

พฤติกรรมกำรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและความสามารถทางนวัตกรรม ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
การปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทไอ-เทล คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)
Organizational citizenship behavior and innovation capability affect employee
performance in i-Tel Corporation.

จุฑามาศ ชุมแสง^{1*} ธนกร จงลักษณาวรรณ² วณิชพร ชุ่นแสง³ วรรณิภา สวนป้อม⁴

และธีรพร ทองชะโชค⁵

Juthamas Chumsaeng^{1*}, Thanakorn Jongluksanawan², .Wanatchaporn Soonseng³,

Wannipa Suanpom⁴, Teeraporn Tongkachok⁵

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนารอบแนวคิดในการวิจัยพฤติกรรมกำรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและความสามารถทางนวัตกรรม ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยการสังเคราะห์เอกสาร และนำเสนอผลการวิจัยในรูปแบบรายงานพรรณนาเชิงวิเคราะห์ ผลการศึกษาพบว่า 1) พฤติกรรมกำรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ได้แก่ การให้ความช่วยเหลือ การคำนึงถึงผู้อื่น ความอดทนอดกลั้น ความสำนึกในหน้าที่ การให้ความร่วมมือ 2) ความสามารถทางนวัตกรรม ได้แก่ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านการพัฒนา ด้านการปฏิบัติ ด้านการเรียนรู้ เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ในบริษัทไอ-เทล คอร์ปอเรชั่น

คำสำคัญ: พฤติกรรมกำรเป็นสมาชิกที่ดี ความสามารถทางนวัตกรรม ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ไอ-เทล คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)

Abstract

This research aims to develop a conceptual framework to Organizational citizenship behavior and innovation ability affect employee performance. The research results of employees can be used for research and present the research results in descriptive reports. Examining the study results, it was found that 1) Organizational Citizenship Behavior namely altruism, courtesy, sportsmanship , conscientiousness and civic virtue. 2) Innovation capability namely creative capability , development capability , implementation capability and learning capability. were factors affecting that performance Efficiency in I-Tel Corporation.

¹ นิสิต สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ จังหวัดสงขลา 90000

² นิสิต สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ จังหวัดสงขลา 90000

³ นิสิต สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ จังหวัดสงขลา 90000

⁴ นิสิต สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ จังหวัดสงขลา 90000

⁵ ผศ.ดร. สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ จังหวัดสงขลา 90000

*จุฑามาศ ชุมแสง E-mail : mind.juthamas2545@gmail.com

Keywords: Organizational Citizenship Behavior , Innovation capability , Performance Efficiency , i-Tail Corporation

บทนำ

ทรัพยากรที่สำคัญ ที่สุดในองค์กร คือ “ทรัพยากรมนุษย์” เพราะถึงแม้ว่าจะมีเงินทุนมาก มีวัตถุดิบ มีราคาถูกกว่าและเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพียงใด ถ้าองค์กรขาดบุคคลที่มีความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) อาจส่งผลให้องค์กรขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ขาดศักยภาพในการแข่งขัน และอาจส่งผลถึงความล้มเหลวในการดำเนินงานขององค์กรในระยะยาว ซึ่งมีส่วนสำคัญในการผลักดันให้องค์กรมีการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์กรจึงหันมาให้ความสนใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีความมีประสิทธิภาพในการทำงานมากที่สุด ซึ่งการที่พนักงานมีการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงาน นอกเหนือจากหน้าที่หรืองานที่กำหนดให้ปฏิบัติ เรียกว่า “พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร” โดยพฤติกรรมเหล่านี้ ก่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อองค์กร และช่วยเพิ่มผลสำเร็จให้องค์กร ให้พนักงานมีการช่วยเหลือกันทำงาน ก่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน ส่งผลให้สามารถสร้างผลงานได้อย่างรวดเร็วและรักษาพนักงานที่ดีให้คงอยู่ในองค์กรได้อย่างยาวนาน (กาญจนาพร พันธุ์เทศ , 2560)

