร้างสรรค์ในประเทศเลบานอน และเพิ่มสภาพแวดล้อมที่จำเป็นสำหรับองค์กรที่จะช่วยสนับสนุน และส่งเสริมพฤติกรรมสร้างสรรค์ในการพัฒนาประเทศซึ่งข้อมูลที่ได้มาจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูงของประเทศเลบานอนจำนวน 300 คน ผลการวิจัยพบว่าสภาพแวดล้อมในงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์แบ่งได้เป็น 5 องค์ประกอบ คือ สภาพแวดล้อมในงานที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมสร้างสรรค์ มี 3 องค์ประกอบ คือ 1) งานที่สร้างสรรค์และท้าทาย 2) การสนับสนุนจากทีม และ 3) การมีทรัพยากรที่เพียงพอ ส่วนสภาพแวดล้อมที่ขัดขวางพฤติกรรมสร้างสรรค์ มี 2 องค์ประกอบ คือ 1) ความกดดันจากภาระงานที่มาก และ 2) การขัดขวางจากองค์กร

Schultz & Schultz (1990) อ้างถึงใน ปรีทัศน์ คล่องดี (2558) ได้แบ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้ 1. สภาพแวดล้อมด้านสังคมและจิตวิทยา (Social Work Condition and Psychological) เกี่ยวข้องกับธรรมชาติของงาน ผลกระทบของงานที่มีต่อคนทำงาน รวมไปถึงลักษณะของงาน ที่จะสะท้อนถึงความสำเร็จ 2. สภาพแวดล้อมด้านกายภาพ (Physical Work Condition) ประกอบด้วยปัจจัยหลายอย่างตั้งแต่ด้านสถานที่ตั้งของตึกที่ทำงานที่จอดรถ ปริมาณแสง เสียง อุณหภูมิและความชื้นในที่ทำงาน และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ของพนักงาน 3. สภาพแวดล้อมด้านงานด้านเวลา (Temporal Work Condition) ได้แก่ ชั่วโมงในการทำงาน เวลาที่ใช้ในการทำงาน การทำงานเป็นกะ เวลาหยุดพักระหว่างงาน

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้ทราบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานที่อยู่รอบตัวบุคคลมีความสำคัญในการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ โดยผู้วิจัยได้นำแนวคิด ของ Mikdashi (1999) อ้างถึงใน ศิขริน เลขาวิจิตร (2558) มาประยุกต์ใช้ในการศึกษาถึงสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร เนื่องจากผู้วิจัยเห็นว่าองค์ประกอบดังกล่าวครอบคลุมและสัมพันธ์กับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงาน โดยผู้วิจัยเลือกองค์ประกอบด้านบวก ซึ่งมีองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ 1. งานที่สร้างสรรค์และท้าทาย 2. การสนับสนุนจากทีมงาน และ 3. การมีทรัพยากรที่เพียงพอ

#### 4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงาน

##### 4.1 ความหมายของพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงาน

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2549) อ้างถึงใน บทความวิชาการของ กนกวรรณ พวงประยงค์ (2561) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมความคิดสร้างสรรค์ว่าหมายถึง การกระทำสิ่งใหม่ที่ใช้การได้และมีความเหมาะสม สอดคล้องกับ ขวัญกมล ดอนขวา (2559) ที่ให้คำนิยามว่าเป็นการแสดงความคิดริเริ่มเพื่อสร้างสิ่งใหม่ที่เป็นประโยชน์ สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงานได้อย่างเหมาะสม ซึ่งพฤติกรรมความคิดสร้างสรรค์เกิดขึ้นจากความรู้และความสามารถของ บุคคลในการแสวงหาโอกาส เชื่อมโยงความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ และมีความพร้อมในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ

พรทิพย์ ไชยฤกษ์ (2555) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงาน หมายถึง การแสดงออกของพฤติกรรมในการคิดริเริ่มแนวใหม่ โดยมีการผสมผสานบูรณาการและเชื่อมโยงความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ เข้าไว้ด้วยกัน ค้นหาโอกาสที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่มาใช้ในองค์กร การคิดวิธีการใหม่ๆ เพื่อใช้ในการแก้ไขปัญหาในงาน มีการคิดใช้ทรัพยากรที่มีอยู่มาประยุกต์กับแนวคิดใหม่ได้อย่างเหมาะสม มีการส่งเสริมจูงใจให้คนอื่นเห็นความสำคัญของความคิดสร้างสรรค์ รวมทั้งมีการแสดงออกของบุคคลในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์และนำความคิดสร้างสรรค์นั้น มาใช้ประโยชน์ในองค์กรได้

วสันต์ สุทธาวาส และ ประสพชัย พสุนันท์ (2558) ได้ให้ความหมาย พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานของบุคคล หมายถึง การแสดงออกของบุคคลถึงการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ กระบวนการคิด การนำเสนอความคิด และการพัฒนาที่เกี่ยวกับงานที่ตนได้รับให้เกิดกระบวนการใหม่หรือผลผลิตใหม่แล้วเกิดประโยชน์

Janssen (2000) อ้างถึงใน ปิยะณัฐ เริงเกษกรรรม (2561) ได้นิยามพฤติกรรมความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของบุคคล ไว้ว่า เป็นการสร้างความคิดใหม่ การแนะนำความคิดใหม่ และการใช้ประโยชน์จากความคิดใหม่อย่างตั้งใจในขอบเขตของหน้าที่งาน เพื่อที่จะให้ประสบความสำเร็จได้ทั่วทั้งองค์กร และยังทำให้ประสิทธิผลขององค์กรดีขึ้นอีกด้วยพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์นั้น

Florida (2007) อ้างถึงใน สมบัติ กุสุมาวดี (2559) กล่าวถึงความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานว่า การเปลี่ยนแปลงอย่างลึกซึ้งทางเศรษฐกิจและสังคมได้สร้างบรรยากาศการทำงานระบบใหม่ที่ต้องอาศัยพลังผลักดันสำคัญ คือ ความคิดสร้างสรรค์ (creativity) อันเป็นที่มาของนวัตกรรม (innovation) ต่าง ๆ มากมาย ผลของความคิดสร้างสรรค์นอกจากจะนำมาซึ่งความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจแล้ว ยังเป็นแรงกระตุ้นที่ทำให้มนุษย์เกิดการพัฒนาศักยภาพของตนเอง อยากมีส่วนร่วมทางความคิด มีส่วนร่วมในการทำงาน และมีความอยากที่จะสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ที่สนุกและท้าทาย ซึ่งการแสดงออกของพฤติกรรมเหล่านี้มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จทางธุรกิจขององค์กร

จากความหมายข้างต้นผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายของพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานได้ว่า พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงาน หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออกโดยไม่ยึดติดกับสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง สามารถปรับตัว และพัฒนาต่อยอดความรู้ และเปิดกว้างทางกระบวนการความคิด พร้อมกับนำไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ โดยการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ เข้าไว้ด้วยกัน เพื่อแสวงหานวัตกรรมใหม่ ๆ และนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสม

#### 4.2 แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงาน

กรรณิการ์ สุขุม (2533) อ้างถึงใน สุรัชย์ ประกอบ (2560) ได้ศึกษาลักษณะพื้นฐานของผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ซึ่งมีทั้งหมด 5 ประการ ดังนี้ ประการที่ 1 ความรู้สึกไวต่อปัญหา หมายถึง บุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์จะมีความสามารถในการจดจำปัญหาต่าง ๆ รวมทั้งความสามารถในการเข้าถึงหรือการทำความเข้าใจเกี่ยวกับสิ่งที่เข้าใจผิด สิ่งที่ขาดข้อเท็จจริง สิ่งที่เป็นมโนทัศน์ที่ผิดหรืออุปสรรคต่าง ๆ 2. ความคล่องในการคิด หมายถึงบุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์ จะมีความสามารถในการผลิตแนวความคิดจำนวนมากในเวลาอันรวดเร็ว แล้วเลือกแนวความคิดที่ดีที่สุดมาใช้แก้ปัญหา นอกจากการผลิตแนวความคิดที่มากมายและรวดเร็วแล้ว แนวความคิดที่ผลิตขึ้นมาใหม่นั้น เป็นแนวความคิดที่แปลกใหม่ และดีกว่าแนวความคิดที่อยู่ในปัจจุบัน ประการที่ 3. ความคิดริเริ่ม หมายถึง บุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์จะมีความสามารถในการค้นหาแนวทางใหม่ ๆ หรือวิธีการแปลก ๆ แตกต่างกันไปมาใช้ในการแก้ปัญหา ความคิดริเริ่มเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งนักบริหารจำเป็นจะต้องสร้างความคิดริเริ่มให้เกิดขึ้น ให้มีความแปลกใหม่ คุณภาพดี และราคาถูกลง ซึ่งความคิดริเริ่มจะช่วยแก้ปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้ได้มาก ประการที่ 4. ความยืดหยุ่นในการคิด หมายถึง บุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์จะมีความสามารถในการหาวิธีการหลาย ๆ วิธีมาแก้ปัญหานั้น แทนที่จะใช้วิธีการวิธีการหนึ่งเพียงวิธีเดียว บุคคลที่มีความ

ยืดหยุ่นในการคิดจะจดจำวิธีแก้ปัญหาที่เคยใช้ไม่ได้ผล ทั้งนี้ เพื่อที่จะไม่นำมาใช้ซ้ำอีก แล้วพยายามเลือกหาวิธีการใหม่ที่คิดว่าแก้ปัญหาได้มาแทน ซึ่งความยืดหยุ่นในการคิดจะมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับความคล่องในการคิด ถ้าบุคคลจะพัฒนาหรือปรับปรุงความยืดหยุ่นในการคิดก็จะกระทำได้โดยการพยายามหาวิธีการแก้ปัญหาหลาย ๆ วิธีและวิเคราะห์ปัญหาในหลายมุมมอง ซึ่งจะช่วยให้เขาพัฒนาความยืดหยุ่นทางการคิดได้เป็นอย่างดี ประการที่ 5. แรงจูงใจ หมายถึง บุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์สูงมักมีแรงจูงใจสูง เพราะแรงจูงใจเป็นลักษณะสำคัญของบุคคลในการที่จะแสดงตนว่าเป็นผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ แรงจูงใจนี้สามารถทำให้บุคคลกล่าวแสดงความพิเศษที่ไม่เหมือนใครออกมาได้อย่างเต็มที่

Kleysen and Street (2001) อ้างถึงใน สุดารัตน์ ธีรธรรมธาดา (2557) นำเสนอว่า พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานเป็นพฤติกรรมที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งของบุคลากรในองค์กรยุคใหม่ที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาโดยแสดงออก หรือการกระทำของบุคคลในการคิดสร้างสรรค์แนะนำและทดลองสิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ไปใช้ในองค์กรเป็นลักษณะพฤติกรรมอย่างหนึ่งของบุคคล ที่เห็นเป็นรูปธรรมสามารถที่จะแสดงออกมาได้ซึ่งลักษณะพฤติกรรมดังกล่าว มักจะนำไปสู่การตอบโต้ต่อสถานการณ์ใหม่ ๆ มากกว่าที่จะปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ใหม่ ๆ นั้นได้โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้านได้แก่ด้านการแสวงหาโอกาส (Opportunity Exploration) ด้านความคิดริเริ่ม (Generativity) ด้านการเป็นผู้นำทางความคิด (Championing) และด้านการประยุกต์ใช้

นอกจากนี้ Kleysen and Street (2001) อ้างถึงใน ปิยะณัฐ เรืองเกษกรม (2561) ได้ประมวลแนวคิดต่าง ๆ โดยสรุปว่าพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์เป็นการแสดงออก หรือการกระทำของ บุคคลในการคิด แนะนำและทดลองสิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในองค์กร ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบดังต่อไปนี้ 1. พฤติกรรมด้านการแสวงหาโอกาส (Opportunity Exploration) หมายถึง การค้นหาโอกาสที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ การพิจารณาและหาโอกาสในการที่จะคิดหรือนำสิ่งใหม่ ๆ ไปใช้ในการทำงาน 2. พฤติกรรมด้านความคิดริเริ่ม (Generativity) หมายถึง การแสดงออกถึงความสนใจในช่วงเริ่มต้นสำหรับการกำหนดและชี้้นำสิ่งใหม่ ๆ เพื่อให้เป็นที่ยอมรับขององค์กร จนกระทั่งสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง เช่น การที่บุคคลมีกระบวนการคิด พิจารณาและอธิบายถึงโอกาสที่จะเกิดความคิดสร้างสรรค์ กับเพื่อนร่วมงาน จากนั้นจัดลำดับความคิด และแสวงหาถึงความสัมพันธ์หรือความเชื่อมโยงระหว่างแนวคิดใหม่ที่เกิดขึ้นมากับข้อมูลเชิงประจักษ์ที่เกิดขึ้นจากการทำงาน 3. พฤติกรรมด้านการเป็นผู้นำความคิด (Championing) หมายถึง ผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และสามารถนำความคิด

นั้นมาใช้ในการปฏิบัติงานได้ได้รับการสนับสนุนจากองค์กรและเชื่อมั่นในศักยภาพของความคิดใหม่นั้น โดยบุคคลที่เป็นผู้นำทางความคิดต้องสามารถระดมการชักจูงและโน้มน้าวผู้อื่นให้สนับสนุนเห็นด้วยกับความคิดใหม่ของตน เพื่อนำความคิดนั้นไปเผยแพร่ให้กับบุคคลอื่นต่อไป

4. พฤติกรรมด้านการประยุกต์ใช้ (Application) หมายถึง การนำความคิดใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน โดยจะต้องมีการนำไปทดลองประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานประจำ มีการปรับปรุงผลงานที่เกิดจากความคิดสร้างสรรค์นั้น ตลอดจนพยายามทำให้ทุกคนในองค์กรนำความคิดใหม่ ๆ นั้นไปใช้ปฏิบัติให้เป็นงานประจำ

T. M. Amabile (1988) อ้างถึงใน บทความวิชาการของ กนกวรรณ พวงประยงค์ (2561) ได้อธิบายถึงการพัฒนาความคิดและพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของบุคคลว่า สามารถเกิดขึ้นได้ด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ คือ ประการแรก พื้นฐานความรู้ความชำนาญ (expertise) หมายถึง ความรอบรู้และประสบการณ์ในการทำงานของบุคคล ประการที่สอง ทักษะการคิดสร้างสรรค์ (creative thinking) หมายถึง ความคิดริเริ่มและความสามารถในการประยุกต์ความรู้ความชำนาญไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ และประการที่สาม แรงจูงใจ (motivation) หมายถึง พลังขับเคลื่อนของบุคคลที่มาจากภายในตัวบุคคลเรียกว่าแรงจูงใจภายใน (intrinsic motivation) และพลังขับเคลื่อนที่มาจากภายนอกและส่งเสริมจากภายนอกเรียกว่าแรงจูงใจภายนอก (extrinsic motivation) เช่น รายได้ ค่าตอบแทน โบนัส การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง แต่ในทัศนะของ Amabile มองว่า ปัจจัยที่น่าจะมีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์มากที่สุดคือแรงจูงใจภายในของบุคคล ที่เกิดขึ้นจากความปรารถนา ความรู้สึกยินดีและความสุขในการทำงาน ตลอดจนความสนใจใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ปัจจัย ดังกล่าวอาจเกิดขึ้นจากแรงขับเคลื่อนของบุคคล หรือ อาจได้รับการกระตุ้น และส่งเสริมจากภายนอกก็ได้ ซึ่ง Amabile (1998) อ้างถึงใน พูนเพิ่ม เสรีวิชัยสวัสดิ์ (2561) กล่าวว่าแรงจูงใจภายนอกไม่สามารถจูงใจให้บุคลากรทำงานได้เสมอไป เมื่อบุคลากรรู้สึกถึงการถูกควบคุมจากองค์กร แต่แรงจูงใจภายในมีอิทธิพลที่สามารถกระตุ้นให้บุคลากรทำงาน เกิดความคิดสร้างสรรค์ และสามารถกำหนดพฤติกรรมการทำงานได้มากกว่า ซึ่งแรงจูงใจภายในนี้อาจเกิดจากภายในตัวบุคคลหรือเกิดจากการส่งเสริมโดยองค์กรก็ได้

สอดคล้องกับ อารี รังสินันท์ (2528) อ้างถึงใน ปิยะณัฐ เรืองเกษกรม (2561) อธิบายองค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์ไว้โดยสรุป ดังนี้ 1) ความคิดริเริ่ม หมายถึง ลักษณะความคิดแปลกใหม่แตกต่างความคิดธรรมดาหรือความคิดง่าย ๆ ความคิดริเริ่มที่เรียกว่า Wild Idia เป็นความคิดที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองและสังคม ความคิดริเริ่มเป็นลักษณะความคิดที่เกิดขึ้นเป็นครั้งแรก เป็นความคิดที่จำเป็นต้องอาศัยจินตนาการผสมกับเหตุผลแล้วหาทางทำให้เกิดผลงาน

ผู้ที่มีความคิดริเริ่มเป็นคนกล้าคิด กล้าแสดงออก พร้อมทั้งทดลอง ทดสอบความคิดนั้นอยู่เสมอ

2) ความคล่องตัว หมายถึง ปริมาณความคิดที่ไม่ซ้ำกันเมื่อตอบปัญหาเรื่องเดียวกันความคล่องในการคิดนี้มีความสำคัญต่อการแก้ปัญหาหลาย ๆ วิธี และต้องการนำวิธีการเหล่านั้นมาทดลองจนกว่าจะพบวิธีการที่ถูกต้อง 3) ความคิดยืดหยุ่น หมายถึง ประเภทหรือแบบของความคิด แบ่งออกเป็น ความคิดยืดหยุ่น ที่เกิดขึ้นทันที เป็นความสามารถในการคิดอย่างอิสระให้ได้คำตอบหลายแนวทาง ในขณะที่คนทั่วไปจะคิดได้แนวทางเดียว และ ความคิดยืดหยุ่นทางการดัดแปลง เป็นความสามารถในการดัดแปลงของสิ่งเดียว ให้เกิดประโยชน์หลายด้าน 4) ความคิดละเอียดลออ เป็นลักษณะของความพยายามในการใช้ความคิด และประสานความคิดต่าง ๆ เข้าด้วยกันเพื่อให้เกิดความสำเร็จ

ศิวะนันท์ ศิวพิทักษ์ (2554) อ้างถึงใน วรชัย สิงห์ฤกษ์ (2562) ได้เสนอตัวชี้วัดพฤติกรรมการสร้างสรรคนวัตกรรมของบุคคล ซึ่งประกอบด้วย 4 มิติ ได้แก่ มิติที่ 1 ความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน (Employee Creativity) ความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งในการสร้างสรรคนวัตกรรมที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จในโลกยุคปัจจุบัน และเพื่อสร้างข้อได้เปรียบที่แข่งขันขององค์กร มิติที่ 2 ความมีนวัตกรรมของพนักงาน (Employee Innovativeness) ความมีนวัตกรรมของตัวบุคคล มีผลต่อการเจริญเติบโตของการดำเนินธุรกิจได้ และมีผลต่อประสิทธิภาพของธุรกิจ ความมีนวัตกรรม คือ การเป็นพนักงานในองค์กรที่ดำเนินงานโดยมุ่งเน้นการรวบรวม การผสมผสาน หรือการสร้างแนวทางใหม่ในการเพิ่มคุณค่าให้กับผลิตภัณฑ์ การบริการ กระบวนการเพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้า มิติที่ 3 พฤติกรรมการปฏิบัติงานเชิงรุก (Proactive Behaviors) พฤติกรรมการปฏิบัติงานเชิงรุก คือ การแสดงออกถึงการสร้างโอกาสใหม่ ๆ โดยการปฏิบัติงานเชิงรุกของบุคคล ได้รับการติดตามและตรวจสอบ รวมถึงการระบุแนวโน้มความต้องการของตลาด การปฏิบัติงานในเชิงรุกจะต้องใส่ใจและหาข้อมูลอยู่เสมอเพื่อพัฒนาการดำเนินงาน ดังนั้นพฤติกรรมการปฏิบัติงานเชิงรุก หมายถึง การเป็นบุคคลที่มีความพยายามในการแสวงหาโอกาสและทะเยอทะยาน สร้างความเจริญเติบโตเพื่อความสำเร็จในงานและองค์กรโดยเน้นการเป็นผู้บุกเบิก ริเริ่ม ทดลองเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงก่อนบุคคลอื่นและหน่วยงานอื่น และเป็นผู้นำในอุตสาหกรรม มิติที่ 4 พฤติกรรมการแสวงหาโอกาส (Opportunity Exploration Behaviors) พฤติกรรมการแสวงหาโอกาสการแสวงหาโอกาสได้แก่พฤติกรรมต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการหาวิธีการเพื่อปรับปรุงสินค้า/ผลิตภัณฑ์ที่มีอยู่ในปัจจุบัน หรือพยายามคิดพินิจพิเคราะห์กระบวนการทำงาน สินค้าหรือบริการที่มีอยู่ หรืออาจจะเรียกอีกอย่างได้ว่า พฤติกรรม



การสำรวจ (Exploration Behavior) เพื่อเป็นสิ่งที่หาความแตกต่าง แสวงหาโอกาสจากการค้นคว้าจากแหล่งต่าง ๆ

Kirton (1994) อ้างถึงใน พูนเพิ่ม เสรีวิชัยสวัสดิ์ (2561) แบ่งกลุ่มพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ออกเป็น 2 กลุ่ม คือ 1) พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ด้านการปรับตัว (adaptive creative behavior) และ 2) พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ด้านนวัตกรรม (innovative creative behavior) โดยพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ด้านการปรับตัว อธิบายถึงปฏิสัมพันธ์แบบไดนามิกระหว่างบุคคลและสภาพแวดล้อมที่มีความจำเป็นต่อความอยู่รอด ส่วนพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ด้านนวัตกรรม อธิบายถึงความคิดเกี่ยวกับการค้นหาความพึงพอใจทางปัญญาของแต่ละคน

จากแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานทำให้ทราบว่า พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของพนักงาน เพื่อสร้างผลงานใหม่ ๆ โดยมีการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ เข้าไว้ด้วยกัน เพื่อแสวงหานวัตกรรมใหม่ๆ ใ้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ในการทำงาน โดยผู้วิจัยได้นำ แนวคิดของ Kleysen and Street (2001) อ้างถึงใน ปิยะณัฐ เรืองเกษกรม (2561) มาประยุกต์ใช้ในการศึกษาพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีองค์ประกอบ 4 ด้าน ประกอบไปด้วย 1. ด้านการแสวงหาโอกาส 2. ด้านความคิดริเริ่ม 3. ด้านการเป็นผู้นำความคิด 4. ด้านการประยุกต์ใช้

