

[หน้าแรก](#) [เพื่อยกเว้น TCI](#) » [ฐานข้อมูล TCI](#) » [ต่า TJIF](#) [การประชุม/อบรม](#) » [งานวิจัยของ TCI](#) » [เอกสารคู่มือการพิมพ์](#) » [ประกาศสนับสนุน](#) [FAQ](#)

ผลการประเมินคุณภาพวารสารที่อยู่ในฐานข้อมูล TCI รอบที่ 3 ปี 2558

โปรดระบุหมายเลข ISSN หรือชื่อของวารสารที่ต้องการทราบผลประเมิน :

ลำดับ	ชื่อวารสาร	ISSN	เจ้าของ	จดอุปในวารสาร กลุ่มที่	สาขา
1	Veridian E-Journal Science and Technology Silpakorn University	2408-1248	บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ศิลปากร	2	วิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยี
2	Veridian E-Journal, Silpakorn University	1906-3431	บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ศิลปากร	2	มนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์

[Back to top](#)

Copyright 2005, Thai-Journal Citation Index (TCI) Centre. All rights reserved.

Contact: tci.thai@gmail.com

ผลกระทบของการรับรู้การสนับสนุนการจัดการความสามารถพิเศษส่งผลต่อ
ผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรมของพนักงาน บริษัท ผู้ผลิตพลาสติกเพื่อการบรรจุภัณฑ์

The Impact Of Perceived Talent Management Support Influences Innovative Performance
Of Employees At The Plastic Packaging Factories

จัชวิชญ์ ชัยทวีศักดิ์ (Touchwich Chaitaweesak)^{*}
วีโรจน์ เจริญลักษณ์ (Viroj Jadesadalug)^{**}

บทคัดย่อ

การศึกษาในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาผลกระทบจากการรับรู้การสนับสนุนการจัดการบุคลากรที่มีความสามารถพิเศษ ด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาสมรรถนะการจัดสรรค่าตอบแทนและการส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ 2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเชิงสร้างสรรค์กับผลการปฏิบัติงาน เชิงนวัตกรรม 3. เพื่อศึกษาผลลัพธ์ในการจัดการบุคลากรที่มีความสามารถพิเศษส่งผลต่อผลลัพธ์ ผลการปฏิบัติงาน เชิงนวัตกรรม 4. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม โดยใช้แบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ การวิเคราะห์การทดสอบอย่างง่ายและแบบพหุคุณ ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้การสนับสนุนด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านพัฒนาสมรรถนะ ด้านจัดสรรค่าตอบแทนและด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ มีค่าเฉลี่ยมากทุกด้านการทดสอบสมมุติฐานพบว่า ด้านการบริหารผลการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อความคิดเชิงสร้างสรรค์ แต่ไม่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม ด้านการพัฒนาสมรรถนะมีอิทธิพลต่อความคิดเชิงสร้างสรรค์และผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรมด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพมีอิทธิพลต่อความคิดเชิงสร้างสรรค์และผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม ส่วนปัจจัยด้านการจัดสรรค่าตอบแทนไม่มีอิทธิพลกับความคิดเชิงสร้างสรรค์และผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม ประโยชน์ที่ได้จากการวิจัยทำให้องค์กรเห็นแนวทางการกำหนดแผนธุรกิจ และกำหนดกลยุทธ์น้อยเบากิจการ บริหารบุคลากร เพื่อสร้างรักษาพนักงานดาวเด่น เพื่อสร้างสรรค์ผลงานเชิงนวัตกรรมและสร้างความแตกต่างให้แก่ธุรกิจ อันจะส่งผลต่อความได้เปรียบในการแข่งขันของธุรกิจ

คำสำคัญ : การรับรู้การสนับสนุนบุคลากรที่มีความสามารถพิเศษ, ความคิดสร้างสรรค์, ผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม

* นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

Student of Master of Arts in Public and Private Management program, Faculty of Management Science, Silpakorn University

** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

Asst. Prof. Dr., Faculty of Management Science, Silpakorn University

Abstract

The objectives of this research were. 1) The effects of perceived management support personnel with talent management performance, competency development, the allocation of compensation and promotion of career advancement. 2) To study the relationship between creative thinking and innovative performance. 3) To evaluate strategies to manage staff with special abilities affect the performance oriented innovation. 4) To study the factors that affect performance oriented innovation. Questionnaires data were analyzed with descriptive statistics. The simple and multiple regression is used to assess hypotheses in this study. The study found that to recognize the support the administration's performance. Capacity development, the allocation of remuneration and promotion of career advancement. The average in all aspects to test the hypothesis that Management Performance influence creative thinking. But do not influence the performance, innovative development capability to influence creative thinking and innovative performance. To promote the career advancement influence creative thinking and innovative performance. The allocation factor compensation has no influence on creative thinking and innovative performance. The benefits of the research, the organization that sets guidelines for business plans. Strategic policy and management personnel. To maintain and create works that stand out and make a difference to the business. This will affect the competitive advantage of a business.

Keywords: Perceived Talent Management Support, Creative Thinking, Innovative Performance

บทนำ

ท่ามกลางการแข่งขันทางธุรกิจที่เพิ่มขึ้นในปัจจุบัน ความสำเร็จในการดำเนินธุรกิจเกิดขึ้นได้จากการร่วมมือกันของบุคลากรในองค์กร ร่วมปฏิบัติงานในกิจกรรมต่างๆขององค์กรอย่างมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ โดยการบริหารทรัพยากร 4 อย่างได้แก่ บุคลากร เงิน อุปกรณ์ และการบริหารจัดการ ทั้งนี้บุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์ถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด เพราะบุคลากรเป็นผู้กำหนดเป็นผู้จัดทำและใช้ทรัพยากรบริหารอื่นๆไม่ว่าจะเป็น เงิน อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ภายในสำนักงานและเป็นผู้บริหารจัดการที่จะทำให้องค์กรอยู่รอดและก้าวหน้าในระบบการแข่งขันและการขยายตัวของเศรษฐกิจที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ จะเห็นได้ว่าหากขาดบุคลากรหรือบุคลากรไม่มีประสิทธิภาพในการทำงานหรือไม่มีความเหมาะสมสมกับการดำเนินงาน นอกจากไม่อาจดำเนินการให้บรรลุผลสำเร็จไปได้ด้วยตัวเองแล้ว ยังส่งผลให้เกิดความสับสนเปลืองสูญเสียในการทำงานมากยิ่งขึ้น ปริมาณการขยายตัวของความต้องการแรงงานในปัจจุบันยังมีอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศไทยและ การขยายตัวทางเศรษฐกิจ ซึ่งมีผลต่อการทำให้เกิดความต้องแรงงานในภาคธุรกิจต่างๆ ทั่วทุกภูมิภาคของประเทศไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเขตอุตสาหกรรมต่างๆซึ่งมีผลต่อสภาพการจ้างงานขององค์กร องค์กรย่อมมีความต้องการให้บุคลากรทำงานด้วยความจริงจังรักภักดีต่องค์กร มีความผูกพันและอยู่ร่วมกับ

องค์กรเพื่อช่วยให้องค์กรสามารถใช้ประโยชน์จากทรัพยากรมืออยู่ให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด ช่วยให้องค์กรสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาเป็นอย่างต่อเนื่องส่งผลกระทบต่อความก้าวหน้าและความอยู่รอดขององค์กรในอนาคต สุรีย์ แซ่เง้ง (2550)

สิ่งหนึ่งที่เป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรนั้นก็คือความรู้ความสามารถของบุคลากรภายในองค์กรยิ่งบุคลากรคนใด มีการทำงานรวดเร็ว น่าเชื่อถือ มีการพัฒนาสร้างนวัตกรรมใหม่ๆเพื่อสร้างความพึงพอใจให้แก่ลูกค้าของตนด้วยแล้ว ยิ่งส่งผลให้องค์กรของตนนั้นเติบโตและสามารถขึ้นมาเป็นผู้นำทางธุรกิจได้ในที่สุด ปัจจุบันนี้หลายองค์กรจึงให้ความสำคัญกับบุคลากรและมองว่าการบริหารจัดการทรัพยากรเชิงทุนมนุษย์นั้น เป็นสิ่งที่ควรค่าแก่การลงทุนมากที่สุดและการที่องค์กรจะมีกำไรมากขึ้นนั้นก็อยู่ที่บุคลากรที่มีศักยภาพมีผลการปฏิบัติงานดีเด่น จะนั้นจะทำอย่างไรให้บุคลากรที่มีศักยภาพสูงเหล่านี้อยู่ในองค์กรเราได้ตลอดไป จึงมีแนวคิดเรื่องการบริหารจัดการคนเก่งขึ้น

ปัจจุบันโรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติกจำนวนมากที่ประสบปัญหาเกี่ยวกับการลาออกและการย้ายงานของพนักงานของบริษัทที่มีความสามารถสูง มีผลทำให้บริษัทสูญเสียบุคลากรที่สำคัญ ขาดบุคลากรที่มีความชำนาญในหน้าที่ รวมทั้งเสียค่าใช้จ่ายในการสรรหาคัดเลือกฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร เป็นอุปสรรคในการดำเนินธุรกิจของบริษัท ดังนั้นผู้บริหารของบริษัทจึงมีหน้าที่ในการบริหารงานและบริหารบุคลากรให้มีประสิทธิภาพอีกทั้งยังต้องทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงานสร้างแรงจูงใจและสร้างความผูกพันขึ้นในองค์กรเพื่อให้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถขององค์กรสามารถปฏิบัติงานร่วมกับองค์กรได้นานที่สุดเท่าที่องค์กรต้องการ

จากข้อมูลนี้ทำให้ทราบถึงสภาพปัญหาของการดำเนินธุรกิจอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติกที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถและมีประสิทธิภาพการทำงานสูง เป็นปัจจัยที่มีส่วนทำให้บริษัทสามารถที่จะรักษาผลกำไร รักษาระดับการเติบโตเพื่อเตรียมรับมือกับการแข่งขันที่จะทวีความรุนแรงเพิ่มมากขึ้นทั้งในปัจจุบันและในอนาคตที่มีการเปิดประชุมเศรษฐกิจอาเซียน ผลของการจัดการบุคลากรที่มีความสามารถและมีประสิทธิภาพงานสูงจะช่วยลดปัญหาและอุปสรรคและสามารถเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการผลิต ท้ายที่สุดบริษัทพร้อมที่จะแขกับเหตุการณ์ต่างๆในอนาคตและพร้อมที่จะส่งเสริมให้องค์กรของตนก้าวไปสู่องค์กรขั้นนำระดับประเทศ

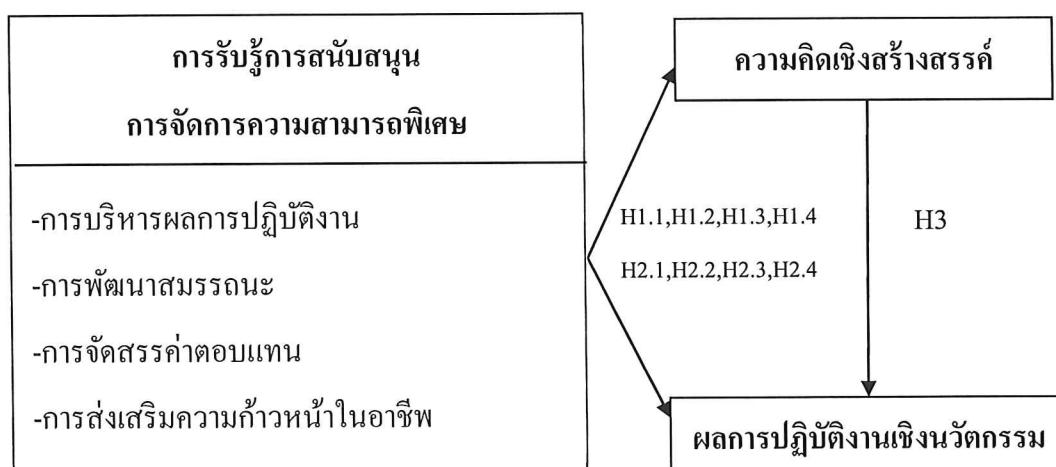
จากความสำคัญและอิทธิพลของการแข่งขันด้านทรัพยากรที่รุนแรง อีกทั้งบุคลากรที่มีความสามารถและมีประสิทธิภาพงานสูงมีแนวโน้มจะเลือกทำงานในองค์กรที่สามารถตอบสนองความต้องการของตนเอง “ได้ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาผลกระทบจากการรับรู้การสนับสนุนของบุคลากรที่มีความสามารถพิเศษ ส่งผลต่อการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม โดยศึกษาถกกลุ่มพนักงานที่มีตำแหน่งระดับหัวหน้างานจนถึงระดับผู้บริหารของบริษัทผู้ผลิตพลาสติกเพื่อการบรรจุภัณฑ์เพื่อที่จะนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้ประโยชน์ในการนำเสนอต่อกลุ่มผู้บริหาร เพื่อที่จะร่วมมือกันหาแนวทางปรับปรุงและพัฒนาฐานรูปแบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นเพื่อรองรักษาและพัฒนาบุคลากรที่มีความสามารถสูง เพื่อให้บุคลากรผลิตผลงานเชิงสร้างสรรค์ เพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันภายใต้อุตสาหกรรมได้ในอนาคต