ในปัจจุบันนวัตกรรมมีความสำคัญอย่างมากในการขับเคลื่อนองค์กรหรือประเทศ ซึ่งความคิดเชิงนวัตกรรมเป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาพนักงานในองค์กร เพื่อให้องค์กรเติบโตมากขึ้น โดยมีการพัฒนาพนักงานให้มีความคิดสร้างสรรค์และความคิดเชิงนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง จะสามารถทำให้พนักงานมีแนวทางใหม่ ๆ ในการทำงาน มีการแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมองปัญหาเป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถ ท้าทายความคิด สามารถพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลง พร้อมพัฒนาไอเดียใหม่ ๆ ที่มีประโยชน์และคุณค่าต่อองค์กร ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนานวัตกรรมในองค์กร สามารถทำให้องค์กรมีความได้เปรียบทางธุรกิจอย่างยั่งยืนอย่างต่อเนื่อง (ศศิมา สุขสว่าง , 2020)

ประสิทธิภาพ (Efficient) หมายถึง ความสามารถในการทำงานให้เกิดผลจากการทำงาน บรรลุเป้าหมายหรือบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยเป็นไปตามสิ่งที่คาดหวัง เช่น เสร็จทันเวลา ประหยัดต้นทุน ประหยัดทรัพยากร มีคุณภาพ โดยผลที่เกิดขึ้นจะเป็นเชิงปริมาณ ในแง่ของเศรษฐศาสตร์ ปัจจัยหลักของ ประสิทธิภาพ ประกอบด้วย ค่าใช้จ่าย เวลา ปริมาณ และ คุณภาพ (Optimistic HR Recruitment , 2565)

บริษัท ไอ-เทล คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ยังคงมุ่งมั่นและทุ่มเทในการผลิตอาหารสัตว์เลี้ยง ด้วยคุณภาพที่ดีที่สุด ด้วยความรักและความใส่ใจในทุกขั้นตอน โดยมีวิสัยทัศน์ คือ “สร้างโลกแห่งความสุขให้สัตว์เลี้ยงได้เจริญเติบโตด้วยสุขภาพที่สมบูรณ์ที่สุด” โดยปี 2564 เป็นปีที่ท้าทาย เนื่องจาก Covid-19 ยังคงส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจทั่วโลก ซึ่งในขณะเดียวกันยังส่งผลกระทบต่อทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กร ทำให้มีการทำงานที่ขาดทักษะ ความรู้ และประสิทธิภาพ ทางบริษัทได้มีการปรับเปลี่ยนการใช้ชีวิตแบบใหม่ เรียกว่า “ชีวิตวิถีใหม่ (New Normal)” ซึ่งองค์กรได้ปรับปรุงรูปแบบการทำงาน เพื่อให้เป็นไปตามทิศทางที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบัน เช่น การทำ “Work From Home” เป็นต้น (กรุงเทพธุรกิจออนไลน์ , 2563) โดยประสบการณ์ในปี 2563 ทำให้องค์กรมั่นใจยิ่งขึ้นและตอกย้ำความมั่นใจในเรื่องกลยุทธ์เพื่อมุ่งสู่ปี 2568 : โดยมุ่งเน้นดูแลความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ ตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ทั้งในด้านความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ

และทัศนคติ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม โดยการอาศัยกิจกรรมการฝึกอบรม เพื่อนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในทันที และพัฒนาให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคปัจจุบัน (บริษัทไอ-เทล คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) , 2564)

จากที่มาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท ไอ-เทล คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารสามารถนำข้อมูลไปใช้ในการแก้ไขปัญหา ปรับปรุง การบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สร้างการมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบริษัท ไอ-เทล คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)

วัตถุประสงค์

เพื่อการพัฒนาแบบจำลองความมีอิทธิพลระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน และความสามารถทางนวัตกรรมกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ระเบียบการวิจัย

