Veridian E-Journal, Silpakorn University
ISSN 1906 - 3431

อิทธิพลของคุณค่าที่อยู่ในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกและผลการปฏิบัติงาน ผ่านความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน ร่วมกับการรับรู้ความสามารถของตนเองและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของสถาบันการบินพลเรือน

The Influence of meaning of work to organization affective commitment and job performance through employee creativity: the mediator role of self efficacy and perceived organizational support of Civil Aviation Training Center

Received:	*February*	*22, 2019*
Revised:	*July*	*1, 2019*
Accepted:	*July*	*2, 2019*

เมทินี วงศ์ธราวัฒน์ (Maytinee Vongtharawat)*
วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ (Viroj Jadesadalug)**

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาอิทธิพลของคุณค่าที่อยู่ในงานที่มีผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของการรับรู้ความสามารถของตนเองและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรในความสัมพันธ์ระหว่างคุณค่าที่อยู่ในงานและความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน 3) เพื่อศึกษาอิทธิพลของความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกและผลการปฏิบัติงาน 4) เพื่อศึกษาอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรของสถาบันการบินพลเรือน จำนวน 175 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามความคิดเห็น สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ

ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณค่าที่อยู่ในงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน 2) การรับรู้ความสามารถของตนเองและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลทางบวกในความสัมพันธ์ระหว่างคุณค่าที่อยู่ในงานและความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน 3) ความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกและผลการปฏิบัติงาน 4) ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกมีอิทธิพลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงาน

ประโยชน์จากการวิจัยครั้งนี้ก่อให้เกิดการบูรณาการเกี่ยวกับตัวแปรคุณค่าที่อยู่ในงานภายใต้บริบทของสถาบันการบินพลเรือนที่สามารถใช้เป็นแนวทางในการสร้างความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานที่สนับสนุนให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกและผลการปฏิบัติงานที่ดี ในขณะเดียวกัน การรับรู้ความสามารถของตนเองและการ

* อาจารย์ ประจำคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
Lecturer, Faculty of Liberal Art and Science, Kasetsart University. , meemay05@gmail.com, 083-134-7030
** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประจำคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร
Assistant Professor Dr., School of Management, Silpakorn University, viroj_jade@hotmail.com

รับรู้การสนับสนุนจากองค์กรเป็นปัจจัยสนับสนุนที่มีอิทธิพลต่อคุณค่าที่อยู่ในงานและความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน

คำสำคัญ: คุณค่าที่อยู่ในงาน ความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกผลการปฏิบัติงาน การรับรู้ความสามารถของตนเอง การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

Abstract

The objective of this research are 1) study the influence of meaning of work affecting employee creativity 2) study the influence of self efficacy and perceived organizational support in relationship between meaning of work and employee creativity 3) study the influence of employee creativity affecting affective commitment and job performance 4) study the influence of affective commitment affecting job performance. The data of this study is used a sample of 175 employees working at Civil Aviation Training Center. The research instrument was questionnaire. The statistics for analyzing the data were percentage, mean, standard deviation, Pearson's correlation coefficient and multiple regression analysis.

The results indicate that 1) meaning of work has positive influence on employee creativity 2) self efficacy and perceived organizational support have positive influence in relationship between meaning of work and employee creativity 3) employee creativity has positive influence on affective commitment and job performance 4) affective commitment has positive influence on job performance.

The research contributed to the variable intergration of meaning of work in the context of Civil Aviation Training Center. It can be utilized as a guideline to initiate employee creativity to encourage affective commitment and excellent job performance. At the same time, self efficacy and perceived organizational support are esstential factors that enhance meaning of work and employee creativity in the organization.

Keywords: Meaning of work, employee creativity, affective commitment, job performance, self efficacy, perceived organizational support

บทนำ

ในปัจจุบันพบว่าธุรกิจการบินในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิกมีการเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่อง จากข้อมูลสถิติการขนส่งทางอากาศประจำปี พ.ศ. 2560 โดยองค์การการบินพลเรือนระหว่างประเทศ (International Civil Aviation Organization: ICAO) พบว่า จำนวนผู้โดยสารที่เดินทางด้วยเที่ยวบินแบบประจำ (Scheduled service) มีจำนวนเพิ่มขึ้นเป็น 423 ล้านคน ทั้งนี้ มีการคาดการณ์ว่าธุรกิจการบินในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิกจะมีการเติบโตสูงสุดในอีก 15 ปีข้างหน้าด้วยอัตราร้อยละ 8.2 (ICAO, 2018) จากสาเหตุนี้ ส่งผลให้เกิด ความต้องการบุคลากรด้านการบินเพิ่มมากขึ้นเพื่อรองรับกับปริมาณการขยายตัวของการขนส่งทางอากาศ ตามทัศนะของประธานคณะกรรมการ ICAO มีความเห็นว่าจำเป็นต้องมีการผลิตบุคลากรที่เกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติการบินอย่างต่อเนื่องจนถึงปี ค.ศ. 2036 โดยจะมีการผลิตบุคลากรเป็นรายวัน ได้แก่ นักบิน (Pilots) จำนวน 67 คน และเจ้าหน้าที่ควบคุมการจราจรทางอากาศ (Air traffic controllers) จำนวน 13 คน เพื่อเข้าสู่สายอาชีพ ถือเป็นการพัฒนาความสามารถของบุคลากร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญของความยั่งยืนของการขนส่งทางอากาศ (Air transport sustainability) (Olumuyiwa, 2018) จากการคาดการณ์ของสมาคมขนส่งทางอากาศระหว่างประเทศ (International Air Transport Association: IATA) ระบุว่าในปี ค.ศ. 2035 ตำแหน่งงานในอุตสาหกรรมการบินของภูมิภาคเอเชียแปซิฟิกจะเพิ่มขึ้นเป็น 2 เท่าของตำแหน่งงานในปัจจุบัน โดยเพิ่มจาก 33.7 ล้านตำแหน่ง เป็น 72.3 ล้านตำแหน่ง (IATA, 2018)

เมื่อพิจารณาถึงสถานการณ์อุตสาหกรรมการบินของประเทศไทย จะเห็นได้ว่ามีการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านการขนส่งทางอากาศให้สามารถเชื่อมโยงกับรูปแบบการขนส่งอื่นเพื่อให้เกิดการขนส่งต่อเนื่องหลายรูปแบบ (Intermodal transportation) โดยมีการพัฒนาท่าอากาศยานที่สำคัญเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการรองรับผู้โดยสารในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิกและอาเซียน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานระบบบริการเดินอากาศที่มีศักยภาพและเป็นไปตามมาตรฐาน การพัฒนาสายการบินแห่งชาติที่ประสบปัญหาการขาดทุน ด้วยการประหยัดต้นทุนและลดรายจ่าย นอกจากนี้ มีแนวคิดจัดตั้งนิคมอุตสาหกรรมการบินและซ่อมบำรุง อากาศยาน ศูนย์กลางการผลิตชิ้นส่วนอากาศยาน และศูนย์กลางสถาบันการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากรด้านการบิน ซึ่งเป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านคมนาคมขนส่งของไทย พ.ศ. 2558-2565 โดยใช้โลจิสติกส์ในการขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจประเทศตามโมเดลประเทศไทย 4.0 (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2558)

เมื่อพิจารณาถึงการพัฒนาและขยายตัวของการขนส่งทางอากาศประกอบกับนโยบายพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางการขนส่งทางอากาศ สะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นต้องเตรียมผลิตบุคลากรด้านการบินที่มีทักษะเพื่อรองรับกับความต้องการของตลาดแรงงาน ปัจจุบันพบว่าบุคลากรด้านการบินมีภาวะขาดแคลนโดยเฉพาะนักบิน ครูการบิน และพนักงานควบคุมการจราจรทางอากาศ ส่งผลให้รัฐบาลต้องแก้ไขปัญหาการขาดแคลนบุคลากรด้านการบินด้วยการยืดอายุเกษียณบุคลากรด้านการบินใน 3 กลุ่มงานดังกล่าวออกไปเป็นอายุ 65 ปี (ราชกิจจานุเบกษา, 2559) ในการนี้ สถาบันการบินพลเรือน (สบพ.) ฐานะเป็นรัฐวิสาหกิจในสังกัดกระทรวงคมนาคม โดยมีภารกิจเป็นสถาบันการศึกษาหลักของชาติที่ผลิตและพัฒนาบุคลากรด้านการบินให้มีคุณภาพตามมาตรฐานสากลอย่างเพียงพอต่อความต้องการภายในประเทศ และสอดคล้องกับความต้องการของภูมิภาค (สถาบันการบินพลเรือน, 2560) ทั้งนี้ สถาบันการบินพลเรือนอยู่ในฐานะสมาชิกถาวรของ ICAO ในโครงการ Trainairplus จึงมีบทบาทในการผลิตบุคลากรด้านการบินที่มีทักษะตามเป้าหมายและนโยบายของกระทรวงคมนาคมเพื่อให้ประเทศไทยเป็นศูนย์ชำนัญ

