

พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน

ฝ่ายก่อสร้างระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

Creative behavior affect the work efficiency employees of Transmission System

Construction Division Electricity Generating Authority of Thailand

กฤษฎพงษ์ ยอดดง

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายก่อสร้างระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 2. เพื่อศึกษาพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายก่อสร้างระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย กลุ่มประชากรตัวอย่าง คือ พนักงานฝ่ายก่อสร้างระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย จำนวน 238 คน เก็บข้อมูลโดยใช้ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแตกต่างด้วยสถิติ T-Test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้น ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล เพศ และ อายุ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายก่อสร้างระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย โดยจำแนกตามเพศ พบว่า เพศส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพงาน ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน และจำแนกตามอายุ พบว่า อายุส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ด้านมีความคิดริเริ่ม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายก่อสร้างระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย โดยพบว่าพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ ด้านการแสวงหาโอกาส ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล ด้านผู้นำทางความคิด และด้านการประยุกต์ใช้ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายก่อสร้างระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : ประสิทธิภาพในการทำงาน, พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์, พนักงาน

ABSTRACT

The purpose of this research were 1. To compare the work efficiency employees of Transmission System Construction Division Electricity Generating Authority of Thailand classified according to personal factor 2. To study creative behavior affects to work efficiency employees of Transmission System Construction Division Electricity Generating Authority of Thailand. The sample population consists of all 238 employees of Transmission System Construction Division Electricity Generating Authority of Thailand. Data were collected using questionnaire. Statistics used in data analysis include Frequencies, Percentage, Mean, Standard deviation, T-Test, One-way analysis of variance and Linear regression analysis. The research results are summarized as follows.

1. Personal factors (gender and age) affect the work efficiency employees of Transmission System Construction Division Electricity Generating Authority of Thailand. The research was found gender affect the work efficiency employees of Transmission System Construction Division Electricity Generating Authority of Thailand for Quantity of work, Quality of work and Job Knowledge and age affect the work efficiency employees of Transmission System Construction Division Electricity Generating Authority of Thailand are statical significant at the level .05

2. Creative behavior affect the work efficiency employees of Transmission System Construction Division Electricity Generating Authority of Thailand. The research was found creative behavior in term Opportunity exploration, Formative investigation, Championing and Application are affect the work efficiency employees of Transmission System Construction Division Electricity Generating Authority of Thailand are statical significant at the level .05

Keyword : work efficiency , creative behavior, employees

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การสร้างสรรคในงานของบุคลากร มีประโยชน์ต่อทั้งตัวบุคคลและองค์กรทุกระดับ คือ ช่วยให้บุคคลมีการพัฒนาตนด้านความรู้ สึกนึกคิด ได้แก่ ความรู้สึกว่าตนทำงานเป็นผลสำเร็จ อยากคิดและทำสิ่งใหม่ๆ ไม่ยึดติด ทำทายตน ทำงานที่มีความซ้ำซ้อนให้ง่ายลง สามารถแก้ไข ปัญหา และตัดสินใจได้ตรงจุด ให้ความร่วมมือกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน นอกจากนั้นแล้ว ยัง ส่งผลดีต่อองค์กร คือเพิ่มประสิทธิภาพ เพิ่มความอยู่รอดขององค์กร ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ในองค์กรด้านผลผลิต กระบวนการแบบใหม่ วิธีการใหม่ที่ดีขึ้นกว่าเดิม (ศิวพร โปรยานนท์, 2554 หน้า 3) ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเป็นสิ่งสำคัญเนื่องจากการที่องค์กรจะประสบ ความสำเร็จ และบรรลุเป้าหมายได้นั้นล้วนมาจากพนักงานภายในองค์กรนั่นเอง ทรัพยากรมนุษย์ ถือว่าเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร มีความสำคัญมากกว่าการเป็นทรัพยากร แต่มนุษย์ เป็นสินทรัพย์หรือเป็นทุนให้แก่องค์กร หากองค์กรใดพนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ก็จะสะท้อนถึงผลงานขององค์กรในภาพรวมด้วย (ประภาส โปธิปักยิ์, 2563หน้า2)

การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (EGAT) เป็นรัฐวิสาหกิจด้านกิจการพลังงานภายใต้ การกำกับดูแลของกระทรวงพลังงาน กระทรวงการคลัง มีการดำเนินธุรกิจหลักในการผลิตจัดให้ ได้มา และจำหน่ายพลังงานไฟฟ้าให้แก่การไฟฟ้านครหลวง (กฟน.) การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (กฟภ.) ผู้ใช้ไฟฟ้าตามกฎหมายกำหนดและประเทศใกล้เคียง พร้อมทั้งธุรกิจอื่นๆ ที่เกี่ยวเนื่องกับกิจการ ไฟฟ้าภายใต้กรอบพระราชบัญญัติ กฟผ. โดย กฟผ. มียุทธศาสตร์และนโยบายของค์การดำเนินงาน ตามแผนวิสาหกิจการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยปี พศ.2567-พศ.2571 (การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่ง ประเทศไทย, 2567: เว็บไซต์) และด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ให้ความสำคัญกับบุคลากร ซึ่งถือเป็นทรัพยากรสำคัญในการขับเคลื่อนให้องค์การบรรลุ วิสัยทัศน์และพันธกิจที่กำหนดไว้ จึงมุ่งเน้นบริหารจัดการทุนมนุษย์ให้เป็นเลิศเพื่ออนาคตใหม่ของ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย และนำไปและนำไปสู่ ความยั่งยืน (smart human capital for egat new chapter and substationability) โดยการบริหารจัดการบุคลากรให้เป็นคนดี คนเก่ง มีความสุข ผูกพันกับองค์กร และมีแนวปฏิบัติเป็นไปในทิศทางเดียวกันทั่วทั้งองค์กรและตาม ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร กฟผ. โดยปลูกฝังค่านิยมผ่านการสื่อสารหลายช่องทางและรูปแบบ ทั้งยังเชื่อมโยงกับการปฏิบัติงานจริงของผู้ปฏิบัติงาน อีกทั้งยังได้เสริมสร้างให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะ ความสามารถ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ และภารกิจ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (EGAT) ทั้งปัจจุบันและอนาคตอย่างมีประสิทธิภาพ ถึงแม้ว่า การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (EGAT) ได้วางแนวทางการบริหารงานบุคคล และวางแนวทาง ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้แล้วก็ตาม ยังคงต้องหาแนวทางในการส่งเสริมหรือสนับสนุนให้

พนักงานเกิดมีแนวคิดริเริ่มและมีพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน เพื่อตอบสนองภารกิจขององค์กรและสามารถส่งเสริมให้องค์กรขับเคลื่อนบรรลุวิสัยทัศน์และพันธกิจที่กำหนดไว้ได้ในสภาวะการแข่งขันทางธุรกิจที่เกิดขึ้นตลอดเวลา

ดังนั้นในการศึกษานี้ ผู้วิจัยจึงสนใจวิจัยพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายก่อสร้างระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เพื่อที่จะนำข้อมูลผลการศึกษาให้ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องใช้เป็นข้อมูลในการบริหารจัดการองค์กร และเป็นแนวทางข้อมูลในการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน เพื่อเป็นประโยชน์ต่อองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานฝ่ายก่อสร้างระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของพนักงานฝ่ายก่อสร้างระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย
3. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานของพนักงานฝ่ายก่อสร้างระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย
4. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายก่อสร้างระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
5. เพื่อศึกษาพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายก่อสร้างระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

สมมุติฐานงานวิจัย

1. พนักงานฝ่ายก่อสร้างระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันจะมีประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน
2. พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายก่อสร้างระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษานี้ มุ่งศึกษาพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายก่อสร้างระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

1.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย 4 ตัวแปร คือ (1) เพศ (2) อายุ (3) ระดับการศึกษา (4) ตำแหน่งงาน และพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 5 ตัวแปร คือ (1) ด้านการแสวงหาโอกาส (2) ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (3) ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล (4) ด้านผู้นำทางความคิด (5) ด้านการประยุกต์ใช้