## 5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 5.1 ความสัมพันธ์ระหว่างประชากรศาสตร์และพฤติกรรมสร้างสรรค์

กานดา สถิตยพงษ์ (2559) ได้ศึกษา ความคิดสร้างสรรค์ที่มีผลต่อนวัตกรรมการทำงานของคนในแต่ละช่วงวัย กรณีศึกษา : กรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความคิดสร้างสรรค์ที่มีผลต่อนวัตกรรมการทำงานของคนวัยทำงานในกรุงเทพมหานคร และเพื่อเปรียบเทียบความคิดสร้างสรรค์ที่มีผลต่อนวัตกรรมการทำงานของคนวัยทำงานในกรุงเทพฯ ระหว่าง Gen X และ Gen Y โดยกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ คนวัยทำงานในกรุงเทพมหานคร จำนวน 420 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในช่วงวัย Gen Y มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี มีสถานภาพโสด ประกอบอาชีพ พนักงานบริษัทเอกชน/ลูกจ้าง มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี และมีรายได้ ต่อเดือนอยู่ในช่วง 20,001-30,000 บาท

2. คนวัยทำงานในกรุงเทพมหานคร มีความคิดสร้างสรรค์ที่มีผลต่อนวัตกรรมการทำงานในภาพรวมอยู่ ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดสร้างสรรค์ด้าน

ชอบแก้ปัญหา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านจินตนาการประสานความคิด ด้านความมุ่งมั่น พยายาม และด้านความ อยากรู้ อยากเห็น ตามลำดับ

กนกนาฏ เอียดมาก, และคนอื่น ๆ (2561) ได้ศึกษา พฤติกรรมการสร้างสรรค์ นวัตกรรมของบุคลากรในมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา มีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมจำแนกตามปัจจัยประชากรศาสตร์ ศึกษาพฤติกรรมการสร้างสรรค์ นวัตกรรมของบุคลากรและ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสนับสนุนกับพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือบุคลากรที่ปฏิบัติงานใน มหาวิทยาลัยที่ตั้งอยู่ในจังหวัดสงขลา จำนวน 390 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าปัจจัยด้าน ประชากรศาสตร์ในด้านอายุ ประเภทบุคลากร ระดับการศึกษา และเงินเดือน ที่แตกต่างกันจะมี พฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมแตกต่างกัน ส่วนด้านเพศที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการ สร้างสรรค์นวัตกรรมไม่แตกต่างกัน โดยในด้านอายุพบว่า พนักงานกลุ่มที่อายุน้อยกว่า 25 ปี มีพฤติกรรมการสร้างสรรค์แตกต่างกับกลุ่มที่มีอายุ 26-30ปี และกลุ่มที่มีอายุ 31-35 ปี มี พฤติกรรมการสร้างสรรค์ต่างกับกลุ่มที่มีอายุ 36 ปีขึ้นไป ด้านระดับการศึกษาพบว่ากลุ่มที่มีระดับ การศึกษาระดับปริญญาโท มีพฤติกรรมการสร้างสรรค์ต่างกับกลุ่มที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอก ด้านเงินเดือนพบว่าพนักงานกลุ่มที่มีเงินเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท และมีเงินเดือน 20,000 - 30,000 บาท มีพฤติกรรมการสร้างสรรค์แตกต่างกับกลุ่มที่มีเงินเดือน 30,000 - 40,000 และกลุ่มที่มีเงินเดือนมากกว่า 40,000 บาท

นาฎวดี จำปาดี (2554) ได้ศึกษา การรับรู้ความสามารถของตนเอง รูปแบบความคิด สร้างสรรค์ และปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม พบว่าเพศ ช่วงอายุ ระดับ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมที่แตกต่างกัน ส่วนสถานะการ ทำงาน อายุงาน ลักษณะงานที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมไม่แตกต่างกัน และ พนักงานที่มีทัศนคติ การรับรู้ในทิศทางบวกก็สามารถช่วยให้เกิดพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรม ของพนักงานได้อีกด้วย

กนกพร มดทองคำ และ ทวีศักดิ์ กฤษะเจริญ (2563) ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของสมาร์ท ออฟฟิศที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวายในอุตสาหกรรม ดิจิทัล กรณีศึกษา กลุ่มบริษัท Sea Thailand มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของ พนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวายกลุ่มบริษัท Sea Thailand ต่อสมาร์ทออฟฟิศและพฤติกรรมการ ทำงานเชิงนวัตกรรม และเพื่อศึกษาอิทธิพลทางด้านสมาร์ทออฟฟิศที่มีต่อพฤติกรรมการทำงาน เชิงนวัตกรรมของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวายกลุ่มบริษัท Sea Thailand โดยกลุ่มตัวอย่างในการ

วิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย ของกลุ่มบริษัท Sea Thailand จำนวน 300 คน ผลการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่เพศชาย สถานภาพโสด มีอายุงานในองค์กรต่ำกว่า 2 ปี และมีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีระดับความคิดเห็นต่อบัณฑิตด้านพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมระดับบุคคล ในด้านการนำความคิดไปปฏิบัติให้เป็นรูปธรรมมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการสร้างสรรค์ความคิดใหม่ และด้านการได้รับการสนับสนุนความคิด ตามลำดับ และผู้วิจัยยังสรุปได้ว่า กลุ่มบริษัท Sea Thailand พนักงานร้อยละ 85 มีช่วงอายุที่อยู่ในเจเนอเรชั่นวาย ดังนั้น การจัดสำนักงานแบบสมาร์ทออฟฟิศสามารถช่วยส่งเสริมพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมระดับบุคคลและองค์กรได้

## 5.2 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและพฤติกรรมสร้างสรรค์

ธัญญามาส โฉมจันทน์ (2557) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำและแรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ซิลลิค ฟาร์มา จำกัด โดยกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ใน บริษัท ซิลลิค ฟาร์มา จำกัด จำนวน 320 ตัวอย่าง ผลการทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า

1. คุณลักษณะส่วนบุคคลในด้านอายุและอายุงานที่แตกต่างกันมีการรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำและความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานแตกต่างกัน ส่วนด้านเพศ สถานภาพสมรส และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันจะมีการรับรู้แรงจูงใจในการทำงาน และความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานแตกต่างกัน

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านรูปแบบภาวะผู้นำโดยรวม พนักงานมีความเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พนักงานมีความเห็นอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งคน ด้านภาวะผู้นำแบบทำงานเป็นทีม และด้านภาวะผู้นำแบบทางสายกลาง มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของพนักงาน ส่วนผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม พนักงานมีความเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พนักงานมีความเห็นอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผลตอบแทนและสวัสดิการ และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของพนักงาน

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยรูปแบบภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน จากการวิเคราะห์ การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยเทคนิคแบบ Stepwise จากตัวแปรทำนายทั้งหมด 5 ตัวแปร พบว่ามีตัวแปรที่เข้าสู่สมการ 3 ตัวแปร คือ

ภาวะผู้นำแบบทางสายกลาง ภาวะผู้นำแบบมุ่งคน และภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน ตามลำดับ ส่วนปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยเทคนิคแบบ Stepwise จากตัวแปรทำนายทั้งหมด 6 ตัวแปร พบว่ามีตัวแปรที่เข้าสู่สมการ 3 ตัวแปร คือ ความสำเร็จของงาน ลักษณะของงาน และผลตอบแทนและสวัสดิการ ตามลำดับ

แก้วตา ศรอดีศักดิ์ (2560) ได้ศึกษา ปัจจัยเหตุและผลของพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานธนาคารกรุงเทพ เขตจังหวัดนครปฐม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อการมีส่วนร่วมในการทำงาน การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร แรงจูงใจในการทำงาน พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน และประสิทธิภาพของการทำงานและเพื่อศึกษาอิทธิพลของการมีส่วนร่วมในงาน การรับรู้การสนับสนุนขององค์กรและแรงจูงใจ ในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน โดยกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานธนาคารกรุงเทพที่มีอายุการปฏิบัติงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป จำนวน 400 คน สถิติที่ใช้ในการวัดข้อมูล ประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และการวิเคราะห์ผลการทดสอบสมมติฐานโดยใช้โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลเชิงบวกกับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานธนาคารกรุงเทพ เขตจังหวัดนครปฐม มากที่สุดคือ แรงจูงใจในการทำงานในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 รองลงมาคือ การมีส่วนร่วมในการทำงานในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 และการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85

สิริภพ สมอุดร และ สุชาดา นันทะไชย (2562, เมษายน - มิถุนายน) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมนวัตกรรมของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี โดยกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้คือ ครูมัธยมศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี จำนวน 313 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยเทคนิคแบบ Stepwise ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า

1. ระดับพฤติกรรมนวัตกรรมของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี โดยรวมพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พฤติกรรมด้านแสวงหาโอกาส และพฤติกรรมด้านการประยุกต์ใช้ มีค่าเฉลี่ย

สูงสุด รองลงมาคือพฤติกรรมด้านความคิดริเริ่ม และพฤติกรรมด้านการเป็นผู้นำทางความคิด ตามลำดับ สำหรับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมนวัตกรรมโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจในตนเอง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือปัจจัยด้านการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง และปัจจัยด้านการสนับสนุนของผู้บริหาร ตามลำดับ

2. ปัจจัยด้านแรงจูงใจในตนเอง และปัจจัยด้านบรรยากาศการทำงานด้านนวัตกรรมส่งผลต่อพฤติกรรมนวัตกรรมของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยปัจจัยด้านแรงจูงใจในตนเอง มีอิทธิพลมากที่สุด รองลงมาคือปัจจัยด้านบรรยากาศการทำงานด้านนวัตกรรม สำหรับปัจจัยด้านการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง และปัจจัยด้านการสนับสนุนของผู้บริหารด้านนวัตกรรม ไม่ส่งผลใด ๆ ต่อพฤติกรรมนวัตกรรมของครู

ภัทรชนัน สมสมาน (2558) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้นวัตกรรม และพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท ไทยแอนิเมชั่น จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมและพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงาน ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้นวัตกรรมและพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงาน และเพื่อเสนอแนะแนวทางในการสร้างการรับรู้และพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงาน โดยปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลสามารถแบ่งได้เป็น 3 กลุ่มคือ พฤติกรรมเชิงรุกและสร้างสรรค์ การเรียนรู้ และคิดวิเคราะห์ ความเป็นผู้ประกอบการ ส่วนปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมภายในสามารถจำแนกได้เป็น 4 กลุ่ม คือ ภาวะผู้นำและการมอบหมาย การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นภายในทีม ทรัพยากร และเครือข่าย วัฒนธรรมองค์กร โดยกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานในบริษัทไทยแอนิเมชั่น จำนวน 95 คน ซึ่งเป็นพนักงานในระดับปฏิบัติการ ผู้จัดการแผนก และผู้บริหารระดับสูง ซึ่งใช้วิธีวิเคราะห์ปัจจัย (Factor Analysis) และทำการทดสอบสมมติฐานด้วยสมการถดถอยแบบเชิงชั้น (Hierarchical Regression) ผลการวิเคราะห์ปัจจัยพบว่า ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมภายใน มีอิทธิพลต่อการรับรู้นวัตกรรมมากกว่าปัจจัยส่วนบุคคล ในขณะที่ด้านสิ่งแวดล้อมภายใน และลักษณะส่วนบุคคลต่างมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมใกล้เคียงกัน

### 5.3 ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานและพฤติกรรมสร้างสรรค์

มณีนุช จันทร์เที่ยง, วรกัญญา ตันติไวยกุล, และ อัจฉญา อภิวัต (2554) ศึกษาเรื่อง ผลกระทบของสภาพแวดล้อมในการทำงานและคุณลักษณะส่วนบุคคลต่อระดับความคิดสร้างสรรค์ มีวัตถุประสงค์ที่จะศึกษาทัศนคติส่วนบุคคลของบุคลากรในองค์กรที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน และทักษะหรือคุณลักษณะของแต่ละปัจเจกบุคคลเป็นสำคัญ โดยกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ กลุ่มบุคลากรที่กำลังทำงานอยู่ในองค์กรต่าง ๆ

ในภาคเอกชน จำนวน 289 คน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างดังกล่าวครอบคลุมถึงบุคลากรในระดับปฏิบัติงาน และผู้บริหารระดับต้น แต่ไม่รวมผู้บริหารระดับสูงในองค์กร ผลการศึกษาโดยการพยากรณ์ระดับความคิดสร้างสรรค์ด้วยวิธีการวิเคราะห์สมการถดถอย (Regression Analyses) โดยเทคนิคการคัดเลือกเพื่อนำตัวแปรอิสระเข้าทดสอบ แบบ Stepwise ซึ่งเป็นเทคนิคการวิเคราะห์โดยพิจารณาตัวแปรอิสระทีละตัวที่มีความสัมพันธ์ต่อตัวแปรตามมากที่สุดเข้ามาในสมการ แล้วทำการคัดเลือกตัวแปรอิสระตัวใหม่เข้ามาในสมการอีก จนได้ตัวแปรพยากรณ์ในโมเดลที่สามารถพยากรณ์ตัวแปรตามได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติสูงสุด (Fit Model) พบว่า ในการพยากรณ์ระดับความคิดสร้างสรรค์ปัจจัยเรื่องของความพร้อมในการเปลี่ยนแปลง มีน้ำหนักมากที่สุด รองลงมาคือ ความกล้าเสี่ยง และความกดดันจากปริมาณงาน ตามลำดับ โดยที่ปัจจัยเรื่องความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงและ ความกล้าเสี่ยงมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ขณะที่ความกดดันจากปริมาณงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกล่าวคือ หากมีบุคลากรได้รับการเสริมสร้างให้มีความพร้อม ในการรับมือหรือปรับทัศนคติต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ และมีความกล้าเสี่ยงที่จะลงมือคิดและปฏิบัติในการทำงานมากขึ้น ในขณะเดียวกันองค์กรได้ช่วยบริหารสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความกดดันอันเนื่องมาจากปริมาณงานและข้อจำกัดของเวลาให้พอเหมาะ จะมีส่วนช่วยพัฒนาระดับความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรในองค์กรได้มากขึ้น

ตรีทิพย์ บุญเยี่ยม (2554) ศึกษาเรื่องปัจจัยเชิงสาเหตุทุกระดับที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมระดับบุคคลและระดับกลุ่มงานเพื่อสร้างนวัตกรรมผลิตภัณฑ์ในบริษัทเอกชนของไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของตัวแปรในระดับบุคคล ซึ่งได้แก่ การเปิดกว้างทางความคิด เครือข่ายทางสังคม และลักษณะการคิดริเริ่ม ที่มีผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในระดับบุคคล และเพื่อศึกษาอิทธิพลของตัวแปรในระดับกลุ่มงาน ซึ่งได้แก่ การสนับสนุนนวัตกรรมขององค์กร บรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมในกลุ่มงาน และความหลากหลายในความรู้และทักษะของกลุ่มงาน ที่มีต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในระดับกลุ่มงาน โดยมีนวัตกรรมผลิตภัณฑ์เป็นผลผลิต กลุ่มตัวอย่างของงานวิจัยนี้คือ กลุ่มสมาชิกในกลุ่มงาน (Work group) ที่ดูแลเกี่ยวกับการวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ของบริษัท จำนวน 177 คน จาก 45 กลุ่มงานใน 43 บริษัท ผลการศึกษาพบว่า

1. พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมระดับบุคคล ได้รับอิทธิพลทางตรง จากคุณลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งได้แก่ การเปิดกว้างทางความคิด เครือข่ายทางสังคม และลักษณะการคิดริเริ่ม โดยผลการทดสอบแบบจำลองโครงสร้างพหุระดับพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมสร้าง

นวัตกรรมในระดับบุคคลมากที่สุดก็คือลักษณะการคิดริเริ่ม รองลงมา คือ ลักษณะเปิดกว้างทางความคิด ตามลำดับ

2. พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมระดับกลุ่มงาน ได้รับอิทธิพลทางตรงจากปัจจัยในระดับกลุ่มงาน ซึ่งได้แก่ การรับรู้การสนับสนุนนวัตกรรมขององค์กร บรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของกลุ่มงาน และความหลากหลายด้านความรู้และทักษะในกลุ่มงาน การศึกษาครั้งนี้ การสนับสนุนนวัตกรรมในองค์กรส่งผลต่อบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมในกลุ่มงาน ในขณะที่ไม่พบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในระดับกลุ่มงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3. บรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมในกลุ่มงาน มีผลปฏิสัมพันธ์ร่วมกับตัวแปรคุณลักษณะส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในระดับบุคคล

4. พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมระดับบุคคล มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมระดับกลุ่มงาน

5. นวัตกรรมผลิตภัณฑ์ได้รับอิทธิพลทางตรงจากพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมระดับกลุ่มงานและได้รับผลทางอ้อมจากการสนับสนุนนวัตกรรมขององค์กร บรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมในกลุ่มงานและความหลากหลายด้านความรู้และทักษะของกลุ่มงาน

6. พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมระดับบุคคล ได้รับอิทธิพลข้ามระดับจากปัจจัยในระดับกลุ่มงาน ซึ่งได้แก่ การรับรู้การสนับสนุนนวัตกรรมขององค์กร บรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของกลุ่มงาน และความหลากหลายด้านความรู้และทักษะของกลุ่มงาน

สุดารัตน์ เหลาฉลาด (2547) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจภายในภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย สภากาชาดล้อมในงานกับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ที่มีประสบการณ์การทำงานทางวิชาชีพอย่างน้อย 1 ปี จำนวน 386 คน ผลการศึกษาพบว่า

1. แรงจูงใจภายในของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ มีแรงจูงใจภายในโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจภายในของพยาบาลวิชาชีพทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับสูง โดยองค์ประกอบด้านความต้องการมีความสามารถ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ องค์ประกอบด้านความมุ่งมั่น ด้านความเป็นตัวของตัวเอง และด้านความต้องการสิ่งที่ท้าทาย ตามลำดับและส่วนองค์ประกอบด้านความสนใจและเพิลิตเพิลิน มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า องค์ประกอบด้านภาวะผู้นำการมีในการสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด

3. สภาพแวดล้อมในงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า องค์ประกอบด้านงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย มีค่าเฉลี่ยสูงสุดและอยู่ในระดับสูง รองลงมา คือ ด้านการสนับสนุนจากทีมงาน และด้านการมีทรัพยากรที่เพียงพอ มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดและอยู่ในระดับปานกลาง

4. พฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ การสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการพัฒนางานในหน่วยงาน ซึ่งมีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ การหาโอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนางานประชุมวิชาการมาใช้ในการปฏิบัติงาน ส่วนพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพที่อยู่ในระดับปานกลาง และมีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ พฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพในการนำวิธีการที่ได้จากบทความวิจัยมาทดลองใช้ในการปฏิบัติงาน



### บทที่ 3

## วิธีการดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาค้นคว้างานวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร” เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research method) และใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. การกำหนดประชากร และการเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

### การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

#### ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ กลุ่ม Generation Y หรือผู้ที่เกิดในปี 2523-2540 (อายุ 24-41 ปี) (bangkokbanksme, 2563) ซึ่งทำงานอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร

#### กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษากลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ที่อยู่อาศัยในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งถือได้ว่ามีจำนวนประชากรขนาดใหญ่ ไม่สามารถทราบจำนวนที่แน่นอนได้ จึงคำนวณกลุ่มประชากรตัวอย่างในการวิจัย (Cochran, 1977) โดยอาศัยสูตรในการคำนวณกลุ่มประชากรตัวอย่างแบบไม่ทราบจำนวนประชากร (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2548:26) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณไม่เกิน 5%

$$\text{สูตร } n = \frac{P(1-P)Z^2}{E^2}$$

โดยที่ n แทน ขนาดตัวอย่าง

P แทน สัดส่วนของประชากรที่ผู้วิจัยกำลังสุ่ม = 0.50

E แทน ระดับความเชื่อมั่นที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.96

ที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 (ระดับ 0.05)

Z แทน ค่าความผิดพลาดสูงสุดที่เกิดขึ้น = 0.50

แทนค่าในสูตรเพื่อหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

$$n = \frac{0.05(1 - 0.5)1.96^2}{0.05^2}$$

$$= 384.16$$

จากผลการคำนวณ จะได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (n) = 384.16 ตัวอย่าง หมายถึง ต้องใช้ขนาดตัวอย่าง อย่างน้อย 384 คน จึงจะสามารถประมาณค่าร้อยละโดยมีความผิดพลาดไม่เกินร้อยละ 5 ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 อย่างไรก็ตาม เพื่อป้องกันความผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้นจากความไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยจึงเก็บข้อมูลสำรองอีก 15 ชุด รวมแล้วได้จำนวนตัวอย่างทั้งสิ้น 400 ตัวอย่าง

#### การสุ่มตัวอย่าง

การสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) คือ เจาะจงไปที่กลุ่ม Generation Y ช่วงอายุ 24 - 41 ปี ที่ทำงานอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้วิธีการคัดกรองกลุ่มเป้าหมายก่อนเริ่มทำแบบสอบถาม ว่าเป็นผู้ที่อายุ 24 - 41 ปี และทำงานอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครหรือไม่ หากตอบว่าใช่จะเริ่มทำแบบสอบถามและเก็บแบบสอบถามจนครบจำนวน 400 กลุ่มตัวอย่าง

#### การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อศึกษาถึง “แรงจูงใจในการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร” โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วนดังนี้

**ส่วนที่ 1** แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และสถานภาพทางสังคมเป็นคำถามแบบหลายตัวเลือก (Multiple Choices Questions) ให้ผู้ตอบเลือกเพียงข้อเดียว ได้แก่

1. เพศ ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) ดังนี้

1.1 หญิง

1.2 ชาย

2. อายุ ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) จากคน Generation Y มีอายุตั้งแต่ 24 - 41 ปี ดังนั้น การวิจัยจึงใช้ช่วงอายุดังกล่าวเป็นเกณฑ์ในการกำหนดช่วงอายุ โดยแบ่งออกเป็น 2 ช่วง ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอินตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{41 - 24}{2} \\ &= 8.5 \text{ คิดเป็นประมาณ } 9 \end{aligned}$$

จากการคำนวณช่วงอายุข้างต้น สามารถแบ่งช่วงอายุของกลุ่มตัวอย่างได้ดังนี้

- 2.2 อายุ 24 - 32 ปี
- 2.3 อายุ 33 - 41 ปี
3. การศึกษา
  - 3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี
  - 3.2 ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า
  - 3.3 สูงกว่าปริญญาตรี
- 4 อาชีพ
  - 4.1 พนักงานบริษัทเอกชน
  - 4.2 ข้าราชการ/รัฐวิสาหกิจ
  - 4.3 ผู้เชี่ยวชาญด้านวิชาชีพ
  - 4.4 ค้าขาย / ธุรกิจส่วนตัว / อาชีพอิสระ
  - 4.5 อื่น ๆ โปรดระบุ.....
- 5 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน
  - 5.1 ต่ำกว่า 10,001 บาท
  - 5.2 10,001 - 20,000 บาท
  - 5.3 20,001 - 30,000 บาท
  - 5.4 30,001 - 40,000 บาท
  - 5.5 40,001 - 50,000 บาท
  - 5.6 50,001 บาท ขึ้นไป
6. สถานภาพทางสังคม
  - 6.1 โสด
  - 6.2 สมรส
  - 6.3 หย่าร้าง