พิเศษ (Center of Excellence) ด้านการบินพลเรือนที่มีชื่อเสียงและได้มาตรฐานในระดับนานาชาติ (สถาบันการบินพลเรือน, 2558)

บุคลากรของสถาบันการบินพลเรือนจำเป็นต้องทำความเข้าใจกับคุณค่าที่อยู่ในงานอันเกี่ยวข้องกับพันธกิจขององค์กรในการเป็นหน่วยงานหลักที่มีหน้าที่สำคัญในการผลิตและพัฒนาบุคลากรด้านการบิน ให้มีปริมาณเพียงพอกับความต้องการของตลาดแรงงาน ยิ่งไปกว่านั้น ต้องคำนึงถึงเรื่องคุณภาพของบุคลากร ด้านการบินที่ต้องมีความรู้ ความสามารถ ทักษะและทัศนคติในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานและความปลอดภัยทางการบินตามที่องค์การการบินพลเรือนระหว่างประเทศกำหนด หากบุคลากรมีความเข้าใจต่อคุณค่าที่อยู่ในงานจะส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานซึ่งมีผลต่อความคิดสร้างสรรค์ในการคิดวิธีการใหม่ในการทำงานหรือแสดงหาวิธีการในการตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหา (Yeh and Lin, 2015) ทั้งนี้ บุคลากรที่มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานต้องอาศัยการรับรู้ความสามารถของตนเอง โดยจะมีพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกให้สำเร็จตามเป้าหมายและไม่กังวลต่องานที่ยากและท้าทาย (Baumeister and Vohs, 2002 as cited in Rosso, et al., 2010) นอกจากนี้ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านการฝึกอบรมและพัฒนาด้านการเรียนการสอนการจัดเตรียมอุปกรณ์การเรียนการสอนที่ทันสมัย การปรับปรุงอาคารเรียนและสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้จะส่งผลให้บุคลากรรับรู้ถึงคุณค่าที่อยู่ในงานที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน (Spreitzer et al., 2005) ยิ่งไปกว่านั้น พบว่าบุคลากรที่มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานอยู่ในระดับสูงจะทำให้เกิดผลลัพธ์เชิงบวก โดยพบว่าบุคลากรจะมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกถึงการมีส่วนร่วมในองค์กร (Dhar and Dhar, 2010) ซึ่งส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด (Zhang and Bartol, 2010)

จากผลการวิจัยพบว่า การดำเนินงานของสถาบันการบินพลเรือนประสบปัญหาด้านการบริหารจัดการซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาความเป็นเลิศทางวิชาชีพอุตสาหกรรมการบิน โดยพบปัญหาความล่าช้าในการปฏิบัติงานที่อิงระบบราชการ ปัญหาการบริหารงานบุคคลที่ขาดการวางแผนอัตรากำลัง ส่งผลกระทบต่อจำนวนบุคลากรสายวิชาการ และปัญหาอุปกรณ์และสิ่งสนับสนุนการเรียนการสอนไม่เพียงพอ (ภักดิวรรธน์, 2553 อ้างถึงในไกรวิน ไชยวรรณ และคณะ, 2560) ทั้งนี้ พบว่ามีงานวิจัยจำนวนไม่มากที่มุ่งศึกษาเกี่ยวกับสถาบันการศึกษาที่ผลิตบุคลากรด้านการบินกับปัจจัยที่ส่งผลต่อผลลัพธ์ในการทำงานเชิงบวก จากสาเหตุที่กล่าวมาข้างต้น จึงเป็นที่มาของความสำคัญในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับอิทธิพลของการให้คุณค่าในงานที่เกี่ยวข้องกับการผลิตบุคลากรด้านการบินที่ทำให้เกิดผลลัพธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกและผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาถึงความสัมพันธ์ของความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน ร่วมกับการรับรู้ความสามารถของตนเองและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรในบริบทของสถาบันการบินพลเรือน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาอิทธิพลของคุณค่าที่อยู่ในงานที่มีผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของการรับรู้ความสามารถของตนเองและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรในความสัมพันธ์ระหว่างคุณค่าที่อยู่ในงานและความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกและผลการปฏิบัติงาน
4. เพื่อศึกษาอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงาน

การสร้างกรอบแนวคิดและสมมติฐานการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิดทฤษฎีจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปสู่การสร้างกรอบแนวคิดและสมมติฐานการวิจัยดังนี้

1. คุณค่าที่อยู่ในงาน (Meaning of work)

การทำงานถือเป็นกิจกรรมส่วนหนึ่งที่สำคัญต่อการดำรงชีวิตสมัยใหม่ ซึ่งเกี่ยวข้องกับคุณลักษณะส่วนบุคคลในการให้ความหมายที่สำคัญต่อกิจกรรมการทำงาน อีกทั้งยังเป็นกิจกรรมที่ต้องใช้เวลาดำเนินการมากที่สุดของช่วงเวลาในแต่ละวัน (Wrzesniewski, 2003) โดยคุณค่าที่อยู่ในงานเกี่ยวข้องกับความหมายเชิงทัศนคติในการทำงานส่วนบุคคล คุณค่าขององค์กร และมุมมองเชิงจิตวิทยาในการทำงาน (Rosso et al., 2010) ทั้งนี้ คุณค่าที่อยู่ในงานเชิงการทำงานของแต่ละบุคคลประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ 1) คุณค่าต่อชีวิตการทำงานและประสบการณ์ 2) ทิศทางการวางแผนในอนาคตของพนักงานในการดำรงชีวิต 3) การรับรู้และรู้จักตนเองของพนักงาน (Arnoux et al., 2016) นอกจากนี้ คุณค่าที่อยู่ในงานได้ส่งผลกระทบเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานขององค์กรตามทฤษฎีสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Work Environment Theory) หากองค์กรดำเนินกิจการด้วยหลักคุณธรรมและจริยธรรม จะทำให้พนักงานเข้าใจความหมายของคุณค่าที่อยู่ในงาน ส่งผลให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างเป็นอิสระ สามารถพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานได้อย่างเหมาะสม ทำให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดี (Warr, 1987; Bowie, 1998) ยิ่งไปกว่านั้น คุณค่าที่อยู่ในงานตามบริบทของสภาพแวดล้อมในการทำงานยังเกี่ยวข้องกับการออกแบบงาน พันธกิจขององค์กร สภาพแวดล้อมทางการเงิน ขอบเขตงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับธุรกิจ (Rosso et al., 2010) หากพิจารณาคุณค่าที่อยู่ในงานตามลักษณะพื้นฐานทางจิตวิทยาในการทำงาน (Workplace spirituality) พบว่า คุณค่าที่อยู่ในงานเกี่ยวข้องกับการรับรู้ คุณค่าและเป้าหมายของการทำงาน โดยการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจภายในส่วนบุคคลและความต้องการมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่ก่อให้เกิดคุณค่าต่อการทำงานที่มีความหมายต่อตนเองและเพื่อนร่วมงาน (Milliman et al., 2003) ซึ่งสอดคล้องกับมุมมองที่ว่าคุณค่าที่อยู่ในงานแสดงถึงการตระหนักและรู้สึกถึงคุณค่าและความสำคัญของการทำงานการหลอมรวมคุณค่าส่วนตัวเข้ากับคุณค่าที่ได้รับจากการทำงาน ซึ่งทำให้เกิดความรู้สึกถึงความสำคัญที่เกี่ยวข้องจากการทำงาน เป็นการค้นหาความหมายคุณค่าและเป้าหมายของชีวิตที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน (มณฑล สรไกรกิติกูล และสุนันทา เสียงไทย, 2556)

2. ความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน (Employee creativity)

ความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน หมายถึง การที่พนักงานแต่ละบุคคลได้พัฒนาแนวความคิดใหม่ที่มีคุณค่าต่อองค์กรตามทฤษฎีองค์ประกอบ (Componential) ที่มีรากฐานจากแนวคิดความคิดสร้างสรรค์ตามพื้นฐานจากความรู้ส่วนบุคคล (Individual cognition-Based creativity) (Amabile, 1995)โดยการนำความคิดที่สร้างใหม่นี้ไปปรับใช้ภายใต้สภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์กร ซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการแสดงศักยภาพด้านความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน ทั้งนี้ ความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ (Amabile, 1999) คือ 1) ความเชี่ยวชาญ (Expertise) เป็นความรู้ด้านเทคนิค การปฏิบัติงานในกระบวนการ และความสามารถทางสติปัญญาของพนักงาน 2) ทักษะความคิดเชิงสร้างสรรค์ (Creative thinking skill) ซึ่งเป็นทักษะส่วนบุคคลของพนักงานในการแก้ไขปัญหาด้วยความยืดหยุ่น 3) แรงจูงใจ (Motivation) โดยแรงจูงใจภายในเป็นความต้องการที่เกิดขึ้นภายในจิตใจ ซึ่งมีผลต่อความคิดสร้างสรรค์มากกว่าแรงจูงใจจากภายนอกในรูปแบบการตอบแทนด้วยตัวเงินหรือการให้รางวัล