งานวิจัยเรื่องนี้ดำเนินการทบทวนวรรณกรรม (Literature review) และการคิดวิเคราะห์เอกสาร (Document Analysis) นำเสนอรายงานแบบพรรณนาเชิงวิเคราะห์ (Analysis description) โดยกรอบแนวความคิดเชิงทฤษฎีที่สำคัญในการศึกษาครั้งนี้ใช้แนวความคิดทฤษฎีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี แนวคิดทฤษฎีความสามารถทางนวัตกรรมและแนวคิดทฤษฎีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ข้อมูลที่ใช้มีการศึกษาค้นคว้าประกอบด้วย งานวิจัย การสืบค้นข้อมูลและฐานข้อมูลออนไลน์

แนวคิด ทฤษฎี กรอบแนวคิด

1. การทบทวนแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับตัวแปรเพื่อกำหนดกรอบการศึกษาและตัวแปรตามที่ใช้ในการศึกษา

1.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กร (Organizational Citizenship Behavior) หมายถึง พฤติกรรมที่เกิดขึ้นด้วยความสมัครใจของพนักงานแต่ละบุคคลในองค์กรมีจุดมุ่งหมายในการให้ความช่วยเหลือผู้อื่นให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยมุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ ส่วนตน และไม่คาดหวังการได้รับค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้น ซึ่งมี 5 องค์ประกอบ พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ หมายถึงการช่วยเหลือบุคคลอื่นในองค์กร ยินดีให้คำแนะนำแก่เพื่อนร่วมงานเมื่อกำลังประสบปัญหาด้วยความสมัครใจ สามารถรับฟังและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงาน และมีการถ่ายทอดความรู้ พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น หมายถึงการกระทำที่เต็มใจในการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีการคำนึงถึงการกระทำของตนเองที่อาจส่งผลกระทบต่อเพื่อนร่วมงาน เช่น การส่งเสียงดังขณะทำงาน และมีการทำงานอย่างเป็นระบบ เพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบต่อหน่วยงานอื่น ความอดทนอดกลั้น หมายถึงการกระทำที่แสดงออกถึงความอดทนต่อความลำบากอุปสรรคและสิ่งไม่พึงปรารถนาต่าง ๆ ในการทำงานโดยไม่บ่นหรือแสดงความไม่พอใจ มีความตั้งใจในการปรับปรุงการปฏิบัติงาน และมีความพยายามทำงานอย่างเต็มที่ แม้ว่างานจะหนักหรือเครียด พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ หมายถึงการมีส่วนร่วมในกระบวนการต่างๆขององค์กร ปฏิบัติตนตามระเบียบวินัยขององค์กรด้วยความเต็มใจ สามารถเก็บความลับขององค์กรได้เป็นอย่างดี และ พฤติกรรมความสำนึกต่อหน้าที่ หมายถึงพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการยอมรับและ

ประพัตติตามกฎระเบียบที่องค์กรกำหนด ความรับผิดชอบต่องาน การใช้ทรัพยากรต่างๆอย่างคุ้มค่า และมีความพร้อมในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ (Organ,1988)