**ส่วนที่ 2** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ มีความกล้าเสี่ยง มีความกระตือรือร้น มีความรับผิดชอบในตนเอง รับรู้ผลลัพธ์การตัดสินใจ มีการคาดการณ์ล่วงหน้า มีทักษะในการจัดระบบงาน คำถามมีจำนวน 24 ข้อ

แบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scales) ตามแบบของ Likert's Scale มี 5 ระดับเรียงจากน้อยไปหามาก ให้ผู้ตอบสามารถเลือกตอบตามระดับความคิดเห็นได้เพียงคำตอบเดียวเท่านั้นซึ่งกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	การให้คะแนน
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5
เห็นด้วย	4
ไม่แน่ใจ	3
ไม่เห็นด้วย	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1

การอธิบายผลของการรวบรวมข้อมูลตามลักษณะของแบบสอบถามที่ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ย (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2549) ในการอธิบายผลดังนี้

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

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแปลความหมายของระดับคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร ได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ระดับแรงจูงใจ
4.21 – 5.00	มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด
3.41 – 4.20	มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก
2.61 – 3.40	มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.80	มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

**ส่วนที่ 3** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ งานที่สร้างสรรค์และท้าทาย การสนับสนุนจากทีมงาน การมีทรัพยากรที่เพียงพอ ค่าถามมีจำนวน 12 ข้อ

แบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scales) ตามแบบของ Likert's Scale มี 5 ระดับเรียงจากน้อยไปหามาก ให้ผู้ตอบสามารถเลือกตอบตามระดับความคิดเห็นได้เพียงคำตอบเดียวเท่านั้นซึ่งกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	การให้คะแนน
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5
เห็นด้วย	4
ไม่แน่ใจ	3
ไม่เห็นด้วย	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1

การอธิบายผลของการรวบรวมข้อมูลตามลักษณะของแบบสอบถามที่ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ย (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2549) ในการอธิบายผลดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้นที่ต้องการแบ่ง}}$$

$$= \frac{5 - 1}{5} = 0.8$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแปลความหมายของระดับคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร ได้ดังนี้

#### คะแนนเฉลี่ย ระดับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

4.21 – 5.00	มีความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด
3.41 – 4.20	มีความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมาก
2.61 – 3.40	มีความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	มีความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.80	มีความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

**ส่วนที่ 4** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ด้านการแสวงหาโอกาส ด้านความคิดริเริ่ม ด้านการเป็นผู้นำความคิด ด้านการประยุกต์ใช้ คำถามมีจำนวน 16 ข้อ

แบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scales) ตามแบบของ Likert's Scale มี 5 ระดับเรียงจากน้อยไปหามาก ให้ผู้ตอบสามารถเลือกตอบตามระดับความคิดเห็นได้เพียงคำตอบเดียวเท่านั้นซึ่งกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	การให้คะแนน
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5
เห็นด้วย	4
ไม่แน่ใจ	3
ไม่เห็นด้วย	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1

การอธิบายผลของการรวบรวมข้อมูลตามลักษณะของแบบสอบถามที่ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ย (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2549) ในการอธิบายผลดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$= \frac{5 - 1}{5} = 0.8$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแปลความหมายของระดับคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร ได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ระดับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงาน
4.21 – 5.00	มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด
3.41 – 4.20	มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานอยู่ในระดับมาก
2.61 – 3.40	มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

1.81 – 2.60	มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานอยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.80	มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

### การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ มีดังต่อไปนี้

ผู้วิจัยทำการศึกษาและดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยมีขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

1. ศึกษาข้อมูลจากตำรา เอกสาร อินเทอร์เน็ต หรืองานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ แรงจูงใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงาน เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาสร้างเป็นแบบสอบถามให้สอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในงานวิจัย

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้อง และขอคำแนะนำเพื่อปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้เหมาะสม

4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจแก้ไขมาอย่างถูกต้องไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามก่อนที่จะนำไปเก็บข้อมูลจริง โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา ( $\alpha$  = Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS ค่าแอลฟาที่ได้แสดงระดับความคงที่ของแบบสอบถามโดยจะมีค่าระหว่าง  $0 \leq \alpha \leq 1$  ซึ่งค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 แสดงว่ามีค่าความเชื่อมั่นสูง โดยค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่ยอมรับได้จะมีค่ามากกว่า 0.70 ขึ้นไป (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2545) โดยแจกแจงได้ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาคในแต่ละด้านได้ค่า ดังนี้

ส่วนที่ 2 แรงจูงใจในการทำงานโดยรวม	เท่ากับ	0.770
มีความกล้าเสี่ยง	เท่ากับ	0.830
มีความกระตือรือร้น	เท่ากับ	0.765
มีความรับผิดชอบในตนเอง	เท่ากับ	0.721
รับรู้ผลลัพธ์การตัดสินใจ	เท่ากับ	0.848
การคาดการณ์ล่วงหน้า	เท่ากับ	0.743

มีทักษะในการจัดระบบงาน	เท่ากับ	0.715
ส่วนที่ 3 สภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวม	เท่ากับ	0.836
งานที่สร้างสรรค์และท้าทาย	เท่ากับ	0.838
การสนับสนุนจากทีมงาน	เท่ากับ	0.853
การมีทรัพยากรที่เพียงพอ	เท่ากับ	0.817
ส่วนที่ 4 พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานโดยรวม	เท่ากับ	0.879
ด้านการแสวงหาโอกาส	เท่ากับ	0.886
ด้านความคิดริเริ่ม	เท่ากับ	0.928
ด้านการเป็นผู้นำความคิด	เท่ากับ	0.848
ด้านการประยุกต์ใช้	เท่ากับ	0.853

5. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน และนำข้อมูลจากแบบสอบถามไปวิเคราะห์ค่าทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

งานวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยแบ่งลักษณะของแหล่งข้อมูล ดังนี้

1. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้จากการค้นคว้าเอกสาร หนังสือ บทความ วิทยานิพนธ์ วารสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมถึงข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต เพื่อออกแบบงานวิจัยและสร้างแบบสอบถาม

2. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้จากการใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 ตัวอย่าง

### การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

#### การจัดกระทำข้อมูล

หลังจากผู้วิจัยได้รวบรวมแบบสอบถามทั้งหมดจากผู้ตอบแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามทั้งหมดมาดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) โดยการตรวจสอบความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถาม และคัดแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก



2. การลงรหัสข้อมูล (Coding) โดยการลงรหัสตามที่กำหนดไว้ในแบบสอบถามแต่ละส่วน

3. การประมวลผลข้อมูล (Processing) นำแบบสอบถามที่ลงรหัสเรียบร้อยแล้วมาบันทึกลงในคอมพิวเตอร์และประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูป

### การวิเคราะห์ข้อมูล

#### 1. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) มีดังนี้

ส่วนที่ 1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน และสถานภาพทางสังคมโดยใช้ค่าร้อยละ (Percentage) สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน แบ่งเป็น 6 ด้าน ได้แก่ มีความกล้าเสี่ยง มีความกระตือรือร้น มีความรับผิดชอบในตนเอง รับรู้ผลลัพธ์การตัดสินใจ มีการคาดการณ์ล่วงหน้า มีทักษะในการจัดระบบงาน การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถาม

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ งานที่สร้างสรรค์และท้าทาย การสนับสนุนจากทีมงาน การมีทรัพยากรที่เพียงพอ โดยการใช้การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถาม

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานของคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการแสวงหาโอกาส ด้านความคิดริเริ่ม ด้านการเป็นผู้นำความคิด ด้านการประยุกต์ใช้ โดยการใช้การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถาม

#### 2. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) ในการทดสอบสมมติฐานดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของคน Generation Y ได้แก่ การศึกษา อาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และสถานภาพทางสังคม มีผลต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานแตกต่างกัน โดยใช้สถิติ Independent t-test และ One-Way Analysis of Variance (One-Way ANOVA) ในการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ มีความกล้าเสี่ยง มีความกระตือรือร้น มีความรับผิดชอบในตนเอง รับรู้ผลลัพธ์การตัดสินใจ มีการคาดการณ์ล่วงหน้า มีทักษะในการจัดระบบงาน มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานโดยใช้สถิติ สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อทดสอบค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน

สมมติฐานข้อที่ 3 สภาพแวดล้อมในการทำงานของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ งานที่สร้างสรรค์และท้าทาย การสนับสนุนจากทีมงาน การมีทรัพยากรที่เพียงพอ มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงาน โดยใช้สถิติ สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อทดสอบค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติพื้นฐาน โดยใช้สถิติและโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

#### 1. ค่าสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2541)

$$P = \frac{f(100)}{n}$$

เมื่อ	$P$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
	$f$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
	$n$	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.2 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean หรือ  $\bar{x}$ ) เพื่อแปลความหมายของข้อมูลในด้านต่าง ๆ โดยใช้สูตร ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2541)

$$\bar{x} = \frac{\sum x}{n}$$

เมื่อ	$\bar{x}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
	$\sum x$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

$n$  แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อแปลความหมายของข้อมูลในด้านต่าง ๆ โดยใช้สูตร ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2541)

$$S.D. = \sqrt{\frac{n \sum x^2 - (\sum x)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ  $S.D.$  แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนกลุ่ม  
 $\sum x^2$  แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง  
 $(\sum x)^2$  แทน ผลรวมของแต่ละตัวยกกำลังสอง  
 $n$  แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

2. สถิติที่ใช้ในการหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลฟ้าของครอนบาค (Cronbach's alpha Coefficiency) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2546) โดยใช้สูตรดังนี้

$$Cronbach's\ alpha = \frac{K \overline{covariance} \sqrt{variance}}{1 + (k + 1) \overline{covariance} \sqrt{variance}}$$

เมื่อ  $cronbachs' alpha$  แทน ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ  
 $K$  แทน จำนวนคำถาม  
 $\overline{covariance}$  แทน ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนร่วมระหว่างคำถาม  
 $\sqrt{variance}$  แทน ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนของคำถาม

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

3.1 สถิติ t-test for Independent ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2541) ซึ่งตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มเป็นอิสระจากกัน ใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับ เพศ และอายุ ใช้สูตรดังนี้

3.1.1 กรณีที่ความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มเท่ากัน  $s_1^2 = s_2^2$

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{n_1 - s_1^2(n_1 - 1)s_2^2}{n_1 - n_2 - 2} \left[ \frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right]}}$$

โดยที่  $df = n_1 + n_2 - 2$

3.1.2 กรณีที่ความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มเท่ากัน  $s_1^2 \neq s_2^2$

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2}}}$$

$$\text{โดยที่ } df = \frac{\left[ \frac{s_1^2}{n_1} - \frac{s_2^2}{n_1} \right]^2}{\frac{\left[ \frac{s_1^2}{n_1} \right]^2}{n_2 - 1} + \frac{\left[ \frac{s_2^2}{n_2} \right]^2}{n_2 - 1}}$$

เมื่อ $t$	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
$\bar{x}_1$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
$\bar{x}_2$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
$s_1^2$	แทน	ค่าความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มตัวอย่างที่ 1
$s_2^2$	แทน	ค่าความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มตัวอย่างที่ 2
$n_1$	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
$n_2$	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
$df$	แทน	องศาแห่งความอิสระ (Degree of Freedom)

3.2 สถิติ One Way Analysis of Variance: One-Way ANOVA เป็นการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป ใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประกอบด้วย

3.2.1 ใช้ค่า F-Test กรณีค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

$$F = \frac{MS_B}{MS_W}, df_1 = k - 1, df_2 = n - k$$

เมื่อ $F$	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-Distribution
$MS_B$	แทน	ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
$MS_W$	แทน	ค่าความแปรปรวนในกลุ่ม
$df$	แทน	ชั้นแห่งความอิสระ
$k$	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่นำมาทดสอบสมมติฐาน
$n$	แทน	จำนวนตัวอย่างทั้งหมด
$n - k$	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระภายในกลุ่ม

ถ้าผลทดสอบมีความหมายแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแล้ว ต้องทำการทดสอบเป็นรายคู่ต่อไป เพื่อดูว่ามีคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน โดยใช้วิธี Fisher's Least Significant Different (LSD) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2549)

$$LSD = \frac{t_{1-a}}{2}; N - k \sqrt{MSE \left[ \frac{1}{N_i} + \frac{1}{N_j} \right]}$$

เมื่อ $LSD$	แทน	ผลต่างนัยสำคัญที่คำนวณได้สำหรับประชากรกลุ่มที่ $i$ และ $j$
$\frac{t_{1-a}}{2}; N - k$	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาในการแจกแจงแบบ t-distribution ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และชั้นแห่งความเป็นอิสระภายในกลุ่ม
$MSE$	แทน	ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม $MS$
$N_i$	แทน	จำนวนตัวอย่างของกลุ่ม $j$
$a$	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อน

ใช้ค่า Brown-Forsythe (B) กรณีค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน

$$\beta = \frac{MS_B}{MS_W}$$

โดย  $MS_W = \sum_{i=1}^k (1 - \frac{n_1}{N}) s_i^2$

เมื่อ	$\beta$	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน Brown-Forsythe
	$MS_B$	แทน	ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
	$MS_w$	แทน	ค่า Mean Square Error จากตารางวิเคราะห์ความแปรปรวน
	$K$	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
	$n$	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
	$N$	แทน	ขนาดประชากร
	$s_t^2$	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่าง

3.3 ค่าสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ใช้หาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวแปรที่เป็นอิสระต่อกันเป็นค่าประสิทธิสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสองตัวที่แต่ละตัวต่างมีระดับการวัดของข้อมูลแตกต่างกัน

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

โดย	$r_{xy}$	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
	$\sum x$	แทน	ผลรวมของคะแนน X
	$\sum y$	แทน	ผลรวมของคะแนน Y
	$\sum x^2$	แทน	ผลรวมของคะแนน X แต่ละตัวยกกำลัง 2
	$\sum y^2$	แทน	ผลรวมของคะแนน Y แต่ละตัวยกกำลัง 2
	$\sum xy$	แทน	ผลรวมของผลคูณระหว่าง X กับ Y
	$n$	แทน	จำนวนคนหรือกลุ่มตัวอย่าง

โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ จะมีค่าระหว่าง  $-1 < r < 1$  ความหมายของค่า  $r$  เป็นดังนี้

1. ค่า  $r$  เป็น ลบ แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกัน คือ ถ้า X เพิ่ม Y จะลด แต่ถ้า X ลด Y จะเพิ่ม
2. ค่า  $r$  เป็น บวก แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน คือ ถ้า X เพิ่ม Y จะเพิ่มด้วย แต่ถ้า X ลด Y จะลดลงด้วย
3. ถ้า  $r$  มีค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมี ความสัมพันธ์กันมาก

4. ถ้า  $r$  มีค่าเข้าใกล้  $-1$  หมายถึง  $X$  และ  $Y$  ความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม และมีความสัมพันธ์กันมาก
5. ถ้า  $r = 0$  แสดงว่า  $X$  และ  $Y$  ไม่มีความสัมพันธ์
6. ถ้า  $r$  เข้าใกล้  $0$  แสดงว่า  $X$  และ  $Y$  มีความสัมพันธ์กันน้อย

เกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์	ความหมาย
0.81 - 1.00	แสดงว่ามีความสัมพันธ์สูงมาก
0.61 - 0.80	แสดงว่ามีความสัมพันธ์สูง
0.41 - 0.60	แสดงว่ามีความสัมพันธ์ปานกลาง
0.21 - 0.40	แสดงว่ามีความสัมพันธ์ต่ำ
0.01 - 0.20	แสดงว่ามีความสัมพันธ์ต่ำมาก
0.00	แสดงว่าไม่มีความสัมพันธ์กัน

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลของผลการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจำนวนทั้งสิ้น 403 ฉบับ และได้นำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม พบว่ามีแบบสอบถามจำนวน 3 ฉบับ ที่ไม่สมบูรณ์ จึงได้ทำการคัดออกให้เหลือแบบสอบถามที่สมบูรณ์เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ผลการวิจัยทั้งสิ้น 400 ฉบับ และผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อของตัวแปรที่ศึกษา ดังนี้

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

N	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (Mean)
S.D.	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาการแจกแจง t-Distribution
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาการแจกแจง F-Distribution
Ms	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
df	แทน	ระดับขั้นแห่งความเป็นอิสระ
Sig	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
H0	แทน	สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)
H1	แทน	สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

#### การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งการนำเสนอข้อมูลออกเป็น 2 ตอน ดังนี้



## ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์เชิงพรรณนา

1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และสถานภาพทางสังคม

1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ มีความกล้าเสี่ยง มีความกระตือรือร้น มีความรับผิดชอบในตนเอง รับรู้ผลลัพธ์การตัดสินใจ มีการคาดการณ์ล่วงหน้า และมีทักษะในการจัดระบบงาน

1.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ งานที่สร้างสรรค์และท้าทาย การสนับสนุนจากทีมงาน และการมีทรัพยากรที่เพียงพอ

1.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ด้านการแสวงหาโอกาส ด้านความคิดริเริ่ม ด้านการเป็นผู้นำความคิด และด้านการประยุกต์ใช้

## ตอนที่ 2 ผลการทดสอบสมมติฐาน

2.1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และสถานภาพทางสังคมของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานที่แตกต่างกัน

2.2 แรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ความกล้าเสี่ยง ความกระตือรือร้น ความรับผิดชอบในตนเอง รับรู้ผลลัพธ์การตัดสินใจ มีการคาดการณ์ล่วงหน้า และมีทักษะในการจัดระบบงาน มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร

2.3 สภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ งานที่สร้างสรรค์และท้าทาย การสนับสนุนจากทีมงาน และการมีทรัพยากรที่เพียงพอ มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

#### ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์เชิงพรรณนา

1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และ

สถานภาพทางสังคม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้วิเคราะห์ผลการวิจัยครั้งนี้ มีทั้งหมด 400 คน โดยแสดงผลการวิเคราะห์จำแนกตามตัวแปร ดังนี้

ตาราง 1 แสดงจำนวนค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คนอง ยุทธ กาญจนกุล และ คณะ)	
	จำนวน	ร้อยละ
หญิง	248	62.00
ชาย	152	38.00
รวม	400	100.00

จากตารางที่ 1 เพศ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 248 คน คิดเป็นร้อยละ 62 และ เพศชาย จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 38

ตาราง 2 แสดงจำนวนค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คนอง ยุทธ กาญจนกุล และ คณะ)	
	จำนวน	ร้อยละ
24 - 32 ปี	271	67.75
33 - 41 ปี	129	32.25
รวม	400	100.00

จากตารางที่ 2 อายุ พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุ 24 - 32 ปี จำนวน 271 คน คิดเป็นร้อยละ 67.75 รองลงมาคืออายุ 33 - 41 ปี จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 32.25 ตามลำดับ

ตาราง 3 แสดงจำนวนค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คนอง	ร้อยละ
---------------	-------------	--------

	ยุทธ กาญจนกุล และ คณะ)	
ต่ำกว่าปริญญาตรี	29	7.25
ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า	317	79.25
สูงกว่าปริญญาตรี	54	13.50
รวม	400	100.00

จากตารางที่ 3 ระดับการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่ศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า จำนวน 317 คน คิดเป็นร้อยละ 79.25 รองลงมาคือ ศึกษาอยู่ในระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 13.50 และศึกษาอยู่ในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 7.25 ตามลำดับ

ตาราง 4 แสดงจำนวนค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอาชีพ

อาชีพ	จำนวน (คนอง ยุทธ กาญจน กุล และ คณะ)	ร้อยละ
พนักงานบริษัทเอกชน	216	54.00
ข้าราชการ/รัฐวิสาหกิจ	100	25.00
ผู้เชี่ยวชาญด้านวิชาชีพ	57	14.25
ค้าขาย / ธุรกิจส่วนตัว / อาชีพอิสระ	27	6.75
อื่น ๆ โปรดระบุ	0	0
รวม	400	100.00

จากตารางที่ 4 อาชีพ พบว่า ส่วนใหญ่มีอาชีพพนักงานบริษัทเอกชน จำนวน 216 คน คิดเป็นร้อยละ 54 รองลงมาคือ อาชีพข้าราชการ/รัฐวิสาหกิจ จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 25 อาชีพผู้เชี่ยวชาญด้านวิชาชีพ จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 14.25 และอาชีพค้าขาย / ธุรกิจส่วนตัว / อาชีพอิสระ จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 6.75 ตามลำดับ

ตาราง 5 แสดงจำนวนค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	จำนวน (คนอง ยุทธ กาญจนกุล และ คณะ)	
	ยุทธ กาญจนกุล	ร้อยละ
ต่ำกว่า 10,001 บาท	3	0.75
10,001 - 20,000 บาท	60	15.00
20,001 - 30,000 บาท	185	46.25
30,001 - 40,000 บาท	103	25.75
40,001 - 50,000 บาท	35	8.75
50,001 บาท ขึ้นไป	14	3.50
รวม	400	100.00

จากตารางที่ 5 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ส่วนใหญ่รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 - 30,000 บาท จำนวน 185 คน คิดเป็นร้อยละ 46.25 รองลงมาคือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 - 40,000 บาท จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 25.75 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 - 20,000 บาท จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 15.00 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,001 - 50,000 บาท จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 8.75 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 50,001 บาท ขึ้นไป จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 3.50 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,001 บาท จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.75 ตามลำดับ

ตาราง 6 แสดงจำนวนค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพทางสังคม	จำนวน (คนอง ยุทธ กาญจน กุล และ คณะ)	
	ยุทธ กาญจน กุล	ร้อยละ
โสด	264	66.00
สมรส	125	31.25
หย่าร้าง	11	2.75
รวม	400	100.00

จากตารางที่ 6 สถานภาพทางสังคม พบว่า ส่วนใหญ่เป็นสถานภาพโสด จำนวน 264 คน คิดเป็นร้อยละ 66 รองลงมาคือ สถานภาพสมรส จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 31.25 และ สถานภาพหย่าร้าง จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 2.75 ตามลำดับ

1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มคน Generation Y ในเขต กรุงเทพมหานคร ได้แก่ มีความกล้าเสี่ยง มีความกระตือรือร้น มีความรับผิดชอบในตนเอง รับรู้ผลลัพธ์การตัดสินใจ และมีการคาดการณ์ล่วงหน้า มีทักษะในการจัดระบบงาน โดยแสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้

ตาราง 7 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร

แรงจูงใจในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
มีความกล้าเสี่ยง	4.07	0.43	มาก
มีความกระตือรือร้น	4.26	0.44	มากที่สุด

ตาราง 7 (ต่อ)

แรงจูงใจในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
มีความรับผิดชอบในตนเอง	4.33	0.43	มากที่สุด
รับรู้ผลลัพธ์การตัดสินใจ	4.38	0.45	มากที่สุด
มีการคาดการณ์ล่วงหน้า	4.37	0.40	มากที่สุด
มีทักษะในการจัดระบบงาน	4.18	0.55	มาก
แรงจูงใจในการทำงานโดยรวม	4.26	0.33	มากที่สุด

จากตารางที่ 7 แรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มคน Generation Y ในเขต กรุงเทพมหานคร เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แต่ละด้านผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ รับรู้ผลลัพธ์การตัดสินใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 มีการคาดการณ์ล่วงหน้า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 มีความ

รับผิดชอบในตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 มีความกระตือรือร้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 มีทักษะในการจัดระบบงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 และมีความกล้าเสี่ยง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 ตามลำดับ

ตาราง 8 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านมีความกล้าเสี่ยง

มีความกล้าเสี่ยง	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. หากเลือกได้ ท่านจะเลือกทำงานที่ทำทลายความสามารถของท่านมากกว่าทำงานที่ปฏิบัติเป็นประจำ	3.96	0.70	มาก
2. ท่านมักจะลงมือแก้ปัญหาในการทำงานด้วยตนเองมากกว่ารอความช่วยเหลือจากผู้อื่น	4.17	0.67	มาก
3. ท่านมีความมั่นใจในงานที่ทำและสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างเด็ดเดี่ยว	4.02	0.66	มาก
4. ท่านปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย	4.14	0.62	มาก
รวม	4.07	0.43	มาก

จากตารางที่ 8 แรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านมีความกล้าเสี่ยง เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมแรงจูงใจในการทำงาน ด้านมีความกล้าเสี่ยง อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ด้านมีความกล้าเสี่ยง โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านมักจะลงมือแก้ปัญหาในการทำงานด้วยตนเองมากกว่ารอความช่วยเหลือจากผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 ท่านปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 ท่านมีความมั่นใจในงานที่ทำและสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างเด็ดเดี่ยว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 และหากเลือกได้ ท่านจะเลือกทำงานที่ทำทลายความสามารถของท่านมากกว่าทำงานที่ปฏิบัติเป็นประจำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 ตามลำดับ

ตาราง 9 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านมีความกระตือรือร้น

มีความกระตือรือร้น	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านชอบศึกษาหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อนำมาพัฒนางาน	4.18	0.70	มาก
2. ท่านจะรีบทำงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จก่อน	4.19	0.64	มาก
3. ท่านจะพยายามทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จทันกำหนดอย่างเต็มความสามารถ	4.32	0.61	มากที่สุด
4. ท่านจะปรึกษาผู้ที่มีความรู้ หรือประสบการณ์ในด้านนั้น ๆ เมื่อไม่เข้าใจงานที่ได้รับมอบหมาย	4.35	0.62	มากที่สุด
รวม	4.26	0.44	มากที่สุด

จากตาราง 9 แรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านมีความกระตือรือร้น เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมแรงจูงใจในการทำงาน ด้านมีความกระตือรือร้น อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ด้านมีความกระตือรือร้น โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านจะปรึกษาผู้ที่มีความรู้ หรือประสบการณ์ในด้านนั้น ๆ เมื่อไม่เข้าใจงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 ท่านจะพยายามทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จทันกำหนดอย่างเต็มความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 ท่านจะรีบทำงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จก่อน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 และท่านชอบศึกษาหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อนำมาพัฒนางาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 ตามลำดับ

ตาราง 10 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านมีความรับผิดชอบในตนเอง

มีความรับผิดชอบในตนเอง	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านสามารถทำงานได้ตามกรอบเวลาที่กำหนดไว้ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	4.27	0.62	มากที่สุด
2. ท่านกล้ายอมรับความผิดพลาดในการทำงานของตนเอง	4.31	0.59	มากที่สุด
3. ท่านรู้สึกกังวลใจเมื่องานที่ได้รับมอบหมายยังไม่สำเร็จ	4.36	0.65	มากที่สุด
4. ท่านจะตั้งใจทำงานจนเสร็จแม้จะมีปัญหาและอุปสรรคเกิดขึ้น	4.38	0.61	มากที่สุด
รวม	4.33	0.43	มากที่สุด

จากตารางที่ 10 แรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มคน Generation Y ในเขต กรุงเทพมหานคร ด้านมีความรับผิดชอบในตนเอง เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวม แรงจูงใจในการทำงาน ด้านมีความรับผิดชอบในตนเอง อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ด้านมีความรับผิดชอบในตนเอง โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านจะ ตั้งใจทำงานจนเสร็จแม้จะมีปัญหาและอุปสรรคเกิดขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 ท่านรู้สึกกังวลใจ เมื่องานที่ได้รับมอบหมายยังไม่สำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 ท่านกล้ายอมรับความผิดพลาดในการทำงานของตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 และท่านสามารถทำงานได้ตามกรอบเวลาที่กำหนด ไปได้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 ตามลำดับ





ตาราง 11 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านรับรู้ผลลัพธ์การตัดสินใจ

ด้านรับรู้ผลลัพธ์การตัดสินใจ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านใส่ใจในการกระทำของตนเองที่อาจมีผลต่องานของบุคคลอื่น	4.38	0.62	มากที่สุด
2. ท่านยินดีแก้ไขปรับปรุงงานเมื่อพบข้อบกพร่อง	4.45	0.62	มากที่สุด
3. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงโดยมีการติดตามผลอยู่เสมอ	4.27	0.64	มากที่สุด
4. ท่านมุ่งมั่นที่จะพัฒนาการทำงานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ	4.43	0.63	มากที่สุด
รวม	4.38	0.45	มากที่สุด

จากตารางที่ 11 แรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านรับรู้ผลลัพธ์การตัดสินใจ เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมแรงจูงใจในการทำงาน ด้านรับรู้ผลลัพธ์การตัดสินใจ อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ด้านรับรู้ผลลัพธ์การตัดสินใจ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านยินดีแก้ไขปรับปรุงงานเมื่อพบข้อบกพร่อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 ท่านมุ่งมั่นที่จะพัฒนาการทำงานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 ท่านใส่ใจในการกระทำของตนเองที่อาจมีผลต่องานของบุคคลอื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 และท่านสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงโดยมีการติดตามผลอยู่เสมอ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 ตามลำดับ

ตาราง 12 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านมีการคาดการณ์ล่วงหน้า

มีการคาดการณ์ล่วงหน้า	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. การบริหารงานที่เป็นธรรมจูงใจให้ท่านเกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน	4.58	0.49	มากที่สุด
2. ท่านมีเป้าหมายที่ชัดเจนในการทำงาน	4.26	0.69	มากที่สุด

ตาราง 12 (ต่อ)

มีการคาดการณ์ล่วงหน้า	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
3. ท่านมักจะคำนึงถึงผลกระทบที่ตามมาก่อนลงมือปฏิบัติงานเพื่อหาทางป้องกันแก้ไขไว้ล่วงหน้า	4.28	0.65	มากที่สุด
4. ท่านมีการลำดับความสำคัญในการทำงาน	4.37	0.61	มากที่สุด
รวม	4.37	0.40	มากที่สุด

จากตาราง 12 แรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านมีการคาดการณ์ล่วงหน้า เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมแรงจูงใจในการทำงาน ด้านมีการคาดการณ์ล่วงหน้า อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ด้านมีการคาดการณ์ล่วงหน้า โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การบริหารงานที่เป็นธรรมจูงใจให้ท่านเกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.58 ท่านมีการลำดับความสำคัญในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 ท่านมักจะคำนึงถึงผลกระทบที่ตามมาก่อนลงมือปฏิบัติงานเพื่อหาทางป้องกันแก้ไขไว้ล่วงหน้า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 และท่านมีเป้าหมายที่ชัดเจนในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 ตามลำดับ

ตาราง 13 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านมีทักษะในการจัดระบบงาน

มีทักษะในการจัดระบบงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านวางแผนการทำงานไว้ล่วงหน้าเป็นวัน หรือสัปดาห์	4.12	0.80	มาก
2. ท่านจัดเก็บข้อมูลเอกสารเป็นหมวดหมู่อย่างชัดเจน เมื่อต้องการใช้สามารถหาได้ง่าย	4.21	0.81	มากที่สุด
3. ท่านกระจายภาระงานให้ผู้อื่นตามความเหมาะสม	4.09	0.74	มาก
4. ท่านลำดับความสำคัญที่ต้องทำก่อน-หลังเสมอ	4.29	0.69	มากที่สุด
รวม	4.18	0.55	มาก

จากตาราง 13 แรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านมีทักษะในการจัดระบบงาน เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมแรงจูงใจในการทำงาน ด้านมีทักษะในการจัดระบบงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ด้านมีทักษะในการจัดระบบงาน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านลำดับความสำคัญที่ต้องทำก่อน-หลังเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 ท่านจัดเก็บข้อมูลเอกสารเป็นหมวดหมู่อย่างชัดเจน เมื่อต้องการใช้สามารถหาได้ง่าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 ท่านวางแผนการทำงานไว้ล่วงหน้าเป็นวัน หรือสัปดาห์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 และท่านกระจายภาระงานให้ผู้อื่นตามความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 ตามลำดับ

1.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ งานที่สร้างสรรค์และท้าทาย การสนับสนุนจากทีมงาน และการมีทรัพยากรที่เพียงพอ โดยแสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้

ตาราง 14 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
งานที่สร้างสรรค์และท้าทาย	4.25	0.50	มากที่สุด
การสนับสนุนจากทีมงาน	4.30	0.49	มากที่สุด
การมีทรัพยากรที่เพียงพอ	4.22	0.52	มากที่สุด
สภาพแวดล้อมในการทำงานภาพรวม	4.26	0.40	มากที่สุด

จากตารางที่ 14 สภาพแวดล้อมในการทำงานของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมภาพลักษณ์อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แต่ละด้านผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ งานที่สร้างสรรค์และท้าทาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 การสนับสนุนจากทีมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 และการมีทรัพยากรที่เพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 ตามลำดับ

ตาราง 15 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านงานที่สร้างสรรค์และทำทนาย

งานที่สร้างสรรค์และทำทนาย	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านคิดนอกกรอบพิจารณางานด้วยมุมมองที่แตกต่าง	4.24	0.75	มากที่สุด
2. ท่านเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานให้ดีขึ้นเสมอ	4.27	0.63	มากที่สุด
3. ท่านได้บูรณาการประสบการณ์ที่ผ่านมาเพื่อสร้างสรรค์งานที่รับผิดชอบเสมอ	4.30	0.64	มากที่สุด
4. ท่านรู้สึกตื่นเต้นและพึงพอใจมากเมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ทำทนาย	4.20	0.72	มาก
รวม	4.25	0.50	มากที่สุด

จากตารางที่ 15 สภาพแวดล้อมในการทำงานของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านงานที่สร้างสรรค์และทำทนาย เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านงานที่สร้างสรรค์และทำทนาย อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านงานที่สร้างสรรค์และทำทนาย โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านได้บูรณาการประสบการณ์ที่ผ่านมาเพื่อสร้างสรรค์งานที่รับผิดชอบเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 ท่านเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานให้ดีขึ้นเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 ท่านคิดนอกกรอบพิจารณางานด้วยมุมมองที่แตกต่าง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 และท่านรู้สึกตื่นเต้นและพึงพอใจมากเมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ทำทนาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 ตามลำดับ

ตาราง 16 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการสนับสนุนจากทีมงาน

การสนับสนุนจากทีมงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานของท่านดูแลเอาใจใส่ช่วยแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน	4.26	0.71	มากที่สุด
2. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานของท่านให้เกียรติในการแสดงความคิดเห็นและรับฟังเหตุผลของท่าน	4.31	0.65	มากที่สุด

ตาราง 16 (ต่อ)

การสนับสนุนจากทีมงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
3. ท่านสามารถขอคำปรึกษาเรื่องการปฏิบัติงานจาก ผู้บังคับบัญชาได้	4.28	0.69	มากที่สุด
4. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร	4.36	0.63	มากที่สุด
รวม	4.30	0.49	มากที่สุด

จากตารางที่ 16 สภาพแวดล้อมในการทำงานของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการสนับสนุนจากทีมงาน เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการสนับสนุนจากทีมงาน อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการสนับสนุนจากทีมงาน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานของท่านให้เกียรติในการแสดงความคิดเห็นและรับฟังเหตุผลของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 ท่านสามารถขอคำปรึกษาเรื่องการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 และ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานของท่านดูแลเอาใจใส่ ช่วยแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 ตามลำดับ

ตาราง 17 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการมีทรัพยากรที่เพียงพอ

การมีทรัพยากรที่เพียงพอ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. วัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ ในการปฏิบัติงานมีจำนวนที่ เพียงพอและมีความสะดวกที่จะนำมาใช้	4.26	0.73	มากที่สุด
2. บริษัทมีการจัดบริการหรือสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น น้ำดื่ม ห้องน้ำ ห้องครัว ห้องพักรับประทานอาหารที่ เพียงพอกับความต้องการ และแสงสว่าง อุณหภูมิมี ความเหมาะสม ทำให้ทำงานสะดวกสบาย	4.30	0.67	มากที่สุด
3. บริษัทมีทรัพยากรบุคคลเหมาะสมกับปริมาณงาน	4.11	0.85	มาก

ตาราง 17 (ต่อ)

การมีทรัพยากรที่เพียงพอ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
4. บริษัทมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ช่วยให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่องและสะดวกรวดเร็ว	4.22	0.74	มากที่สุด
รวม	4.22	0.52	มากที่สุด

จากตารางที่ 17 สภาพแวดล้อมในการทำงานของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการมีทรัพยากรที่เพียงพอ เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการมีทรัพยากรที่เพียงพอ อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการมีทรัพยากรที่เพียงพอ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ บริษัทมีการจัดบริการหรือสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น น้ำดื่ม ห้องน้ำ ห้องครัว ห้องพักรับประทานอาหารที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 วัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ ในการปฏิบัติงานมีจำนวนที่เพียงพอและมีความสะดวกที่จะนำมาใช้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 บริษัทมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ช่วยให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่องและสะดวกรวดเร็ว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 และบริษัทมีทรัพยากรบุคคลเหมาะสมกับปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 และ ตามลำดับ

1.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ด้านการแสวงหาโอกาส ด้านความคิดริเริ่ม ด้านการเป็นผู้นำความคิด และด้านการประยุกต์ใช้ โดยแสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้

ตาราง 18 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร

พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านการแสวงหาโอกาส	4.28	0.49	มากที่สุด
ด้านความคิดริเริ่ม	4.25	0.50	มากที่สุด
ด้านการเป็นผู้นำความคิด	4.21	0.51	มากที่สุด
ด้านการประยุกต์ใช้	4.27	0.47	มากที่สุด
พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานโดยรวม	4.25	0.42	มากที่สุด

จากตารางที่ 18 พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แต่ละด้านผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงาน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการแสวงหาโอกาส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 ด้านการประยุกต์ใช้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 ด้านความคิดริเริ่ม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 และด้านการเป็นผู้นำความคิด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 ตามลำดับ

ตาราง 19 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการแสวงหาโอกาส

การแสวงหาโอกาส	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านขอหาโอกาสที่จะเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอเพื่อพัฒนาศักยภาพของตน	4.42	0.66	มากที่สุด
2. ท่านปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินงานก่อนจะเกิดสภาวะการณั้คับขันอยู่เสมอ	4.23	0.67	มากที่สุด
3. ท่านพยายามค้นหาสิ่งทำให้เกิดข้อผิดพลาดต่อกระบวนการดำเนินงาน	4.29	0.64	มากที่สุด
4. ท่านให้ความสำคัญต่อการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ซึ่งไม่เกี่ยวกับงานประจำเสมอ	4.18	0.74	มาก
รวม	4.28	0.49	มากที่สุด

จากตารางที่ 19 พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการแสวงหาโอกาส เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงาน ด้านการแสวงหาโอกาส อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงาน ด้านการแสวงหาโอกาส โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านขอหาโอกาสที่จะเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอเพื่อพัฒนาศักยภาพของตน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 ท่านพยายามค้นหาสิ่งทำให้เกิดข้อผิดพลาดต่อกระบวนการดำเนินงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 ท่านปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินงานก่อนจะเกิดสภาวะการณั้คับขันอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ

4.23 และท่านให้ความสำคัญต่อการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ซึ่งไม่เกี่ยวกับงานประจำเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 ตามลำดับ

ตาราง 20 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความคิดริเริ่ม

ความคิดริเริ่ม	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านวิเคราะห์งานที่รับผิดชอบอยู่เสมอเพื่อพัฒนาวิธีการปฏิบัติงาน	4.31	0.63	มากที่สุด
2. ท่านชอบคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน	4.17	0.72	มาก
3. ท่านมีความสนใจในการชี้แนะสิ่งใหม่เกี่ยวกับแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อให้เป็นที่ยอมรับขององค์กร	4.26	0.68	มากที่สุด
4. ท่านจะรวบรวมความรู้จากข้อมูลต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน	4.28	0.63	มากที่สุด
รวม	4.25	0.50	มากที่สุด

จากตารางที่ 20 พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความคิดริเริ่ม เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวม พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงาน ด้านความคิดริเริ่ม อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงาน ด้านความคิดริเริ่ม โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านวิเคราะห์งานที่รับผิดชอบอยู่เสมอเพื่อพัฒนาวิธีการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 ท่านจะรวบรวมความรู้จากข้อมูลต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 ท่านมีความสนใจในการชี้แนะสิ่งใหม่เกี่ยวกับแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อให้เป็นที่ยอมรับขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 และท่านชอบคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 และ ตามลำดับ



ตาราง 21 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการเป็นผู้นำความคิด

การเป็นผู้นำความคิด	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านชอบเสนอแนวคิดใหม่ ๆ เกี่ยวกับการทำงานให้แก่หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานทราบ	4.26	0.65	มากที่สุด
2. ท่านสามารถเสนอแนะและชักจูงให้ผู้อื่นมีความคิดเห็นตรงกับท่านได้ โดยผ่านการคิดอย่างเป็นระบบ ตามเหตุและผล	4.16	0.71	มาก
3. ท่านชอบแสดงความคิดเห็นในการประชุมเสมอ	4.06	0.83	มาก
4. ท่านเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะที่แตกต่างของเพื่อนร่วมงาน	4.37	0.64	มากที่สุด
รวม	4.21	0.51	มากที่สุด

จากตารางที่ 21 พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการเป็นผู้นำความคิด เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวม พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงาน ด้านการเป็นผู้นำความคิด อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงาน ด้านการเป็นผู้นำความคิด โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะที่แตกต่างของเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 ท่านชอบเสนอแนวคิดใหม่ ๆ เกี่ยวกับการทำงานให้แก่หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานทราบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 ท่านสามารถเสนอแนะและชักจูงให้ผู้อื่นมีความคิดเห็นตรงกับท่านได้ โดยผ่านการคิดอย่างเป็นระบบ ตามเหตุและผล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 และท่านชอบแสดงความคิดเห็นในการประชุมเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 ตามลำดับ

ตาราง 22 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการประยุกต์ใช้

การประยุกต์ใช้	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านมีการวางแผนและศึกษาวิธีการก่อนปฏิบัติงานอยู่เสมอ และมีความยืดหยุ่นในการทำงาน	4.30	0.68	มากที่สุด

ตาราง 22 (ต่อ)

การประยุกต์ใช้	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
2. ท่านนำความรู้ที่ได้จากการอบรมสัมมนามาใช้ในการปฏิบัติงาน	4.21	0.71	มากที่สุด
3. ท่านมีทักษะ ในการบูรณาการวิธีการทำงานที่หลากหลายโดยเชื่อมโยงความรู้และประสบการณ์เดิมอย่างสร้างสรรค์	4.21	0.64	มากที่สุด
4. ท่านจะทบทวนปัญหาที่เคยเกิดขึ้น และหาแนวทางป้องกันไม่ให้เกิดซ้ำอีก	4.36	0.64	มากที่สุด
รวม	4.27	0.47	มากที่สุด

จากตารางที่ 22 พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการประยุกต์ใช้ เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวม พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงาน ด้านการประยุกต์ใช้ อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงาน ด้านการประยุกต์ใช้ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านจะทบทวนปัญหาที่เคยเกิดขึ้น และหาแนวทางป้องกันไม่ให้เกิดซ้ำอีก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 ท่านมีการวางแผนและศึกษาวิธีการก่อนปฏิบัติงานอยู่เสมอ และมีความยืดหยุ่นในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 ท่านนำความรู้ที่ได้จากการอบรมสัมมนามาใช้ในการปฏิบัติงาน และท่านมีทักษะ ในการบูรณาการวิธีการทำงานที่หลากหลายโดยเชื่อมโยงความรู้และประสบการณ์เดิมอย่างสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 ตามลำดับ

## ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ รายได้ เฉลี่ยต่อเดือน และสถานภาพทางสังคมของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 กลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานครที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านเพศ ที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานที่แตกต่างกัน

H0 = กลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานครที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านเพศที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

H1 = กลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานครที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านเพศที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงาน แตกต่างกัน

โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์นั้น ขั้นแรกจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าความแปรปรวนของกลุ่มเพศทั้ง 2 กลุ่ม โดยใช้สถิติ Levene's Test ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่า ค่าความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มไม่แตกต่างกัน (ค่า p-value มีค่ามากกว่า 0.05) จะใช้ค่า t-test ในกรณีค่าความแปรปรวนเท่ากัน (Equal Variances Assumed) สำหรับทดสอบความแตกต่างของเพศกับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานโดยรวมของกลุ่มคน Generation Y ในกลุ่มเพศทั้ง 2 กลุ่ม แต่หากผลการทดสอบพบว่า ความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มแตกต่างกัน (ค่า p-value มีค่าน้อยกว่า 0.05) จะใช้ค่า t-test กรณีค่าความแปรปรวนไม่เท่ากัน (Equal Variances not Assumed) สำหรับทดสอบความแตกต่างของเพศกับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานโดยรวมของกลุ่มคน Generation Y ในกลุ่มเพศทั้ง 2 กลุ่ม ซึ่งผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างความแปรปรวนของกลุ่มเพศทั้ง 2 กลุ่ม ด้วยสถิติ Levene's test

ตาราง 23 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของเพศกับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานโดยรวมของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร

เพศ	Levene's Test for Equal of Variances	
	F	p-value
พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานโดยรวม	9.742	0.002*

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 23 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานโดยรวมของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยแยกตามเพศโดยใช้ Levene's Test พบว่า พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานโดยรวมของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร มีค่า p-value เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของเพศชายและเพศหญิงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงใช้ค่า t-test กรณีค่าความแปรปรวนเท่ากัน (Equal Variances not Assumed)