จะเห็นได้ว่าการที่พนักงานตระหนักถึงคุณค่าที่อยู่ในงานจะทำให้เกิดความเชื่อ ทัศนคติและการให้คุณค่าในงานซึ่งส่งผลถึงการเกิดพฤติกรรมต่อกระบวนการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพของพนักงานรายบุคคลโดยสามารถปรับปรุงความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานได้ (Yeh and Lin, 2015) ยิ่งไปกว่านั้นผลการศึกษาพบว่าคุณค่าที่อยู่ในงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานและสวัสดิภาพในการทำงานที่ดี มีความสัมพันธ์อย่างมีระดับนัยสำคัญ (Soane et al., 2013) ซึ่งจะทำให้พนักงานเกิดการพัฒนาตนเองเพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ในการทำงานตลอดจนการใช้ความคิดสร้างสรรค์ในกระบวนการตัดสินใจวางแผนกลยุทธ์ ที่จะส่งผลให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การและประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีเลิศ จากการทบทวนแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจึงนำไปสู่สมมติฐานการวิจัย ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 คุณค่าที่อยู่ในงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน

3. การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self efficacy)

การรับรู้ความสามารถของตนเองถือเป็นประเด็นสำคัญของทฤษฎีปัญญาสังคม (Social Cognitive Theory) ซึ่งเป็นแนวคิดด้านจิตวิทยาสมัยใหม่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งแวดล้อมในการทำงาน กลไกการปรับตัว ความสามารถ ประสบการณ์และความสำเร็จของพนักงานรายบุคคล ทั้งนี้ การรับรู้ความสามารถของตนเอง หมายถึง ความเชื่อของบุคคลที่ว่าตนเองมีความสามารถในการจัดการและดำเนินการกิจกรรมที่จำเป็นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร จัดเป็นตัวแปรทางจิตวิทยาที่สำคัญในการส่งผลต่อรูปแบบความคิดในการทำงานของพนักงานให้สามารถปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จ โดยมีแรงจูงใจและความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงาน พนักงานที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนเองสูงจะมีสภาวะทางอารมณ์ที่ไม่วิตกกังวลหรือกลัวต่องานที่ยากท้าทาย ซึ่งจะส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานในการตัดสินใจเลือกทำงานหรือกิจกรรมที่มีความสำคัญต่อองค์กร โดยไม่ปฏิเสธหรือหลีกเลี่ยงที่จะปฏิบัติงานที่มีความยากและซับซ้อน (Bandura, 1977, 1986) สอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับพนักงานที่รับรู้ความสามารถของตนเองในระดับสูง จะมีแนวคิดการมองตนเอง (Self-concept) และการประเมินตนเอง (Self-appraisal) ในแง่บวก ซึ่งส่งผลต่อกระบวนการด้านความคิด การใช้อารมณ์ และแรงจูงใจที่ทำให้พนักงานมีสมรรถนะในการทำงานและประสบผลสำเร็จ (O'Leary, 1985; Kear, 2000) ทั้งนี้ การรับรู้ความสามารถของตนเองยังถูกพิจารณาว่ามีความหมายคล้ายกับอัตมโนทัศน์ (Self-image) และการเห็นคุณค่าในตนเองด้านการทำงาน (Task-based Self-esteem) (Carson et al., 1997) ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดหรือใช้เปลี่ยนพฤติกรรมในการทำงาน และการใช้ชีวิตประจำวัน ในขณะเดียวกัน การรับรู้ความสามารถของตนเองถือเป็นผลลัพธ์ (Consequence) ของการสร้างคุณค่าที่อยู่ในงานซึ่งถือเป็นกลไกทางจิตวิทยาและสังคม เพื่อใช้ในการประเมินพนักงานระดับรายบุคคลที่ว่าหากพนักงานรับรู้ถึงความสามารถของตนเองจะส่งผลให้พนักงานรับรู้ถึงคุณค่าที่อยู่ในงานในระดับที่มากขึ้นด้วย (Rosso, et al., 2010) จากการทบทวนแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจึงนำไปสู่สมมติฐานการวิจัยดังนี้

สมมติฐานที่ 2 การรับรู้ความสามารถของตนเองมีอิทธิพลทางบวกในความสัมพันธ์ระหว่างคุณค่าที่อยู่ในงานและความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน

4. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (Perceived organizational support)

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรพัฒนามาจากทฤษฎีการสนับสนุนจากองค์กร (Organizational Support Theory) ซึ่งเป็นกระบวนการทางจิตวิทยาตามแนวคิดของ Eisenberger และคณะ (Eisenberger et al.,

1986, cited in Rhoades and Eisenberger, 2002) กำหนดว่าองค์กรมีลักษณะเฉพาะ (Organization personification) ด้านการดำเนินงานขององค์กรที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบต่อกฎหมาย ศีลธรรม การเงิน การกำหนดพฤติกรรมตามบทบาทของพนักงานในองค์กรโดยอาศัยนโยบาย บรรทัดฐานและวัฒนธรรมองค์กร และการใช้อำนาจในตำแหน่งเพื่อกำกับ ดูแลและควบคุมพนักงานในองค์กรเป็นรายบุคคล

นอกจากนี้ ตามพื้นฐานทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social Exchange Theory) ที่อธิบายถึงการแลกเปลี่ยนที่เกิดขึ้นในสังคมกับพฤติกรรมมนุษย์ และการอุทิศตนของพนักงานด้วยการแสดงพฤติกรรมสำคัญที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร (Blau, 1964 cited in Akgunduz et al., 2018) ในขณะที่ องค์กรที่มีความพร้อมต้องให้การสนับสนุนด้านต่างๆ แก่พนักงานทั้งด้านรางวัลที่เป็นตัวเงินหรือผลตอบแทนที่ไม่อยู่ในรูปของตัวเงิน ทั้งนี้ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรส่งผลเชิงบวกทั้งต่อพนักงานและต่อองค์กร โดยทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction) มีสภาวะทางอารมณ์เชิงบวก (Positive mood) เพิ่มความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก (Affective commitment) เข้าใจถึงการมีคุณค่าที่อยู่ในงาน (Meaning of work) ปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน (Job performance)เกิดความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) ลดอัตราการลาออก จากงาน (Turnover) และพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ (Undesirable behavior) (Yu and Frenkel, 2013)จึงนำไปสู่การตั้งสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

สมมติฐานที่ 3 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลทางบวกในความสัมพันธ์ระหว่างคุณค่าที่อยู่ในงานและความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน

5. ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก (Affective commitment)

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง สภาวะด้านจิตใจของพนักงานที่อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานของพนักงานกับองค์กร ทั้งนี้ องค์กรมีกระบวนการอย่างต่อเนื่องในการดำเนินงานให้ประสบความสำเร็จโดยพนักงานเกิดทัศนคติด้านความจงรักภักดีของพนักงานต่อองค์กร ประกอบกับพนักงานยังมีความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่น โดยรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ยิ่งไปกว่านั้น พนักงานมีความเข้าใจ รับรู้และยอมรับเป้าหมายโดยมีความตั้งใจที่ปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ พร้อมที่จะอุทิศตนเองเพื่อสร้างสรรค์ให้องค์กรเกิดการพัฒนาและประสบความสำเร็จ (Meyers and Allen, 1997a)

จากการศึกษาของ Meyer และ Allen (1997b) พบว่า มีการนำเสนอแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรในรูปแบบโครงสร้างหลายมิติ (Multidimensional construct) หรือเรียกว่ารูปแบบความผูกพันต่อองค์กร 3 องค์ประกอบ (Three-component model of commitment) งานวิจัยนี้เลือกศึกษาความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก (Affective commitment) คือ การที่พนักงานมีความรู้สึกถึงความมีตัวตนและการมีส่วนร่วมในองค์กรอันเป็นสภาวะทางจิตใจที่เกิดขึ้นจากภายในของพนักงาน ส่งผลให้พนักงานเต็มใจที่จะทำงานอย่างทุ่มเทเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งเกี่ยวข้องกับผลลัพธ์การปฏิบัติงาน (Work-related outcome) จากผลการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน (Swales, 2000; Cekmecelioglu and Gunsel, 2011) จากการทบทวนแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจึงนำไปสู่สมมติฐานการวิจัย ดังนี้

สมมติฐานที่ 4 ความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก

6. ผลการปฏิบัติงาน (Job performance)