1.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ประกอบไปด้วย 7 ตัวแปร คือ (1) ปริมาณงาน (2) คุณภาพงาน (3) ความรู้เกี่ยวกับงาน (4) คุณลักษณะส่วนตัว (5) ความร่วมมือกับผู้อื่น (6) มีความน่าไว้วางใจ (7) มีความคิดริเริ่ม

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยนี้ คือ พนักงานฝ่ายก่อสร้างระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ตามข้อมูล ณ วันที่ 11 กุมภาพันธ์ 2567 ที่มีจำนวนทั้งหมด 569 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีจำนวน 238 คน ได้จากการคำนวณของกลุ่มตัวอย่างในกรณีที่ทราบจำนวนประชากรที่มีจำนวนจำกัดที่นับได้ (Finite Population) โดยใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน (Taro Yamane, 1973) ระดับความเชื่อมั่นที่ใช้สำหรับการศึกษาคือ 95% ใช้วิธีเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multistage Sampling) ดังนี้ ขั้นที่ 1 เป็นการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (stratified Random sampling) จำแนกตามสังกัด ขั้นที่ 2 ผู้วิจัยใช้การสุ่มตัวอย่างตามความสะดวก (Convenience Sampling) โดยใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างของแต่ละสังกัดจากขั้นที่ 1

3. ขอบเขตด้านพื้นที่ในการศึกษา

ฝ่ายก่อสร้างระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เท่านั้น

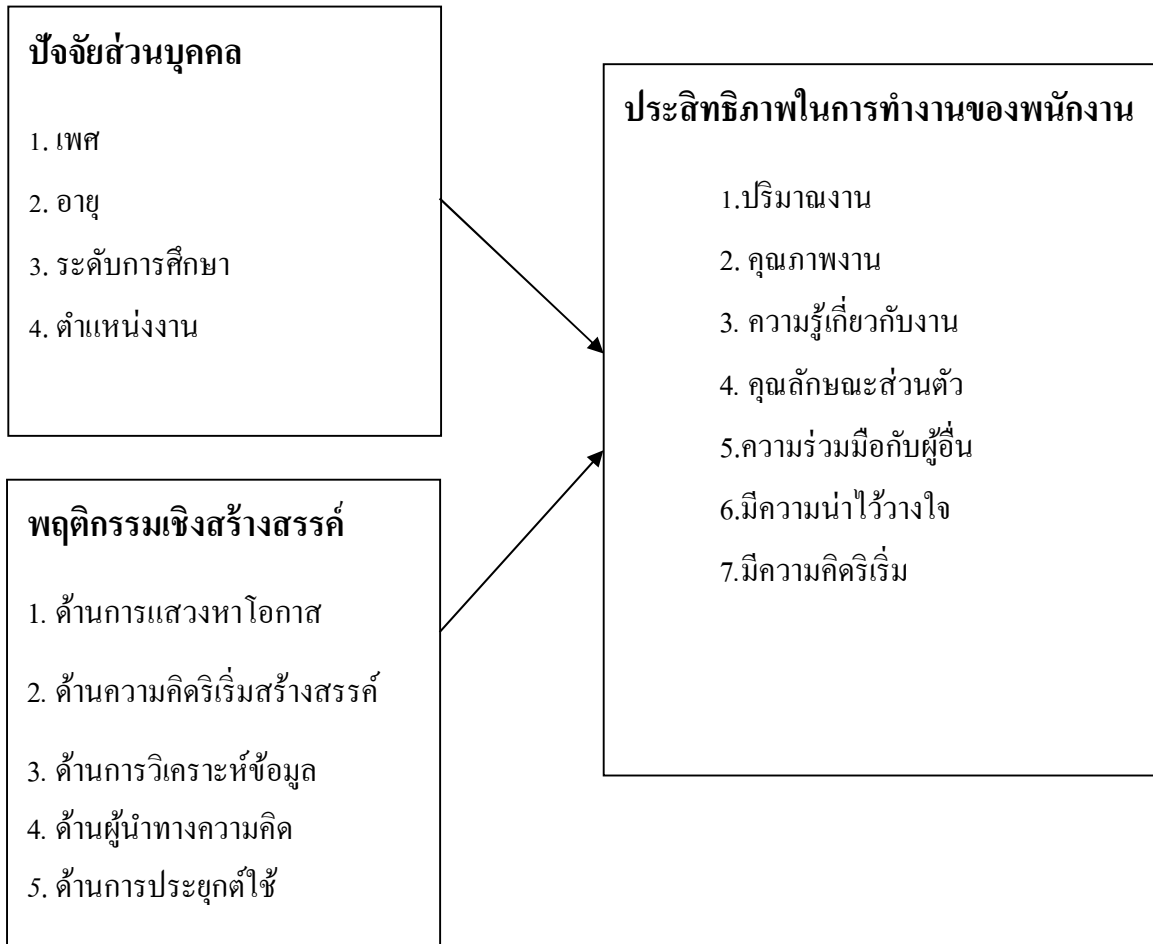
4. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ในการศึกษาเก็บข้อมูล ประมวลผลและสรุปผลงานวิจัย ในช่วงระหว่างเดือน กุมภาพันธ์ 2567 – เมษายน 2567