วัตถุประสงค์

- เพื่อศึกษาผลกระทบการรับรู้การสนับสนุนการจัดการบุคลากรที่มีความสามารถพิเศษ ด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาสมรรถนะ การจัดสรรค่าตอบแทนและการส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานบริษัทผู้ผลิตพลาสติกเพื่อการบรรจุภัณฑ์
- เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเชิงสร้างสรรค์กับผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม
- เพื่อศึกษาเกณฑ์ในการจัดการบุคลากรที่มีความสามารถพิเศษส่งผลต่อผลต่อผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรมของพนักงานบริษัทผู้ผลิตพลาสติกเพื่อการบรรจุภัณฑ์
- เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม อันจะส่งผลต่อความสำเร็จและความได้เปรียบทางการแข่งขันของธุรกิจ

การทบทวนวรรณกรรม เพื่อการสร้างกรอบแนวคิดและสมมติฐานการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมผู้วิจัยสามารถสร้างกรอบแนวคิดการวิจัยกรอบแนวคิดเรื่อง “ผลกระทบการรับรู้การสนับสนุนการจัดการความสามารถพิเศษ ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรมของพนักงานบริษัทผู้ผลิตพลาสติกเพื่อการบรรจุภัณฑ์” ดังนี้



แนวคิดและทฤษฎีร่อง การรับรู้การสนับสนุนการจัดการความสามารถพิเศษ

สมุทรทัย ทุมก่า (2550) ได้ให้ความหมายคนเก่งว่า เป็นบุคคลที่สามารถสร้างสรรค์ผลงาน ความคิด อีกทั้งเป็นบุคคลที่ชอบเสนอแนะ ออกความคิดเห็นในการประชุม โดยมีวิธีการบริหารคนเก่งคือ การสร้างหานคนเก่ง การคัดเลือกหรือระบุคนเก่ง การพัฒนาคนเก่ง การบริหารและจูงใจคนเก่ง และการรักษาคนเก่งให้อยู่กับองค์กร จากระยะเวลาระยะหนึ่ง การจะได้คนเก่งเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนั้น ต้องเริ่มจากการระบุ สร้างหานคนเก่งเป็นอันดับแรก การระบุและสร้างหานคนเก่งจากแหล่งต่างๆ จึงเป็นสิ่งสำคัญและมีผลต่อการเพิ่มศักยภาพขององค์กร

ธิติพร ชมพูคำ (2547) ได้กล่าวถึงการบริหารผลการปฏิบัติงานว่า การจูงใจคนเก่งและรักษาคนเก่ง ในปัจจุบันหลายองค์กรได้ให้ความสำคัญต่อการ รักษาคนเก่งและพนักงานไว้กับองค์กร โดยจัดให้มีโปรแกรมการรักษาพนักงานไว้กับองค์กรมีการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการที่สร้างสรรค์ การให้รางวัลและการตระหนักรถึงความสำคัญของพนักงาน การบริหารผลการปฏิบัติงาน การปรับเปลี่ยนพนักงานให้ สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร กลยุทธ์การเพิ่มความพึงพอใจของพนักงาน การวัดความพึงพอใจของพนักงาน การวางแผนสายอาชีพ กลยุทธ์ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว

olson มีสุทธา และสมิต สัชณกุร (2548) กล่าวว่าสมรรถนะคือ ความรู้ ความสามารถพฤติกรรม ทักษะ และแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์และส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของเป้าหมายของงานในตำแหน่งนั้น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ศาสตราจารย์เดวิด แมคเคิลแลนด์ ที่ศึกษาว่าบุคคลที่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพนั้นมีทัศนคติและนิสัยแตกต่างกัน ความแตกต่างทางวัฒนธรรมและเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานโดยระบุว่าสมรรถนะที่สามารถจับต้องได้คือ ความรู้ ทักษะ ความเชี่ยวชาญที่ได้มาจากการเรียนรู้ ซึ่งส่วนที่loyoyู่เห็นอนันนี้จะเป็นส่วนที่สังเกตและวัดได้ง่าย ส่วนสมรรถนะที่ต้องได้รับโอกาสในการแสดงออกคือการแสดงออกต่อสังคม ภาพลักษณ์ของบุคคลที่มีต่อตนเอง คุณลักษณะส่วนบุคคลและแรงจูงใจ

Mackay (1997) ได้ให้ความหมายการจ่ายค่าตอบแทนคือ การจ่ายเงินหรือสิ่งของตามที่ตกลงกันไว้ เพื่อแลกกับผลงานหรือผลลัพธ์ ซึ่งวิธีการจ่ายผลตอบแทนที่นิยมคือ วิธีการจ่ายผลตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน เช่น จ่ายเป็นการปรับฐานเงินเดือน หรือให้เป็นโบนัส หรือรางวัลรูปแบบอื่นๆ จนถึงปัจจุบันยังไม่มีวิธีการจ่ายผลตอบแทนการทำงานที่ดี และสมบูรณ์แบบที่สุด องค์ประกอบที่แตกต่างกันในธุรกิจเดียวกันอาจต้องการวิธีการจ่ายผลตอบแทนการทำงานที่แตกต่างกัน วิธีการที่ดีที่สุดจะต้องมีหลักการ ดังนี้ จูงใจให้ผู้ทำงานทำงานอย่างสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กรอย่างต่อเนื่อง ผู้ทำงานได้รับรางวัลสำหรับผลการปฏิบัติที่ดี และจูงใจให้ปรับปรุงให้ดีมากขึ้น ผลผลิต และคุณค่าที่สร้างขึ้นโดยผู้ทำงาน จะไปลดต้นทุนในการจ้างงาน

ประศัลกร ปันพลสัจ្រ (2557) กล่าวถึงความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานนั้น เป็นอีกเรื่องที่ปัจจุบันหลาย ๆ องค์กรต่างให้ความสำคัญอย่างมาก เพราะเชื่อว่า ถ้าองค์กรมีการวางแผนระบบความก้าวหน้าทางสายอาชีพไว้ ก็จะทำให้พนักงานรู้สึกถึงความก้าวหน้าในองค์กร และมีแรงจูงใจที่อยากจะทำงานกับองค์กรเป็นนาน ๆ จริง ๆ และมันก็ถูกส่วนหนึ่ง แต่ก็ไม่เสมอไปท่องค์กรที่มีการวางแผนไว้อย่างดีแล้ว พนักงานจะอยากอยู่ทำงานไปตลอด

แนวคิดและทฤษฎีเรื่อง ความคิดเชิงสร้างสรรค์

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ (2548) ได้ให้ความหมายของการคิดเชิงสร้างสรรค์ คือ ความสามารถในการมองเห็นความสัมพันธ์ของสิ่งต่างๆ การขยายขอบเขตความคิดออกไปจากกรอบความคิดเดิมที่มีอยู่ สู่ความคิดใหม่ๆ ที่ไม่เคยมีมาก่อน เพื่อค้นหาคำตอบที่ดีที่สุดให้กับปัญหาที่เกิดขึ้น เป็นการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่แตกต่างไปจากเดิม เป็นความคิดที่หลากหลาย คิดได้กว้างไกล หลากหลายมุม เน้นทั้งปริมาณและคุณภาพ องค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์ ได้แก่ ความคิดนั้นต้องเป็นสิ่งใหม่ไม่เคยมีมาก่อน ใช้การได้ และมีความเหมาะสม การคิดเชิงสร้างสรรค์จึงเป็นการคิดเพื่อการเปลี่ยนแปลงจากสิ่งเดิมไปสู่สิ่งใหม่ที่ดีกว่า ซึ่งจะได้ผลลัพธ์ที่ต่างไปโดยสิ้นเชิง หรือที่เรียกว่า "นวัตกรรม"

จากแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการสนับสนุนการจัดการความสามารถพิเศษและแนวคิดการคิดเชิงสร้างสรรค์ ผู้วิจัยจึงกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้ “ผลกระทบของการรับรู้การสนับสนุนการจัดการบุคลากรที่มีความสามารถพิเศษ ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม ของพนักงาน บริษัทผู้ผลิตพลาสติกเพื่อการบรรจุภัณฑ์” เนื่องจากพนักงานจะเกิดความรู้สึกที่ดีต่องานที่ได้รับการสนับสนุนในด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างครบถ้วนและเป็นระบบ 4 ด้านได้แก่ ด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาสมรรถนะ ด้านการจัดสรรงานและด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งการกระตุ้นให้พนักงานเกิดความคิดเชิงสร้างสรรค์ เกิดแนวความคิดใหม่ๆ ที่จะพัฒนางานและองค์กรของตนเอง เป็นการเพิ่มมูลค่าให้กับผลงานในอนาคต เกิดการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับพนักงานซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดสมมุติฐาน การศึกษาดังนี้

สมมุติฐานที่ 1 ผลกระทบการรับรู้การสนับสนุนการจัดการบุคลากรที่มีความสามารถพิเศษส่งผลต่อความคิดเชิงสร้างสรรค์ของพนักงานบริษัทผู้ผลิตพลาสติกเพื่อการบรรจุภัณฑ์

สมมุติฐานที่ 1.1 ผลกระทบการรับรู้การสนับสนุนการจัดการบุคลากรที่มีความสามารถพิเศษ ด้านการบริหารผลการปฏิบัติงานส่งผลต่อความคิดเชิงสร้างสรรค์ของพนักงานบริษัทผู้ผลิตพลาสติกเพื่อการบรรจุภัณฑ์

สมมุติฐานที่ 1.2 ผลกระทบการรับรู้การสนับสนุนการจัดการบุคลากรที่มีความสามารถพิเศษ ด้านการพัฒนาสมรรถนะส่งผลต่อความคิดเชิงสร้างสรรค์ของพนักงานบริษัทผู้ผลิตพลาสติกเพื่อการบรรจุภัณฑ์

สมมุติฐานที่ 1.3 ผลกระทบการรับรู้การสนับสนุนการจัดการบุคลากรที่มีความสามารถพิเศษ ด้านการจัดสรรงานและด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพส่งผลต่อความคิดเชิงสร้างสรรค์ของพนักงานบริษัทผู้ผลิตพลาสติกเพื่อการบรรจุภัณฑ์

สมมุติฐานที่ 1.4 ผลกระทบการรับรู้การสนับสนุนการจัดการบุคลากรที่มีความสามารถพิเศษ ด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพส่งผลต่อความคิดเชิงสร้างสรรค์ของพนักงานบริษัทผู้ผลิตพลาสติกเพื่อการบรรจุภัณฑ์