1.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความสามารถทางนวัตกรรม

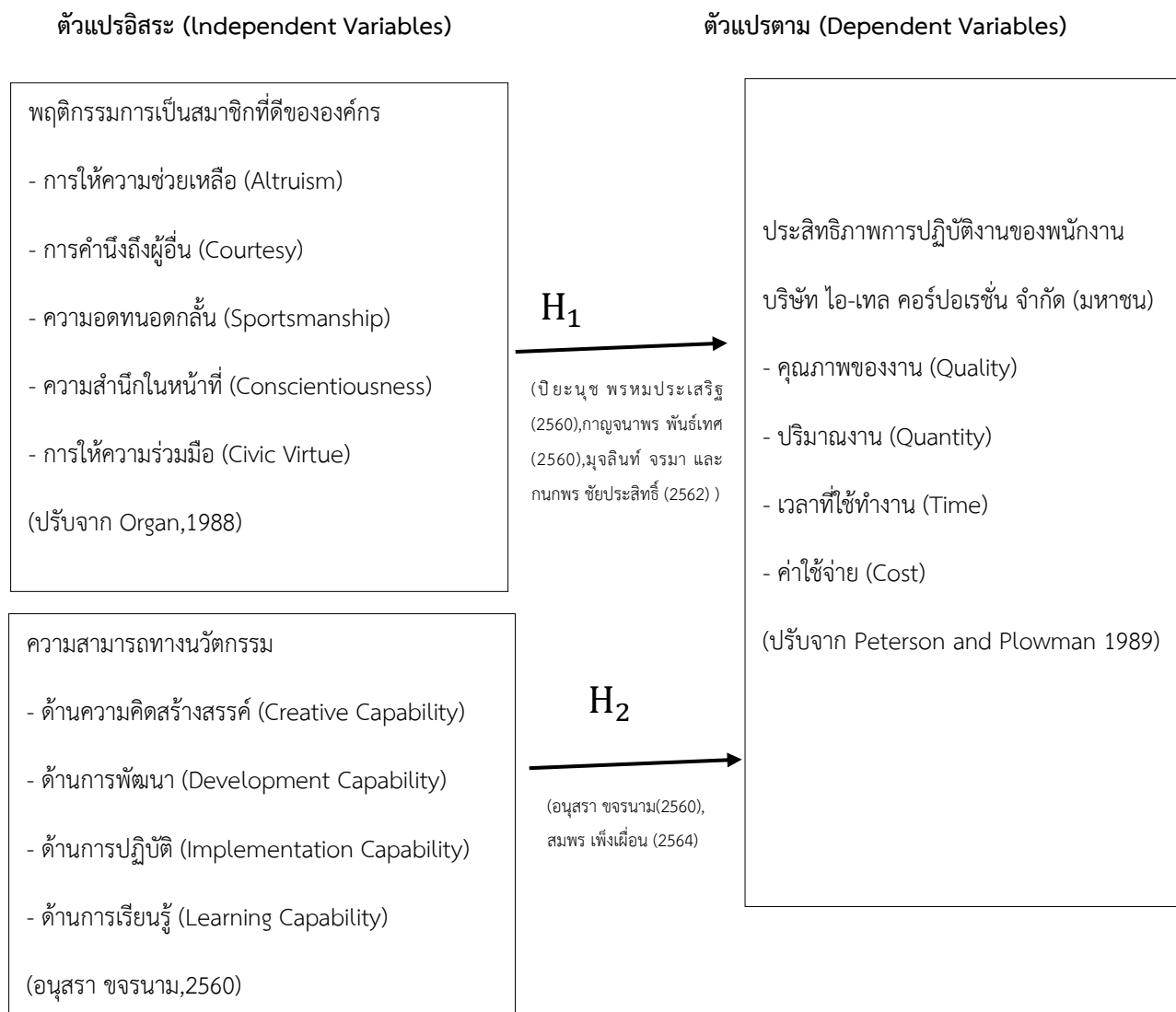
ความสามารถด้านนวัตกรรม (Innovation Knowledge Capability) หมายถึง ความเชี่ยวชาญ หรือประสบการณ์เฉพาะทาง ที่ก่อให้เกิดทักษะใหม่ๆ หรือเกิดทักษะเฉพาะทาง ซึ่งนำไปสู่ การสร้างกระบวนการทางด้านความคิด เป็นการดัดแปลงจากสิ่งเดิมที่เคยปฏิบัติมาก่อนให้มีคุณภาพ และมีความทันสมัย มีประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น ซึ่งมี 4 องค์ประกอบ ด้านความคิดสร้างสรรค์ หมายถึงความสามารถในการคิดอย่างสร้างสรรค์และนำไปสู่สิ่งใหม่ๆ หรือการแก้ปัญหาอย่างเฉพาะเจาะจง การใช้กระบวนการทางความคิดหลายๆอย่างมารวมกันเพื่อสร้างความคิดที่นอกเหนือจากกรอบที่กำหนดไว้ เพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ หรือแก้ปัญหาที่มีอยู่ให้ดีขึ้น ด้านการพัฒนา หมายถึงทักษะในการแสวงหาวิธีการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะคติในการทำงาน และประสบการณ์การทำงาน การปรับปรุงและเติบโตของตนเองให้ดีขึ้นเพื่อประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และเกิดกระบวนการเปลี่ยนแปลงระบบการกระทำทั้งด้านคุณภาพ ปริมาณ และสิ่งแวดล้อมให้ดีขึ้นไป ด้านการปฏิบัติ หมายถึง ทักษะการติดต่อสื่อสารและการทำงานร่วมกับผู้อื่น การดำเนินการให้เป็นไปตามระเบียบแบบแผนที่กำหนดไว้และนำไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยการวิเคราะห์ปัญหาผ่านกระบวนการทำงานบนปัญหาจริง และสะท้อนกลับบนประสบการณ์ของตนเอง ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ และด้านการเรียนรู้ หมายถึง การที่บุคคลมีความต้องการที่จะเรียนรู้และความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองการรับรู้และค้นคว้าความรู้ความเข้าใจในเรื่องราวหรือประสบการณ์ต่างๆ และต้องเกิดจากการฝึกฝน เพื่อเพิ่มพูนทักษะและความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง (อนุสรฯ ขจรนาม,2560)