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



ที่มา: ทฤษฎีพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ ของ Kleysen and Street, 2001

แนวคิดเทคนิคประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ของ ธงชัย สันติวงษ์, 2542

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์

Kleysen & Street (2001) เสนอว่า พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ (Innovative Behavior) เป็นการแสดงออกหรือการกระทำของบุคคลในการคิด แนะนำ และทดลองสิ่งใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์นำไปใช้ในองค์กร ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 พฤติกรรมด้านการแสวงหาโอกาส (Opportunity exploration)

องค์ประกอบที่ 2 พฤติกรรมด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Generativity)

องค์ประกอบที่ 3 พฤติกรรมด้านการวิเคราะห์ข้อมูล (Formative investigation)

องค์ประกอบที่ 4 พฤติกรรมด้านผู้นำทางความคิด (Championing)

องค์ประกอบที่ 5 พฤติกรรมด้านการประยุกต์ใช้ (Application)

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงาน

ธงชัย สันติวงษ์, 2542 (อ้างถึงใน ประสงค์ ตระกูลแสงเงิน, 2550 หน้า 11) ได้เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับเทคนิคกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งประกอบด้วย 7 ประการ ดังนี้

1. ปริมาณงาน (Quantity of work)
2. คุณภาพงาน (Quality of work)
3. ความรู้เกี่ยวกับงาน (Job Knowledge)
4. คุณลักษณะส่วนตัว (Quality of personal)
5. ความร่วมมือกับผู้อื่น (Cooperativeness)
6. มีความไว้วางใจ (Dependability)
7. มีความคิดริเริ่ม (Creativity)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ธิดิ ธิดิเสรี (2557) ศึกษาวิจัยเรื่อง อิทธิพลความกล้าหาญของพนักงานและบรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ผลการศึกษาพบว่า ความกล้าหาญ สภาพบรรยากาศองค์กร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของพนักงานในระดับสูง ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกันโดยภาพรวม และด้านคุณภาพของงาน และด้านปริมาณงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เสาวนีย์ วรเพชร (2562) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยเชิงจิตสู่ความสำเร็จ พฤติกรรมสร้างสรรค์ และความฉลาดทางอารมณ์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมทางหลวงชนบทแห่งประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยเชิงจิตสู่ความสำเร็จ ความฉลาดทางอารมณ์ และพฤติกรรมสร้างสรรค์ด้านพฤติกรรมด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านการประยุกต์ใช้ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมทางหลวงชนบทแห่งประเทศไทย