แนวคิดและทฤษฎีเรื่อง ผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม

ทวีวรรณ กมลบุตร (2547) “ได้ให้ความหมายและความสำคัญของผลงานเชิงนวัตกรรม จำกบทความเรื่อง ทัศนคติเชิงบวกกับความเปลี่ยนแปลงที่สร้างสรรค์เราช่วยกันทำได้ โดยได้ยกตัวอย่างถึงผลสำเร็จของการสร้างสรรค์ผลงานคุณภาพที่จะส่งผลดีและเป็นประโยชน์ในด้าน รับผิดชอบหน้าที่ให้เต็มกำลังความสามารถ เสริมพลังความคิดสร้างสรรค์ ให้มีสิ่งใหม่ ๆ เกิดขึ้นในองค์กร พัฒนาบริการที่พนักงานสามารถส่งมอบให้ลูกค้าทั้งกลุ่มลูกค้าภายใน (เพื่อนร่วมงาน) และลูกค้าภายนอก ที่ซื้อสินค้าและบริการ ประสานงานให้ทุกขั้นตอนการทำงานรวดเร็วมากขึ้น มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้นกว่าเดิม กล้าแสดงความคิดเห็นต่อทีมงาน เพื่อให้ได้ มุมมองที่แตกต่าง ยินดีให้ความช่วยเหลือทุกส่วนงานด้วยความเต็มใจ เปิดใจรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน

จากแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้ “ผลกระทบของการรับรู้การสนับสนุนการจัดการบุคลากรที่มีความสามารถพิเศษ ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม ของพนักงานบริษัทผู้ผลิตพลาสติกเพื่อการบรรจุภัณฑ์” ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดสมมุติฐานไว้ดังนี้

สมมุติฐานที่ 2 ผลกระทบการรับรู้การสนับสนุนการจัดการบุคลากรที่มีความสามารถพิเศษส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานเชิงวัตกรรมของพนักงานบริษัทผู้ผลิตพลาสติกเพื่อการบรรจุภัณฑ์

สมมุติฐานที่ 2.1 ผลกระทบการรับรู้การสนับสนุนการจัดการบุคลากรที่มีความสามารถพิเศษด้านการบริหารผลการปฏิบัติงานส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานเชิงวัตกรรมของพนักงานบริษัทผู้ผลิตพลาสติกเพื่อการบรรจุภัณฑ์

สมมุติฐานที่ 2.2 ผลกระทบการรับรู้การสนับสนุนการจัดการบุคลากรที่มีความสามารถพิเศษด้านการพัฒนาสมรรถนะส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานเชิงวัตกรรมของพนักงานบริษัทผู้ผลิตพลาสติกเพื่อการบรรจุภัณฑ์

สมมุติฐานที่ 2.3 ผลกระทบการรับรู้การสนับสนุนการจัดการบุคลากรที่มีความสามารถพิเศษด้านการจัดสรรงานส่วนตัวของพนักงานเชิงวัตกรรมของพนักงานบริษัทผู้ผลิตพลาสติกเพื่อการบรรจุภัณฑ์

สมมุติฐานที่ 2.4 ผลกระทบการรับรู้การสนับสนุนการจัดการบุคลากรที่มีความสามารถพิเศษด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานเชิงวัตกรรมของพนักงานบริษัทผู้ผลิตพลาสติกเพื่อการบรรจุภัณฑ์

จากที่ผู้วิจัยศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความคิดเชิงสร้างสรรค์และผลการปฏิบัติงานเชิงวัตกรรมพบว่า ความคิดเชิงสร้างสรรค์ สามารถทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีสามารถในการมองเห็นความสัมพันธ์ของสิ่งต่างๆ การขยายขอบเขตความคิดออกไปจากการอบรมความคิดเดิมที่มีอยู่ สู่ความคิดใหม่ๆ เพื่อค้นหาคำตอบที่ดีที่สุดให้กับปัญหาที่เกิดขึ้น ตอบสนองและแก้ปัญหาต่างๆได้รวดเร็ว เป็นความคิดແง่บวาก ทำให้ผู้วิจัยเชื่อมั่นว่า พนักงานที่มีความคิดสร้างสรรค์จะสร้างผลงานที่แตกต่าง สร้างความได้เปรียบให้กับธุรกิจ ช่วยให้การทำงานนั้นได้ผลลัพธ์ที่ดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงกว่าเดิมและสามารถตอบสนองวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ขององค์กร ผู้วิจัยจึงกำหนดสมมุติฐานที่ 3 ได้ดังนี้

สมมุติฐานที่ 3 ความคิดเชิงสร้างสรรค์ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานเชิงวัตกรรมของพนักงานบริษัทผู้ผลิตพลาสติกเพื่อการบรรจุภัณฑ์

วิธีการดำเนินวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษารั้งนี้ คือ พนักงานประจำที่ปฏิบัติงานที่ บริษัทผู้ผลิตพลาสติกเพื่อการบรรจุภัณฑ์ ซึ่งมีพนักงานจำนวนทั้งสิ้น 1,350 คน แบ่งเป็นระดับหัวหน้างานถึงผู้บริหารรวม 250 คนซึ่งกำหนดกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีคำนวนโดยใช้สูตรคำนวนของ Krejcie and Morgan (อ้างใน ธีรุณิ เอกะกุล, 2543) ความคลาดเคลื่อนที่ 0.05 โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นเท่ากับ 95% คำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เป็นระดับหัวหน้าชั้นไปทั้งสิ้น 250 คน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 152 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจงด้วยการแจกแบบสอบถามกับพนักงานประจำที่ บริษัท ผู้ผลิตพลาสติกเพื่อการบรรจุภัณฑ์

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการออกแบบแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรม รวมถึงการศึกษาค้นคว้าแนวคิดจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยสอบถามเกี่ยวกับ ผลกระทบของการรับรู้การสนับสนุนการจัดการบุคลากรที่มีความสามารถพิเศษ ซึ่งผู้วิจัยได้แบ่งแบบสอบถามออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 สอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับผลกระทบของการรับรู้การสนับสนุนการจัดการความสามารถพิเศษ ส่วนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับด้านความคิดเชิงสร้างสรรค์ส่วนที่ 4 สอบถามเกี่ยวกับด้านผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม ซึ่งแบบสอบถามในส่วนนี้เป็นการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค เป็นการให้คะแนนปัจจัยตามระดับความความเป็นจริงโดยใช้มาตราส่วนแบบประมาณค่า ตามแนวคิดของลิเคิร์ทสเกล (Likert, 1970 : 175) ที่วัดค่าของข้อมูลเชิงคุณภาพให้ออกมาในรูปของข้อมูล เชิงปริมาณ โดยแบ่งเป็นระดับความคิดเห็น 5 ระดับ ได้แก่ จริงมากที่สุด จริงมาก จริงปานกลาง จริงน้อยและจริงน้อยที่สุด ส่วนที่ 5 สอบถามความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ที่ผู้ตอบแบบสอบถามมี nok เนื่องจากแบบคำ답ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นในส่วนที่ 1 ถึงส่วนที่ 4

การรวบรวมข้อมูล

เก็บรวบรวมข้อมูลโดยขอความร่วมมือจากพนักงานระดับหัวหน้างานจนถึงผู้บริหาร กรณีศึกษา
บริษัทผู้ผลิตพลาสติกเพื่อการบรรจุภัณฑ์ จำนวน 152 คน โดยนำแบบสอบถามที่รับกลับคืนมาตรวจสอบความ
สมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับและคัดแบบสอบถามไม่สมบูรณ์ออก หลังจากนั้นผู้วิจัยนำแบบสอบถามไป
ลงเรียนรู้และบันทึกข้อมูลลงในเครื่องคอมพิวเตอร์จากนั้น ประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

- การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยนำแบบสอบถามส่างให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความสอดคล้องและความครอบคลุมของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัย คำนิยามศัพท์เฉพาะการวิจัยความหมายสมilog ด้านภาษาของข้อคำถาม แล้วจึงนำผลที่ได้รับมาคำนวนค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามโดยใช้เทคนิค IOC ผลที่ได้จากการคำนวนค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม ควรมีค่าระหว่าง 0.50 – 1.00 แสดงว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยและสามารถนำมาใช้ในการสอบถามได้จริง (ประสะพัย พสนุนท์, 2555:24) ผลการทดสอบพบว่า แบบสอบถาม จำนวน 33 ข้อ และมีค่าน้อยกว่า 0 ข้อโดยผู้วิจัยได้ปรับข้อความแบบสอบถามและนิยามศัพท์เฉพาะตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ
 - การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง ด้วยการนำแบบสอบถามไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 152 ชุด ทำให้ได้ค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของเครื่องมือวัดในด้าน การรับรู้การสนับสนุนการจัดการความสามารถพิเศษ 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาสมรรถนะ ด้านการจัดสรรค่าตอบแทน ด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ การคิดเชิงสร้างสรรค์และผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม ได้ค่า Factor Loading ที่มีค่าระหว่าง 0.522- 0.640 รายละเอียดดังตารางที่ 1

3. การวิเคราะห์ความเชื่อมั่น โดยนำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขไปทดสอบความเชื่อมั่นกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ชุด และนำไปวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยกำหนดความเชื่อมั่นที่

95% ($= 0.05$) โดยค่าสัมประสิทธิ์แอลfaของครอนบาก มีค่าอยู่ในช่วง 0.708 - 0.785 (รายละเอียดดังตารางที่ 01) ซึ่งมีความสอดคล้องกับ บุญชุม ศรีสะอาด (2545: 99) ที่กล่าวไว้วาผลการทดสอบความเชื่อมั่นของข้อคำถามกรมีค่าอยู่ในระดับ 0.71 – 1.00 ดังนั้นแบบสอบถามจึงจัดอยู่ในเกณฑ์ความเชื่อมั่นสูงและสามารถนำไปใช้ในการทดสอบได้

ตารางที่ 1 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ตัวแปร	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
ด้านการรับรู้การสนับสนุน		
ด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน	0.605	0.785
ด้านการพัฒนาสมรรถนะ	0.593	0.761
ด้านการจัดสรรงานตามแผน	0.602	0.708
ด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ	0.522	0.747
การคิดเชิงสร้างสรรค์	0.640	0.753
ผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม	0.601	0.709

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากการเก็บแบบสอบถามเชิงปริมาณ ด้วยการเก็บรวมรวมข้อมูลการปรับข้อมูลให้เหมาะสม การตรวจสอบข้อมูลอย่างถูกต้อง การวิเคราะห์ข้อมูล และยืนยันผลสรุป โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย สถิติความถี่ จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน หลังจากนั้นวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรด้วยการวิเคราะห์ความถดถอยอย่างง่ายและแบบพหุคุณ

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้สรุปได้ดังนี้

1. พนักงานของบริษัทผู้ผลิตพลาสติกเพื่อการบรรจุภัณฑ์ ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ส่วนใหญ่มีอายุ 36 – 45 ปี มีสถานภาพสมรส จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 80.30 และมีสถานภาพโสด มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี ส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานเป็นผู้จัดการและมีรายได้อยู่ในระดับ 20,000 – 30,000 บาท
2. ผู้วิจัยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีค่าระดับการรับรู้การรับรู้การสนับสนุนการจัดการบุคลากรที่มีความสามารถพิเศษ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.39) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการบริหารผลการปฏิบัติงานมีค่ามีค่าระดับการรับรู้ ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.42) ด้านการพัฒนาสมรรถนะมีค่ามีค่าระดับการรับรู้ ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.39) ด้านการจัดสรรงานตามแผนมีค่ามีค่าระดับการรับรู้ ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.44) และด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพมีค่าระดับการรับรู้ ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.38)

3. ความคิดเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรที่มีความสามารถพิเศษของบริษัท ผู้ผลิตพลาสติกเพื่อการบรรจุภัณฑ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.52)

4. ผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรมของบุคลากรที่มีความสามารถพิเศษของบริษัท ผู้ผลิตพลาสติกเพื่อการบรรจุภัณฑ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.44) ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามความคิดเห็นต่อการรับรู้ การสนับสนุนการจัดการบุคลากรที่มีความสามารถพิเศษ

($n = 152$ คน)

การรับรู้การสนับสนุนการจัดการบุคลากร ที่มีความสามารถพิเศษ	\bar{X}	S.D	ระดับ ความเห็น
การรับรู้การสนับสนุนการจัดการบุคลากรที่มีความสามารถพิเศษ			
1. ด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน	4.07	0.42	ระดับมาก
2. ด้านการพัฒนาสมรรถนะ	4.00	0.39	ระดับมาก
3. ด้านการจัดสรรงานค่าตอบแทน	4.10	0.44	ระดับมาก
4. ด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ	4.05	0.38	ระดับมาก
ด้านความคิดเชิงสร้างสรรค์	4.06	0.52	ระดับมาก
ด้านผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม	4.03	0.44	ระดับมาก