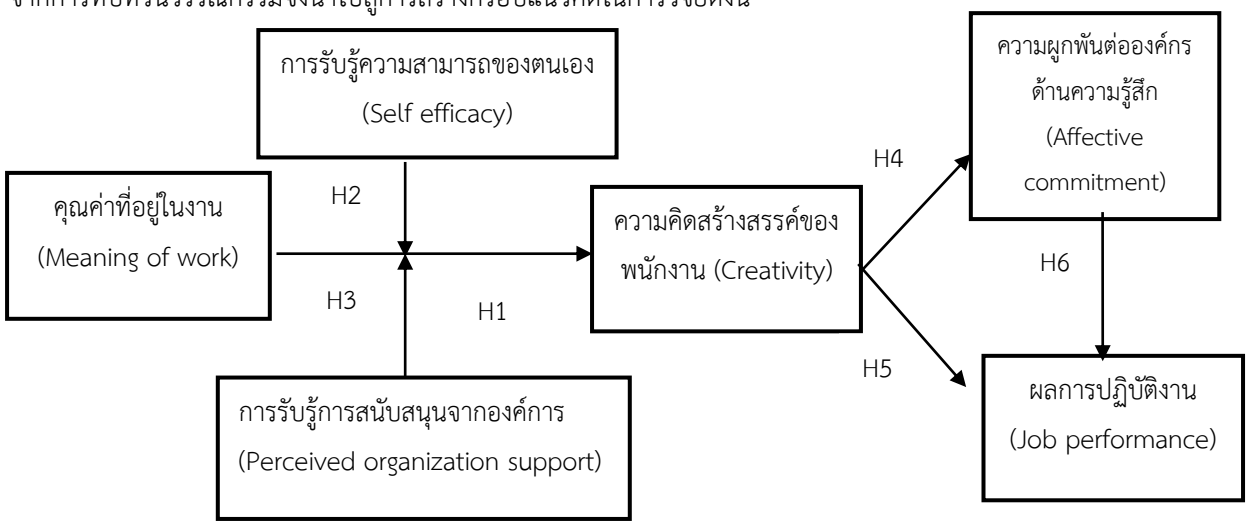
ผลการปฏิบัติงานเป็นผลลัพธ์จากการดำเนินงาน (Work outcomes) ซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญด้านคุณภาพงานและพฤติกรรมของพนักงานต่อความสำเร็จและประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายขององค์กร (Ohly and Fritz, 2010) ทั้งนี้ ผลการปฏิบัติงานเป็นวิธีการควบคุมด้วยการสังเกตและประเมินผลพฤติกรรม การทำงานโดยพิจารณาจากระดับความทุ่มเทในการทำงาน (Level of contribution) ระดับความสำเร็จของผลงานตามที่ได้รับมอบหมายซึ่งต้องเป็นไปตามคำบรรยายลักษณะงาน (Job description) และมาตรฐาน การปฏิบัติงาน (Standard operating procedure: SOP) ปัจจัยที่ส่งผลกระทบทางลบต่อระดับผลการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เป็นปฏิปักษ์ต่อกัน การขาดงาน การไม่เข้าร่วมกิจกรรม (Murphy, 1989 as cited in Sony and Mekoth, 2016) สาระสำคัญของผลการปฏิบัติงานต้องมีความสอดคล้องตามเป้าหมาย พันธกิจ และค่านิยมอันทรงคุณค่าขององค์กร (Befort and Harttrup, 2003)

ผลการวิจัยพบว่า การใช้ความคิดสร้างสรรค์เป็นสิ่งจำเป็นและมีอิทธิพลในงานโดยเฉพาะงานที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ การใช้นวัตกรรม การวิจัยและพัฒนา (Shalley et al, 2000) นอกจากนี้ ยังพบความสัมพันธ์ทางบวกของกระบวนการสร้างสรรค์ต่อความผูกพันในการทำงานและผลการปฏิบัติงาน (Zhang and Bartol, 2010) พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกในระดับสูงจะรับรู้ได้ถึงความมีตัวตน ความรู้สึกยึดมั่นและการมีส่วนร่วมในองค์กร ความเห็นคล้อยตามในการทำงาน โดยมีแนวโน้มที่จะทำงานในองค์กรต่อไปอย่างต่อเนื่อง จากผลการศึกษารูปแบบ/โมเดลความผูกพันต่อองค์กร 3 องค์ประกอบ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงาน (Meyer and Allen, 1997b as cited in Meyer et al., 2002) จากการทบทวนแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจึงนำไปสู่สมมติฐานการวิจัย ดังนี้

สมมติฐานที่ 5 ความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานมีอิทธิพลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงาน

สมมติฐานที่ 6 ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกมีอิทธิพลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงาน

จากการทบทวนวรรณกรรมจึงนำไปสู่การสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้



Veridian E-Journal, Silpakorn University
ISSN 1906 - 3431

วิธีวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรของสถาบันการบินพลเรือนตำแหน่งผู้บริหาร ผู้อำนวยการสำนัก หัวหน้าแผนกหรือสำนักงาน อาจารย์ ครูการบิน บุคลากรและเจ้าหน้าที่สายสนับสนุน ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร และจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 320 คน (สถาบันการบินพลเรือน, 2560) ระยะเวลาในการเก็บข้อมูล คือ ช่วงเดือนพฤศจิกายน – ธันวาคม 2561

การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยถือเกณฑ์กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามแนวทางของ Krejcie and Morgan (Krejcie & Morgan, 1970) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างบุคลากรเท่ากับ 175 คน โดยทำการสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive sampling) หลังจากเก็บรวบรวบแบบสอบถาม พบว่ามีอัตราการตอบกลับ (Response rate) จำนวน 122 ชุด จาก 175 ชุด คิดเป็นร้อยละ 69.71

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

รูปแบบการวิจัยเป็นเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามประกอบด้วย 7 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) จำนวน 6 ข้อ ตอนที่ 2 ด้านคุณค่าที่อยู่ในงาน จำนวน 5 ข้อ ตอนที่ 3 ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง จำนวน 4 ข้อ ตอนที่ 4 ด้านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร จำนวน 6 ข้อ ตอนที่ 5 ด้านความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน จำนวน 5 ข้อ ตอนที่ 6 ด้านความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก จำนวน 6 ข้อ ตอนที่ 7 ด้านผลการปฏิบัติงาน จำนวน 5 ข้อ ทั้งนี้ แบบสอบถามตอนที่ 2-7 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ในขณะที่แบบสอบถามส่วนสุดท้ายเป็นลักษณะคำถามปลายเปิด (Open-ended question)เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม จำนวน 1 ข้อ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การตรวจสอบเครื่องมือโดยนำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาด้านความถูกต้องของโครงสร้างเนื้อหา (Content validity) ของแบบสอบถาม โดยค่าดัชนีความสอดคล้องของคำถามแต่ละข้อกับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) มีค่ามากกว่า 0.05 (ประสพชัย พสุนนท์, 2553) แสดงให้ เห็นถึงเครื่องมือที่ใช้มีความเที่ยงตรงอยู่ในระดับดีมีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ทดสอบ จากนั้นนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ตัวอย่าง โดยใช้วิธีหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach’s Alpha Coefficient) ทั้งฉบับเท่ากับ 0.929 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ 1แสดงว่าเครื่องมือที่ใช้มีค่าความเชื่อมั่นสูงอยู่ในระดับที่ยอมรับได้ และมีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง (สุวิมล ติรกานันท์, 2557)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นไปเก็บข้อมูลบุคลากรของสถาบันการบินพลเรือน จำนวน 181 ชุด โดยได้ส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ไปยังส่วนงานสำนักผู้ว่าการสถาบันการบินพลเรือนในวันที่ 1 พฤศจิกายน 2561 ทางสำนักงานทรัพยากรบุคคลได้กระจายแบบสอบถามให้กับบุคลากรในองค์กรและรวบรวมแบบสอบถามกลับคืน ทั้งนี้ ผู้วิจัยไปรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเองที่สถาบัน การบินพลเรือนในวันที่ 28 ธันวาคม 2561

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลทางประชากรศาสตร์ใช้สถิติเชิงพรรณา (Descriptive statistic) ประกอบด้วยความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's correlation coefficient) ส่วนสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistic) วิเคราะห์โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple regression analysis) ในการทดสอบอิทธิพลระหว่างตัวแปรโดยใช้เทคนิควิธีนำเข้า (Enter)

ผลการวิจัย

ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ พบว่าบุคลากรของสถาบันการบินพลเรือน ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 65 คน ร้อยละ 53.3 และเป็นเพศชาย จำนวน 57 คน ร้อยละ 46.7 ส่วนใหญ่มีช่วงอายุระหว่าง 30-39 ปี จำนวน 41 คน ร้อยละ 33.6 บุคลากรส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 57 คน ร้อยละ 46.7 มีอายุการทำงานระหว่าง 1-5 ปี จำนวน 33 คน ร้อยละ 27 บุคลากรส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นบุคลากรหรือเจ้าหน้าที่สายสนับสนุน จำนวน 58 คน ร้อยละ 47.5 โดยมีอัตราเงินเดือนระหว่าง 10,001-25,000 บาท จำนวน 42 คน ร้อยละ 34.4 และ 25,001-40,000 บาท จำนวน 42 คนร้อยละ 34.4