วิภา ขำคง (2564) ศึกษาวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอศรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุของพนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการและบุคลากรสำนักระบายน้ำควบคุมนี้แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยทำการเก็บข้อมูลจากการใช้แบบสอบถามประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานฝ่ายก่อสร้างระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ทราบจำนวนประชากรที่มีจำนวนจำกัดที่นับได้ (Finite Population) โดยใช้สูตรของ ทาโรยามาเน (Taro Yamane, 1973) ในการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 238 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม และมีดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงต์ (IOC) ผลการประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน จากการคำนวณมีค่าเท่ากับ 1.0 และทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ด้วยวิธี Cronbach's Coefficient Alpha มีค่าเท่ากับ 0.945 แบ่งแบบสอบถาม ออกเป็น 3 ส่วนดังนี้ ได้แก่ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของพนักงานฝ่ายก่อสร้างระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ส่วนที่ 3 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายก่อสร้างระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ดังนี้ 1) ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการหาค่าความถี่ และร้อยละ 2) พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของพนักงานและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วทดสอบสมมติฐานที่ 1 โดยใช้สถิติ t-test สำหรับตัวแปรเพศ และค่า F-test สำหรับข้อมูลส่วนบุคคลอื่นๆ และทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 โดยการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย

ตาราง 1 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานฝ่ายก่อสร้างระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

ปัจจัยส่วนบุคคล	ความถี่มากที่สุด	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ	ชาย	185	77.73
อายุ	30 - 39 ปี	104	43.70
ระดับการศึกษา	ปริญญาตรี	113	47.48
ตำแหน่งงาน	ผู้ปฏิบัติงานทั่วไป	170	71.43

จากตารางที่ 1. ผลการศึกษาพบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 185 คน มีอายุ 30 - 39 ปี จำนวน 104 คน จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 113 คน ตำแหน่งงานระดับผู้ปฏิบัติงานทั่วไป จำนวน 170 คน

ตาราง 2 การวิเคราะห์พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของพนักงานฝ่ายก่อสร้างระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของพนักงาน	ระดับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของพนักงาน (n = 238)		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. ด้านการแสวงหาโอกาส	4.24	.69	มากที่สุด
2. ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.94	.81	มาก
3. ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล	4.26	.71	มากที่สุด
4. ด้านผู้นำทางความคิด	3.73	.86	มาก
5. ด้านการประยุกต์ใช้	4.18	.75	มาก
ภาพรวม	4.07	.66	มาก

จากตารางที่ 2. ผลการศึกษาพบระดับความคิดเห็นต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของพนักงานฝ่ายก่อสร้างระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ด้านการแสวงหาโอกาส อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านผู้นำทางความคิด อยู่ในระดับมากด้านการประยุกต์ใช้อยู่ในระดับมาก

ตาราง 3 การวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายก่อสร้างระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน	ระดับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน (n=238)		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล

1. ปริมาณงาน	4.53	.56	มากที่สุด
2. คุณภาพงาน	4.58	.56	มากที่สุด
3. ความรู้เกี่ยวกับงาน	4.43	.61	มากที่สุด
4. คุณลักษณะส่วนตัว	4.29	.69	มากที่สุด
5. ความร่วมมือกับผู้อื่น	4.43	.64	มากที่สุด
6. มีความน่าไว้วางใจ	3.77	.86	มาก
7. มีความคิดริเริ่ม	4.06	.77	มาก
ภาพรวม	4.30	.54	มากที่สุด

จากตารางที่ 3. ผลการศึกษา พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายก่อสร้างระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ด้านคุณภาพงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านปริมาณงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความร่วมมือกับผู้อื่น อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านคุณลักษณะส่วนตัว อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านมีความคิดริเริ่ม อยู่ในระดับมาก ด้านมีความน่าไว้วางใจ อยู่ในระดับมาก

การสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงอนุมาน จำนวน 2 ข้อ ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 พนักงานฝ่ายก่อสร้างระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันจะมีประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน สรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 4 แสดงการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายก่อสร้างระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน

ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน	เพศ Sig.	อายุ Sig.	ระดับการศึกษา Sig.	ตำแหน่งงาน Sig.
1.ปริมาณงาน	.015*	.166	.165	.466
2. คุณภาพงาน	.001*	.683	.175	.949
3. ความรู้เกี่ยวกับงาน	.013*	.124	.088	.637
4. คุณลักษณะส่วนตัว	.853	.089	.347	.565
5.ความร่วมมือกับผู้อื่น	.155	.239	.150	.595
6.มีความน่าไว้วางใจ	.845	.397	.655	.360
7.มีความคิดริเริ่ม	.517	.042*	.307	.653
ภาพรวม	.146	.079	.154	.838

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1. ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศที่แตกต่างกันจะมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ด้านปริมาณงาน คุณภาพงาน และความรู้เกี่ยวกับงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุที่แตกต่างกันจะมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ด้านมีความคิดริเริ่มแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันจะมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ไม่แตกต่างกัน

4. ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันจะมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายก่อสร้างระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 5 ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความเหมาะสมของสมการถดถอยเชิงพหุคูณของตัวแปรโดยรวมของพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของพนักงานฝ่ายก่อสร้างระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. error	Beta		
ค่าคงที่	1.491	.143		10.420	.000*
1. ด้านการแสวงหาโอกาส	.159	.041	.201	3.850	.000*
2. ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	-.013	.046	-.019	-.283	.777
3. ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล	.163	.049	.214	3.307	.001*
4. ด้านผู้นำทางความคิด	.078	.040	.124	1.978	.049*
5. ด้านการประยุกต์ใช้	.287	.055	.399	5.189	.000*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตัวแปรต้นพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ ส่งผลต่อตัวแปรตามประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายก่อสร้างระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์แต่ละด้าน กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน พบว่า ตัวแปรต้นพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ ด้านการแสวงหาโอกาส ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล ด้านผู้นำทางความคิด และด้านการประยุกต์ใช้ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายก่อสร้างระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ตัวแปรต้นพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายก่อสร้างระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

การอภิปรายผลการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 พนักงานฝ่ายก่อสร้างระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันจะมีประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน สรุปได้ว่า

1. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพงาน ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพบว่าเพศหญิงมีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน สูงกว่าเพศชาย ทั้ง 3 ด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชิติ ชิตเสรี (2557) ศึกษาวิจัยเรื่อง อิทธิพลความกล้าหาญของพนักงานและบรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงาน และด้านเวลาที่ใช้ทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ด้านมีความคิดริเริ่มแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิณา ขำคง (2564) ศึกษาวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอศรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุของพนักงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการและบุคลากรสำนักระบายน้ำควบคุมน้ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายก่อสร้างระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สรุปได้ว่า

พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายก่อสร้างระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย มีจำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการแสวงหาโอกาส ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล ด้านผู้นำทางความคิด และด้านการประยุกต์ใช้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ เสาวนีย์ วรเพชร (2562) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยเชิงจิตสำนึกความสำเร็จ พฤติกรรมสร้างสรรค์ และความฉลาดทางอารมณ์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมทางหลวงชนบทแห่งประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมสร้างสรรค์ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านการประยุกต์ใช้ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมทางหลวงชนบทแห่งประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายก่อสร้างระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ผู้วิจัยขอเสนอแนะดังต่อไปนี้

ด้านการแสวงหาโอกาส ควรส่งเสริมให้พนักงานได้รับหรือค้นหาที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ หรือวิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการทำงาน หรือใช้ในการพัฒนาศักยภาพตนเอง เช่น จัดอบรมหลักสูตรต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานเป็นประจำทุกปี และมีการนำความรู้จากผู้เชี่ยวชาญด้านต่างๆ มาเผยแพร่ให้พนักงานได้เรียนรู้เสมอๆ

ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล ควรส่งเสริมให้พนักงาน ได้นำข้อมูลด้านต่างๆ ได้แก่ ข้อมูลการวัดผลการทำงาน ผลการประเมินส่วนบุคคล รวมถึงผลการสำรวจความพึงพอใจ มาวิเคราะห์และทบทวนเพื่อปรับปรุงการทำงาน และใช้ในการพัฒนาศักยภาพตนเองและองค์กร เช่น ข้อมูล ผล PA, ผล KPI, ผลสำรวจความพึงพอใจลูกค้า