5. ผลการทดสอบสมมุติฐาน

ผลการวิจัยได้แบ่งการนำเสนอเป็น 2 ส่วน โดยส่วนที่หนึ่งนำเสนอการทดสอบคุณสมบัติของตัวแปรด้วยการทดสอบความสัมพันธ์ และส่วนที่สองเป็นการทดสอบสมมุติฐานด้วยการวิเคราะห์ความถดถอยอย่างง่าย ดังตารางที่ 3 และ ตารางที่ 4

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของตัวแปรระหว่างผลกระทบการรับรู้การสนับสนุนการจัดการบุคลากรที่มีความสามารถพิเศษกับความคิดเชิงสร้างสรรค์

($n = 152$ คน)

ตัวแปร	PR	CA	CO	CAA	CT	CP	VIF
การรับรู้การสนับสนุนการจัดการบุคลากรที่มีความสามารถพิเศษ							
1.การบริหารผลการปฏิบัติงาน (PR)							5.02
2.การพัฒนาสมรรถนะ (CA)	0.85 ** (.000)						5.10

3.การจัดสรรค่าตอบแทน (CO)	0.96 ** (.000)	0.87 ** (.000)						4.17
4.การบริหารผลการปฏิบัติงาน (CAA)	0.95 ** (.000)	0.84 ** (.000)	0.94 ** (.000)					3.38
ความคิดเชิงสร้างสรรค์ (CT)	0.56 ** (.000)	0.64 ** (.000)	0.55 ** (.000)	0.61 ** (.000)				
ผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม (CP)	0.74 ** (.000)	0.57 ** (.000)	0.73 ** (.000)	0.78 ** (.000)	0.25 ** (.000)			

*P<0.05, **P<0.01

จากตารางที่ 3 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรที่ศึกษาพบว่า ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตามกับตัวแปรอิสระทุกด้วย และระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกันเองมีค่าตั้งแต่ 0.55 – 0.96 แสดงว่าตัวแปรมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลางถึงสูง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และ ค่า VIF ของตัวแปรอิสระมีค่าตั้งแต่ 3.38 – 5.10 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรอิสระไม่พบปัญหาการร่วมเส้นตรงหลายตัวแปร จึงนำไปสู่การทดสอบสมมุติฐานด้วยการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคุณ โดยนำเสนอในรูปแบบตารางที่ 4 ดังนี้

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคุณ

(n = 152 คน)

ตัวแปร	CT	CP
การรับรู้การสนับสนุนการจัดการบุคลากรที่มีความสามารถพิเศษ		
1.การบริหารผลการปฏิบัติงาน (PR)	0.84 ** (.000)	0.17 (0.30)
2.การพัฒนาสมรรถนะ (CA)	0.71 ** (.000)	0.30 ** (.000)
3.การจัดสรรค่าตอบแทน (CO)	0.29 (0.13)	0.07 (0.60)
4.การบริหารผลการปฏิบัติงาน (CAA)	0.84 ** (.000)	0.61 ** (.000)
ความคิดเชิงสร้างสรรค์ (CT)		0.21 ** (.000)
ผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม (CP)		

*P<0.05, **P<0.01

จากตารางที่ 4 การวิเคราะห์ผลกระบวนการรับรู้การสนับสนุนการจัดการบุคลากรที่มีความสามารถพิเศษกับความคิดเชิงสร้างสรรค์ ด้วยการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ เพื่อทดสอบสมมุติฐานสามารถอธิบายได้ดังนี้

1. การรับรู้การสนับสนุนการจัดการบุคลากรที่มีความสามารถพิเศษ ส่งผลต่อความคิดเชิงสร้างสรรค์
 - 1.1 ระดับการรับรู้การสนับสนุนด้านการบริหารผลการปฏิบัติงานมืออาชีพทางบวก ต่อความคิดเชิงสร้างสรรค์ ($\beta = 0.847, P < 0.001$) ยอมรับสมมุติฐานที่ 1.1
 - 1.2 ระดับการรับรู้การสนับสนุนด้านด้านการพัฒนาสมรรถนะมืออาชีพทางบวก ต่อความคิดเชิงสร้างสรรค์ ($\beta = 0.719, P < 0.001$) ยอมรับสมมุติฐานที่ 1.2
 - 1.3 ระดับการรับรู้การสนับสนุนด้านการจัดสรรค่าตอบแทนไม่มืออาชีพทางบวกต่อความคิดเชิงสร้างสรรค์ ($\beta = 0.296, P < 0.05$) ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมุติฐานที่ 1.3
 - 1.4 ระดับการรับรู้การสนับสนุนด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพมืออาชีพทางบวกต่อความคิดเชิงสร้างสรรค์ ($\beta = 0.847, P < 0.001$) ดังนั้นจึงยอมรับสมมุติฐานที่ 1.4
2. การรับรู้การสนับสนุนการจัดการบุคลากรที่มีความสามารถพิเศษ ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม
 - 2.1 ระดับการรับรู้การสนับสนุนด้านการบริหารผลการปฏิบัติงานไม่มืออาชีพต่อผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม ($\beta = 0.176, P < 0.05$) ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมุติฐานที่ 2.1
 - 2.2 ระดับการรับรู้การสนับสนุนด้านด้านการพัฒนาสมรรถนะมืออาชีพทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม ($\beta = 0.305, P < 0.001$)
 - 2.3 ระดับการรับรู้การสนับสนุนด้านการจัดสรรค่าตอบแทนไม่มืออาชีพต่อผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม ($\beta = 0.075, P < 0.05$) ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมุติฐาน 2.3
 - 2.4 ระดับการรับรู้การสนับสนุนด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพมืออาชีพทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม ($\beta = 0.613, P < 0.001$) ดังนั้นจึงยอมรับ และ 2.4
3. ความคิดเชิงสร้างสรรค์มืออาชีพทางบวก ต่อผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม ($\beta = 0.21, P < 0.001$) ดังนั้นจึงยอมรับสมมุติฐานที่ 3

การอภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่อง “ผลกระทบของการรับรู้การสนับสนุนการจัดการบุคลากรที่มีความสามารถพิเศษ ส่งผลต่อการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม ของพนักงาน บริษัทผู้ผลิตผลิตภัณฑ์เพื่อการบรรจุภัณฑ์” กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ พนักงานประจำที่ปฏิบัติงานที่บริษัทผู้ผลิตผลิตภัณฑ์เพื่อการบรรจุภัณฑ์ 2 แห่งในเขตจังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ระดับผลกระทบการรับรู้การสนับสนุนของบุคลากรที่มีความสามารถพิเศษส่งผลต่อการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม ได้ข้อค้นพบจากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้โดยสามารถนำมาอภิปรายผลดังนี้

ด้านการรับรู้การสนับสนุนการจัดการบุคลากรที่มีความสามารถพิเศษ

พนักงานที่มีความสามารถพิเศษรับรู้การสนับสนุนภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน รองลงมาคือด้านการพัฒนาสมรรถนะ ด้านการจัดสรรค่าตอบแทนและด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ ตามลำดับ

ด้านการบริหารผลการปฏิบัติงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ องค์กรของท่าน มีการเลือกใช้หัวข้อการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับตำแหน่งและบทบาทหน้าที่ รองลงมาคือ องค์กรของท่านมีการวางแผนการดำเนินงานเพื่อกำหนดเป้าหมายในการทำงาน องค์กรของท่านมีการวัดผล การปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ เหตุผลที่เป็นเช่นนี้ เพราะว่า การบริหารผลการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการในการบูรณาการเป้าหมายขององค์กร มาสู่เป้าหมายของหน่วยงาน และบุคคล เป็นกระบวนการการทำงานที่มองไปข้างหน้า โดยมุ่งเน้นที่กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สร้างความร่วมมือ การยอมรับและเห็นพ้องต้องกันมากกว่าการควบคุม มุ่งเน้นการปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคลากร มีลักษณะของการสื่อสาร 2 ทาง ระหว่าง บุคลากรและผู้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องโดยวัดถูกประสงค์หลักเพื่อการพัฒนาบุคลากรซึ่งสอดคล้อง กับแนวคิดของ ขัยทวี เสนาววงศ์ (2547) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการบริหารผลการปฏิบัติงาน พนักงานที่ เก่งมีความสามารถพิเศษต้องใช้แบบการประเมินผลที่แตกต่างกันกับพนักงานธรรมดาทั่วไป เนื่องจากมีความ แตกต่างกันในด้านศักยภาพการทำงาน ทักษะ ความรู้และความสามารถจึงไม่สามารถใช้ระบบการบริหาร

ผลการปฏิบัติงานของพนักงานให้สอดคล้องและเป็นไปในทางเดียวกันทั้งองค์กรได้ด้านการพัฒนา สมรรถนะ ภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ องค์กรของท่านมีการส่งเสริมให้พนักงาน แสดงความรู้ทักษะที่มีได้อย่างเต็มศักยภาพและมีอิสระ รองลงมาคือ องค์กรของท่านมีการจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนา ความรู้ ทักษะ ความสามารถที่เป็นประโยชน์ต่อหน้าที่ความรับผิดชอบของท่านองค์กรของท่านมีการสำรวจความ ต้องการการฝึกอบรมของหน่วยงานต่างๆอย่างสม่ำเสมอเหตุผลที่เป็นเช่นนี้ เพราะว่าพนักงานมีความทุ่มเทในการ ทำงานอย่างเต็มที่ ยินดีที่จะทำงานมากกว่าที่ตนได้รับมอบหมาย และมีผลการทำงานที่ยอดเยี่ยม หากได้รับการ พัฒนาในจุดเด่นและจุดด้อยอย่างสมดุล ที่ผ่านการวิเคราะห์และวางแผนอย่างเป็นระบบ เพราะเนื่องจาก พนักงานบางส่วนยังไม่ได้มีความสามารถในปัจจุบันที่โดดเด่นมากนัก แต่พนักงานแสดงออกถึงบางอย่างที่ทำให้ องค์กรรับรู้ถึงศักยภาพในตัวบุคคล องค์กรจึงสมควรจัดให้มีการฝึกอบรมพัฒนา การจัดเวลาที่หรือจัดกิจกรรมที่ถูก ออกแบบมาเพื่อดึงศักยภาพซ้อนเร้นของพนักงานได้ หรือแม้กระทั่งดำเนินกิจกรรมสำรวจความเห็น ความต้องการของพนักงานอย่างสม่ำเสมอเพื่อส่งเสริมให้พนักงานพัฒนาสมรรถนะของตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ศาสตราจารย์เดวิด แมคเคิลแลนด์ ที่กล่าวโดยสรุปได้ว่าผลงานปัจจุบันของพนักงาน นั้นบ่งบอกได้แค่เพียงทักษะและความรู้ ความสามารถปัจจุบัน ซึ่งพนักงานส่วนใหญ่ไม่ได้รับโอกาสในการ แสดงออกถึงศักยภาพที่แท้จริง เพราะว่าการพิจารณาบุคคลหนึ่งนั้น ควรจะมีระบบการประเมินที่มีประสิทธิภาพ เพื่อสามารถค้นหาบุคคลที่มีศักยภาพซ้อนเร้นที่อยู่ภายใต้ อาจรวมถึง แรงจูงใจ เป้าหมาย การตัดสินใจที่ นอกเหนือจากเรื่องของทักษะความรู้และประสบการณ์ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรที่ได้บุคคลที่มีความสามารถ โดดเด่นเข้าร่วมงาน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ องค์กรของท่านมีนโยบายส่งเสริมให้พนักงานพัฒนา โดยการ เรียนรู้ขั้มสายงาน เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะและความสามารถ เหตุผลที่เป็นเช่นนี้ เพราะว่า การเรียนรู้ขั้มสาย งานสำหรับวัฒนธรรมการทำงานของประเทศไทย ที่มีลักษณะถ้อยที่ ถ้อยคำที่ยังคงไว้ซึ่งระบบอาวุโส