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้สถิติการทดสอบค่าความเป็นอิสระของสองกลุ่มตัวอย่าง (Independent Samples t-test) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนั้น ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ Sig (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางดังต่อไปนี้

ตาราง 24 แสดงผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงาน ของกลุ่มตัวอย่าง ระหว่างเพศหญิงและเพศชาย

ตัวแปรที่ศึกษา	เพศ	t-test for Equality of Means				
		$\bar{X}$	S.D.	t	df	p-value
พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร	หญิง	4.19	0.44	-4.231	369.340	<0.001*
	ชาย	4.36	0.35			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 24 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ โดยใช้ค่าความเป็นอิสระของสองกลุ่มตัวอย่าง (Independent Samples t-test) พบว่า มีค่า p-value <0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่ากลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานครที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านเพศที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยเพศหญิงมีพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานมากกว่าเพศชาย

สมมติฐานที่ 1.2 กลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานครที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านอายุ ที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานที่แตกต่างกัน

H0 = กลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานครที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านอายุที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

H1 = กลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานครที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านอายุที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงาน แตกต่างกัน

โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์นั้น ขั้นแรกจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าความแปรปรวนของกลุ่มอายุทั้ง 2 กลุ่ม โดยใช้สถิติ Levene's Test ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่าค่าความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มไม่แตกต่างกัน (ค่า p-value มีค่ามากกว่า 0.05) จะใช้ค่า t-test ในกรณีค่าความแปรปรวนเท่ากัน (Equal Variances Assumed) สำหรับทดสอบความแตกต่างของอายุกับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานโดยรวมของกลุ่มคน Generation Y ในกลุ่มอายุทั้ง 2 กลุ่ม แต่หากผลการทดสอบ พบว่า ความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มแตกต่างกัน (ค่า p-value มีค่าน้อยกว่า 0.05) จะใช้ค่า t-test กรณีค่าความแปรปรวนไม่เท่ากัน (Equal Variances not Assumed) สำหรับทดสอบความแตกต่างของอายุกับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานโดยรวมของกลุ่มคน Generation Y ในกลุ่มเพศทั้ง 2 กลุ่ม ซึ่งผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างความแปรปรวนของกลุ่มอายุทั้ง 2 กลุ่ม ด้วยสถิติ Levene's test

ตาราง 25 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของอายุกับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานของของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ Levene's Test

อายุ	Levene's Test for Equal of Variances	
	F	p-value
พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานโดยรวม	8.186	0.004*

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 25 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานโดยรวมของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ โดยใช้ Levene's Test พบว่า พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานโดยรวมของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ มีค่า p-value เท่ากับ 0.004 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า กลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านอายุที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงใช้ค่า t-test กรณีค่าความแปรปรวนเท่ากัน (Equal Variances not Assumed)

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนั้นปฏิเสธสมมติฐานหลัก

(H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ Sig (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 26 แสดงผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างระหว่างช่วงอายุ 24-32 ปี และ ช่วงอายุ 33-41 ปี

ตัวแปรที่ศึกษา	อายุ	t-test for Equality of Means				
		$\bar{X}$	S.D.	t	df	p-value
พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร	24-32 ปี	4.20	0.44	-4.275	329.761	<0.001*
	33-41 ปี	4.37	0.33			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 26 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ โดยใช้ค่าความเป็นอิสระของสองกลุ่มตัวอย่าง (Independent Samples t-test) พบว่า มีค่า p-value <0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่ากลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานครที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านอายุที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยอายุ 24 - 32 ปี มีพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานมากกว่าอายุ 33 - 41 ปี

สมมติฐานที่ 1.3 กลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานครที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานแตกต่างกัน

H0 = กลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานครที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านการศึกษาที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H1 = กลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานครที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านการศึกษาที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานแตกต่างกัน

โดยสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานจะใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในขั้นตอนแรกจะทำการ

ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าความแปรปรวนของระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ Levene's Test ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่า ค่าความแปรปรวนของระดับการศึกษาไม่แตกต่างกัน (ค่า p-value มีค่ามากกว่า 0.05) จะใช้ค่าสถิติ F-test สำหรับทดสอบความแตกต่างของพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานครจำแนกตามระดับการศึกษา และหากผลทดสอบพบว่า ค่าความแปรปรวนของระดับการศึกษา แตกต่างกัน (ค่า p-value มีค่าน้อยกว่า 0.05) จะใช้ค่าสถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบความแตกต่างของพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยรายคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 27 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร กับระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ โดยใช้ Levene's Test

ระดับการศึกษา	Levene's Test for Equal of Variances			
	Levene Statistic	df1	df2	p-value
พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานโดยรวม	1.068	2	397	0.345

จากตารางที่ 27 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้ Levene's Test พบว่า พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา มีค่า p-value เท่ากับ 0.345 ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า กลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานครที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนั้นปฏิเสธสมมติฐานหลัก

(H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ Sig (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 28 แสดงผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานโดยรวมของ กลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานครกับระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ F-test

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p-value
ระดับการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	2	.614	0.307	1.778	0.170
	ภายในกลุ่ม	397	68.555	0.173		
	รวม	399	69.169			

จากตารางที่ 28 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการศึกษาของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานครเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงาน โดยใช้สถิติ F-test ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่ามีค่า p-value เท่ากับ 0.170 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า กลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานครที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.4 กลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานครที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านอาชีพที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานแตกต่างกัน

H0 = กลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานครที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านอาชีพที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

H1 = กลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานครที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านอาชีพที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงาน แตกต่างกัน

โดยสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานจะใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในขั้นตอนแรกจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าความแปรปรวนของอาชีพ โดยใช้สถิติ Levene's Test ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่า ค่าความแปรปรวนของอาชีพไม่แตกต่างกัน (ค่า p-value มีค่ามากกว่า 0.05) จะใช้ค่าสถิติ F-test สำหรับทดสอบความแตกต่างของพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงาน โดยรวมของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานครจำแนกตามอาชีพ และหาก



ผลทดสอบพบว่า ค่าความแปรปรวนของอาชีพต่างกัน (ค่า p-value มีค่าน้อยกว่า 0.05) จะใช้ค่าสถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบความแตกต่างของพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานโดยรวมของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอาชีพ ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาค่าเฉลี่ยรายคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 29 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของอาชีพกับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานของ กลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้ Levene's Test

อาชีพ	Levene's Test for Equal of Variances			
	Levene Statistic	df1	df2	p-value
พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานโดยรวม	6.897	3	396	<0.001*

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 29 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงาน ของ กลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานครจำแนกตามอาชีพ โดยใช้ Levene's test พบว่า พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอาชีพ มีค่า p-value <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละอาชีพแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติ Brown-Forsythe ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ Sig (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 30 แสดงผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานโดยรวมของ กลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร กับ อาชีพ โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe

Robust Tests of Equality of Means				
Brown-Forsythe	Statistic	df1	df2	p-value
พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานโดยรวม	7.002	3	83.028	<0.001*

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 30 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบอาชีพของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงาน โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่า มีค่า p-value <0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่ากลุ่มคน Generation Y ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านอาชีพที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เพื่อให้ทราบว่าอาชีพของกลุ่มคน Generation Y กลุ่มอาชีพใดบ้างที่มีความแตกต่างกัน จึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี Dunnett T3 ปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 31 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของอาชีพของกลุ่มคน Generation Y ที่แตกต่างกัน กับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงาน

อาชีพ	$\bar{X}$	พนักงาน บริษัทเอกชน	ข้าราชการ / รัฐวิสาหกิจ	ผู้เชี่ยวชาญ ด้านวิชาชีพ	ค้าขาย / ธุรกิจส่วนตัว / อาชีพอิสระ
พนักงานบริษัทเอกชน	4.223	-	-0.126* (0.029)	-	-
ข้าราชการ / รัฐวิสาหกิจ	4.349	0.126* (0.029)	-	-	0.397* (0.010)
ผู้เชี่ยวชาญด้านวิชาชีพ	4.343	-	-	-	0.391* (0.014)

ตาราง 31 (ต่อ)

อาชีพ	$\bar{X}$	พนักงาน บริษัทเอกชน	ข้าราชการ / รัฐวิสาหกิจ	ผู้เชี่ยวชาญ ด้านวิชาชีพ	ค้าขาย / ธุรกิจส่วนตัว / อาชีพอิสระ
ค้าขาย / ธุรกิจส่วนตัว / อาชีพอิสระ	3.952	-	-0.397*	-0.391*	-
			(0.010)	(0.014)	

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 31 ผลการวิเคราะห์พบว่า อาชีพของกลุ่มคน Generation Y ที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ คือ อาชีพพนักงานบริษัทเอกชน มีพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานแตกต่างจากอาชีพข้าราชการ/ รัฐวิสาหกิจ อาชีพค้าขาย / ธุรกิจส่วนตัว / อาชีพอิสระ มีพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานแตกต่างจากอาชีพข้าราชการ/ รัฐวิสาหกิจ และอาชีพผู้เชี่ยวชาญด้านวิชาชีพ กล่าวคือ อาชีพพนักงานบริษัทเอกชน มีพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานโดยรวมน้อยกว่าอาชีพข้าราชการ/ รัฐวิสาหกิจ โดยมีค่าเฉลี่ยผลต่างเท่ากับ 0.029 และอาชีพค้าขาย / ธุรกิจส่วนตัว / อาชีพอิสระ มีพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานน้อยกว่าอาชีพข้าราชการ / รัฐวิสาหกิจ และอาชีพผู้เชี่ยวชาญด้านวิชาชีพ โดยมีค่าเฉลี่ยผลต่างเท่ากับ 0.010 และ 0.014 ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 1.5 กลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานครที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานแตกต่างกัน

$H_0$  = กลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานครที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$  = กลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานครที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานแตกต่างกัน

โดยสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานจะใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในขั้นตอนแรกจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าความแปรปรวนของรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้สถิติ Levene's

Test ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่า ค่าความแปรปรวนของรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่แตกต่างกัน (ค่า p-value มีค่ามากกว่า 0.05) จะใช้ค่าสถิติ F-test สำหรับทดสอบความแตกต่างของพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงาน โดยรวมของกลุ่มคน Generation Y จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน และหากผลทดสอบพบว่า ค่าความแปรปรวนของรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกัน (ค่า p-value มีค่าน้อยกว่า 0.05) จะใช้ค่าสถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบความแตกต่างของพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานโดยรวมของกลุ่มคน Generation Y จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยรายคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 32 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงาน ของ กลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้ Levene's Test

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	Levene's Test for Equal of Variances			
	Levene Statistic	df1	df2	p-value
พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานโดยรวม	0.702	5	394	0.622

จากตารางที่ 32 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานครเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงาน โดยใช้สถิติ F-test ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่ามีค่า p-value เท่ากับ 0.622 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า กลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานครที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนั้นปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ Sig (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 33 แสดงผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานโดยรวมของ กลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานครกับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้สถิติ F-test

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p-value
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ระหว่างกลุ่ม	5	4.987	0.997	6.123	<0.001*
	ภายในกลุ่ม	394	64.182	0.163		
	รวม	399	69.169			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 33 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของ กลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงาน โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่า มีค่า p-value <0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่ากลุ่มคน Generation Y ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เพื่อให้ทราบว่าอาชีพของกลุ่มคน Generation Y กลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือนใดบ้างที่มีความแตกต่างกัน จึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธี LSD ปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 34 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของกลุ่มคน Generation Y ที่แตกต่างกันกับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงาน

		ต่ำกว่า	10,001 -	20,001 -	30,001 -	40,001 -	50,001
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	$\bar{X}$	10,001 บาท	20,000 บาท	30,000 บาท	40,000 บาท	50,000 บาท	บาท ขึ้นไป
ต่ำกว่า 10,001 บาท	3.520	-	-0.542* (0.024)	-0.757* (0.001)	-0.771* (0.001)	-0.791* (0.001)	-0.972* (<0.001)
10,001 - 20,000 บาท	4.062*	0.542* (0.024)	-	-0.216* (<0.001)	-0.230* (0.001)	-0.249* (0.004)	-0.431* (<0.001)

ตาราง 34 (ต่อ)

		ต่ำกว่า 10,001	10,001 - 20,000	20,001 - 30,000	30,001 - 40,000	40,001 - 50,000	50,001 บาท ขึ้น ไป
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	$\bar{X}$	10,001	20,000	30,000	40,000	50,000	บาท ขึ้น ไป
20,001 - 30,000 บาท	4.277*	0.757* (0.001)	0.216* (<0.001)	-	-	-	-
30,001 - 40,000 บาท	4.291*	0.771* (0.001)	0.230* (0.001)	-	-	-	-
40,001 - 50,000 บาท	4.311*	0.791* (0.001)	0.249* (0.004)	-	-	-	-
50,001 บาท ขึ้นไป	4.492*	0.972* (<0.001)	0.431* (<0.001)	-	-	-	-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 34 ผลการวิเคราะห์พบว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของกลุ่มคน Generation Y ที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 5 คู่ คือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,001 บาท มีพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานแตกต่างจากรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 - 20,000 บาท 20,001 - 30,000 บาท 30,001 - 40,000 บาท 40,001 - 50,000 บาท และ 50,001 บาท ขึ้นไป กล่าวคือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,001 บาท มีพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานโดยรวมน้อยกว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 - 20,000 บาท 20,001 - 30,000 บาท 30,001 - 40,000 บาท 40,001 - 50,000 บาท และ 50,001 บาท ขึ้นไป โดยมีค่าเฉลี่ยผลต่างเท่ากับ 0.024 0.001 0.001 0.001 และ <0.001 ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 1.6 กลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานครที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านสถานภาพทางสังคม ที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานที่แตกต่างกัน

H0 = กลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานครที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านสถานภาพทางสังคม ที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H1 = กลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานครที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านสถานภาพทางสังคม ที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานแตกต่างกัน

โดยสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานจะใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในขั้นตอนแรกจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าความแปรปรวนของสถานภาพทางสังคม โดยใช้สถิติ Levene's Test ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่า ค่าความแปรปรวนของสถานภาพทางสังคมไม่แตกต่างกัน (ค่า p-value มีค่ามากกว่า 0.05) จะใช้ค่าสถิติ F-test สำหรับทดสอบความแตกต่างของพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานครจำแนกตามสถานภาพทางสังคม และหากผลทดสอบพบว่า ค่าความแปรปรวนของสถานภาพทางสังคมแตกต่างกัน (ค่า p-value มีค่าน้อยกว่า 0.05) จะใช้ค่าสถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบความแตกต่างของพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับสถานภาพทางสังคม ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยรายคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 35 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร กับสถานภาพทางสังคมโดยใช้สถิติ โดยใช้ Levene's Test

สถานภาพทางสังคม	Levene's Test for Equal of Variances			
	Levene Statistic	df1	df2	p-value
พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานโดยรวม	2.741	2	397	0.066

จากตารางที่ 35 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพทางสังคม โดยใช้ Levene's Test พบว่า พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพทางสังคม มีค่า p-value เท่ากับ 0.066 ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า กลุ่มคน

Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานครที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านสถานภาพทางสังคมที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ Sig (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 36 แสดงผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานโดยรวมของ กลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานครกับสถานภาพทางสังคม โดยใช้สถิติ F-test

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p-value
สถานภาพทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.814	0.407	2.363	0.095
	ภายในกลุ่ม	397	68.355	0.172		
	รวม	399	69.169			

จากตารางที่ 36 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสถานภาพทางสังคมของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานครเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงาน โดยใช้สถิติ F-test ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่ามีค่า p-value เท่ากับ 0.095 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า กลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานครที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านสถานภาพทางสังคมที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ มีความกล้าเสี่ยง มีความกระตือรือร้น มีความรับผิดชอบในตนเอง รับรู้ผลลัพธ์การตัดสินใจ มีการคาดการณ์ล่วงหน้า มีทักษะในการจัดระบบงานมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร

H0 = แรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ มีความกล้าเสี่ยง มีความกระตือรือร้น มีความรับผิดชอบในตนเอง รับรู้ผลลัพธ์การตัดสินใจ มีการคาดการณ์ล่วงหน้า มีทักษะในการจัด



ระบบงานไม่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร

H1 = แรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ มีความกล้าเสี่ยง มีความกระตือรือร้น มีความรับผิดชอบในตนเอง รับรู้ผลลัพธ์การตัดสินใจ มีการคาดการณ์ล่วงหน้า มีทักษะในการจัดระบบงานมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 99 ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ Sig (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.01 ผลการทดสอบสมมติฐานดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 37 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร

แรงจูงใจในการทำงาน	พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงาน		ทิศทางความสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
	r	p-value		
	มีความกล้าเสี่ยง	0.413		
มีความกระตือรือร้น	0.289	<0.001**	ทิศทางเดียวกัน	ต่ำ
มีความรับผิดชอบในตนเอง	0.239	<0.001**	ทิศทางเดียวกัน	ต่ำ
รับรู้ผลลัพธ์การตัดสินใจ	0.435	<0.001**	ทิศทางเดียวกัน	ปานกลาง
มีการคาดการณ์ล่วงหน้า	0.433	<0.001**	ทิศทางเดียวกัน	ปานกลาง
มีทักษะในการจัดระบบงาน	0.517	<0.001**	ทิศทางเดียวกัน	ปานกลาง
รวม	0.537	<0.001**	ทิศทางเดียวกัน	ปานกลาง

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 37 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation

Coefficient) พบว่า แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมมีค่า  $p\text{-value} < 0.001$  ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.537 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นในเรื่องแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวมดีขึ้น จะทำให้พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง สามารถวิเคราะห์ได้ ดังนี้

1. มีความกล้าเสี่ยง มีค่า  $p\text{-value} < 0.001$  ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า มีความกล้าเสี่ยงมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.413 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นว่าแรงจูงใจในการทำงาน ด้านมีความกล้าเสี่ยงดีขึ้น จะทำให้พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

2. มีความกระตือรือร้น มีค่า  $p\text{-value} < 0.001$  ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า มีความกระตือรือร้นมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.289 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นว่าแรงจูงใจในการทำงาน ด้านมีความกระตือรือร้น จะทำให้พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

3. มีความรับผิดชอบในตนเอง มีค่า  $p\text{-value} < 0.001$  ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า มีความรับผิดชอบในตนเองมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.239 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่

ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นที่  
แรงจูงใจในการทำงาน ด้านมีความรับผิดชอบในตนเอง จะทำให้พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการ  
ทำงานของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

4. รับรู้ผลลัพธ์การตัดสินใจ มีค่า  $p\text{-value} < 0.001$  ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ  
ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า รับรู้ผลลัพธ์การตัดสินใจ  
มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานของกลุ่มคน Generation Y ในเขต  
กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ  
0.435 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับ  
สมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร มีความ  
คิดเห็นที่แรงจูงใจในการทำงาน ด้านรับรู้ผลลัพธ์การตัดสินใจ จะทำให้พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ใน  
การทำงานของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

5. มีการคาดการณ์ล่วงหน้า มีค่า  $p\text{-value} < 0.001$  ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ  
ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า มีการคาดการณ์ล่วงหน้า  
มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานของกลุ่มคน Generation Y ในเขต  
กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ  
0.433 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับ  
สมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร มีความ  
คิดเห็นที่แรงจูงใจในการทำงาน ด้านมีการคาดการณ์ล่วงหน้า จะทำให้พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์  
ในการทำงานของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

6. มีทักษะในการจัดระบบงาน มีค่า  $p\text{-value} < 0.001$  ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ  
ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า มีทักษะในการจัด  
ระบบงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานของกลุ่มคน Generation Y ใน  
เขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์  
เท่ากับ 0.517 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับ  
สมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร มีความ  
คิดเห็นที่แรงจูงใจในการทำงาน ด้านมีทักษะในการจัดระบบงานจะทำให้พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์  
ในการทำงานของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

สมมติฐานที่ 3 สภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ งานที่สร้างสรรค์และท้าทาย การสนับสนุนจากทีมงาน และการมีทรัพยากรที่เพียงพอ มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร

H0 = สภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ งานที่สร้างสรรค์และท้าทาย การสนับสนุนจากทีมงาน และการมีทรัพยากรที่เพียงพอ ไม่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร

H1 = สภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ งานที่สร้างสรรค์และท้าทาย การสนับสนุนจากทีมงาน และการมีทรัพยากรที่เพียงพอ มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 99 ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) ก็ต่อเมื่อ ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ Sig (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.01 ผลการทดสอบสมมติฐานดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 38 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน กับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์		ทิศทางความสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
	ในการทำงาน			
	r	p-value		
งานที่สร้างสรรค์และท้าทาย	0.696	<0.001**	ทิศทางเดียวกัน	สูง
การสนับสนุนจากทีมงาน	0.391	<0.001**	ทิศทางเดียวกัน	ต่ำ
การมีทรัพยากรที่เพียงพอ	0.498	<0.001**	ทิศทางเดียวกัน	ปานกลาง
รวม	0.669	<0.001**	ทิศทางเดียวกัน	สูง

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 38 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation

Coefficient) พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมมีค่า  $p$ -value  $< 0.001$  ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.669 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นในเรื่องสภาพแวดล้อมในการทำงานในภาพรวมดีขึ้น จะทำให้พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง สามารถวิเคราะห์ได้ ดังนี้

1. งานที่สร้างสรรค์และทำทนาย มีค่า  $p$ -value  $< 0.001$  ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า งานที่สร้างสรรค์และทำทนาย มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.696 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านงานที่สร้างสรรค์และทำทนายดีขึ้น จะทำให้พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร เพิ่มขึ้นในระดับสูง

2. การสนับสนุนจากทีมงาน มีค่า  $p$ -value  $< 0.001$  ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า การสนับสนุนจากทีมงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.391 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการสนับสนุนจากทีมงาน จะทำให้พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

3. การมีทรัพยากรที่เพียงพอ มีค่า  $p$ -value  $< 0.001$  ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า การมีทรัพยากรที่เพียงพอ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.498 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับ

สมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นว่าสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการมีทรัพยากรที่เพียงพอ จะทำให้พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

### สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 39 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

<b>สมมติฐานที่ 1</b> ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และสถานภาพทางสังคมของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานที่แตกต่างกัน		
สมมติฐานการวิจัย	พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงาน	สถิติที่ใช้
เพศ	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Independent Samples t-test
อายุ	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Independent Samples t-test
ระดับการศึกษา	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	One-way ANOVA
อาชีพ	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Brown-Forsythe
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	One-way ANOVA
สถานภาพทางสังคม	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	One-way ANOVA
<b>สมมติฐานที่ 2</b> แรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ มีความกล้าเสี่ยง มีความกระตือรือร้น มีความรับผิดชอบในตนเอง รับรู้ผลลัพธ์การตัดสินใจ มีการคาดการณ์ล่วงหน้า และมีทักษะในการจัดระบบงาน มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร		
สมมติฐานการวิจัย	แรงจูงใจในการทำงาน	สถิติที่ใช้
มีความกล้าเสี่ยง	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
มีความกระตือรือร้น	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
ความรับผิดชอบในตนเอง	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
รับรู้ผลลัพธ์การตัดสินใจ	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
มีการคาดการณ์ล่วงหน้า	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
มีทักษะในการจัดระบบงาน	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation

ตาราง 39 (ต่อ)

**สมมติฐานที่ 3** สภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ งานที่สร้างสรรค์และท้าทาย การสนับสนุนจากทีมงาน และการมีทรัพยากรที่เพียงพอ มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานการวิจัย	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	สถิติที่ใช้
งานที่สร้างสรรค์และท้าทาย	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
การสนับสนุนจากทีมงาน	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
การมีทรัพยากรที่เพียงพอ	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation



## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร” ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยมีประเด็นสำคัญที่จะนำมาสรุป อภิปรายผล และนำเสนอข้อเสนอนะผลการวิจัย ดังนี้

#### ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งจุดมุ่งหมายไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพทางสังคม ที่มีผลต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานและพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร

#### ความสำคัญของการวิจัย

1. ผลการวิจัยครั้งนี้ ทำให้ทราบแรงจูงใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา ปรับปรุง และส่งเสริมพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานเพิ่มมากขึ้น
2. เพื่อนำมาใช้ประกอบการปรับปรุงและพัฒนาองค์กร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เสริมสร้างแรงจูงใจและปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน ให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน เพื่อรักษาพนักงานที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กรตลอดไป
3. เพื่อให้ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นแหล่งข้อมูลสำหรับองค์กรธุรกิจในการตัดสินใจวางแผนให้บุคลากรและเป็นแหล่งข้อมูลสำหรับผู้สนใจจะศึกษาค้นคว้าต่อไป
4. ผลการวิจัยเป็นแหล่งข้อมูลที่เป็นประโยชน์สำหรับผู้สนใจศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานต่อไป



### สมมติฐานของการวิจัย

1. ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และสถานภาพทางสังคมของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานที่แตกต่างกัน

2. แรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ มีความกล้าเสี่ยง มีความกระตือรือร้น มีความรับผิดชอบในตนเอง รับรู้ผลลัพธ์การตัดสินใจ มีการคาดการณ์ล่วงหน้า และมีทักษะในการจัดระบบงาน มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร

3. สภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ งานที่สร้างสรรค์และท้าทาย การสนับสนุนจากทีมงาน และการมีทรัพยากรที่เพียงพอ มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร

### สรุปผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร สรุปผลได้ ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ จำนวน ร้อยละ ดังนี้

เพศ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 248 คน คิดเป็นร้อยละ 62 และเพศชาย จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 38

อายุ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ 24-32 ปี จำนวน 271 คน คิดเป็นร้อยละ 67.75 รองลงมาคืออายุ 33-41 ปี จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 32.25 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า จำนวน 317 คน คิดเป็นร้อยละ 79.25 รองลงมาคือ ศึกษาอยู่ในระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 13.50 และศึกษาอยู่ในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 7.25 ตามลำดับ

อาชีพ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอาชีพพนักงานบริษัทเอกชน จำนวน 216 คน คิดเป็นร้อยละ 54 รองลงมาคือ อาชีพข้าราชการ/รัฐวิสาหกิจ จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 25 อาชีพผู้เชี่ยวชาญด้านวิชาชีพ จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 14.25 และอาชีพค้าขาย / ธุรกิจส่วนตัว / อาชีพอิสระ จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 6.75 ตามลำดับ

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 185 คน คิดเป็นร้อยละ 46.25 รองลงมาคือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 - 40,000 บาท จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 25.75 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 - 20,000 บาท จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 15.00 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,001 - 50,000 บาท จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 8.75 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 50,001 บาท ขึ้นไป จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 3.50 และ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,001 บาท จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.75 ตามลำดับ

สถานภาพทางสังคม กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นสถานภาพโสด จำนวน 264 คน คิดเป็นร้อยละ 66 รองลงมาคือ สถานภาพสมรส จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 31.25 และ สถานภาพหย่าร้าง จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 2.75 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ มีความกล้าเสี่ยง มีความกระตือรือร้น มีความรับผิดชอบในตนเอง รับรู้ผลลัพธ์การตัดสินใจ มีการคาดการณ์ล่วงหน้า และมีทักษะในการจัดระบบงาน โดยแสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 ซึ่งสามารถจำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้

1. มีความกล้าเสี่ยงโดยรวมมีระดับแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ด้านมีความกล้าเสี่ยง โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านมักจะลงมือแก้ปัญหาในการทำงานด้วยตนเองมากกว่ารอความช่วยเหลือจากผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 ท่านปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 ท่านมีความมั่นใจในงานที่ทำและสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างเด็ดเดี่ยว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 และหากเลือกได้ ท่านจะเลือกทำงานที่ทำทายความสามารถของท่านมากกว่าทำงานที่ปฏิบัติเป็นประจำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 ตามลำดับ

2. มีความกระตือรือร้น โดยรวมมีระดับแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ด้านมีความกระตือรือร้น โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านจะปรึกษาผู้ที่มีความรู้ หรือประสบการณ์ในด้านนั้น ๆ เมื่อไม่เข้าใจงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 ท่านจะพยายามทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จทันกำหนดอย่างเต็ม

ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 ท่านจะรีบทำงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จก่อน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 และท่านชอบศึกษาหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อนำมาพัฒนางาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 ตามลำดับ

3. มีความรับผิดชอบในตนเอง โดยรวมมีระดับแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ด้านมีความรับผิดชอบในตนเอง โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านจะตั้งใจทำงานจนเสร็จแม้จะมีปัญหาและอุปสรรคเกิดขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 ท่านรู้สึกกังวลใจเมื่องานที่ได้รับมอบหมายยังไม่สำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 ท่านกล้ายอมรับความผิดพลาดในการทำงานของตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 และท่านสามารถทำงานได้ตามกรอบเวลาที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 ตามลำดับ

4. รับรู้ผลลัพธ์การตัดสินใจ โดยรวมมีระดับแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ด้านรับรู้ผลลัพธ์การตัดสินใจ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านยินดีแก้ไขปรับปรุงงานเมื่อพบข้อบกพร่อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 ท่านมุ่งมั่นที่จะพัฒนาการทำงานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 ท่านใส่ใจในการกระทำของตนเองที่อาจมีผลกระทบต่อของบุคคลอื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 และท่านสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงโดยมีการติดตามผลอยู่เสมอ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 ตามลำดับ

5. มีการคาดการณ์ล่วงหน้า โดยรวมมีระดับแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ด้านมีการคาดการณ์ล่วงหน้า โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การบริหารงานที่เป็นธรรมจูงใจให้ท่านเกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.58 ท่านมีการลำดับความสำคัญในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 ท่านมักจะคำนึงถึงผลกระทบที่ตามมาก่อนลงมือปฏิบัติงานเพื่อหาทางป้องกันแก้ไขไว้ล่วงหน้า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 และท่านมีเป้าหมายที่ชัดเจนในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 ตามลำดับ

6. มีทักษะในการจัดระบบงาน โดยรวมมีระดับแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ด้านมีทักษะในการจัดระบบงาน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านลำดับความสำคัญที่ต้องทำก่อน-หลังเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 ท่านจัดเก็บข้อมูลเอกสารเป็นหมวดหมู่อย่างชัดเจน เมื่อต้องการใช้สามารถหาได้ง่าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ

4.21 ท่านวางแผนการทำงานไว้ล่วงหน้าเป็นวัน หรือสัปดาห์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 และท่านกระจายภาระงานให้ผู้อื่นตามความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ งานที่สร้างสรรค์และท้าทาย การสนับสนุนจากทีมงาน และการมีทรัพยากรที่เพียงพอ โดยแสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 ซึ่งสามารถจำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้

1. งานที่สร้างสรรค์และท้าทาย โดยรวมมีระดับสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านได้บูรณาการประสบการณ์ที่ผ่านมาเพื่อสร้างสรรค์งานที่รับผิดชอบเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 ท่านเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานให้ดีขึ้นเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 ท่านคิดนอกกรอบพิจารณางานด้วยมุมมองที่แตกต่าง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 และท่านรู้สึกตื่นเต้นและพึงพอใจมากเมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 ตามลำดับ

2. การสนับสนุนจากทีมงาน โดยรวมมีระดับสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการสนับสนุนจากทีมงาน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานของท่านให้เกียรติในการแสดงความคิดเห็นและรับฟังเหตุผลของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 ท่านสามารถขอคำปรึกษาเรื่องการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 และ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานของท่านดูแลเอาใจใส่ ช่วยแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 ตามลำดับ

3. การมีทรัพยากรที่เพียงพอ โดยรวมมีระดับสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการมีทรัพยากรที่เพียงพอ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ บริษัทมีการจัดบริการหรือสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น น้ำดื่ม ห้องน้ำ ห้องครัว ห้องพักรับประทานอาหารที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 วัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ใน

การปฏิบัติงานมีจำนวนที่เพียงพอและมีความสะดวกที่จะนำมาใช้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 บริษัทมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ช่วยให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่องและสะดวกรวดเร็ว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 และบริษัทมีทรัพยากรบุคคลเหมาะสมกับปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 และ ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ด้านการแสวงหาโอกาส ด้านความคิดริเริ่ม ด้านการเป็นผู้นำความคิด และด้านการประยุกต์ใช้ โดยแสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 ซึ่งสามารถจำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้

1. ด้านการแสวงหาโอกาส โดยรวมระดับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงาน ด้านการแสวงหาโอกาส โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านชอบหาโอกาสที่จะเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอเพื่อพัฒนาศักยภาพของตน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 ท่านพยายามค้นหาสิ่งทำให้เกิดข้อผิดพลาดต่อกระบวนการดำเนินงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 ท่านปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินงานก่อนจะเกิดสถานการณ์คับขันอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 และท่านให้ความสำคัญต่อการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ซึ่งไม่เกี่ยวกับงานประจำเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 ตามลำดับ

2. ด้านความคิดริเริ่ม โดยรวมระดับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงาน ด้านความคิดริเริ่ม โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านวิเคราะห์งานที่รับผิดชอบอยู่เสมอเพื่อพัฒนาวิธีการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 ท่านจะรวบรวมความรู้จากข้อมูลต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 ท่านมีความสนใจในการขึ้นนำสิ่งใหม่เกี่ยวกับแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อให้เป็นที่ยอมรับขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 และท่านชอบคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 และ ตามลำดับ

3. ด้านการเป็นผู้นำความคิด โดยรวมระดับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงาน ด้านการเป็นผู้นำความคิด โดยเรียงลำดับ

จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะที่แตกต่างของเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 ท่านชอบเสนอแนวคิดใหม่ ๆ เกี่ยวกับการทำงานให้แก่หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานทราบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 ท่านสามารถเสนอแนะและชักจูงให้ผู้อื่นมีความคิดเห็นตรงกับท่านได้ โดยผ่านการคิดอย่างเป็นระบบ ตามเหตุและผล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 และท่านชอบแสดงความคิดเห็นในการประชุมเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 ตามลำดับ

4. ด้านการประยุกต์ใช้ โดยรวมระดับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงาน ด้านการประยุกต์ใช้ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านจะทบทวนปัญหาที่เคยเกิดขึ้น และหาแนวทางป้องกันไม่ให้เกิดซ้ำอีก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 ท่านมีการวางแผนและศึกษาวิธีการก่อนปฏิบัติงานอยู่เสมอ และมีความยืดหยุ่นในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 ท่านนำความรู้ที่ได้จากการอบรมสัมมนาไปใช้ในการปฏิบัติงาน และท่านมีทักษะ ในการบูรณาการวิธีการทำงานที่หลากหลายโดยเชื่อมโยงความรู้และประสบการณ์เดิมอย่างสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 ตามลำดับ

#### ตอนที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 กลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานครที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และสถานภาพทางสังคมที่ต่างกัน มีพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานแตกต่างกัน

กลุ่มคน Generation Y ที่มีเพศแตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเพศหญิงมีพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานมากกว่าเพศชาย

กลุ่มคน Generation Y ที่มีอายุแตกต่างกัน มีพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า โดยอายุ 24-32 ปี มีพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานมากกว่าอายุ 33-41 ปี

กลุ่มคน Generation Y ที่มีการศึกษาแตกต่างกัน ไม่มีผลต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กลุ่มคน Generation Y ที่มีอาชีพแตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า ค่าเฉลี่ยพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานของกลุ่มคน Generation Y ที่มีอาชีพแตกต่างกัน มีจำนวน 3 คู่ คือ อาชีพพนักงาน

บริษัทเอกชน มีพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานโดยรวมแตกต่างจากอาชีพข้าราชการ/รัฐวิสาหกิจ อาชีพค้าขาย/ธุรกิจส่วนตัว/อาชีพอิสระ มีพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานโดยรวมแตกต่างจากอาชีพข้าราชการ/รัฐวิสาหกิจ และอาชีพผู้เชี่ยวชาญด้านวิชาชีพ กล่าวคือ อาชีพพนักงานบริษัทเอกชน มีพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานน้อยกว่าอาชีพข้าราชการ/รัฐวิสาหกิจ และอาชีพค้าขาย/ธุรกิจส่วนตัว/อาชีพอิสระ มีพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานน้อยกว่าอาชีพข้าราชการ / รัฐวิสาหกิจ และอาชีพผู้เชี่ยวชาญด้านวิชาชีพ

กลุ่มคน Generation Y ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า ค่าเฉลี่ยพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานของกลุ่มคน Generation Y ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีจำนวน 5 คู่ คือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,001 บาท มีพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานแตกต่างจากรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 - 20,000 บาท 20,001 - 30,000 บาท 30,001 - 40,000 บาท 40,001 - 50,000 บาท และ 50,001 บาท ขึ้นไป กล่าวคือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,001 บาท มีพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานโดยรวมน้อยกว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 - 20,000 บาท 20,001 - 30,000 บาท 30,001 - 40,000 บาท 40,001 - 50,000 บาท และ 50,001 บาท ขึ้น

กลุ่มคน Generation Y ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน ไม่มีผลต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ มีความกล้าเสี่ยง มีความกระตือรือร้น มีความรับผิดชอบในตนเอง รับรู้ผลลัพธ์การตัดสินใจ มีการคาดการณ์ล่วงหน้า มีทักษะในการจัดระบบงานมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร

ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.537 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นในเรื่องแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวมดีขึ้น จะทำให้พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง สามารถวิเคราะห์ได้ ดังนี้

1. มีความกล้าเสี่ยง มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.413 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นว่าแรงจูงใจในการทำงาน ด้านมีความกล้าเสี่ยงดีขึ้น จะทำให้พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

2. มีความกระตือรือร้น มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.289 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นว่าแรงจูงใจในการทำงาน ด้านมีความกระตือรือร้น จะทำให้พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

3. มีความรับผิดชอบในตนเอง มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.239 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นว่าแรงจูงใจในการทำงาน ด้านมีความรับผิดชอบในตนเอง จะทำให้พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

4. รับรู้ผลลัพธ์การตัดสินใจ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.435 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นว่าแรงจูงใจในการทำงาน ด้านรับรู้ผลลัพธ์การตัดสินใจ จะทำให้พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง



5. มีการคาดการณ์ล่วงหน้า มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.433 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นว่าแรงจูงใจในการทำงาน ด้านมีการคาดการณ์ล่วงหน้า จะทำให้พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

6. มีทักษะในการจัดระบบงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.517 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นว่าแรงจูงใจในการทำงาน ด้านมีทักษะในการจัดระบบงานจะทำให้พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

สมมติฐานที่ 3 สภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ งานที่สร้างสรรค์และท้าทาย การสนับสนุนจากทีมงาน และการมีทรัพยากรที่เพียงพอ มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร

ผลการวิจัยพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.669 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นในเรื่องสภาพแวดล้อมในการทำงานในภาพรวมดีขึ้น จะทำให้พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง สามารถวิเคราะห์รายด้านได้ ดังนี้

1. งานที่สร้างสรรค์และท้าทาย มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.696 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อ

กลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นว่าสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านงานที่สร้างสรรค์และท้าทายดีขึ้น จะทำให้พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร เพิ่มขึ้นในระดับสูง

2. การสนับสนุนจากทีมงาน มีค่า  $p\text{-value} < 0.001$  ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า การสนับสนุนจากทีมงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.391 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นว่าสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการสนับสนุนจากทีมงาน จะทำให้พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

3. การมีทรัพยากรที่เพียงพอ มีค่า  $p\text{-value} < 0.001$  ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า การมีทรัพยากรที่เพียงพอ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.498 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นว่าสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการมีทรัพยากรที่เพียงพอ จะทำให้พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

### การอภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร อภิปรายผล ได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และสถานภาพทางสังคมของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานที่ต่างกัน

เพศ พบว่า กลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานครที่มีเพศแตกต่างกัน มีพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดย

เพศหญิงมีพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานมากกว่าเพศชาย อาจเนื่องมาจากผู้หญิงใช้สมองสองส่วนทั้งที่เกี่ยวข้องกับความคิดทางเหตุผลกับส่วนที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์ และความคิดสร้างสรรค์มากกว่า ในขณะที่ผู้ชายใช้สมองเพียงซีกเดียวเท่านั้นในการแก้ปัญหา สอดคล้องกับงานวิจัยของ เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล (2554) ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมสร้างสรรค์และบริบทของการทำงานในองค์กรจากอิทธิพลของความกล้าเสี่ยง พบว่า บุคลากรในองค์กรเพศหญิงและเพศชายมีพฤติกรรมสร้างสรรค์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อายุ พบว่า กลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานครที่มีอายุแตกต่างกัน มีพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า อายุ 24-32 ปี มีพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานมากกว่าอายุ 33-41 ปี จากงานวิจัยของอาจารย์ Bruce Weinberg และคณะ ที่ Ohio State University พบว่าความคิดสร้างสรรค์ที่เกิดขึ้นในช่วงอายุ 20 กว่านั้น ความคิดสร้างสรรค์ที่เกิดขึ้นเรียกว่าเป็นแบบ Conceptual คือการคิดนอกกรอบ ทำลายต่อความคิดเดิม ๆ และสามารถคิดไอเดียใหม่ ๆ ได้โดยฉับพลัน พนักงานที่อยู่ในช่วงอายุ 24-32 ปี จะมีความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างผลงานใหม่ ๆ ประกอบกับมีความชำนาญในการใช้เครื่องมือมาช่วยในการทำงานมากขึ้น สามารถสร้างพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมให้เกิดขึ้นได้ หากได้รับการสนับสนุนให้มีลักษณะการคิดริเริ่มและมีการเปิดกว้างทางความคิดมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกนาฏ เอียดมาก และคณะ (2561) ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรในมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา พบว่าอายุที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานครที่มีการศึกษาแตกต่างกัน ไม่มีผลต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในปัจจุบัน ประสพการณ์ทำงานอาจมีความสำคัญในการพิจารณามากกว่า ระดับการศึกษา ไม่ว่าจะมีการศึกษาในระดับใดก็สามารถที่จะมีพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานได้ หากมีประสบการณ์ทำงานที่สนับสนุนให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยะณัฐ เริงเกษกรรรม (2561) ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรมีผลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของพนักงานในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้า และอิเล็กทรอนิกส์ พบว่า ตัวแปรระดับการศึกษา ไม่มีผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์และบริบทของการทำงานในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อาชีพ พบว่า กลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานครที่มีอาชีพแตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดย

อาชีพข้าราชการ/รัฐวิสาหกิจอาจเนื่องมาจากลักษณะการทำงานในแต่ละอาชีพแตกต่างกัน บางอาชีพมีการใช้ทักษะ ความคิดสร้างสรรค์ที่สูงกว่าอาชีพอื่นที่เน้นด้านทักษะวิธีการคิด สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริชัย ดีเลิศ (2558) ศึกษาเรื่อง ความคิดสร้างสรรค์ของบัณฑิตใน สถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษา ที่มีอัตลักษณ์เชิงสร้างสรรค์ พบว่า อาชีพมีความสัมพันธ์กับ บุคลิกด้านความคิดสร้างสรรค์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า กลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานครที่มี รายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05 อาจเนื่องมาจากค่าตอบแทนที่ได้รับกับภาระงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งผู้ที่มี งานที่ต้องรับผิดชอบเยอะสวนทางกับค่าตอบแทนที่ได้น้อย อาจเกิดความกดดัน และส่งผลมี พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานที่ลดน้อยลง สอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกนาฏ เอียดมาก และคณะ (2561) ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมการสร้างสรรคนวัตกรรมของบุคลากรในมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา พบว่ารายได้ต่างกันมีพฤติกรรมการสร้งสรรคนวัตกรรมต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05

สถานภาพทางสังคม พบว่า กลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานครที่มี สถานภาพแตกต่างกัน ไม่มีผลต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 อาจเนื่องมาจากพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานไม่ได้ขึ้นอยู่กับสถานภาพทาง สังคม แต่เป็นพรสวรรค์ของตัวบุคคลที่มีแต่กำเนิดหรือการพัฒนาตนเองจนเกิดความคิดสร้างสรรค์ ไม่ว่าจะโสด สมรส หรือหย่าร้าง ก็ไม่มีผลที่จะทำให้บุคคลนั้นมีความสร้างสรรค์ในการทำงาน เพิ่มขึ้นหรือลดน้อยลง สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริชัย ดีเลิศ และคณะ (2560) ศึกษาเรื่อง ความคิดสร้างสรรค์ของบัณฑิตในสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษา ที่มีอัตลักษณ์เชิงสร้างสรรค์ พบว่า สถานภาพไม่มีความสัมพันธ์กับบุคลิกด้านความคิดสร้างสรรค์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ มีความกล้าเสี่ยง มีความกระตือรือร้น มี ความรับผิดชอบในตนเอง รับรู้ผลลัพธ์การตัดสินใจ มีการคาดการณ์ล่วงหน้า มีทักษะในการจัด ระบบงานมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานของกลุ่มคน Generation Y ใน เขตกรุงเทพมหานคร

จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมมี ความสัมพันธ์กับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานของกลุ่มคน Generation Y ในเขต

กรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.537 ซึ่งแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวมแต่ละด้านกับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานมีความสัมพันธ์กัน ดังนี้