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

ตัวแปร	MW	SE	POS	CT	AC	JP	VIF
ค่าเฉลี่ย (Mean)	3.87	4.03	3.32	3.76	3.88	3.95	
ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	.688	.638	.855	.671	.755	.551	
คุณค่าที่อยู่ในงาน (MW)	-						1.968
การรับรู้ความสามารถของตนเอง (SE)	.655**	-					1.782
การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (POS)	.497**	.410**	-				1.350
ความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน (CT)	.459**	.702**	.504**	-			1.423
ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก (AC)	.744**	.625**	.677**	.545**	-		1.423
ผลการปฏิบัติงาน (JP)	.539**	.724**	.453**	.607**	.640**	-	1.000

*P < 0.05 **P < 0.01 ***P < 0.001

จากตารางที่ 1พบว่าคุณค่าที่อยู่ในงาน (MW) อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.87) การรับรู้ความสามารถของตนเอง (SE) อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.03) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (POS) อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.32) ความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน (CT) อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.76) ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก (AC) อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.88) ผลการปฏิบัติงาน (JP) อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.95) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเป็นบวกระหว่าง .410-.744 แสดงว่าตัวแปรมีความสัมพันธ์เชิงบวกและสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน เมื่อพิจารณาค่าทดสอบ VIF ของตัวแปรอิสระพบว่ามีค่าตั้งแต่ 1.000 – 1.968 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรอิสระไม่เกิดปัญหาสัมพันธ์กันหรือไม่เป็นอิสระต่อกัน (Multicollinearity) (สุวิมล ติรกานันท์, 2557)

ตารางที่ 2 แสดงการทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multipleregression analysis)

ตัวแปรอิสระ	สมมติฐานการวิจัย / ตัวแปรตาม					
	H1 CT	H2 CT	H3 CT	H4 AC	H5 JP	H6 JP
คุณค่าที่อยู่ในงาน (MW)	.448*** (0.79)					
คุณค่าที่อยู่ในงานร่วมกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง (MW*SE)		.085*** (.010)				
คุณค่าที่อยู่ในงานร่วมกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (MW*POS)			.079*** (.010)			
ความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน (CT)				.613*** (.086)	.499*** (.060)	
ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก (AC)						.467*** (.051)
Adjust R^2	.204	.374	.317	.297	.364	.405

*P < 0.05 **P < 0.01 ***P < 0.001

จากตารางที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ เพื่อทดสอบสมมติฐานซึ่งสามารถอธิบายผลการวิเคราะห์ได้ดังนี้

1. คุณค่าที่อยู่ในงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานพบว่า ตัวแปรคุณค่าที่อยู่ในงานสามารถอธิบายความสัมพันธ์ของความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานได้ร้อยละ 20.4 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพบว่า คุณค่าที่อยู่ในงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 (β= 0.448, P < 0.001) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ 1

2. การรับรู้ความสามารถของตนเองมีอิทธิพลทางบวกในความสัมพันธ์ระหว่างคุณค่าที่อยู่ในงานและความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพบว่า คุณค่าที่อยู่ในงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน โดยการรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นตัวแปรแทรกส่งเสริมอิทธิพลระหว่างคุณค่าที่อยู่ในงานและความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 (β= 0.085, P < 0.001) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ 2

3. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลทางบวกในความสัมพันธ์ระหว่างคุณค่าที่อยู่ในงานและความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพบว่า คุณค่าที่อยู่ในงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน โดยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรเป็นตัวแปรแทรกส่งเสริมอิทธิพลระหว่างคุณค่าที่อยู่ในงานและความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 (β= 0.079, P < 0.001) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ 3

4. ความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกพบว่า ตัวแปรความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานสามารถอธิบายความสัมพันธ์ของความผูกพันต่อองค์การ ด้านความรู้สึกได้ร้อยละ 29.7 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพบว่า ความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001(β= 0.613, P < 0.001) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ 4

5. ความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานมีอิทธิพลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานพบว่า ตัวแปรความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานสามารถอธิบายความสัมพันธ์ของผลการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 36.4 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพบว่า ความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานมีอิทธิพลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 (β= 0.499, P < 0.001) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ 5

6. ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกมีอิทธิพลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานพบว่าตัวแปร ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกสามารถอธิบายความสัมพันธ์ของผลการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 40.5 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกมีอิทธิพลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 (β= 0.467, P < 0.001) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ 6

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยสามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้

1. คุณค่าที่อยู่ในงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน กล่าวคือ เมื่อบุคลากรของสถาบันการบินพลเรือนรู้สึกว่างานที่ทำมีคุณค่าและความหมายในแง่ของคุณค่าของชีวิตที่ได้รับจากการทำงาน บุคลากรรับรู้ รวมถึงมีความเข้าใจถึงพันธกิจหลักขององค์กรโดยมีความเชื่อและความภาคภูมิใจที่ได้ร่วมทำงานในโครงการที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การ เช่น โครงการความร่วมมือกับหน่วยงานทางการบิน ได้แก่ การจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมบุคลากรด้านการบินและอวกาศระหว่างกองทัพเรือกับสถาบันการบินพลเรือน และระหว่างบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) กับสถาบันการบินพลเรือน โครงการวิจัยและพัฒนาจัดสร้างอากาศยานแบบมีนักบินและไร้นักบินโดยใช้นวัตกรรมใหม่ระหว่างสถาบันการบินพลเรือนกับบริษัท เจฟอกซ์ แอร์คราฟท์ จำกัด การดำเนินพันธกิจด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ตลอดจนการดำเนินงานที่แสดงความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) (สถาบันการบินพลเรือน, 2560) ทั้งนี้ การดำเนินงานดังกล่าวต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานซึ่งเป็นทักษะส่วนบุคคลของบุคลากรในการคิดวิเคราะห์หาวิธีการใหม่ที่ทันสมัย การนำแนวคิดจากแหล่งข้อมูลและสื่อความรู้ต่างๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการบูรณาการความรู้หรือวิธีการที่มีอยู่เพื่อใช้เป็นวิธีการใหม่เพื่อใช้แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงาน จากผลงานวิจัยพบว่า พนักงาน ต้องใช้ความพยายามในการใช้ความคิดสร้างสรรค์ (Creative efforts) เพื่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ (Creative performance) โดยต้องใช้

ความสามารถในการสืบค้นข้อมูล การคิดวิเคราะห์ ความรู้และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เพื่อให้เกิดกระบวนการทำงานที่สร้างความแตกต่างที่ตรงกับความต้องการของลูกค้าและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งส่งผลต่อองค์กรด้านประสิทธิภาพและความพร้อมในการรับมือกับความเปลี่ยนแปลง (Zhou and Shalley, 2008) ในขณะเดียวกัน การที่บุคลากรของสถาบันการบินพลเรือนตระหนักถึงคุณค่าที่อยู่ในงานว่างานที่ทำก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง องค์กร และสังคม ส่งผลให้เกิดความรู้สึกเชิงบวก เช่น ความภาคภูมิใจในตนเอง การเห็นคุณค่าในตนเอง ความพึงพอใจในงาน ซึ่งมีความสัมพันธ์กับความคิดสร้างสรรค์และประสิทธิภาพของพนักงานเป็นรายบุคคลในระดับที่สูงขึ้น สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Kim และคณะ (2009) ที่ว่าความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานขึ้นอยู่กับระดับนัยสำคัญของตัวแปรความพึงพอใจ ในงาน (Career satisfaction) และการรับรู้คุณค่าในตนเอง (Perceived self-esteem) โดยพนักงานที่มีความสุขในการทำงานจะทุ่มเทเอาใจใส่และรับผิดชอบในการทำงานมากขึ้น ส่งผลให้ความคิดสร้างสรรค์และประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับที่สูงขึ้นด้วย

2. ความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกและผลการปฏิบัติงาน จะเห็นได้ว่า บุคลากรของสถาบันการบินพลเรือนในระดับผู้บริหารระดับกลาง ครูวิชาภาคพื้น ครูการบิน เจ้าหน้าที่สายสนับสนุนต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานเพื่อผลิตและพัฒนาบุคลากรด้านอุตสาหกรรมการบินให้เกิดความเป็นเลิศทางวิชาชีพด้านการบินตามมาตรฐานสากล ในการนี้ กระบวนการสร้างสรรค์ (Creative process) ในการทำงาน ประกอบด้วยขั้นตอนการระบุปัญหา การจัดเตรียมข้อมูลและทรัพยากรที่เกี่ยวข้อง การคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่เป็นประโยชน์ และการตัดสินใจเพื่อการทำงานในขั้นตอนต่อไป (Amabile, 1996 as cited in Lubart, 2001) การที่ผู้บริหารหรือหัวหน้างานเปิดโอกาสให้บุคลากรในฝ่ายหรือแผนกต่างๆ ของสถาบันการบินพลเรือนได้ใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถในการแสดงศักยภาพสร้างสรรค์วิธีการหรือแนวคิดใหม่ เช่น การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การใช้นวัตกรรม การวิจัยและพัฒนาเพื่อนำมาใช้ใน การปฏิบัติงานหรือปรับปรุงแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน ส่งผลให้บุคลากรรับรู้ถึงการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และพัฒนาในการใช้ความคิดสร้างสรรค์ซึ่งถือเป็นการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก ความสัมพันธ์ดังกล่าวสอดคล้องกับผลงานวิจัยพบว่า พนักงานจะเกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานอยู่ในระดับสูง เมื่อพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ผลลัพธ์ดังกล่าวขึ้นอยู่กับการสนับสนุนและการให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ของผู้บริหารหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน (Zhou and Gorge, 2011) ในขณะเดียวกันพบว่า พนักงานที่มีความคิดสร้างสรรค์เป็นผู้ถึงพร้อมด้วยความรู้ ด้านเทคนิคการปฏิบัติงาน ทักษะความคิดเชิงสร้างสรรค์ ประกอบกับเกิดแรงจูงใจภายในซึ่งส่งผลให้เกิด การสร้างสรรค์แนวคิดใหม่ของพนักงานเป็นรายบุคคล (Amabile, 1999) โดยพนักงานจะเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยมีความต้องการที่จะทำงานในองค์กรต่อไป (Michaelis et al., 2009) ทั้งนี้ ผลการวิจัยพบว่าพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกในระดับสูงจะรู้สึกถึงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวและการมีส่วนร่วมในองค์กร ส่งผลให้เกิดทัศนคติเชิงบวกในการทำงาน ผลลัพธ์จากการปฏิบัติงานที่บรรลุเป้าหมาย ตลอดจนการพัฒนาประสิทธิภาพในการสร้างสรรค์แนวความคิดใหม่ เพื่อนำมาใช้ในกระบวนการทำงานและการตัดสินใจที่จำเป็นและเป็นประโยชน์ต่อองค์กร (Dhar and Dhar, 2010) นอกจากนี้ ผลการวิจัยพบว่าความคิดสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อสร้างความได้เปรียบเชิงแข่งขันขององค์กร (Woodman, 2009)

3. การรับรู้ความสามารถมีอิทธิพลทางบวกในความสัมพันธ์ระหว่างคุณค่าที่อยู่ในงานและความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน จะเห็นได้ว่าบุคลากรของสถาบันการบินพลเรือนมีความคิดเห็นด้านการรับรู้ความสามารถของตนเองอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าบุคลากรมีความเชื่อมั่นว่าตนเองมีความสามารถในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยไม่แสดงพฤติกรรมหลีกเลี่ยงต่องานที่ได้รับมอบหมายที่ยากและซับซ้อน เช่น บุคลากรตำแหน่งครูวิชาภาคพื้นต้องปฏิบัติตามแผนวิสาหกิจสบพ. ประจำปีงบประมาณ 2560-2564 ในยุทธศาสตร์ที่ 1 ที่ให้ความสำคัญกับการผลิตนักศึกษาที่มีคุณภาพและมีทักษะการปฏิบัติงานสูง (สถาบันการบินพลเรือน, 2560) ดังนั้น ครูวิชาภาคพื้นต้องมีแรงจูงใจภายในแง่บวกในการทำงาน โดยประเมินตนเองว่า มีความสามารถในการออกแบบการสอน เตรียมการสอน และดำเนินการสอนเพื่อให้นักศึกษามีผลลัพธ์การเรียนรู้ตามมาตรฐานการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิอุดมศึกษาแห่งชาติ 5 ด้าน ซึ่งเป็นไปตามทฤษฎีปัจจัยจูงใจของ Herzberg เกี่ยวกับลักษณะงาน (Work itself) ที่มีความยากและท้าทายส่งผลให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในงานได้ (Kinicki and Fugate, 2016) จะเห็นได้ว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองถือเป็นผลลัพธ์ (Consequence) ของการสร้างคุณค่าที่อยู่ในงานซึ่งถือเป็นกลไกทางจิตวิทยาและสังคม ถือเป็นการประเมินพนักงานระดับรายบุคคลที่ว่าหากพนักงานรับรู้ถึงความสามารถของตนเอง จะส่งผลให้พนักงานรับรู้ถึงคุณค่าที่อยู่ในงานในระดับที่มากขึ้นด้วย (Rosso, et al., 2010) หากพิจารณาด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง เป็นตัวแปรทางจิตวิทยาที่ส่งผลให้พนักงานเกิดแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ จากประเด็นดังกล่าวพบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์กับคุณค่าที่อยู่ในงานระดับรายบุคคล และความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน โดยพนักงานที่มีแรงจูงใจภายใน (Intrinsic motivation) เพิ่มขึ้น จะส่งผลให้พนักงานรับรู้ถึงคุณค่าที่อยู่ในงานและเกิดความคิดสร้างสรรค์ในระดับที่เพิ่มมากขึ้นด้วย (Yoon at al, 2015)

4. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลทางบวกในความสัมพันธ์ระหว่างคุณค่าที่อยู่ในงานและความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานพบว่า บุคลากรของสถาบันการบินพลเรือนมีความคิดเห็นด้านการรับรู้ การสนับสนุนจากองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ พบข้อมูลปัญหาจากแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับปัญหาอุปกรณ์การเรียนการสอนอยู่ในสภาพไม่สมบูรณ์และไม่เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน ปัญหาการพัฒนาอาคารสถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวก และสภาพแวดล้อมทางกายภาพส่งผลให้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง จะเห็นได้ว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรถือเป็นตัวแปรแทรกที่ส่งเสริมอิทธิพลเชิงบวกในความสัมพันธ์ของคุณค่าที่อยู่ในงานและความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน ดังนั้น ผู้บริหารของสถาบันควรให้ความสำคัญกับ การสนับสนุนพนักงานทั้งด้านผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินและไม่อยู่ในรูปของตัวเงิน โดยเฉพาะพนักงานระดับปฏิบัติการสายสนับสนุน หากพนักงานรับรู้ถึงการสนับสนุนจากองค์กรในการดูแลเอาใจใส่ การมองเห็นคุณค่าและชื่มชมในผลงาน พนักงานจะทุ่มเทแรงกายอุทิศตนในการทำงานอย่างเต็มที่มากขึ้นตามไปด้วย ส่งผลให้เกิดผลลัพธ์เชิงบวกต่อองค์กรที่พนักงานเกิดความมุ่งมั่นในการทำงานให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร พนักงานที่ได้รับการสนับสนุนจากองค์การโดยการมอบอำนาจ การให้ความรู้ การใช้ทรัพยากรเพื่อการทำงาน โอกาสในการใช้อำนาจที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ พนักงานจะรับรู้และเข้าใจถึงการมีคุณค่าที่อยู่ในงาน (Spreitzer et al., 2005) ซึ่งเกี่ยวข้องกับการเกิดแรงจูงใจภายใน (Ozaralli, 2015) ที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานในการทำงานให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้นได้ (Zhou & George, 2001; Shantz et al, 2014; Ibrahim et al., 2016)

5. ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกมีอิทธิพลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงาน กล่าวคือ เมื่อบุคลากรของสถาบันการบินพลเรือนมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกในระดับสูง ส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงเพิ่มขึ้นด้วย แสดงให้เห็นว่าบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก ในระดับสูงจะรู้สึกถึงความมีตัวตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความรู้สึกเป็นเจ้าของ (Sense of belonging) การมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรตามหน้าที่ความรับผิดชอบของตนอย่างเต็มที่ส่งผลถึงความสำเร็จขององค์กร ทั้งนี้ บุคลากรของสถาบันการบินพลเรือนต้องใช้ความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองพันธกิจในฐานะที่เป็นสถาบันการศึกษาหลักของชาติในการเพิ่มขีดความสามารถและพัฒนาบุคลากรด้านการบิน ให้มีคุณภาพตามมาตรฐานสากล นอกจากนี้ บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะเกิดความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานร่วมกับองค์กร โดยมีความพึงพอใจในการทำงานและมีแนวโน้มที่จะทำงานกับองค์กรในระยะยาว ส่งผลให้เกิด ผลการปฏิบัติงานเชิงบวกซึ่งพบอัตราการขาดงานและการลาออกจากงานในระดับต่ำ ทั้งนี้ ความสัมพันธ์ดังกล่าวเป็นไปตามผลการศึกษาตามรูปแบบความผูกพันต่อองค์กร 3 องค์ประกอบพบว่า ความผูกพันทั้ง 3 รูปแบบ มีความสัมพันธ์เชิงลบกับอัตราการลาออก ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของความผูกพันทั้ง 3 รูปแบบกับพฤติกรรมในการทำงาน (On-the-job behavior) ได้แก่ การเข้าทำงาน (Attendance) ผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ (In-role job performance) และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (Organization Citizenship Behavior: OCB) ทั้งนี้ พบว่าความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงที่สุด (Meyer and Allen, 1997b as cited in Meyer et al., 2002) นอกจากนี้ การอภิปรายความสัมพันธ์ดังกล่าว มีความสอดคล้องกับผลการวิจัยที่พบว่าตัวแปรที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction) การมีส่วนร่วมในการทำงาน (Job involvement)และความผูกพันในอาชีพ (Career commitment) (Meyer and Allen, 1997b as cited in Meyer et al., 2002) ในขณะเดียวกัน ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกมีความสัมพันธ์เชิงลบต่อผลกระทบทางความเครียดในงาน (Work stressor) ส่งผลให้พนักงานมีสภาพร่างกายและความสุข (Health and well-being) ในการทำงาน ทำให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ (Begley & Czajka, 1993 as cited in Meyer and Allen, 1997b)