การเกรงอกเกรงใจเพื่อร่วมงาน ส่งผลให้การเรียนรู้งานข้ามสายงานไม่ประสบผลสำเร็จมากนัก เนื่องจากถูก สังคมในที่ทำงานมองว่า เข้ามา ก้าวถ่ายหรือล้วงความลับผู้อื่น หรือแม้กระทั่งหากผู้สอนงานแนะนำความรู้ที่ ตนเองรู้ทั้งหมด ก็เกรงว่าตนอาจจะหมัดความสำคัญกับองค์กรไป จึงเป็นเหตุผลว่าการเรียนรู้ข้ามสายงานยังคง นำมาประยุกต์ใช้ได้ยากและยังไม่ได้รับความนิยมมากนักกับองค์กรขนาด Smes ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ศุภชัย ယาระประภาก (2546) กล่าวว่าสิ่งหนึ่งที่เป็นปัจจุหาสำหรับผู้บริหารที่สร้างความหนักอกหนักใจในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรในแต่ละฝ่ายงาน ก็คือ การสร้างอาณาจักรส่วนตัวของแต่ละฝ่ายงาน / ส่วนงานของ จะมีวิวัฒนาการที่ค่อยๆ เป็นค่อยๆ ไป และค่อยๆ ทวีความรุนแรงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะส่งผลต่อการสื่อสารภายใน องค์กร ที่จะทำให้การทำงานข้ามสายงานของพนักงานลำบากมากขึ้นบรรยายในที่ทำงาน คุณภาพของงาน สัมพันธภาพในงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานจะลดน้อยถอยลง และอาจยกระดับความรุนแรงถึงขั้น การมีการเมืองในองค์กรและการแตกแยกความสมัครสมานสามัคคีของพนักงานในองค์กร

ด้านการจัดสรรค่าตอบแทนภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีความพึงพอใจกับ อัตราค่าตอบแทนตามความสามารถของพนักงาน รองลงมาคือองค์กรมีการกำหนดการจ่ายค่าตอบแทน ตามผล การปฏิบัติงานขององค์กรโดยรวม องค์กรมีเกณฑ์การปรับค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม ตามผลการปฏิบัติงาน เหตุผลที่เป็นเช่นนี้ เพราะว่า บุคลากรที่มีความสามารถพิเศษ พึงพอใจกับผลตอบแทนที่ตนได้รับซึ่งเป็นไปตามการ คาดการณ์ในอนาคต ซึ่งพนักงานรู้สึกว่า ได้รับความเป็นธรรมในการจ่ายค่าตอบแทน ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ผลมา จากการปฏิบัติงานของตนและผลประกอบการขององค์กร พนักงานจะแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกแบบตาม สภาพแวดล้อมที่ได้รับ ซึ่งเป็นสภาพแวดล้อมที่มีการตอบสนองในระดับที่เข้าพึงพอใจ (Mackay, 1997) วิธีการ จ่ายผลตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน เชื่อมโยงไปถึงระดับผลการปฏิบัติงาน หรือผลที่ได้ขององค์กรตามที่ตกลง กันไว้ก่อน ซึ่งมีวิธีการจ่ายหลายรูปแบบ เช่น จ่ายเป็นการปรับฐานเงินเดือน หรือให้เป็นโบนัส หรือรางวัลรูปแบบ อื่นๆ จนถึงปัจจุบันยังไม่มีวิธีการจ่ายผลตอบแทนการทำงานที่ดี และสมบูรณ์แบบที่สุด องค์ประกอบที่แตกต่าง กันในธุรกิจเดียวกันอาจต้องการวิธีการจ่ายผลตอบแทนการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างไรก็ตามวิธีการที่ดีที่สุด จะต้องมีหลักการคือ ต้องจุงใจให้ผู้ทำงานทำงานอย่างสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กรอย่างต่อเนื่อง ผู้ทำงาน ได้รับรางวัลสำหรับผลการปฏิบัติที่ดี และจุงใจให้ปรับปรุงให้ดีมากขึ้นและข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ องค์กรของ ท่านมีการทบทวนนโยบายเรื่องการจัดสรรค่าตอบแทนอย่างสม่ำเสมอ เหตุผลที่เป็นเช่นนี้ เพราะว่า องค์กรอาจมี ช่องทางการสื่อสารภายในที่ยังไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอที่จะทำให้พนักงานในทุกระดับทราบถึงนโยบายใน เรื่องของการจัดสรรค่าตอบแทน สอดคล้องกับแนวคิดของ ร่างศักดิ์ คงสวัสดิ์ (2552) ได้กำหนดบทบาทหลัก ของฝ่ายบริหารองค์กรไว้ว่า หากองค์กรได้ต้องการจะประสบความสำเร็จด้านการสื่อสาร การสร้างความเข้าใจ ฝ่ายบริหารจะต้องมีคุณสมบัติดังนี้คือการติดต่อประสานงานได้ดี การสื่อสาร การวางแผนและการบริหารจัดการ เพื่อสร้างความเข้าใจภายในองค์กรและลดความขัดแย้งภายในองค์กร

ด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ องค์กรของ ท่านมีระบบการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งอย่างรวดเร็ว สำหรับพนักงานที่มีความสามารถโดดเด่น รองลงมาคือ พึงพอใจกับเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่พนักงานอย่างชัดเจน เหตุผลที่เป็นเช่นนี้ เพราะว่า พนักงานรู้สึกมีแรงจูงใจ มี ความมุ่งมั่นที่จะไปถึงเป้าหมายที่จะทำให้ตนเองมีความก้าวหน้าและประสบความสำเร็จมากกว่าในกรณีที่

พนักงานไม่ทราบหรือองค์กรไม่มีแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับประคัลก์ ปัณฑพลังกร (2557) ที่กล่าวว่าพนักงานโดยทั่วไปมักต้องการงานที่มั่นคงและโอกาสในการก้าวหน้า มีเกียรติเป็นที่ยอมรับในสังคม มีผู้บังคับบัญชาที่ดีแต่ความคาดหวังเหล่านี้จะไม่เกิดขึ้นหากองค์กรไม่มีการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ และข้อที่มีความเชื่อถูกต้อง คือ องค์กรมีการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของแต่ละหน่วยงานอย่างชัดเจน เหตุผลที่เป็นเช่นนี้ เพราะว่าแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ชัดเจน ส่วนใหญ่จะพบได้เฉพาะบริษัทเอกชนขนาดใหญ่ หรือองค์กรธุรกิจวิสาหกิจและรัฐบาล เนื่องจากแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพสำหรับธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม SMEs ถือเป็นเรื่องที่เกินความจำเป็น และที่สำคัญโครงสร้างและระบบการบริหารขององค์กรขนาดกลางและขนาดย่อม SMEs ยังไม่สอดคล้องกับแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพเนื่องจากโครงสร้างการบริหารองค์กรขนาดใหญ่จะมีโครงสร้างที่เป็นลำดับชั้นมากกว่าองค์กรขนาดกลางและขนาดย่อม SMEs ที่มีลักษณะโครงสร้างองค์กรแบบแนวที่มีข้อดีคือการประสานงานระหว่างหน่วยงานรวดเร็ว แม่นยำแต่สายการบังคับบัญชาน้อย จึงเกิดแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพได้ลำบาก เพราะฉะนั้นสำหรับองค์กรขนาดกลางและขนาดย่อม SMEs หากต้องการกำหนดแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพควรจะกระทำการที่เมื่อองค์กรและพนักงานพร้อมก่อน ซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2550) กล่าวถึงเรื่องการจัดทำแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพว่า ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ควรร่วมกับผู้บังคับบัญชาของแต่ละหน่วยงานดำเนินการ โอนย้าย หรือเลื่อนตำแหน่งงานกรณีที่พนักงานมีความพร้อมและได้รับการฝึกอบรมที่เหมาะสมต่อการดำรงตำแหน่งนั้นๆ

ความคิดเชิงสร้างสรรค์ ภาพรวมอยู่ในระดับมากและเนื้อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีความรู้สึกว่าเต็มใจที่จะทำสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นใหม่ รองลงมาคือ มีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาอย่างต่อเนื่องชัดเจน สามารถคิดสร้างสรรค์ ค้นหาวิธีแก้ไขปัญหาเพื่อค้นหาแนวทางที่ดีที่สุดสามารถคาดการณ์ปัญหางานล่วงหน้าได้ และเตรียมแผนป้องกันและแก้ไขปัญหานั้นไว้แล้ว และมีความรู้สึกว่าความคิดนำมายังวิธีแก้ปัญหาแตกต่างจากวิธีเดิมและนำมาซึ่งความสำเร็จ ตอบสนองต่อปัญหารวดเร็ว และคิดแบ่งบทต่อปัญหานั้นเพื่อค้นหาคำตอบที่ดีที่สุดให้กับปัญหาที่เกิดขึ้นเหตุผลที่เป็นเช่นนี้ เพราะว่า บุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์จะมีความสามารถในการค้นหาแนวทางใหม่ๆ หรือวิธีการแปลงๆ แตกต่างกันออกไปมาใช้ในการแก้ปัญหา บุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์จะมีความสามารถในการผลิตแนวความคิดจำนวนมากในเวลาอันรวดเร็ว ซึ่งสอดคล้องกับทอแรนซ์ 'ได้อธิบายถึงที่มาของความคิดสร้างสรรค์' ซึ่งแบ่งเป็น 5 ขั้นดังนี้ ขั้นที่ 1 การพบความจริง ขั้นที่ 2 การค้นพบปัญหา ขั้นที่ 3 การตั้งสมมติฐาน ขั้นที่ 4 การค้นพบปัญหา และขั้นที่ 5 ยอมรับผลจากการค้นพบ ผลที่ได้จากการค้นพบจะนำไปสู่หนทางที่จะทำให้เกิดแนวคิดหรือสิ่งใหม่ ความคิดสร้างสรรค์ เป็นกระบวนการของความรู้สึกໄวต่อปัญหาหรือสิ่งที่บกพร่องขาดหายไป และจึงรวมความคิดหรือตั้งเป็นสมมติฐานทำการทดสอบสมมติฐาน และเผยแพร่สิ่งที่ได้จากการทดสอบสมมติฐานนั้น และข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเชิงสร้างสรรค์ ต่ำสุด คือ คิดว่าปัญหาเป็นเรื่องท้าทาย ช่วยให้ท่านได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เกิดขึ้น เหตุผลที่เป็นเช่นนี้ เพราะว่า ความคิดสร้างสรรค์กับระดับความพึงพอใจ หรือแรงจูงใจของแต่ละบุคคลนั้น มีความสำคัญต่อกัน กล่าวคือหากปัญหางานอย่างเป็นสิ่งที่ท้าทายและบุคคลนั้นมีแรงจูงใจส่วนตนที่จะแก้ไขปัญหา แน่นอนว่าปัญหานั้นในที่สุดจะต้องได้รับการแก้ไขอย่างถูกต้อง แต่ในขณะเดียวกันหากปัญหานั้นไม่น่าสนใจ

บุคคลนั้นอาจจะไม่มีแรงจูงใจในการแก้ปัญหา สอดคล้องกับ อารีย์ พันธุ์มณี, 2546 กล่าวว่า บุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์สูงมักมีแรงจูงใจสูง ในขณะเดียวกันบุคคลที่มีแรงจูงใจต่ำจะส่งผลในทางตรงกันข้าม เพราะแรงจูงใจเป็นลักษณะสำคัญของบุคคลในการที่จะแสดงตนว่าเป็นผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ แรงจูงใจนี้สามารถทำให้บุคคลกล่าวแสดงความพิเศษที่ไม่เหมือนใครออกมาอย่างเต็มที่ บุคคลที่มีแรงจูงใจสูงจะให้ความสนใจในการหาแนวทางแก้ปัญหาด้วยความกระตือรือร้นและสิ่งที่ผลักดันให้เกิดความกระตือรือร้น

ผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม ภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการกำหนดกลยุทธ์การทำงานของท่านที่จะส่งผลให้เป้าหมายของท่านประสบผลสำเร็จ เหตุผลที่เป็นเช่นนี้เพราะว่าการทำงานให้ประสบความสำเร็จส่วนมากขึ้นอยู่กับการวางแผน การเตรียมตัว การเตรียมวิธีรับมือกับปัญหาในอนาคต รวมทั้งการจัดการความเสี่ยงซึ่งล้วนแล้วแต่เป็นปัจจัยที่จะชัดปัญหาในการทำงานสอดคล้องกับ อาจารย์ ภูวิทยพันธุ์ กล่าวถึงคุณสมบัติของพนักงานดาวเด่นไว้ว่า พนักงานดาวเด่นจะเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ มีเป้าหมายที่ชัดเจน รู้ว่าต้องทำอะไรต่อไปในอนาคต เป็นผู้คาดการณ์ถึงเหตุการณ์ และสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต โดยสามารถวางแผนและหาวิธีการใช้กลยุทธ์เพื่อจะทำให้เป้าหมายในอนาคตที่กำหนดขึ้นประสบผลสำเร็จ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมาคือ ผลงานของท่านข่วยให้การทำงานได้ผลดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงกว่าเดิม ช่วยประหยัดเวลาและแรงงานได้ ผลงานของท่านสามารถสร้างความแตกต่าง เป็นการปรับปรุงและสร้างสรรค์วิธีการปฏิบัติงานที่ดีกว่าเดิม ผลงานของท่านเป็นผลงานที่ตอบสนองวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ขององค์กร เหตุผลที่เป็นเช่นนี้เพราะว่าพนักงานที่มีความสามารถโดดเด่นมากจะได้รับความไว้วางใจในการทำงาน การเสนอความคิดเห็นต่อที่ประชุม โอกาสในการร่วมกิจกรรมสำคัญขององค์กร และเมื่อพนักงานได้ร่วมกิจกรรมเหล่านี้ บ่อยๆ พนักที่มีความสามารถพิเศษเหล่านี้จะใช้ทักษะและประสบการณ์ที่สั่งสมมาพัฒนาวิธีในการทำงาน พัฒนาวิธีการสื่อสารอันจะส่งผลดีต่อผลการปฏิบัติงานของตนเองทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ณัฐยา สินตราราชผล (2550) ได้สรุปสิ่งที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ คือ ความมีอิสระการจัดการโครงการที่ดี มีแหล่งทรัพยากรที่เพียงพอ องค์กรและผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุน องค์กรที่ให้การสนับสนุนนำไปสู่การทำงานร่วมกันและทำให้เกิดความร่วมมือภายในองค์กร งานมีความท้าทาย เป็นต้น และข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับผล การปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม ต่ำสุด คือ ผลงานของท่านเป็นผลงานที่มีคุณค่าอย่างเด่นชัด ส่งผลให้องค์กรได้เปรียบด้านการแข่งขันทางธุรกิจ เหตุผลที่เป็นเช่นนี้เพราะว่าด้วยค่านิยมการทำงานของพนักงานส่วนใหญ่ที่จะเน้นการทำงานแบบปลอดภัย ไม่หวือหวา ด้วยเหตุผลคือไม่ต้องการที่จะอยู่ในสภาพไม่มั่นคงเมื่อตนเองมีผลงานโดยเด่นเกินไป ถูกหล่อหลอมด้วยวัฒนธรรมที่เกรงใจและให้เกียรติผู้อื่น จึงอาจจะส่งผลให้มีการสร้างผลงานที่ส่งผลให้องค์กรได้เปรียบด้านการแข่งขันทางธุรกิจ ซึ่งสอดคล้องกับ ณัฐยา สินตราราชผล (2550) ที่กล่าวว่า อุปสรรคเชิงสภาพแวดล้อม ส่วนใหญ่จะเกิดจากวัฒนธรรม และสภาพแวดล้อมต่างๆ ของมนุษย์นั่นเอง ซึ่งเมื่อพิจารณาสภาพของสังคมไทยจะเห็นได้ว่าเป็นสังคมที่มีลักษณะตาม คือการตามอย่างกัน การคล้อยตามง่าย ซึ่งจะเป็นอุปสรรคทำให้บุคคลไม่กล้าคิดสิ่งใดๆ ที่แปลกและแตกต่างได้

สมมุติฐานที่ 1 การรับรู้การสนับสนุนการจัดการบุคลากรที่มีความสามารถพิเศษ มีอิทธิพลทางบวกต่อความคิดเชิงสร้างสรรค์ของพนักงานบริษัทผู้ผลิตผลิตภัณฑ์ เมื่อวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณเป็นรายด้านพบว่า

สมมุติฐานที่ 1.1 การรับรู้การสนับสนุนการจัดการบุคลากรที่มีความสามารถพิเศษ ด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลทางบวกต่อความคิดเชิงสร้างสรรค์ ($\beta = 0.847, P < 0.001$) โดยมีค่าพยากรณ์คิดเป็นร้อยละ 48 ดังนั้นจึงยอมรับสมมุติฐานที่ 1.1 เหตุผลที่เป็นเช่นนี้ เพราะว่า หากพนักงานได้รับการสนับสนุนที่เพียงพอต่อการพัฒนาตนเอง การกำหนดเป้าหมาย การประเมินผลการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับตำแหน่งและบทบาทหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ เพื่อติดตามผลการปฏิบัติงานย่อมต้องส่งผลให้พนักงานรู้สึกได้รับการกระตุ้น ซึ่งสอดคล้องกับ ขัยวี เสนาวงศ์ (2547 : 39-44) กล่าวว่าพนักงานที่เก่งมีความสามารถพิเศษต้องใช้แบบการประเมินผลที่แตกต่างกันกับพนักงานธรรมดาทั่วไป เนื่องจากมีความแตกต่างกันในด้านศักยภาพการทำงานทักษะ ความรู้และความสามารถจึงไม่สามารถใช้ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานของพนักงานให้สอดคล้อง และเป็นไปในทางเดียวกันทั้งองค์กรได้ พนักงานจะรู้สึกได้ถึงแรงจูงใจในการทำงานที่จะสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ แกริสัน (Garrison, 1954) ได้อธิบายถึงลักษณะของผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ ไว้ว่า “นี่คือคนที่ขอบคิดหาทางแก้ปัญหาได้หลายๆ ทางเตรียมทางเลือกสำหรับแก้ไขปัญหา ไว้มากกว่าหนึ่งวิธีเสมอทั้งนี้ เพื่อจะช่วยให้มีความคล่องตัวและประสบผลสำเร็จมากขึ้น เพราะการเตรียมทางแก้ไขหลายๆ ทางย่อมสะดวกในการเลือกใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ได้และยังเป็นการประหยัดเวลาและเพิ่มกำลังใจในการแก้ไขปัญหาด้วย”

สมมุติฐานที่ 1.2 การรับรู้การสนับสนุนการจัดการบุคลากรที่มีความสามารถพิเศษด้านการรับรู้การสนับสนุนด้านการพัฒนาสมรรถนะ มีอิทธิพลทางบวก ต่อความคิดเชิงสร้างสรรค์ ($\beta = 0.719, P < 0.001$) โดยมีค่าพยากรณ์คิดเป็นร้อยละ 48 ดังนั้นจึงยอมรับสมมุติฐานที่ 1.2 เหตุผลที่เป็นเช่นนี้ เพราะว่า การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากรเป็นวิธีการพัฒนาพนักงานที่ได้รับความนิยมมากและเป็นช่องทางเพิ่มพูนความรู้และทักษะการทำงานที่ดีขึ้น ซึ่งความรู้และประสบการณ์คือปัจจัยพื้นฐานที่จะนำไปสู่ความคิดเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ รุ่งเรือง อรรถานันธ์ ที่ศึกษาถึงแผนพัฒนารายบุคคล ที่สรุปได้ว่า แผนการฝึกอบรมและการพัฒนาเป็นเรื่องที่สำคัญที่สุดที่จะพัฒนา เพื่อนำไปสู่ผลสำเร็จที่สำคัญขององค์กร ดังนั้น หน่วยงาน HR ต้องร่วมกับหน่วยงานต่างๆ กำหนดแผนพัฒนาพนักงานในกลุ่มดาวเด่น โดยเฉพาะหลักสูตรที่สำคัญ เช่น ภาวะผู้นำ การวิเคราะห์กลยุทธ์ การจัดการนวัตกรรม เพื่อส่งเสริมให้พนักงานที่เป็นดาวเด่น ก้าวขึ้นไปอยู่จุดสูงสุดขององค์กรด้วยการจุดประกายวิธีคิดเชิงสร้างสรรค์แบบผู้ที่ประสบความสำเร็จให้กับพนักงานกลุ่มเป้าหมาย

สมมุติฐานที่ 1.3 การรับรู้การสนับสนุนการจัดการบุคลากรที่มีความสามารถพิเศษ ด้านการรับรู้การสนับสนุนด้านการจัดสรรค่าตอบแทน ไม่มีอิทธิพลต่อความคิดเชิงสร้างสรรค์ ($\beta = 0.296, P < 0.05$) โดยมีค่าพยากรณ์คิดเป็นร้อยละ 48 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมุติฐานที่ 1.3 เหตุผลที่เป็นเช่นนี้ เพราะว่า พนักงานที่เป็นดาวเด่น หรือพนักงานที่มีความสามารถพิเศษมักจะให้ความสำคัญกับเรื่องผลงานมากกว่าเรื่องของผลตอบแทน เพราะเนื่องจากพนักงานกลุ่มนี้ก่อตัวต้องการสร้างผลงานให้กับตนเอง ต้องการความภูมิใจในการ

ทำงาน ส่วนเรื่องผลตอบแทนนั้นก็เป็นปัจจัยที่สำคัญ แต่ไม่ได้ส่งผลโดยตรงต่อความคิดเชิงสร้างสรรค์ซึ่งสอดคล้องกับ ภารณ์ ภูวิทยพันธุ์ ที่กล่าวถึงคุณสมบัติของพนักงานดาวเด่นตอนหนึ่งว่ามีความมุ่งมั่นผลลัพธ์ มีความมุ่งมั่นและความต้องการที่ผลิตและส่งมอบผลงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีความปราณາที่จะให้งานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จได้ตามปริมาณ คุณภาพ และระยะเวลาที่กำหนดขึ้น หากเขาเป็นผู้ช่วยให้การใหม่ๆ เพื่อผลิตผลงานให้สำเร็จได้ตามหรือเกินกว่ามาตรฐานงานที่กำหนดไว้

สมมุติฐานที่ 1.4 การรับรู้การสนับสนุนการจัดการบุคลากรที่มีความสามารถพิเศษ ด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพมีอิทธิพลทางบวก ต่อความคิดเชิงสร้างสรรค์ ($\beta = 0.847 P < 0.001$) โดยมีค่าพยากรณ์คิดเป็นร้อยละ 48 ดังนั้นจึงยอมรับสมมุติฐานที่ 1.4 เหตุผลที่เป็นเช่นนี้ เพราะว่า พนักงานจะรู้สึกสบายใจและรู้สึกมีความหวังทันทีที่ทราบว่าตนของสามารถเจริญเติบโตในหน้าที่การทำงานได้ด้วย ช่องทางใดบ้าง และต้องมีคุณสมบัติใด พนักงานกลุ่มนี้จะมุ่งพัฒนาตนเองสายงาน ตามคุณสมบัติที่ระบุชื่อ แรงจูงใจดังกล่าวจะส่งผลโดยตรงต่อระบบความคิด ซึ่งจะนำมาถึงวิธีการแปลกใหม่ที่จะช่วยส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ทวีวรรณ กมลบุตร ที่ได้ยกตัวอย่างถึงผลสำเร็จจากการคิดเชิงสร้างสรรค์ ให้มีสิ่งใหม่ ๆ เกิดขึ้นในองค์กร พัฒนาบริการที่พนักงานสามารถส่งมอบให้ลูกค้าทั้งกลุ่มลูกค้าภายในและลูกค้าภายนอก การประสานงานให้ทุกขั้นตอนการทำงานรวดเร็วมากขึ้น มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้นกว่าเดิม กล้าแสดงความคิดเห็นต่อทีมงาน เพื่อให้ได้มุมมองที่แตกต่าง ยินดีให้ความช่วยเหลือทุกส่วนงานด้วยความเต็มใจเปิดใจรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน

สมมุติฐานที่ 2 การรับรู้การสนับสนุนการจัดการบุคคลการที่มีความสามารถพิเศษ มืออาชีพทางบาง
ต่อผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรมของพนักงานบริษัทผู้ผลิตพลาสติกเพื่อการบรรจุภัณฑ์ เมื่อผู้จัดวิเคราะห์
ความถดถอยแบบพหุคุณเป็นรายด้านพบว่า