ด้านมีความกล้าเสี่ยง พบว่า มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเนื่องมาจากการที่บุคลากรในองค์กรเลือกทำงานที่ทำความสามารถมากกว่าทำงานที่ปฏิบัติเป็นประจำ โดยลงมือแก้ปัญหาในการทำงานด้วยตนเองมากกว่ารอความช่วยเหลือจากผู้อื่น มีความมั่นใจในงานที่ทำและสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างเด็ดเดี่ยวเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานของกลุ่มคน Generation Y สอดคล้องกับงานวิจัยของ เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล (2554) ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมสร้างสรรค์และบริบทของการทำงานในองค์กรจากอิทธิพลของความกล้าเสี่ยง พบว่า ตัวแปรความกล้าเสี่ยง กล้าปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมสร้างสรรค์และบริบทของการทำงานในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ด้านมีความกระตือรือร้น มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยจากการศึกษาเพิ่มเติมในงานวิจัยของ ณัฐชฎา พิมพากรณ์ และคณะ (2563) กล่าวว่า บุคคลที่ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน นั้นจะส่งผลกระทบต่อหน่วยงาน เนื่องจากเกิดความเบื่อหน่ายในงานที่ต้องพบกับปัญหาเดิม ๆ ซ้ำ ๆ ซาก ๆ หรือการคิดว่าไม่สามารถทำงานได้สำเร็จ งานยากเกิน เจอปัญหาแล้วแก้ไขไม่ได้ หาค้นช่วยไม่ได้ งานไม่น่าสนใจ ไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน ดังนั้น การศึกษาหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อนำมาพัฒนางาน รับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จก่อนหรือทันกำหนดอย่างเต็มความสามารถ โดยปรึกษาผู้ที่มีความรู้ หรือประสบการณ์ในด้านนั้น ๆ เมื่อไม่เข้าใจงานที่ได้รับมอบหมาย เป็นแรงกระตุ้นที่ทำให้มนุษย์เกิดการพัฒนาศักยภาพของตนเอง และมีความอยากที่จะสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ซึ่งมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จทางธุรกิจขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยะณัฐ เริงเกษกรม (2561) ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรมีผลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของพนักงานในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้า และอิเล็กทรอนิกส์ พบว่า ตัวแปรลักษณะวัฒนธรรมองค์กร ด้านมิติมุ่งสั่งแห่งตน รายข้อย่อยมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานและพัฒนาตนเองไปพร้อมๆกับผู้อื่น มี

ความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของพนักงานในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้า และอิเล็กทรอนิกส์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านมีความรับผิดชอบในตนเอง มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยจากการวิจัยของ Stringer (2002) สนับสนุนว่า พนักงานที่มีระดับการรับรู้ในด้านความรับผิดชอบต่ำนั้น ย่อมอาจจะก่อให้เกิดความเสี่ยงในการดำเนินงาน และอาจเป็นผลเสียต่อการนำวิธีใหม่ ๆ มาใช้ในการดำเนินงานภายในองค์กร ดังนั้น การทำงานได้ตามกรอบเวลาที่กำหนดไว้ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ กล้ายอมรับความผิดพลาดในการทำงานของตนเอง และกังวลใจเมื่องานที่ได้รับมอบหมายยังไม่สำเร็จ จะตั้งใจทำงานจนเสร็จแม้จะมีปัญหาและอุปสรรคเกิดขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประกาศิต ศิริสุนทรูติและ ชัญญุภักดิ์ หล้าแหล่ง (2564) ศึกษาเรื่อง ผลกระทบเชิงสาเหตุและผลลัพธ์ของพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ พบว่าแรงจูงใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบ ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของพนักงานในองค์กร

ด้านรับรู้ผลลัพธ์การตัดสินใจ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ พนักงานขององค์กรจะสามารถแสดงพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมใด ๆ ออกมาได้ นั้น เป็นผลเนื่องมาจากความคาดหวังในความสามารถของตนเองถึงผลของการกระทำ การประเมินความสามารถของตนเองว่าจะ ประสบความสำเร็จได้หรือไม่ ใส่ใจในการกระทำของตนเองที่อาจมีผลต่องานของบุคคลอื่น โดยยินดีแก้ไขปรับปรุงงานเมื่อพบข้อบกพร่อง และพร้อมแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงโดยมีการติดตามผลอยู่เสมอ แนวคิดของ นาฏวดี จำปาดี (2554) ที่กล่าวว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรม คือความเชื่อของบุคคลที่มีต่อความสามารถของตนเองในการพัฒนาและสร้างสรรค์ให้เกิดผลงานขึ้น โดยการประเมินจากประสบการณ์ที่ผ่านมา เพื่อจัดการกับสถานการณ์ที่ต้องเผชิญให้เป็นไปตามที่คาดหวังไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกษสุดา บุรณศักดิ์สถิตย์ (2562) ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่ม รัตนโกสินทร์ พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองมีอิทธิพลเชิงบวกต่อ พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านมีการคาดการณ์ล่วงหน้า มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แนวคิดของ Deming (2004) สรุปว่า การวางแผนการปฏิบัติงาน โดยสามารถวิเคราะห์แผนและกำหนดเครื่องมือในการดำเนินงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานคุณภาพในการปฏิบัติงาน นำความรู้มาพัฒนาคุณภาพการทำงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติงานของบริษัท ตรวจสอบและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ ปรับปรุงพัฒนาเพื่อสร้างมาตรฐานใหม่ การบริหารงานที่เป็นธรรมชาติให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน มีเป้าหมายที่ชัดเจนในการทำงาน มักจะคำนึงถึงผลกระทบที่ตามมาก่อนลงมือปฏิบัติงานเพื่อหาทางป้องกันแก้ไขไว้ล่วงหน้า มีการลำดับความสำคัญในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ จารุวรรณ เมืองเจริญ และ ประสพชัย พสุนนท์ (2562) ศึกษาเรื่อง การสร้างสรรค์นวัตกรรมกระบวนการทำงานที่มีต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานร้านสะดวกซื้อในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า การสร้างสรรค์นวัตกรรมกระบวนการทำงาน ด้านการวางแผนการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ด้านมีทักษะในการจัดระบบงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ จากแนวคิดของ Montani et al (2015) สนับสนุนว่า เป้าหมายการทำงานมีส่วนทำให้พนักงานในองค์กรเกิดพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม เพราะเมื่อพวกเขาให้ความสนใจในเป้าหมายแล้ว พวกเขาจะทำงานด้วยความพยายามและใส่ใจในงาน วิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ด้านพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานที่มีความเฉพาะเจาะจงจะสะท้อนให้เห็นถึงความพยายามในการทำงานเพื่อรักษาความสามารถในการแข่งขัน การมีทักษะในการจัดระบบงาน มีแผนชัดเจน จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถบรรลุโอกาสและใช้ประโยชน์จากการสร้างความคิดใหม่ ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายได้ อาจวางแผนการทำงานไว้ล่วงหน้าเป็นวัน หรือสัปดาห์ จัดเก็บข้อมูลเอกสารเป็นหมวดหมู่อย่างชัดเจน เมื่อต้องการใช้สามารถหาได้ง่าย กระจายภาระงานให้ผู้อื่นตามความเหมาะสม และลำดับความสำคัญที่ต้องทำก่อน-หลังเสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธารทิพย์ พจน์สุภาพ (2563) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน : การทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ พบว่า การวางแผนงาน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมใน

การทำงาน ซึ่งถูกประเมินคุณภาพโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 2 ท่านที่มีการตัดสินใจเหมือนกันทุกประการ หรือมีความสอดคล้องอยู่ในระดับดีมาก

สมมติฐานที่ 3 สภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ งานที่สร้างสรรค์และท้าทาย การสนับสนุนจากทีมงาน และการมีทรัพยากรที่เพียงพอ มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร

จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.669 ซึ่งแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวมแต่ละด้านกับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานมีความสัมพันธ์กัน ดังนี้

ด้านงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ การที่องค์กรมีนโยบายและสื่อสารกับพนักงานทั่วทั้งองค์กรว่าการพัฒนาการทำงานอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ เป็นสิ่งที่องค์กรต้องการจากพนักงาน ทำให้พนักงานต้องใช้ความรู้ ความคิด และความสามารถในการค้นหาสาเหตุของปัญหาในการทำงาน เพื่อแก้ไขปัญหา ทำให้กระบวนการทำงานดีขึ้น มีความมั่นใจในการทำงานและกล้าเสนอความคิดสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาการทำงานก่อให้เกิดแรงกระตุ้นภายในตัวเองในการให้ความสำคัญในงานเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประศาสน์ นิยม (2558) ศึกษาเรื่อง การแบ่งปันความรู้และบรรยากาศองค์กร ที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ที่ส่งผลกระทบต่อ ความสามารถด้านนวัตกรรม: กรณีศึกษา บริษัทในอุตสาหกรรมอาหารที่จดทะเบียน ในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย พบว่า งานที่ท้าทายมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์กรที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง

ด้านการสนับสนุนจากทีมงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แนวคิดของ สัมมนา สีมุ่ย (2553) สนับสนุนว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีความเข้าใจวัตถุประสงค์และเป้าหมายของหน่วยงานได้เป็นอย่างดี แต่การมีส่วนร่วมในการวางแผนงานแต่ละขั้นตอนและการ



สร้างแรงจูงใจให้กับทีมงานจากผู้บริหารยังไม่มากเท่าที่ควร ซึ่งการศึกษาของ Zhou W และ Velamuri VK พบว่าการทำงานร่วมกัน โดยเฉพาะต่างหน้าที่กัน เป็นปัจจัยสู่ความสำเร็จที่ส่งเสริมพฤติกรรมสร้างนวัตกรรม ดังนั้น การกระตุ้นพฤติกรรม สร้างนวัตกรรมจึงไม่ใช่การคิดและทำเฉพาะบุคคล แต่เป็นการทำงานที่ได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานในกลุ่มร่วมกันทำให้สำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตนา บรรณาธรรม (2562) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมของ ข้าราชการสำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยสนับสนุน จากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมของข้าราชการสำนัก อนามัย กรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับความสัมพันธ์สูง

ด้านการมีทรัพยากรที่เพียงพอ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน ที่ตั้งไว้ นวัตกรรมและสภาพแวดล้อมที่องค์กรสนับสนุนเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สนับสนุนความคิด สร้างสรรค์ หากองค์กรมีค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณงานและอยู่ในเกณฑ์ที่บุคลากรพอใจ มีเทคโนโลยี, อุปกรณ์ ในการปฏิบัติงานที่เพียงพอและมีความสะดวกที่จะนำมาใช้ มีระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศที่ช่วยให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่องและสะดวกรวดเร็ว เป็น ปัจจัยพื้นฐานที่ดีในการสนับสนุนการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ คณิศร์ อุนจะนำ ศึกษาเรื่อง แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์ กรณีศึกษา: บริษัท อินเด็กซ์ครีเอทีฟ วิลเลจ จำกัด (มหาชน) พบว่า ปัจจัยแวดล้อม ด้านทรัพยากร มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์ในเชิงบวก

### ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงาน ของกลุ่มคน Generation Y ในเขต กรุงเทพมหานคร มีข้อเสนอแนะดังนี้

1. จากการศึกษาลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มคน Generation Y ในเขต กรุงเทพมหานคร พบว่า ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ของกลุ่มคน Generation Y ในเขต กรุงเทพมหานครที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานที่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ อาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ดังนั้น องค์กรควรกระตุ้นให้พนักงานได้ใช้ศักยภาพที่มี

ในการทำงาน สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างเด็ดเดี่ยว เปิดโอกาสให้ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างเหมาะสม และยอมรับการแลกเปลี่ยนมุมมองที่แตกต่างกัน เรียนรู้การทำงานระหว่างเพศชายและเพศหญิง นอกจากการกระตุ้นการมีส่วนร่วมของพนักงานแล้ว การสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เอื้ออำนวย ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง สนับสนุนการบูรณาการประสบการณ์เพื่อสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ สำหรับด้านอาชีพ เนื่องจากข้าราชการ/รัฐวิสาหกิจ มีผลต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานมากกว่าอาชีพอื่น ๆ ประกอบกับในปัจจุบัน ได้มีนโยบายในการการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงไปสู่ประเทศไทย 4.0 ซึ่งข้าราชการไทยเป็นกลไกสำคัญที่ขับเคลื่อนการดำเนินงานภาครัฐ ดังนั้น เป็นโอกาสที่หน่วยงานราชการต่าง ๆ จะสนับสนุน และผลักดันให้ข้าราชการและพนักงานรัฐวิสาหกิจปรับเปลี่ยนการทำงานจากแบบเดิมที่คุ้นเคย พัฒนาตนเองให้เท่าทันเทคโนโลยี และนำเทคโนโลยีที่มีอยู่ในปัจจุบันมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

2. จากการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีบางด้านที่อยู่ในระดับต่ำ ได้แก่ มีความกระตือรือร้น มีความรับผิดชอบในตนเอง จากการศึกษาข้อมูลเพิ่มเติม ในด้านการมีความกระตือรือร้น และความรับผิดชอบในการทำงาน นั้น จุฑาภรณ์ กิตติเชมมากร (2553) กล่าวว่า การที่จะทำให้พนักงานได้เรียนรู้ถึงความรับผิดชอบในงานนั้น คือ การกระตุ้นให้พนักงานมีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงาน และควบคุมการทำงานด้วยตนเอง เช่น การทำงานเป็นทีมเพื่อการมอบหมายภาระงานให้แก่พนักงานแต่ละบุคคล หรือแต่ละฝ่าย การที่ผู้บริหารกำหนดขอบเขตของงาน ให้พนักงานมีความรับผิดชอบในอำนาจหน้าที่นั้น ๆ อย่างชัดเจน จะเป็นผลดีต่อการปฏิบัติงานได้อย่างสะดวก พนักงานจะมีอิสระในการทำงานและมีโอกาสในการวางแผน ค้นหาวิธีการทำงาน ตลอดจนสามารถประเมินผลการทำงานของตนเอง เป็นผลทำให้พนักงานมีความรับผิดชอบในการทำงานมากขึ้น สอดคล้องกับ ชีระ ทองสพัก (2556) ที่กล่าวว่า บริษัทควรจัดให้มีการสัมมนา หรือการฝึกอบรมเพิ่มความรู้ความสามารถของพนักงาน ให้พนักงานได้มีความรู้ ความสามารถ ทันท่วงทีที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบัน ส่งผลให้งานที่มีประสิทธิภาพ และมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน จากแนวคิดดังกล่าว เมื่อองค์กรจัดสรรงานที่ตรงกับความรู้และทักษะ ทำให้เกิดการพัฒนาด้านทัศนคติที่ดี ตระหนักถึงบทบาทและหน้าที่ มีความรับผิดชอบต่อองค์กรและเป็นการกระตุ้นให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้นในการทำงานมากยิ่งขึ้น

3. จากการศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานครมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยด้านที่ความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ ได้แก่ การสนับสนุนจากทีมงาน นฤมล จิตรเอื้อ และคณะ (2560) กล่าวว่าการปรับเปลี่ยนทัศนคติการปฏิบัติงานของบุคลากร ให้มีการเรียนรู้ แลกเปลี่ยน และถ่ายทอดความรู้แก่กัน ฝึกทักษะการทำงานเป็นทีมร่วมกันในการแก้ปัญหาและตัดสินใจ สามารถ กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์เกิดนวัตกรรมทางการปฏิบัติงานที่แตกต่างออกไป ดังนั้นองค์กรควรจัดบรรยากาศที่เสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน มีการกระจายอำนาจให้พนักงานระดับปฏิบัติการสามารถมีส่วนร่วมในการตัดสินใจได้อย่างเหมาะสม มีการสื่อสารภายในองค์กรแบบสองทาง เพื่อรับฟังความคิดเห็นจากพนักงาน และตอบสนองสิ่งที่พนักงานต้องการอย่างเหมาะสม เพื่อสร้างทัศนคติเชิงบวกให้พนักงานเกิดความภูมิใจในงาน กล่าวเสนอไอเดียการทำงานใหม่ ๆ ให้กับทีม และร่วมกันพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

#### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร ดังนั้นการศึกษาในครั้งต่อไป ควรจะศึกษาในกลุ่ม Generation อื่นด้วย เพื่อให้ทราบถึงแรงจูงใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีอาจมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานแตกต่างจากกลุ่มคน Generation Y

2. การศึกษาในครั้งนี้เป็นการใช้แบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ เป็นเครื่องมือในการศึกษา ดังนั้นการศึกษาในครั้งต่อไป ควรทำการศึกษาด้วยวิธีการอื่น ๆ เช่น การสังเกตพฤติกรรม การสัมภาษณ์จากพนักงานในองค์กร หรือผู้บริหารในองค์กรที่อยู่ในกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการศึกษา เป็นต้น เพื่อให้ทราบถึงข้อมูลเชิงลึกนอกเหนือข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม และสามารถนำผลการวิจัยมาพัฒนาและปรับปรุงให้ตรงจุดมากยิ่งขึ้น

3. ควรศึกษาตัวแปรด้านอื่น ๆ เช่น วัฒนธรรมองค์กร การทำงานจากที่บ้าน ที่อาจจะส่งผลต่อความสุขในการทำงาน เพื่อเป็นแนวทางในการเพิ่มความผูกพันต่อองค์กร นอกเหนือจากแรงจูงใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงาน เพื่อทราบถึงการปรับตัวของพนักงานในองค์กรในยุคที่เทคโนโลยีมีความเจริญก้าวหน้าและมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วอยู่ตลอดเวลา

4. สามารถนำมาเป็นแนวทางใน การทำวิจัยครั้งต่อไปดังนี้ควรทำการศึกษาในเชิงคุณภาพ โดยการศึกษาในองค์กรที่มีผลการปฏิบัติงานในการสร้างสรรค์ด้านนวัตกรรมที่ดีและมี

ผลงานนวัตกรรมจำนวนมาก เพื่อเรียนรู้ว่าองค์กรมีการสนับสนุนให้พนักงานมีความคิดสร้างสรรค์ได้อย่างไร องค์กรมีผลงานด้านนวัตกรรมโดดเด่นในเรื่องใดบ้าง มีอุปสรรคและวิธีแก้ไขเพื่อส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมอย่างไร พนักงานมีส่วนร่วม ในการสร้างนวัตกรรมอย่างไร



## บรรณานุกรม

- Amabile, T. M. (1988). *A model of creativity and innovation in organizations*. In B.M. Staw and L.L. Cummings (eds). *Research in organization behavior*. Greenwich, CT: JAI Press.
- Amabile, T. M., Hadley, C.N. and Kramer, S.J., (2002). Creativity under the gun. *Harvard Business Review*, 80, 52-61.
- Azin, T., & Reihane, D. . (2013). Job Performance: Mediate Mechanism of Work Motivation. Retrieved from [www.sciencedirect.com](http://www.sciencedirect.com)
- bangkokbanksme. (2563). แะเข้าใจการทำงานคน Gen Y ธุรกิจก็ไปไกลได้อีกเยอะ. สืบค้นจาก <https://www.bangkokbanksme.com/en/gen-y-learn-behavior>
- Cochran, W. G. (1977). *Sampling Techniques* (3rd Edition). New York: John Wiley & Sons.
- Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort reward fairness and innovative work behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(3), 287-302.
- Kirton, M. J. E. (1994). *Adapters and Innovators: Styles of creativity and Problem Solving*. New York: Routledge.
- Kotler, P. (1997). *Marketing management*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Mikdashi, T. (1999). Constitutive meaning and aspects of work environment affecting creativity in Lebanon. *Participation and Empowerment: An International Journal*, 7(3), 47-55.
- Moos, R. H. (1994). *Work environment Scale Manual* (3rd ed). Palo Alto, California: Consulting psychologists press.
- Vroom, V. H. (1970). *Work and Motivation*. New York: John Wiley & Sons.
- กนกพร มดทองคำ, และ ทวีศักดิ์ กฤษะเจริญ. (2563). อิทธิพลของสมาร์ทออฟฟิศที่มีต่อพฤติกรรมการทำงาน เจริญนวัตกรรมของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย ในอุตสาหกรรมดิจิทัล กรณีศึกษา กลุ่มบริษัท Sea Thailand. *วารสารสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*, 23(2).

- กนกวรรณ พวงประยงค์. (2561). บทบาทของเศรษฐกิจสร้างสรรค์และพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการพัฒนายกระดับวิสาหกิจชุมชนไทย. วารสารพัฒนศาสตร์, 1(1), 220-250.
- กวรรณิการ์ สุขุม. (2533). การศึกษาความคิดสร้างสรรค์และความสามารถในการสังเกตของเด็กปฐมวัยที่ได้รับการเล่นสรรค์สร้าง. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- กวรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ. (2548). ทักษะคติของพนักงานที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรบริษัท คูเวต ปีโตรเลียม (ประเทศไทย) จำกัด. (สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- กอบภาณูจน์ เจริญทอง. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการท่องเที่ยวตลาดน้ำอัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม. (การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสยาม, กรุงเทพฯ.
- กัญญภัทร นันทกิจทวี. (2563). คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีองค์กรและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่. (สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- กัญญาณัฐ ปิ่นเกษ. (2561). การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ การท่าเรือแห่งประเทศไทย. (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, กรุงเทพฯ.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2546). การใช้ SPSS for Window ในการวิเคราะห์ข้อมูล (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: บริษัทธรรมสาร.
- กานดา สถิตยพงษ์. (2559). ความคิดสร้างสรรค์ที่มีผลต่อนวัตกรรมการทำงานของคนในแต่ละช่วงวัย กรณีศึกษา : กรุงเทพมหานคร. (ปริญญาโทบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, กรุงเทพฯ.
- กิตติพล สุขอนันต์. (2560). บรรยากาศในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตลัทธิยนต์ บริษัท เอนโกไทย จำกัด. (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, กรุงเทพฯ.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2549). การคิดเชิงวิเคราะห์. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: ชัคเชสมิเดีย.
- เกษสุดา นูรณ์ศักดิ์สถิตย์. (2562). พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่ม รัตนโกสินทร์. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต).

มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.

แก้วตา ศรอดีศักดิ์. (2560). ปัจจัยเหตุและผลของพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน  
ธนาคารกรุงเทพ เขตจังหวัดนครปฐม. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัย  
ศิลปากร, นครปฐม.

เชมณัฐ ภูทองไชย. (2559). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐ (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: คณะ  
มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

คนองยุทธ กาญจนกุล, และ คณะ. (2542). วิชาเออร์คอนอมิกส์และจิตวิทยาในการทำงาน [เอกสาร  
การสอน] (พิมพ์ครั้งที่ 3). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมิกราช.

จันทร์ชুম เมืองปัก. (2546). แรงจูงใจและการจูงใจ สร้างปาฏิหาริย์. กรุงเทพฯ: ดอกหญ้า.

จุฑามาส พจน์สมพงษ์. (2561). ภาวะผู้นำและแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อ  
องค์การ ของบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข.  
(สารนิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีปทุม, กรุงเทพฯ.

จุฑารัตน์ กิตติเชมมากร. (2553). ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานด้านความ  
รับผิดชอบในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วม ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (ปริญญานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์  
ประยุกต์)). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

จุฬารัตน์ สุคันธีรัตน์. (2541). การรับรู้บรรยากาศองค์การและความเครียดของบุคลากรใน  
โรงพยาบาลตากสิน. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,  
กรุงเทพฯ.