ประโยชน์จากการวิจัย

1. ประโยชน์เชิงทฤษฎี

งานวิจัยนี้เป็นการบูรณาการแนวคิดและทฤษฎีโดยการนำตัวแปรคุณค่าในงาน การรับรู้ความสามารถของตนเอง การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกและผลการปฏิบัติงาน เพื่อนำมาสร้างเป็นกรอบแนวคิดเชิงเหตุผล (Casual research)โดยพิจารณาถึงความสัมพันธ์ของความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานในฐานะตัวแปรกลาง การรับรู้ความสามารถของตนเองและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรในฐานะตัวแปรแทรกในบริบทของสถาบันการบินพลเรือน ทั้งนี้ ผลการวิจัยพบว่า ความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานเป็นตัวแปรกลางที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึกและผลการปฏิบัติงาน ในขณะเดียวกัน การรับรู้ความสามารถของตนเองและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรเป็นปัจจัยสนับสนุนที่มีอิทธิพลต่อคุณค่าที่อยู่ในงาน และความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน ซึ่งข้อค้นพบดังกล่าวสามารถนำไปต่อยอดเชิงวิชาการเพื่อศึกษาอิทธิพลและผลกระทบของตัวแปรดังกล่าวกับตัวแปรอื่นๆ ได้

2. ประโยชน์เชิงการจัดการ

1) สถาบันการบินพลเรือนควรตระหนักถึงความสำคัญของคุณค่าที่อยู่ในงานที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน ผู้บริหาร ผู้อำนวยการ หัวหน้าฝ่ายควรเน้นย้ำความสำคัญคุณค่าที่อยู่ในงานของตำแหน่งที่ต้องตอบสนองต่อวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กรในการผลิตบุคลากรทางการบินให้มีคุณภาพตามมาตรฐานสากล ผู้บริหารควรเพิ่มช่องทางในการติดต่อสื่อสารแบบล่างขึ้นบน (Upward communication) เพื่อบุคลากรระดับปฏิบัติการสามารถแสดงข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ ข้อเรียกร้องเกี่ยวกับการปฏิบัติงานให้ผู้บริหาร หัวหน้างานรับทราบได้

2) สถาบันการบินพลเรือนควรให้ความสำคัญกับความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน ซึ่งถือเป็นประเด็นสำคัญที่ได้รับความสนใจในการศึกษาด้านการจัดการ (Shalley et al., 2004) โดยใช้เป็นเครื่องมือแก้ไขปัญหาเพิ่มประสิทธิผลความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล (Individual creativity) ผู้บริหาร ผู้อำนวยการหัวหน้าฝ่ายควรให้ความเป็นอิสระในการทำงาน (Autonomy) ในการมอบอำนาจการตัดสินใจในการคิดสร้างสรรค์แก้ปัญหา การให้บุคลากรได้แสดงศักยภาพอย่างเต็มที่ในการใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการนำเสนอความคิดใหม่ในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ ผู้บริหาร หัวหน้างานควรแบ่งปันความรู้ (Knowledge sharing) เพื่อให้บุคลากรได้มีโอกาสเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ตลอดจนการให้ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานเพื่อการเสริมสร้างให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานในระดับที่สูงยิ่งขึ้น

3) ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองสามารถกำกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณค่าที่อยู่ในงานและความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานได้ ดังนั้น ผู้บริหาร ผู้อำนวยการ หัวหน้าฝ่ายของสถาบันการบินพลเรือนควรสนับสนุนให้บุคลากรตัดสินใจด้วยตนเอง (Self-determination) โดยไม่ถูกควบคุมจาก ฝ่ายบริหารมากเกินไป หากบุคลากรรับรู้ความสามารถของตนเอง โดยมีแรงจูงใจในการทำงานที่เพิ่มขึ้นนั้น มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการมอบอำนาจในงานด้านจิตใจ (Psychological empowerment) ในการตัดสินใจเรื่องงานได้ด้วยตนเอง (Fook et al, 2011) ส่งผลให้บุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์ ตลอดจนทัศนคติและพฤติกรรมทางบวกที่ส่งผลให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ทั้งนี้ ผู้บริหารควรดำเนินการให้บุคลากรของสถาบันฯ มีลักษณะดังนี้ เพื่อเพิ่มระดับคุณค่าที่อยู่ในงานและความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน 1) บุคลากรควรมีอิสระในการทำงาน (Autonomy) โดยมองเห็นว่าตนเองมีความสามารถที่จะดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะมีพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก (Proactive behavior) ในการทำงานให้สำเร็จ (Baumeister & Vohs, 2002 as cited in Rosso et al, 2010) 2) บุคลากรต้องเห็นถึงความสำคัญของการเรียนรู้ การตอบสนองและไม่ย่อท้อต่องานที่มีความยากและท้าทาย (Spreitzer et al., 2005) 3) บุคลากรควรรู้สึกถึงการเปลี่ยนแปลงซึ่งเป็นผลกระทบด้านบวกจากพฤติกรรมเอื้อสังคม (Prosocial) ของตนเองที่ส่งผลดีด้านผลประโยชน์ต่อองค์กร ทีมงาน และเพื่อนร่วมงาน (Cardador, 2009; Rosso, 2010) โดยไม่มุ่งหวังผลประโยชน์หรือผลตอบแทนใด ภายหลังจากการดำเนินการดังกล่าว

4) ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรสามารถกำกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณค่าที่อยู่ในงานและความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานได้ ดังนั้น ผู้บริหาร ผู้อำนวยการ หัวหน้าฝ่ายของสถาบัน การบินพลเรือนควรให้การสนับสนุนด้านต่างๆ แก่บุคลากรทั้งด้านรางวัลที่เป็นตัวเงิน เช่น เงินเดือน โบนัส หรือผลตอบแทนที่ไม่อยู่ในรูปของตัวเงิน เช่น การเลื่อนตำแหน่ง การเพิ่มคุณค่าในงาน ผลประโยชน์สวัสดิการ การยกระดับสภาพชีวิตความเป็นอยู่ การจัดอุปกรณ์การเรียนการสอนให้เพียงพอและเหมาะสม การปรับปรุงสภาพภูมิทัศน์ อาคารสถานที่ การจัด

สิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติม รวมทั้งการสนับสนุนด้านการยอมรับ ความคิดเห็น การมีส่วนร่วมการฝึกอบรมพัฒนาเพื่อยกระดับความรู้ความสามารถของพนักงานในองค์กร

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยโดยเก็บข้อมูลจัดแบ่งตามตำแหน่งของบุคลากร เช่น ครูวิชาภาคพื้น ครูวิชาการบินหรือบุคลากร เจ้าหน้าที่สายสนับสนุน เนื่องจากลักษณะงานที่แตกต่างกันส่งผลให้ตัวแปรความคิดสร้างสรรค์ ในการทำงานถูกจำกัดหรือแสดงออกได้ไม่เท่ากัน

2. ควรศึกษาถึงตัวแปรสาเหตุอื่นๆ ที่ส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก เช่น ความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการทำงาน หรือผลเชิงลบต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก เช่น ความเครียดในการทำงาน การขาดงาน การลาออก เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ของอิทธิพลของตัวแปรต่างๆซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการธำรงรักษาบุคลากรให้ทำงานกับองค์กรในระยะเวลานานซึ่งส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณสำนักงานทรัพยากรบุคคล สถาบันการพลเรือนที่กรุณาประสานงานแจกและรวบรวมแบบสอบถาม นอกจากนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณบุคลากรของสถาบันการบินพลเรือนที่ให้ความอนุเคราะห์สละเวลาในการให้ข้อมูลและตอบแบบสอบถามสำหรับการวิจัยครั้งนี้

References

Akgunduz, Y., Alkan, C., & Ozge, A.G. (2018). Perceived organizational support, employee creativity, proactive personality: The mediating effect of meaning of work. Journal of Hospitality and Tourism Management, 34, 105-114.