1.3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน (Performance Efficiency) หมายถึง การกระทำของแต่ละบุคคล หรือความสามารถของบุคลากรที่จะทำให้ผลการปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายที่องค์กรวางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดและเป็นประโยชน์ต่อองค์กรมากที่สุด ซึ่งมี 4 องค์ประกอบ คุณภาพของงาน หมายถึงงานที่มีคุณภาพปฏิบัติงานสูง เป็นงานที่มีความถูกต้อง ครบถ้วน ตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์กร และมีการวางแผนการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าเสมอ ปริมาณงาน หมายถึงงานเป็นไปตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดและเป็นงานที่ตรงมาตรฐานขององค์กร ปริมาณงานที่มอบหมายนั้นจะต้องมีเครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคคลที่ได้รับมอบหมาย เวลา หมายถึง การกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่สามารถบริหารเวลาในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมและส่งมอบผลงานตรงตามกำหนดและถูกต้อง ค่าใช้จ่าย หมายถึง มูลค่าของเงินที่ใช้ในการจัดหาและใช้ประโยชน์จากทรัพยากรทางการบริหาร (4M) เพื่อดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร (Peterson and Plowman 1989)

กรอบแนวคิด

จากการศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและความสามารถทางนวัตกรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไอ-เทล คอร์ปอเรชั่น จำกัด(มหาชน) ผู้วิจัยจึงกำหนดกรอบแนวคิด ดังภาพ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาใช้การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีประชากรประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานรายเดือนสัญชาติไทยในบริษัทในบริษัทไอ-เทล คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) จำนวน 839 คน (บริษัทไอ-เทล คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane. (1973) จึงได้เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 272 คน และเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ของพนักงาน ได้แก่ พฤติกรรมเกี่ยวกับการให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น พฤติกรรมความคำนึงถึงผู้อื่น พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ และพฤติกรรมความสำนึกต่อหน้าที่ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบ มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) แบบสอบถามเกี่ยวกับความสามารถด้านนวัตกรรม ได้แก่ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านการพัฒนา ด้านการปฏิบัติ ด้านการเรียนรู้ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบ มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) และแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ คุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลาที่ใช้ทำงาน และค่าใช้จ่าย ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบ มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นไปตรวจสอบความเที่ยงตรง โดยให้ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างเนื้อหาของแบบสอบถามและเนื้อหาที่ต้องการศึกษา (IOC) และนำมาปรับปรุงตามความเหมาะสมก่อนนำไปทดลองใช้

สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นผู้หญิง จำนวน 135 คน (ร้อยละ 77.6) และส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 25 – 34 ปี และ 45 – 54 ปี จำนวนเท่ากัน คือ 49 คน (ร้อยละ 28.2) ในด้านระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า ส่วนใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน มากกว่า 10 ปี จำนวน 73 คน (ร้อยละ 42.0) และส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในแผนกผลิตอาหารสัตว์เลี้ยง 1 (PF1) จำนวน 102 คน (ร้อยละ 58.6) รองลงมา คือแผนกเพิ่มมูลค่า จำนวน 29 คน (ร้อยละ 16.7) แผนกคลังสินค้า จำนวน 17 คน (ร้อยละ 9.8) ในขณะที่ แผนกธุรการและแผนกเพิ่มผลผลิต มีจำนวนเท่ากัน คือ 9 คน (ร้อยละ 5.2) และแผนกผลิตอาหารสัตว์เลี้ยง 2 (PF2) จำนวน 8 คน (ร้อยละ 4.6) ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์

2.1 วิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดี ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีในภาพรวม

พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดี	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1.การให้ความช่วยเหลือ	4.46	.444	มากที่สุด
2.ความคำนึงถึงผู้อื่น	4.48	.426	มากที่สุด
3.ความอดทนอดกลั้น	4.36	.506	มากที่สุด
4.ความสำนึกในหน้าที่	4.47	.444	มากที่สุด
5.การให้ความร่วมมือ	4.45	.449	มากที่สุด
รวม	4.44	.346	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 เมื่อพิจารณาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = .346) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านความคำนึงถึงผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีสูงสุด ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = .426) รองลงมา คือด้านความสำนึกในหน้าที่ ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = .444) ด้านการให้ความช่วยเหลือ ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = .444) ด้านการให้ความร่วมมือ ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = .449) และด้านความอดทนอดกลั้น ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = .506) ตามลำดับ

2.2 วิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสามารถด้านนวัตกรรมภาพรวม

ความสามารถทางนวัตกรรม	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1.ด้านความคิดสร้างสรรค์	4.39	.456	มากที่สุด
2.ด้านการพัฒนา	4.41	.448	มากที่สุด
3.ด้านการปฏิบัติ	4.45	.468	มากที่สุด
4.ด้านการเรียนรู้	4.44	.469	มากที่สุด
รวม	4.42	.387	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 เมื่อพิจารณาความสามารถทางนวัตกรรม พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยความเห็นระดับความสามารถทางนวัตกรรมภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = .387) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด โดยด้านการปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยระดับความสามารถทางนวัตกรรมสูงสุด ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = .468) รองลงมา คือด้านการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = .469) ด้านการพัฒนา ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = .448) และด้านความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = .456) ตามลำดับ

2.3 วิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวม

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1.คุณภาพของงาน	4.43	.523	มากที่สุด
2.ปริมาณงาน	4.39	.484	มากที่สุด
3.เวลาที่ใช้ทำงาน	4.45	.460	มากที่สุด
4. ค่าใช้จ่าย	4.32	.580	มากที่สุด
รวม	4.39	.433	มากที่สุด

จากตารางที่ 3 เมื่อพิจารณาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.39$ S.D. = 4.33) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านเวลาที่ใช้ทำงาน มีค่าเฉลี่ยระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงสุด ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = .460) รองลงมา คือด้านคุณภาพของงาน ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = .523) ด้านปริมาณงาน ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = .484) และด้านค่าใช้จ่าย ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = .580) ตามลำดับ