ด้านผู้นำทางความคิด ควรส่งเสริมให้พนักงาน มีความคิดริเริ่มและความสามารถชักจูงโน้มน้าวผู้อื่นให้คล้อยตามความคิดของตน และนำความคิดนั้นมาใช้ในการทำงานได้จริง เช่น การเสนอความเห็นที่เป็นประโยชน์ต่องาน การส่งนวัตกรรมงานเข้าประกวด การนำค่านิยมองค์กรมาใช้ในการงาน

ด้านการประยุกต์ใช้ ควรส่งเสริมให้พนักงาน ได้นำความคิดใหม่ๆ หรือที่ได้จากการอบรมสัมมนา วิธีการต่างๆ จากประสบการณ์ที่ผ่านมา รวมถึงการนำเทคโนโลยี นวัตกรรม มาใช้ และปรับปรุงใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการทำงาน เช่น สร้างนวัตกรรมช่วยในการทำงาน นำข้อมูลปัญหาวิเคราะห์ปรับปรุงงาน

ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ซึ่งไม่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน เพื่อให้พนักงานฝ่ายก่อสร้างระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ผู้บริหารควรเร่งพัฒนาส่งเสริมพนักงานให้พนักงานมีความคิดใหม่ๆ หรือคิดค้นนวัตกรรมและสิ่งประดิษฐ์ใหม่ๆ เป็นแนวทางให้พนักงานได้นำความคิดนั้นมาใช้ให้เป็นประโยชน์ในการทำงานได้จริง โดยการจัดอบรมให้ความรู้และส่งเสริมการสร้างสิ่งประดิษฐ์ใหม่ๆ การคิดขั้นตอนการทำงานใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่องาน

2. ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายก่อสร้างระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ด้านปริมาณงาน พบว่า ข้อคำถามที่มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านสามารถทำการใช้งบประมาณตามวงเงินที่ได้จัดสรรทุกครั้ง ดังนั้นผู้บริหารของฝ่ายก่อสร้างระบบส่ง ควรส่งเสริมให้ความรู้ด้านการเงิน และงบประมาณและการเบิกจ่าย ในงานบริหารสัญญาจ้างเหมา ให้แก่พนักงานมากขึ้น

ด้านคุณภาพงาน พบว่า ข้อคำถามที่มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านสามารถทำงานตามเวลาตามที่กำหนด ดังนั้นผู้บริหารของฝ่ายก่อสร้างระบบส่ง ควรส่งเสริมให้ความรู้ด้านการวางแผนงานและส่งมอบงานภายใต้เวลาจำกัด รวมถึงการให้ความรู้การเรียงลำดับความสำคัญของงาน ให้แก่พนักงานมากขึ้น

ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน พบว่า ข้อคำถามที่มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านสามารถแก้ไขปัญหางานที่ท่านรับผิดชอบได้ทุกเรื่อง ดังนั้นผู้บริหารของฝ่ายก่อสร้างระบบส่ง ควรส่งเสริมให้ความรู้ด้านเกี่ยวกับงานและการนำปัญหาที่เกิดขึ้น มาทบทวนถ่ายทอดให้พนักงานเพื่อนำไปประยุกต์ใช้แก้ปัญหา รวมถึงการนำระบบบริหารงาน เช่น ระบบบริหารงาน After action review (AAR) มาประยุกต์ใช้กับพนักงานมากขึ้น

ด้านคุณลักษณะส่วนตัว พบว่า ข้อคำถามที่มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านมีความต้องการทำหน้าที่เป็นผู้นำทีม ดังนั้นผู้บริหารของฝ่ายก่อสร้างระบบส่ง ควรส่งเสริมให้พนักงานมีการกล้าแสดงออกในด้านความเป็นผู้นำและมีการหมุนเวียนการเป็นผู้นำทีม เช่น การแต่งตั้งหมุนเวียนให้เป็นหัวหน้าทีมงาน ในกลุ่มงานมากขึ้น