ฉัตรภรณ์ กาทองทุ่ง. (2560). สภาพแวดล้อมการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่  
มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทก่อสร้าง. (การค้นคว้าอิสระ  
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.

ชนงกรณ์ กุณฑลบุตร. (2549). หลักการจัดการองค์การและการจัดการแนวคิดการบริหารธุรกิจใน  
สถานการณ์ปัจจุบัน. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชูศรี มโนการ, และ และอารีย์วรรณ อ่วมตานี. (2550). การศึกษาองค์ประกอบสภาพแวดล้อมที่  
เหมาะสมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ. วารสารสภาการพยาบาล, 22(2), 57-68.

เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล. (2554). พฤติกรรมสร้างสรรค์และบริบทของการทำงานในองค์กรจาก  
อิทธิพลของความกล้าเสี่ยง. จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์, 33.

ตรีทิพย์ บุญเยี่ยม. (2554). ปัจจัยเชิงสาเหตุทุกระดับที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมระดับ

- บุคคลและระดับกลุ่มงานเพื่อสร้างนวัตกรรมผลิตภัณฑ์ในบริษัทเอกชนของไทย. (ปริญญา  
นิพนธ์วิทยาศาสตร์ุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- ธัญญา อ่อนคง. (2553). พฤติกรรมการชมภาพยนตร์ การเข้าร่วมและความพึงพอใจต่อกิจกรรม  
Starpics ฟุตฟิต For Film ของนักศึกษาในเขตกทม. (ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต).  
มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย, กรุงเทพฯ.
- ธัญญา มาส โลจนานนท์. (2557). ภาวะผู้นำและแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความคิด  
สร้างสรรค์ของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ซิลลิค ฟาร์มา จำกัด.
- ธารทิพย์ พจน์สุภาพ. (2563, มกราคม - มิถุนายน). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมใน  
การทำงาน : การทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ. วารสารการจัดการสมัยใหม่, 18(1).  
ธีระ ทองสพัก. (2556). แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท เจริญทองทูล จำกัด. (ปริญญา  
นิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, กรุงเทพฯ.
- นันทธาดา สวามิวัสถุกิจ. (2559). หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และ  
แรงจูงใจในงานที่มีความสัมพันธ์กับความคาดหวังในการดำรงรักษาคนเก่งของพนักงาน  
ระดับปฏิบัติการในองค์กร. (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัย  
กรุงเทพ, กรุงเทพฯ.
- นาฎวดี จำปาดี. (2554). การรับรู้ความสามารถของตนเอง รูปแบบการสร้างสรรค่นวัตกรรม;  
กรณีศึกษา บริษัทผู้ให้บริการค่าปรึกษาพัฒนาระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง. (วิทยานิพนธ์  
ศิลปศาสตรบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- บุญชู เสือรุ่ง. (2559). แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายสินค้า การทำเรือแห่งประเทศไทย  
กรุงเทพมหานคร. .
- ปกรณ พิมลสกุล. (2559). การศึกษาแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเมืองพัทยา 11  
(มัธยมสาธิตพัทยา) สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี. (งานนิพนธ์การศึกษา  
มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ปพิชญา ศรีจันทร์. (2563). แรงจูงใจและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบริษัทขนส่งแห่งหนึ่งในเขต  
กรุงเทพมหานคร. (สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ,  
กรุงเทพฯ.
- ประดิษฐ์ อุปรมัย. (2551). สร้างพลังที่มงานตามหลักคิดเศรษฐกิจพอเพียง. นนทบุรี: ศูนย์ฝึกอบรม  
เทคโนโลยีการพิมพ์แห่งชาติมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ประศาสน์ นิยม. (2558, ตุลาคม - ธันวาคม). การแบ่งปันความรู้และบรรยากาศองค์กร ที่สนับสนุน



ความคิดสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อความสามารถด้านนวัตกรรม: กรณีศึกษา บริษัทใน  
อุตสาหกรรมอาหารที่จดทะเบียน ในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. วารสารสุทธิปริทัศน์,  
29(92).

ประสิทธิ์ ทองอุ่น, และ คณะ. (2542). พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน. กรุงเทพฯ: คอมพิวเตอร์.  
ปริทัศน์ คล่องดี. (2558). การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานและความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อ  
ความตั้งใจลาออกของพนักงาน Generation Y ของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร.

วารสารบริหารธุรกิจศรีนครินทรวิโรฒ, 6(2), 64.

ปิยะณัฐ เรืองเกษกรม. (2561). วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันต่อองค์การมีผลต่อพฤติกรรมการ  
สร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์.  
(วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี,  
ปทุมธานี.

พรจิรา ปัญญาฟู. (2559). การศึกษาข้อมูลส่วนบุคคล ลักษณะบุคลิกภาพ และสภาพแวดล้อมใน  
การทำงาน ที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในองค์กร: กรณีศึกษาของพนักงานระดับ  
ปฏิบัติการเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในเขตกรุงเทพมหานคร (การค้นคว้าอิสระ  
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, กรุงเทพฯ.

พรทิพย์ ไชยฤกษ์. (2555). ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากร  
สถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน). (วิทยานิพนธ์ปริญญาการจัดการ  
มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี, นครราชสีมา.

พรเทพ สิงห์กุล. (2562). การรับรู้และความคาดหวัง เพื่อสร้างกลยุทธ์ในการพัฒนา รายการฝนฟ้า  
อากาศช่อง 7HD. (วิทยานิพนธ์นิเทศศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีปทุม, กรุงเทพฯ.

พรนพ พุกกะพันธ์. (2554). องค์กรและการบริหาร. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

พัชรินทร์ กลายสุวรรณ. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไฮเวย์ จำกัด. (งาน  
นิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

พูนเพิ่ม เสรีวิชัยสวัสดิ์. (2561). พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากร ที่มีความสำคัญต่อ  
อุตสาหกรรมไมซ์ของประเทศไทย. วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร, 38(1).

เพลินพิศ วิบูลย์กุล. (2558). แรงจูงใจ Motives การจูงใจ Motivation. สืบค้น จาก

<http://www.bangkok.go.th/training/>

ไพจิตร ไชยฤทธิ. (2558). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ  
โรงพยาบาลชุมชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. (วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต).

มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

ภัทร์ชนัน สมสมาน. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้วัฒนธรรม และพฤติกรรมเชิงวัฒนธรรมของพนักงาน :กรณีศึกษา บริษัท ไทยแอนิเมชัน จำกัด. วารสารบริหารธุรกิจ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 38(146), 9-24.

มณีนุช จันทร์เที่ยง, วรภัฏญา ตันติไวทยกุล, และ อัจฉญา อภิวัต. (2554). ผลกระทบของสภาพแวดล้อมในการทำงานและคุณลักษณะส่วนบุคคลต่อระดับความคิดสร้างสรรค์. วารสารพัฒนบริหารศาสตร์, 51(3).

ยุบล เบ็ญจรงค์กิจ. (2542). การวิเคราะห์ผู้รับสาร. กรุงเทพฯ: คณะนิเทศศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ยุพารภณ์ ย่อมไธสง. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร. (การค้นคว้าอิสระบัญชีมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย, กรุงเทพฯ.

รวินท์พร สุวรรณรัตน์. (2560). แรงจูงใจในการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและประสิทธิผลการทำงานของบุคลากรวัยทำงาน. (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.

รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2548). ภาวะผู้นำ. กรุงเทพมหานคร: บริษัท ธนรัช การพิมพ์ จำกัด.

รัชดาภรณ์ เด่นพงศ์พันธ์. (2539). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ กรุงเทพฯ.

วงศกร ปิยะนันท์. (2559). การตัดสินใจเลือกใช้บริการอินเทอร์เน็ตของบริษัท ทีไอที จำกัด (มหาชน) สาขานิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี. (งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

วรชัย สิงหนฤษ. (2562, กรกฎาคม-ธันวาคม). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของเจ้าหน้าที่สหกรณ์การเกษตรในจังหวัดเพชรบุรี. วารสารอิเล็กทรอนิกส์การ เรียนรู้ทางไกลเชิงนวัตกรรม, 9(2). สืบค้นจาก [https://e-jodil.stou.ac.th/filejodil/20\\_8\\_637.pdf](https://e-jodil.stou.ac.th/filejodil/20_8_637.pdf)

วรวิมล ทองเยี่ยม. (2558). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มศรีเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. (งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

วรินทร แก้วคล้าย. (2549). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ทิพยประกันภัย จำกัด

- (มหาชน). (ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, กรุงเทพฯ.  
 วสันต์ สุทธาวาส, และ ประสพชัย พสุนันท์. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมระดับบุคคลในสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร, 8, 530-544.
- วินัย ขอนทอง. (2556). การศึกษาแรงจูงใจของผู้ใช้แรงงานชาวไทยและต่างชาติในธุรกิจก่อสร้างอาคาร. โครงการสวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต.
- วินัย เพชรช่วย. (2555). การจูงใจในการทำงาน. สืบค้นจาก  
<http://www.geocities.com/vinaip/knowledge/wmotive01.html>
- วิภาวรรณ เอ่งฉ้วน, และ นารี วงศ์เลิศคุณากร. (2558). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสินในสังกัดธนาคารออมสินเขตกระบี่. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย, กรุงเทพฯ.
- ศิขริน เลขาวิจิตร. (2558). การศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์ นวัตกรรมของข้าราชการครูโดยมีสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นตัวแปรสื่อ และการเสริมสร้างพลังอำนาจในเชิงจิตวิทยาเป็นตัวแปรกำกับ. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ศิริพร โอฬารธรรมรัตน์. (2550). การเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ศึกษากรณีบริษัทอดีเทฟ จำกัด. (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ศิวะนันท์ ศิวพิทักษ์. (2554). การจัดการนวัตกรรมขององค์กรธุรกิจที่มีผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน. (ดุสิตนิพนธ์บริหารธุรกิจบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, กรุงเทพฯ.
- สกุลนารี กาแก้ว. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงานกับการปฏิบัติงาน ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตำรวจ. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- สนธยา เกรียงไกร ณ พัทลุง. (2558). วัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานบริษัทในตำบลนิคมพัฒนา อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- สมบัติ กุสุมาวลี. (2559). แนวทางการบริหารจัดการและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การในอุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์. วารสารการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ, 8(1), 32-59.
- สมยศ นาวิการ. (2551). การบริหาร. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ดอกหญ้า.

- สัณห์จุฑา ชมภูษุช. (2563). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการลาออกของพนักงานธนาคารในสำนักงานใหญ่ของธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม).
- สัมพันธ์ สี่หมุย. (2553). การศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี, นครราชสีมา).
- สิริภพ สมอุดร, และ สุชาดา นันทะไชย. (2562, เมษายน - มิถุนายน). ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมนวัตกรรมของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี. วารสารครุศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 47(1), 397-403.
- สิริชัย ดีเลิศ. (2558). การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของบัณฑิตในสถาบันการศึกษา ระดับอุดมศึกษาที่มีอัตลักษณ์เชิงสร้างสรรค์. (ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร, เพชรบุรี.
- สิริอร วิชาวุธ. (2554). การจัดการทรัพยากรคน. กรุงเทพฯ: ปิ่นเกล้าการพิมพ์.
- สุกริน ทวีสุต. (2562). ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่. (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.
- สุกัญญา จันทรมณี. (2557). แรงจูงใจและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท ฮานา เซมิคอนดักเตอร์ (อยุธยา) จำกัด (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, กรุงเทพฯ.
- สุดารัตน์ ธีรธรรมธาดา. (2557). ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ และความฉลาดทางอารมณ์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, ปทุมธานี.
- สุธารัตน์ วงศ์ใหญ่. (2563). การพัฒนาองค์การและการมีส่วนร่วมในงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพัน และประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. (สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- สุนันท์ ลิ้มรัตนพันธ์. (2553). ความสัมพันธ์ของสภาพแวดล้อมและคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรภาค 6. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.

- สุนิศา ศรีอุทัย. (2561). การศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อม กระบวนการทำงาน และแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานในบริษัท คาลบี้ธนาวัธน จำกัด. (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, กรุงเทพฯ.
- สุรัชย์ ประกอบ. (2560). ความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลายและความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) ตามการรับรู้ของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดสงขลา. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.
- อารี รังสินันท์. (2528). ความคิดสร้างสรรค์. กรุงเทพฯ: ภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยา การศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- เอ็นเทรนนิง. (2561). คน Gen Y คืออะไร ทำไมองค์กรต่างๆ ควรต้องเจียระไนคน Gen Y. สืบค้นจาก <https://www.enttraining.net/article/คน-Gen-Y-คือ-อะไร-ทำไม-องค์กร-ต่างๆ-ควร-ต้อง-เจียระไน-คน-Gen-Y/>





ภาคผนวก ก  
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



### แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

**เรื่อง แรงจูงใจในการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร**

**คำชี้แจง** แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 4 ส่วน ดังนี้

- ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน
- ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงาน

ผู้วิจัยขอความกรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบถ้วนทุกข้อ และตอบให้ตรงกับสภาพความเป็นจริงที่สุด ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามฉบับนี้จะนำเสนอโดยภาพรวม ไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อท่าน และนำข้อมูลไปใช้เพื่อการศึกษาวิจัยเท่านั้น

ขอขอบคุณสำหรับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามชุดนี้

ผู้วิจัย



### แบบสอบถาม คัดกรองกลุ่มเป้าหมายก่อนเริ่มทำแบบสอบถาม

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ( ) ให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

1. ท่านเป็นผู้ที่มีอายุอยู่ในช่วง 24-41 ปี หรือไม่

( ) ใช่ ( ) ไม่ใช่

2. ท่านทำงานในเขตกรุงเทพมหานครหรือไม่

( ) ใช่ ( ) ไม่ใช่

**หมายเหตุ** หากผู้ตอบแบบสอบถามตอบว่า “ไม่ใช่” ในข้อใดข้อหนึ่งจะไม่สามารถเริ่มทำแบบสอบถามได้และยุติการทำแบบสอบถามได้ทันที

### ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ( ) ให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

1. เพศ

( ) ชาย ( ) หญิง

2. อายุ

( ) 24-32 ปี ( ) 32-41 ปี

3. ระดับการศึกษา

( ) ต่ำกว่าปริญญาตรี ( ) ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

( ) สูงกว่าปริญญาตรี

4. อาชีพ

( ) พนักงานบริษัทเอกชน ( ) ข้าราชการ/รัฐวิสาหกิจ

( ) ผู้เชี่ยวชาญด้านวิชาชีพ ( ) ค้าขาย / ธุรกิจส่วนตัว / อาชีพอิสระ

( ) อื่น ๆ โปรดระบุ.....

5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

( ) ต่ำกว่า 10,001 บาท ( ) 10,001 - 20,000 บาท

( ) 20,001 - 30,000 บาท ( ) 30,001 - 40,000 บาท

( ) 40,001 - 50,000 บาท ( ) 50,001 บาท ขึ้นไป

6. สถานภาพทางสังคม

( ) โสด ( ) สมรส

( ) หย่าร้าง

## ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่างที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

เกณฑ์การประเมิน ระดับ 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ระดับ 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย

ระดับ 3 หมายถึง ไม่แน่ใจ

ระดับ 4 หมายถึง เห็นด้วย

ระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
<b>มีความกล้าเสี่ยง</b>					
หากเลือกได้ ท่านจะเลือกทำงานที่ทำทลายความสามารถของท่านมากกว่าทำงานที่ปฏิบัติเป็นประจำ					
ท่านมักจะลงมือแก้ปัญหาในการทำงานด้วยตนเองมากกว่ารอความช่วยเหลือจากผู้อื่น					
ท่านมีความมั่นใจในงานที่ทำและสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างเด็ดเดี่ยว					
ท่านปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย					
<b>มีความกระตือรือร้น</b>					
ท่านชอบศึกษาหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อนำมาพัฒนางาน					
ท่านจะรีบทำงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จก่อน					
ท่านจะพยายามทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จทันกำหนดอย่างเต็มความสามารถ					
ท่านจะปรึกษาผู้ที่มีความรู้ หรือประสบการณ์ในด้านนั้น ๆ เมื่อไม่เข้าใจงานที่ได้รับมอบหมาย					
<b>มีความรับผิดชอบในตนเอง</b>					
ท่านสามารถทำงานได้ตามกรอบเวลาที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ					

ท่านกลัวยอมรับความผิดพลาดในการทำงานของตนเอง					
ท่านรู้สึกกังวลใจเมื่องานที่ได้รับมอบหมายยังไม่สำเร็จ					
ท่านจะตั้งใจทำงานจนเสร็จแม้จะมีปัญหาและอุปสรรคเกิดขึ้น					
มีการรับรู้ถึงผลลัพธ์การตัดสินใจของตนเอง					
ท่านใส่ใจในการกระทำของตนเองที่อาจมีผลต่องานของบุคคลอื่น					
ท่านยินดีแก้ไขปรับปรุงงานเมื่อพบข้อบกพร่อง					
ท่านสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าเพื่อให้งานสำเร็จ ลุล่วงโดยมีการติดตามผลอยู่เสมอ					
ท่านมุ่งมั่นที่จะพัฒนาการทำงานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ					
มีการคาดการณ์ล่วงหน้า					
การบริหารงานที่เป็นธรรมชาติให้คุณเกิดขวัญกำลังใจ ในการทำงาน					
ท่านมีเป้าหมายที่ชัดเจนในการทำงาน					
ท่านมักจะคำนึงถึงผลกระทบที่ตามมาก่อนลงมือ ปฏิบัติงานเพื่อหาทางป้องกันแก้ไขไว้ล่วงหน้า					
ท่านมีการลำดับความสำคัญในการทำงาน					
มีทักษะในการจัดระบบงาน					
ท่านวางแผนการทำงานไว้ล่วงหน้าเป็นวัน หรือสัปดาห์					
ท่านจัดเก็บข้อมูลเอกสารเป็นหมวดหมู่อย่างชัดเจน เมื่อ ต้องการใช้สามารถหาได้ง่าย					
ท่านกระจายภาระงานให้ผู้อื่นตามความเหมาะสม					
ท่านลำดับความสำคัญที่ต้องทำก่อน-หลังเสมอ					

### ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่างที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

เกณฑ์การประเมิน ระดับ 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ระดับ 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย

ระดับ 3 หมายถึง ไม่แน่ใจ

ระดับ 4 หมายถึง เห็นด้วย

ระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
<b>งานที่สร้างสรรค์และท้าทาย</b>					
ท่านคิดนอกกรอบพิจารณางานด้วยมุมมองที่แตกต่าง					
ท่านเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานให้ดีขึ้นเสมอ					
ท่านได้บูรณาการประสบการณ์ที่ผ่านมาเพื่อสร้างสรรค์งานที่รับผิดชอบเสมอ					
ท่านรู้สึกตื่นเต้นและพึงพอใจมากเมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทาย					
<b>การสนับสนุนจากทีมงาน</b>					
ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานของท่านดูแลเอาใจใส่ช่วยแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน					
ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานของท่านให้เกียรติในการแสดงความคิดเห็นและรับฟังเหตุผลของท่าน					
ท่านสามารถขอคำปรึกษาเรื่องการทำงานจากผู้บังคับบัญชาได้					
ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร					
<b>การมีทรัพยากรที่เพียงพอ</b>					
วัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ ในการปฏิบัติงานมีจำนวนที่เพียงพอและมีความสะดวกที่จะนำมาใช้					
บริษัทมีการจัดบริการหรือสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น					

น้ำดื่ม ห้องน้ำ ห้องครัว ห้องพักรับประทานอาหารที่ เพียงพอกับความต้องการ และแสงสว่าง คุณหมूमี่ความ เหมาะสม ทำให้ทำงานสะดวกสบาย					
บริษัทมีทรัพยากรบุคคลเหมาะสมกับปริมาณงาน					
บริษัทมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ช่วยให้สามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่องและสะดวกรวดเร็ว					



#### ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงาน

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่างที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

เกณฑ์การประเมิน ระดับ 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ระดับ 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย

ระดับ 3 หมายถึง ไม่แน่ใจ

ระดับ 4 หมายถึง เห็นด้วย

ระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง

พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
<b>ด้านการแสวงหาโอกาส</b>					
ท่านขอหาโอกาสที่จะเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอเพื่อพัฒนาศักยภาพของตน					
ท่านปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินงานก่อนจะเกิดสภาวะการณ์คับขันอยู่เสมอ					
ท่านพยายามค้นหาสิ่งทำให้เกิดข้อผิดพลาดต่อกระบวนการดำเนินงาน					
ท่านให้ความสำคัญต่อการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ซึ่งไม่เกี่ยวกับงานประจำเสมอ					
<b>ด้านความคิดริเริ่ม</b>					
ท่านวิเคราะห์งานที่รับผิดชอบอยู่เสมอเพื่อพัฒนาวิธีการปฏิบัติงาน					
ท่านขอคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน					
ท่านมีความสนใจในการค้นหาสิ่งใหม่เกี่ยวกับแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อให้เป็นที่ยอมรับขององค์กร					
ท่านจะรวบรวมความรู้จากข้อมูลต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน					
<b>ด้านการเป็นผู้นำความคิด</b>					
ท่านขอเสนอแนวคิดใหม่ ๆ เกี่ยวกับการทำงานให้แก่					

หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานทราบ					
ท่านสามารถเสนอแนะและชักจูงให้ผู้อื่นมีความคิดเห็นตรงกับท่านได้ โดยผ่านการคิดอย่างเป็นระบบ ตามเหตุและผล					
ท่านชอบแสดงความคิดเห็นในการประชุมเสมอ					
ท่านเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะที่แตกต่างของเพื่อนร่วมงาน					
ด้านการประยุกต์ใช้					
ท่านมีการวางแผนและศึกษาวิธีการก่อนปฏิบัติงานอยู่เสมอ และมีความยืดหยุ่นในการทำงาน					
ท่านนำความรู้ที่ได้จากการอบรมสัมมนามาใช้ในการปฏิบัติงาน					
ท่านมีทักษะ ในการบูรณาการวิธีการทำงานที่หลากหลายโดยเชื่อมโยงความรู้และประสบการณ์เดิมอย่างสร้างสรรค์					
ท่านจะทบทวนปัญหาที่เคยเกิดขึ้น และหาแนวทางป้องกันไม่ให้เกิดซ้ำอีก					

## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	เจนจิรา เทียนวิจิตร
วัน เดือน ปี เกิด	20 กุมภาพันธ์ 2537
สถานที่เกิด	กรุงเทพฯ
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2559 ศิลปศาสตรบัณฑิต คณะมนุษยศาสตร์ สาขาภาษาไทยเพื่อการ สื่อสารมวลชน, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ที่อยู่ปัจจุบัน	38 ซอยบางแวก 1 คูหาสวรรค์ ภาษีเจริญ กทม. 10160