สมมุติฐานที่ 2.1 การรับรู้การสนับสนุนการจัดการบุคคลการที่มีความสามารถพิเศษ ด้านการบริหารผลการปฏิบัติงานไม่มือทิพย์ผลต่อผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมุติฐานที่ 2.1 เหตุผลที่เป็นเช่นนี้ เพราะว่าพนักงานดาวเด่นจะปฏิบัติงานโดยไม่สนใจถึงรอบการประเมินผล ไม่ได้สนใจถึงเกณฑ์การประเมินผล เพราะพนักงานเหล่านี้สามารถคาดการณ์เป้าหมายที่องค์กรคาดหวังได้ด้วยตนเอง กล่าวคือพนักงานกลุ่มดาวเด่นเข้าใจการดำเนินงานขององค์กรดี พนักงานเหล่านี้ให้ความสำคัญกับความภูมิใจจากครอบครัวมากกว่าคะแนนจากการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารผลการปฏิบัติงาน พนักงานดาวเด่นมักจะทุ่มเทกับการทำงานอย่างเต็มที่เพื่อมุ่งผลสำเร็จในงานเชิงนวัตกรรมที่สามารถสร้างความแตกต่างและเป็นที่กล่าวขานของคนรุ่นเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ นวัลักษณ์ กลางบุรัมย์ ที่กล่าวว่าพนักงานดาวเด่น เชื่อว่าปัญหาทุกเรื่องสามารถแก้ไขได้ บุคคลที่จะพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานได้นั้น ควรเป็นบุคคลที่มีทัศนคติเชิงบวกต่อปัญหา หรือ อุปสรรคที่พบ สามารถรับรู้ได้ว่าปัญหาที่เกิดขึ้นย่อมแก้ไขได้ไม่รีบได้ก้าวหนึ่งเพียงแต่ต้องใช้เวลาและแรงกายแรงใจทุ่มเทลงไป และต้องจัดลำดับความสำคัญให้ถูกต้อง

สมมุติฐานที่ 2.2 การรับรู้การสนับสนุนการจัดการบุคคลการที่มีความสามารถพิเศษ ด้านการพัฒนาสมรรถนะมืออาชีพทางบวก ต่อผลการปฏิบัติงานเชิงวัตกรรม ดังนั้นจึงยอมรับสมมุติฐานที่ 2.2 เหตุผลที่

เป็นเช่นนี้ พนักงานที่ได้รับการอบรมและพัฒนา รวมทั้งเข้าร่วมกิจกรรมที่สร้างเสริมประสบการณ์ล้วนแล้วแต่ เป็นปัจจัยที่สร้างความสามารถในการมองเห็นความสัมพันธ์ของสิ่งต่างๆ การขยายขอบเขตความคิดออกไปจาก ครอบความคิดเดิมที่มีอยู่ สู่ความคิดใหม่ๆ ที่ไม่เคยมีมาก่อน เพื่อค้นหาคำตอบที่ดีที่สุดให้กับปัญหาที่เกิดขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ศิริชัย กาญจนวนวารี (2547) ที่กล่าวว่าบุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์จะมีความสามารถ ในการผลิตแนวความคิดจำนวนมากในเวลาอันรวดเร็ว รวมทั้งความสามารถในการเข้าถึงหรือการทำความเข้าใจ เกี่ยวกับสิ่งที่เข้าใจได้ สิ่งที่ขาดข้อเท็จจริง สิ่งที่เป็นมโนทัศน์ที่ผิดหรืออุปสรรคต่างๆ ที่ยังมีดมโนยู่ ซึ่งพอจะสรุป ได้ว่า ความรู้สึกໄວต่อปัญหาของบุคคลเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด เพราะบุคคลจะไม่สามารถแก้ปัญหางานกว่าเขาจะได้รู้ ว่าปัญหานั้นคืออะไร หรืออย่างน้อยเขายังต้องรู้ว่าเขากำลังประสบปัญหาอยู่ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อารีย์ พันธุ์มณี (2543) ได้อธิบายว่าผลงานเชิงนวัตกรรมว่า เป็นคุณสมบัติที่มีอยู่ในทุกคน และสามารถส่งเสริม ให้พัฒนาได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม ทางตรงคือ การสอน ฝึกอบรม และทางอ้อมคือ การสร้างบรรยากาศ และการจัดสิ่งแวดล้อม ส่งเสริมความอิสรภาพในการเรียนรู้

สมมุติฐานที่ 2.3 การรับรู้การสนับสนุนการจัดการบุคลากรที่มีความสามารถพิเศษ ด้านการ จัดสรรค่าตอบแทน ไม่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมุติฐานที่ 2.3 เหตุผลที่เป็น เช่นนี้ เพราะว่าบุคลากรที่มีความสามารถพิเศษรู้และเข้าใจดีว่า การได้รับการสอนงานที่ดี การได้เรียนรู้ด้วยตนเอง การได้รับมอบหมายงานที่มีคุณค่า การให้คำปรึกษาแนะนำ การศึกษาต่อ การฝึกงานและทำงานร่วมกับ ผู้เชี่ยวชาญ เป็นแรงจูงใจอย่างที่ดีไม่ใช่ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเงินหรือค่าตอบแทนโดยตรง แต่เป็นปัจจัยที่ไม่ควร มองข้าม เพราะเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของพนักงานทางหนึ่ง ที่จะส่งผลให้พนักงานสามารถประดิษฐ์ คิดค้นวิธีการแก้ปัญหาหรือสร้างสรรค์ผลงานเชิงนวัตกรรมออกมาได้อย่างสม่ำเสมอแต่ในขณะเดียวกันองค์กรก็ไม่ ควรลืมความสำคัญของ (ธิติพร ชุมพุคำ, 2547)

สมมุติฐานที่ 2.4 การรับรู้การสนับสนุนการจัดการบุคลากรที่มีความสามารถพิเศษ ด้านการ ส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ มีอิทธิพลทางบวก ต่อผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม ดังนั้นจึงยอมรับ สมมุติฐานที่ 2.4 เหตุผลที่เป็นเช่นนี้ เพราะว่าคนเก่งหรือผู้ที่มีความสามารถสูงเป็นกลุ่มที่จะต้องได้รับการบริหาร จัดการและพัฒนาแตกต่างจากพนักงานกลุ่มอื่นๆ โดยการระบุคุณลักษณะของคนเก่งเป็นจุดเริ่มต้นและเป็น ขั้นตอนที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง การพัฒนาคนเก่ง มีวัตถุประสงค์ในการเสริมสร้างจุดแข็งให้มีประสิทธิภาพมาก กว่า รวมทั้งพัฒนาจุดอ่อนที่ควรปรับปรุงของพนักงานแต่ละคน ใช้การฝึกอบรมพนักงาน เป็นเครื่องมือในการเพิ่ม ขีดความสามารถในการทำงานของพนักงานและยิ่งไปกว่านั้นหากปัจจัยต่างๆ เช่น การพัฒนา การกำหนด คุณสมบัติการเลื่อนตำแหน่ง การกำหนดผลตอบแทนที่น่าพึงพอใจและการกำหนดแผนการอบรมรายบุคคล (IDP) ได้ถูกจัดทำขึ้นอย่างเหมาะสมสมกับลักษณะและพื้นฐานของพนักงาน จะเป็นแรงสนับสนุนให้พนักงานพึงพอใจใน ความก้าวหน้าทั้งด้านความรู้และด้านอาชีพที่จะส่งผลโดยตรงให้เกิดผลงานเชิงนวัตกรรมในอนาคต ซึ่งสอดคล้อง กับแนวคิดของ อาจารณ์ ภูวิทยพันธุ์ ที่กล่าวว่า พนักงานที่ได้รับการสนับสนุนที่ดีมีแนวโน้มที่จะมีความมุ่งมั่นนำ การเปลี่ยนแปลง ไม่ชอบการหยุดนิ่งอยู่กับที่ มีใจปราณนาที่ต้องการจะพัฒนางาน พัฒนาความรู้ความสามารถ ของตนเอง และพัฒนาผลงานทั้งของตนเอง หน่วยงาน และองค์กรด้วยเหตุนี้เองจึงทำให้พนักงานดาวเด่นของ และพร้อมที่จะนำเสนองานการเปลี่ยนแปลงเพื่อผลงานที่ดีขึ้น และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุชีวা ลีวิทยา

(2554) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการดำรงรักษาบุคลากร ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการดำรงรักษาบุคลากรอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านหน้าที่และความรับผิดชอบ ด้านส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ และด้านการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพ

สมมุติฐานที่ 3 ความคิดเชิงสร้างสรรค์ มีอิทธิพลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม ดังนี้
 จึงยอมรับสมมุติฐานที่ 3 เหตุผลที่เป็นเช่นนี้ เพราะว่า ความคิดสร้างสรรค์เป็นเหตุให้เกิดความรู้สึกให้ต้องคิดบรรลุตามวัตถุประสงค์ เพื่อร่วมรวมข้อมูล เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ทุกประเด็น ทุกแง่มุม พร้อมทั้งแจ้งแจง วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของข้อมูลความเชื่อมโยงระหว่างกันทำให้กระจุ่งชัด จัดระบบความคิดตามข้อมูลที่ได้แจ้งแจงและวิเคราะห์ความสัมพันธ์แล้ว ให้สามารถมองเห็นภาพ ขั้นตอน ความเชื่อมโยงของแต่ละส่วนได้อย่างชัดเจน ซึ่งให้ความหมายไว้ทิศทางเดียวกับแนวคิดของ เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2548) ได้จำแนกที่มาของความคิดสร้างสรรค์ว่าเกิดขึ้นได้ 2 ทาง คือ 1. เริ่มจาก จินตนาการซึ่งเป็นเพียงความคิด ความฝันที่ยังไม่เป็นจริง แต่เกิดความประนานอย่างแรงกล้าที่จะทำให้ความฝันนั้นเป็นจริง 2. เริ่มจาก ความรู้ที่มี แล้วคิดต่อยอดสูสีงใหม่ที่เรียกว่า นวัตกรรม เกิดจากการนำข้อมูลหรือความรู้ที่มีอยู่มาคิดต่อยอด หรือคิดเพิ่มฐานข้อมูลที่มีอยู่ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ นวัตกรรม กล่างบุรัมย์ ได้แนะนำเทคนิคการสร้างความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานไว้ดังนี้คือ เชื่อว่าปัญหาทุกเรื่องสามารถแก้ไขได้ แต่ควรเป็นบุคคลที่มีทัศนคติเชิงบวกต่อปัญหา หรือ อุปสรรคที่พบ สามารถรับรู้ได้ว่าปัญหาที่เกิดขึ้นย่อมแก้ไขได้ไม่ใช่ได้ก็วิธีหนึ่ง เพียงแต่ต้องใช้เวลาและแรงกายแรงใจทุ่มเทลงไป และต้องจัดลำดับความสำคัญให้ถูกต้อง การที่บุคคลสามารถลดทัศนคติเชิงลบ และเพิ่มทัศนคติในเชิงบวกได้แล้วสามารถนำมาแก้ไขปัญหาต่าง ๆ และนำไปสู่การประสบความสำเร็จในหน้าที่การทำงานได้

ประโยชน์จากการวิจัย

ประโยชน์ของการจัดการ

1. ผลการวิจัยนี้สามารถนำผลที่ได้ไปกำหนดกลยุทธ์ในการบริหารจัดการบุคลากรที่มีความสามารถพิเศษ ในการสร้างการบริหารผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาสมรรถนะ การจัดสรรค่าตอบแทนและการส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ล้วนแล้วแต่เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานทุกระดับ ไม่เพียงแต่เฉพาะพนักงานที่มีความสามารถพิเศษเท่านั้น

2. ผลการวิจัยนี้สามารถเน้นย้ำให้เห็นถึงความแตกต่างด้านความคิด ทัศนคติที่บุคลากรที่มีความสามารถพิเศษ ซึ่งแสดงผ่านผลการวิจัยว่า เรื่องการจัดสรรค่าตอบแทนว่าซึ่งไม่ใช่ประเด็นสำคัญลำดับต้นๆ ที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม หรือแม้แต่กระทั่งการจัดสรรค่าตอบแทนไม่ได้มีส่วนทำให้บุคลากรที่มีความสามารถพิเศษมีความคิดเชิงสร้างสรรค์มากขึ้น

3. แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม จากผลการวิจัยนี้จะทำให้องค์กรภาครัฐและภาคเอกชนต้องให้ความสำคัญของการสร้างสรรค์กระบวนการคิด วิเคราะห์และดำเนินการวิจัยต่อเนื่อง เพื่อสร้างภารกิจกรรมหรือการอบรมและพัฒนาที่จะได้มาซึ่งความคิดเชิงสร้างสรรค์ ที่เป็นพื้นฐานของผลการปฏิบัติงานที่จะสร้างความแตกต่างให้กับองค์กรนั้นได้

4. เป็นแนวทางให้องค์กรต่างๆ ที่จะไม่ลืมให้ความสำคัญต่อแรงจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงิน เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงาน การมอบหมายงานที่ท้าทาย การให้โอกาสเข้าร่วมกิจกรรม ล้วนแล้วแต่เป็นปัจจัยที่จะส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม ซึ่งเป็นวิธีการต่างๆ ล้วนแล้วแต่เป็นวิธีการทั่วไป แต่มักถูกมองข้ามจากองค์กรธุรกิจ

ประโยชน์เชิงทฤษฎี

งานวิจัยนี้ก่อให้เกิดประโยชน์ในเชิงทฤษฎี ด้วยการรวบรวมและค้นคว้าศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยเรื่องค่าตอบแทนไม่มีอิทธิพลต่อความคิดเชิงสร้างสรรค์และผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม ซึ่งแตกต่างจากการวิจัยของจันทร์แรม พุทธนกุล (2554) ที่พบว่าปัจจัยเรื่องค่าตอบแทนส่งผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงาน และของสุธานิธิ นกุลอ้ออารี (2555) ที่ศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน บริษัทการบินไทย จำกัด พบร่วมกับสถาบันวิจัยและประเมินผลการศึกษาเชิงนวัตกรรม ชี้แจงให้เห็นถึงความแตกต่างทางการรับรู้ พื้นฐานความต้องการของพนักงานที่มีความสามารถพิเศษ จึงสรุปได้ว่ามีปัจจัยสนับสนุนอื่นๆ ที่มีความสำคัญต่อผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม เช่น ปัจจัยด้านการพัฒนาสมรรถนะและการส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อความคิดเชิงสร้างสรรค์และผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม ทำให้องค์กรเห็นแนวทางการกำหนดแผนธุรกิจและกำหนดกลยุทธ์นโยบายการบริหารบุคคลากร เพื่อจัดการรักษาและสร้างสรรค์ผลงานที่ได้ดีเด่นและสร้างความแตกต่างให้แก่ธุรกิจ อันจะส่งผลต่อความได้เปรียบในการแข่งขันของธุรกิจ

ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาวิจัยในอนาคต

1. การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษา เป็นการศึกษาเก็บกลุ่มพนักงานตำแหน่งระดับหัวหน้างาน จนถึงระดับผู้บริหารของ บริษัทผู้ผลิตพลาสติกเพื่อการบรรจุภัณฑ์ กลุ่มตัวอย่างจะเป็นเพียงการศึกษาเฉพาะกลุ่มธุรกิจพลาสติกเพื่อการบรรจุภัณฑ์เท่านั้น ยังไม่ใช่ตัวแทนของบุคคลากรที่มีความสามารถพิเศษทั้งหมด จึงควรจะมีการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างและประเภทธุรกิจที่แตกต่างกันไป เพื่อนำผลที่ได้ในแต่ละเขตพื้นที่ ในแต่ละกลุ่มอย่างมានเคราะห์ต่อเนื่องว่ามีความสอดคล้องกับงานวิจัยฉบับนี้มากน้อยเพียงใด

2. การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาในลักษณะเชิงปริมาณ ผลการวิจัยยังไม่สามารถบอกได้ถึงที่มาของบุคคลากรที่ความสามารถพิเศษในตั้งแต่ตอนเริ่มเข้าศึกษา เริ่มทำงาน ดังนั้นควรจะมีการศึกษาเชิงการทดลองหรือการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อศึกษาถึงสภาพแวดล้อม หรือรูปแบบการสอนการอบรมของแต่ละครอบครัว ที่ทำให้บุคคลในบุคคลหนึ่ง มีความคิด มีทัศนคติ มีความมุ่งมั่นตั้งใจแตกต่างกัน ศึกษาถึงปัจจัยและสภาพแวดล้อมที่จะได้มาซึ่งบุคคลากรที่มีความสามารถพิเศษ เพื่อให้องค์กรภาครัฐและภาคเอกชนช่วยกันผลิต บุคคลากรที่มีความสามารถพิเศษ เพื่อสร้างความแตกต่างให้กับธุรกิจ และสร้างความยั่งยืน สร้างความสามารถทางการแข่งขันระดับประเทศได้

3. การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างของการวิจัยคือ พนักงานประจำที่ปฏิบัติงานที่บริษัทผู้ผลิตพลาสติกเพื่อการบรรจุภัณฑ์ 2 แห่งในเขตจังหวัดสมุทรสาคร ที่มีตำแหน่งระดับหัวหน้าขึ้นไปได้จำนวนทั้งสิ้นจำนวน 152 คน ที่เป็นการศึกษาด้วยปัจจัยภายในที่องค์กรต่างๆ เป็นผู้ออกแบบวิธีการบริหาร

จัดการ เช่น การบริหารผลการปฏิบัติงาน การจัดสรรค่าตอบแทน การส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ แต่ยังไม่มีการศึกษาโดยการนำปัจจัยภายนอกมาร่วมศึกษาหรือวิเคราะห์ว่าส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรมหรือไม่อย่างไร ดังนั้นควรจะมีการศึกษาถึงปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร โครงสร้างองค์กรอาจรวมถึงประเพณีและลักษณะนิสัยการทำงานที่มีระบบอาชญากรรมเกี่ยวข้อง ศึกษาว่าปัจจัยดังกล่าวเหล่านี้ส่งผลถึงผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรมหรือไม่ เพื่อที่เป็นแนวทางให้องค์กรธุรกิจ ให้ความสำคัญกับปัจจัยภายนอกที่อาจจะส่งผลต่อการทำงานและความสามารถในการแข่งขันของธุรกิจในอนาคต

เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2548). การคิดเชิงวิเคราะห์. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : ชั้นเชสมีเดีย.

จันทร์แรม พุทธนกุล (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพ สารบุรีจังหวัดสารบุรี. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอุบลราชธานี.

ชัยทวี เสนนาวงศ์.(2547). การบริหารผลการปฏิบัติงาน. Human Resoure. Productivity World.9 (มกราคม - กุมภาพันธ์).

ธิติพร ชมพุคำ.(2547). การจัดการคนเก่ง: เครื่องมือสำคัญสำหรับคนสำคัญขององค์กร.

เข้าถึงเมื่อวันที่ 14 ธันวาคม 2551 เข้าถึงได้จาก <http://www.mbachula.org/>

ณัฐยา สินตระการผล.(2550). การบริหารจัดการนวัตกรรม. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : เอ็กเพอร์เน็ท.

ทวีวรรณ กมลบุตร. ทัศนคติเชิงบวกกับความเปลี่ยนแปลงที่สร้างสรรค์เราช่วยกันทำได้.

เข้าถึงวันที่ 14 มิถุนายน 2557 เข้าถึงได้จาก <http://www.topservicetraining.com>

ธีรุณี เอกะกุล. 2543. ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์ และสังคมศาสตร์. อุบลราชธานี :

สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.

ธารงศักดิ์ คงศาสร์สัตติ.(2552). เริ่มน้อยอย่างไร เมื่อจะนำ Competency มาใช้ในองค์กร. สำนักพิมพ์สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี(ไทย-ญี่ปุ่น)

นวัตกรรม กลางบุรีมย์. เทคนิคการสร้างความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน. เข้าถึงเมื่อวันที่ 14 มิถุนายน 2557
เข้าถึงได้จาก : [http://www.stou.ac.th/study/sumrit/6-56\(500\)/page3-6-56\(500\).html](http://www.stou.ac.th/study/sumrit/6-56(500)/page3-6-56(500).html).

บุญชุม ศรีสะอด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : สุวิริยาสาส์น

ประคัลว์ ปัณฑพบังกร.(2557). การกำหนดแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ. เข้าถึงเมื่อวันที่ 11 มิถุนายน 2557 เข้าถึงได้จาก <http://prakal.wordpress.com/>

ประศพชัย พสุวนท์. (2555). การวิจัยการตลาด. กรุงเทพฯ : บริษัทสำนักพิมพ์ห้อป จำกัด.

ปฐมพงษ์ โطاวนิชย์.(2553). การรักษาผู้มีผลลัมภ์สูงในองค์กร : กรณีศึกษาข้าราชการพลเรือนสามัญ.
นักศึกษาโครงการปริญญาโทบริหารธุรกิจคณะพัฒนิชย์ศาสตร์ และการบัญชีมหาวิทยาลัย
ธรรมศาสตร์.

- รุ่งโรจน์ อรรถานิพัทธ์. (2555). บทความการดูแลรักษาผลตอบแทนพนักงานดาวเด่นอย่างไรดี (Talent Retention Management). กรรมการผู้จัดการ บริษัท ไทยสกิลล์พลัส จำกัด ผู้เชี่ยวชาญและที่ปรึกษาด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล.
- ศิริชัย กาญจนาวาสี. (2547). ทฤษฎีการประเมิน. พิมพ์ครั้งที่ 4 กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ศุภชัย yawaprapha. (2548). การบริหารงานบุคคลภาครัฐไทย: กระแสใหม่และลิ่งท้าทาย. กรุงเทพมหานคร: คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2550). HR Success Stories in Public Sector กรุงเทพมหานคร : สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล.
- สุจิตา ลี้วิทยา. ปัจจัยที่มีผลต่อการดำรงรักษาบุคลากร : ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, สาขาวิชาจัดการหัวใจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุชนันธ์ นุกูลอึ้งอารี (2555). การศึกษาความพึงพอใจในงาน ของพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- สมุหทัย ทุมก่า. (2550). “การศึกษาเพื่อวางแผนการบริหารจัดการคนเก่ง กรณีศึกษาสถาบัน วิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย.” สารนิพนธ์หลักสูตรวิทยาศาสตร์ มหาบัณฑิตการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อาจารย์ ภูวิทยพันธุ์. (2554). กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร : เอช อาร์ เข็นเตอร์ ______. (2550). กลยุทธ์การบริหารและพัฒนาพนักงานดาวเด่น. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เข็นเตอร์ ______. (2548). Competency dictionary. กรุงเทพมหานคร: เอช อาร์ เข็นเตอร์ ______. (2554). วิธียกระดับชีดความสามารถและสร้างความมั่นใจในสายอาชีพให้กับ พนักงานในองค์การ. กรุงเทพมหานคร : เอช อาร์ เข็นเตอร์.
- องค์กรณ์ มีสุชา และสมิต สัชณุกร. (2548). การประเมินผลการปฏิบัติงาน. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ดีการพิมพ์
- อารีย์ พันธ์มณร. (2543). ความคิดสร้างสรรค์กับการเรียนรู้. กรุงเทพมหานคร. ต้นอ้อแกรมมี่. ______. (2546). จิตวิทยาสร้างสรรค์การเรียนการสอน. กรุงเทพฯ : ไบใหม่เอ็ดดูเคช.

ภาษาต่างประเทศ

- Cronbach, Lee J. (1970). *Essentials of Psychological Testing*. New York: Harper and Row Publishers.
- Garrison, K.C & Magoon, R.(1972). *Educational psychology*. Ohio: Charles E. Merrill Publishing century-crofts.

- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities.
Educational and Psychological Measurement, 30(3), pp. 607-610.
- Likert, Rensis. New Patterns of Management. New York : McGraw-Hill Book Company, 1961.
- _____. The Human Organization. New York : McGraw-Hill BookCo., 1967.
- Mackay. (1997). Efficient implementation of Gaussian process. Technical Report, Cavendish
Laboratory, Cambridge, UK.
- McClelland, D.C. (1973). Test for Competence, rather than intelligence. American
Psychologists Vol.17 N0.7.p. 57-83
- Torrance. Palue E. (1969). Guiding Creative Talent. New Delhi : Prentice-Hall of India Private
Limited