2.3. ผลการศึกษาอิทธิพลของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและความสามารถทางนวัตกรรม ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานดังแสดงในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรพาการณ์ ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานในสมการถดถอย พหุคูณที่ใช้พยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

ปัจจัย	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน						
	B	S.E.	β	t	Sig.	Tolerance	VIF
ค่าคงที่	.227	.245		-.927	.355		
ความสามารถทางนวัตกรรม	.325	.080	.290	4.075	.000	.370	2.702
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี	.718	.089	.574	8.057	.000	.370	2.702
Adjusted R Square = .675 R^2 =.679 F=180.517							

*P<.05, **P<.01, ***P<.001

อิทธิพลของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและความสามารถทางนวัตกรรมส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 2 ตัว มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้อย่างมีนัยสำคัญ โดยปัจจัยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน (β =.574, p < 0.05) กล่าวคือ ถ้าระดับปัจจัยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเพิ่มขึ้นตาม 0. 574 หน่วย และปัจจัยความสามารถทางนวัตกรรมมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน (β =.290, p < 0.05) กล่าวคือ ถ้าระดับปัจจัยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเพิ่มขึ้นตาม 0.290 หน่วย

อภิปรายผล

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารอบแนวคิดในการวิจัยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและความสามารถทางนวัตกรรม ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งแสดงรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ความสามารถทางนวัตกรรม และประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ

สำหรับงานวิจัยในอนาคตจะเป็นการนำกรอบแนวคิดในการวิจัยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและความสามารถทางนวัตกรรม ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ที่ได้ศึกษาครั้งนี้ไป ทำการศึกษาร่วมกับกลุ่มตัวอย่างงานวิจัยต่อไป

อ้างอิง

- กาญจนาพร พันธุ์เทศ. 2561 วัฒนธรรมองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์การและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานธนาคารภาคีรัฐ(ออนไลน์). สืบค้นจาก<http://dspace.spu.ac.th/handle/123456789/5544> [8 กุมภาพันธ์ 2566]
- บริษัท ไอ-เทล คอร์ปอเรชั่น จำกัด(มหาชน). 2566 ข้อมูลองค์กร (ออนไลน์). สืบค้นจาก <https://www.i-tail.com/th/home> [10 กุมภาพันธ์ 2566]
- ปิยะนุช พรหมประเสริฐ. 2561 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กลุ่ม มหาวิทยาลัยราชภัฏ (ออนไลน์). สืบค้นจาก<http://dspace.spu.ac.th/handle/123456789/5553> [8 กุมภาพันธ์ 2566]
- มุจลินท์ จรมา,กนกพร ชัยประสิทธิ์. 2562 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานภายในองค์กร: กรณีศึกษา บริษัท โฮมโปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) (ออนไลน์). สืบค้นจาก <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/issmu/article/view/228837> [8 กุมภาพันธ์ 2566]
- HR NOTE.asia. 2562 การพัฒนาองค์กร (Organization Development) ให้ก้าวสู่ความสำเร็จ, ปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาองค์กร (ออนไลน์). สืบค้นจาก <https://th.hrnote.asia/orgdevelopment/190610-organization-development-od/> [10 กุมภาพันธ์ 2566]
- อนุสรฯ ขจรนาม. 2560 ผลกระทบของความรู้ความสามารถด้านนวัตกรรมที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ ผู้ทำ บั ญ ชี ใน เขต ภาค ตะวัน ออก เฉิ ยง เหนื อ (ออนไลน์). สืบ คั น จา ก [file:///C:/Users/Banana/Downloads/titlepage-4%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Banana/Downloads/titlepage-4%20(1).pdf) [1 กันยายน 2566]
- สมพร เพ็งผื่อน. 2564 ความรู้ความสามารถด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักบัญชี ในธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (ออนไลน์). สืบค้นจาก <file:///C:/Users/Banana/Downloads/.pdf> [1 กันยายน 2566]