ด้านความร่วมมือกับผู้อื่น พบว่า ข้อคำถามที่มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านมีความยินดีที่เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่ทางหน่วยงานจัดขึ้น ดังนั้นผู้บริหารของฝ่ายก่อสร้างระบบส่ง ควรส่งเสริมและบังคับให้พนักงานมีการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ เพื่อเป็นการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ให้มากขึ้น

ด้านมีความน่าไว้วางใจ พบว่า ข้อคำถามที่มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านได้รับการเสนอชื่อ ในการคัดสรรบุคคลตัวอย่างของหน่วยงาน ดังนั้นผู้บริหารของฝ่ายก่อสร้างระบบส่ง ควรส่งเสริมให้พนักงานทุกคนได้มีโอกาสรับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชาในเรื่องต่างๆ รวมถึงมีโอกาเสนอชื่อบุคคลตัวอย่าง และส่งเสริมจัดประกวดด้านต่างๆ เช่น การประกาศชมเชยพนักงานประจำเดือน การประกวดสิ่งประดิษฐ์

ด้านมีความคิดริเริ่ม พบว่า ข้อคำถามที่มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านคิดค้นสิ่งประดิษฐ์ใหม่ๆ หรือนวัตกรรมมาใช้งานเพื่อลดขั้นตอนและเวลาทำงานเสมอ ดังนั้นผู้บริหารของฝ่ายก่อสร้างระบบส่ง ควรส่งเสริมให้พนักงานทุกคนนำความรู้ ความคิด ประสบการณ์ นวัตกรรม และเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการทำงานเพื่อให้ได้งานตามเป้าหมาย เช่น การจัดทำสิ่งประดิษฐ์ การจัดทำนวัตกรรมประจำปี

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาวิจัย ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือน อายุงาน ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน เพื่อหาอิทธิพลและความสัมพันธ์ต่อกัน จะสามารถทำให้เห็นมุมมองในปัจจัยอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยมากยิ่งขึ้น

2. ศึกษาวิจัย ปัจจัยพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพิ่ม ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน เพื่อหาอิทธิพลและความสัมพันธ์ต่อกัน จะสามารถทำให้เห็นมุมมองในปัจจัยอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยมากยิ่งขึ้น เพื่อยอดงานวิจัยนี้ให้มีแนวคิดที่หลากหลาย หรือค้นพบกับตัวแปรย่อยที่มีอิทธิพลมากกว่าที่ได้ทำการศึกษาในครั้งนี้

เอกสารอ้างอิง

ธงชัย สันติวงษ์ (2542). การบริหารงานบุคคล(พิมพ์ครั้งที่ 10) กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช

ธิดิ ธิดิเสรี (2557). อิทธิพลความกล้าหาญของพนักงานและบรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อ

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค.

การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ประสงค์ ตระกูลแสงเงิน. (2550). ประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีธนาคารเพื่อการเกษตรและ

สหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน (ฝ่ายกิจการสาขา3).

การค้นคว้าอิสระ บัณฑิตมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบัญชี, บัณฑิตวิทยาลัย,มหาวิทยาลัย

มหาสารคาม.

วีณา ขำคง (2564) . ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอศรี

ประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี. สารนิพนธ์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช

วิทยาลัย

ศิวพร โปทยานนท์ (2554). พฤติกรรมของผู้นำและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อความ

สร้างสรรค์ในงานของบุคลากร: กรณีศึกษาองค์การธุรกิจไทยที่มีนวัตกรรมยอดเยี่ยม

ปี2552 วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

เสาวนีย์ วรเพชร (2562). ปัจจัยจูงใจสู่ความสำเร็จ พฤติกรรมสร้างสรรค์ และความฉลาดทาง

อารมณ์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมทางหลวงชนบทแห่ง

ประเทศไทย. คณะศิลปศาสตร์และวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

Kleysen,R.F., & Street,C.T. (2001). Toward a multi-dimensional measure of individual

innovative behavior.Journal of Intellectual capital,2,284-296

Yamane,Taro (1973). Statistics : An Introductory Analysis. New York : Harper&Row.

เว็บไซต์การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย <https://www.egat.co.th/>