Amabile, T.M. (1995). Attributions of creativity: what are the consequences? Creative Research Journal, 8(4), 423-426.

Amabile, T.M. (1999). How to kill creativity. Harvard business review on breakthrough thinking. Harvard Business School Press: Boston.

Arnoux, N.C., Sovet, L., Lhotellier, L., Di, F.A. & Bernaud, J.L. (2016). Perceived work conditions and turnover intensions: The mediating role of meaning of work. Frontiersin Psychology, 7, 704.

Bandura, A. (1977). Social learning theory. General learning press: New York.

Bandura, A. (1986). Social foundation of thought and action: A social cognitive theory. New Jersey: Prentice Hall.

Befort, N., & Hattrup, K. (2003). Valuing task and contextual performance: Experience, job roles, and ratings of the importance of job behaviors. Applied HRM Research, 8(1), 17–32.

Bowie, N. E. (1998). A Kantian theory of meaningful work. Journal of Business Ethics,17(9), 1083-1092.

Cardador, M.T. (2009). Banking on meaningful work: How, why and when bankers experience meaningful work through helping others. Doctoral dissertation: University of Illinois.

Carson, K.D., Carson, P.P. , Lanford, H., & Roe, W.C. (1997). The effects of organization based self esteem on workplace outcomes: an examination of emergency medical technicians. Personnel Management, 26(1), 139-155.

Cekmecelioglu, H.G. & Gunsel, A. (2011). Promoting creativity among employees of mature industries: The effects of autonomy and role stress on creative behaviors and job performance. Procedia-Social and Behavioral Science, 24, 889-895.

Chaiwan, K., Pranit, Y. & Watthanabut, B. (2017). kān sāng sœ̄m prasitthiphāp kānbo̱rihān ngān bukkhalākō̱n dān kān bin dūai lak phut tham kho̱ng sathāban kān bin phonlarūan. [TheEnhancement of the Aviation Personal Management Efficiency of Civil Aviation Training Center with Buddhadhamma]. Journal Social Science, MCU, 6(2) 173-189.

Civil Aviation Training Center. (2015). sathāban kān bin phonlarūan læ ICAO. [CATC and ICAO].Retrivedfrom http://www.catc.or.th/2 0 1 5 / index.php/th/icao-news/7 2 6 - fullmember- trainairplus on 19 October 2017.

Civil Aviation Training Center. (2017). rāingān pracham pī 2017. [Annual Report 2017].Retrived from http://www.catc.or.th/2015/index.php/th/about-us/information/report on 19October 2017.

Dhar, R.L., & Dhar, M. (2010). Job stress, coping process and intentions to leave: A study on software professionals working in India. Social Science Journal, 47(3), 560-577.

Fook, C.Y, Brinten, L., Sidhu, G.K. & Foo, F.S. (2011). Relationships between psychological empowerment with work motivation and withdrawal intention among secondary school principals in Malaysia. Social and Behavioral Sciences, 15, 2907-2911.

IATA.(2018).Annualreview2018.Retrievedfromhttps://www.iata.org/publications/documents/iata-annual-review-2018.pdf [2018, October 19].

Ibrahim, H.I, Isab, A., & Shahbudin, A.S. (2016). Organizational support and creativity: The role of developmental experiences as a moderator. Procedia Economics and Finance, 35, 509-514.

ICAO. (2018). The world of air transport in 2017. Retrieved from https://www.icao.int/annual-report-2017/Pages/the-world-of-air-transport-in-2017.aspx [2018, October 19].

Jaiswal, D., & Dhar, R.L. (2017). Impact of human resources practices on employee creativity in the hotel industry: The impact of job autonomy. Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism, 16(1), 1-21.

Kear, M. (2000). Concept analysis of self efficacy. Graduate Research Nursing, 2(2), 1-7.

Kim, T.Y., Hon, A.Y. & Crant, J.M. (2009). Proactive personality, employee creativity: The effect of job creativity requirement and supervisor support for creativity. Creativity Research Journal, 22(1), 37-45.

Kinicki, A. & Fugate, M. (2016). Organization behavior. A Practical, problem-solving approach. Singapore: McGraw-Hill Education.

Krejcie, R.V. & Morgan, D.W. (1970). Determining sample size for research activities. Education and Psychology Measurement, 30, 607-610.

Lubart, T.I. (2001). Model of the creative process: past, present and future. Creativity Research Journal, 13, 295-308.

Meyer, J.P., Stanley, D.J., Herscovitch, L. & Topolnytsky, L. (2002). Affective, Continuance and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates and consequence. Journal of Vocational Behavior, 61, 20-52.

Meyers, J.P. & Allen, J., (1997a). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization.Journal of OccupationalPyschology,63,1-18.

Meyers, J.P. &Allen, J., (1997b). Commitment in the workplace: theory, research and application.California: Sage publications.

Michaelis, B., Stegmaier, R., & Sonntag, K. (2009). Affective commitment to change and innovation Management. Journal of Change Management, 9(4), 399-417.

Milliman, J., Czaplewski, A. J., & Ferguson, J. (2003). Workplace spirituality and employee work attitudes: An exploratory empirical assessment. Journal of OrganizationalChange Management, 16(4), 426-447.

O'Leary, A. (1985). Self efficacy and health. Behavior Research & Therapy, 23(4), 437-451.

Office of the National Economics and Social Development Council. (2015). kān̄longthun phụ̄a wān̄g ʻanākhot khō̜ng prathēt Thai. [Investment for proposing Thailand Future]. Journal of Economic and Social, 52(2), 1-52.

Ohly, S. & Fritz, C. (2010). Work characteristics, challenge appraisal, creativity, and proactive behavior: A multi-level study. Journal of Organizational Behavior, 31, 543- 565.

Olumuyiwa, B.A. (2018). Human capacity development: A critical component of air transport sustainability. Retrieved from https://www.icao.int/publications/journalsreports/2018/7301_en.pdf [2018, October 19].

Ozaralli, N. (2015). Linking empowering leader to creativity: The moderation role of psychological empowerment. Procedia – Social and Behavioral Sciences , 181, 366-376.

Pasunon, P. (2010). ēkkasān khamsō̜n wichai kān̄talāt 1. [Business Research Textbook 1] Nakhon Pathom: Phetkasem Printing.

Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived Organizational Support: A review of the literature. Journal of Applied Psychology, 87(4), 698-714.

Rosso, B.D. (2010). Do we really get what we give? Exploring the relationship between prosocial behavior and meaningfulness at work. University of Michigan.

Rosso, B.D., Dekas, K.H. & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. Research in Organizational Behavior, 30, 91-127.

Royal Thai Government Gazette. (2016, October 6) prakāt khamsang khana raksā khwām sangop hǣngchāt.[NationalCouncilforPeaceandOrder].Retreivedfromhttp://library2.parliament.go.th/giventake/content_ncpo/ncpo-head-order61-2559.pdf on 19 October 2017.

Shalley, C.E., Gilson, L.L., & Blum, T.C. (2000). Matching creativity requirements and the work environment: Effects on satisfaction and intentions to leave. Academy of Management Journal, 43, 215-223.

Shalley, C.E., Jing, Z. & Greg, R. O. (2004). The effects of personal and contextual characteristics on creativity: Where should we go from here?" Journal of Management,30(6), 933-958.

Shantz, A., Alfes, K. & Latham, G.P. (2014). The buffering effect of perceived organizational support on the relationship between work engagement and behavioral outcome. HumanResource Management, 55(1), 25-38.

Soane, E., Shantz, A., Alfes, K., Truss, C. Rees, C. & Gatenby, M. (2013). The association of meaningfulness, well-being and engagement with absenteeism: A moderated mediation model. Human Resource Management, 52(3), 441-456.

Sonkraikittikun, M. & Siangthai, S. (2013). miti thāng čhit winyān nai kānthamngān : khwām thāthāi nai kān bo̱rihān sapphayākō̱n manut. [Workplace Spirituality: The Challenge for Human Resource Management]. HCU Journal, 16(32), 129-140.

Sony, M.A. & Mekoth, N.B. (2016). The relationship between emotional intelligence, frontline Employee adaptability, job satisfaction and job performance. Journal of Retailing and Consumer Services, 30, 20-32.

Spreitzer, G.M., Sutcliffe, K.M., Dutton, J.E., Sonenshein, S. & Grant, A.M. (2005). A socially embedded model of thriving at work. Organization Science, 16(5), 537-549.

Swales, S. (2000). Goals, creativity and achievement: Commitment in contemporary organization. Creative and Innovation Management, 9(3), 185-195.

Tirakanan, S. (2014). rabīap withīkān wičhai thāng sangkhommasāt : næōthāng sū kān patibat. [Research Methodology in Social Science: Guideline to Practice]. Bangkok: Chulalongkorn University Press.

Warr, P. (1987). Work, unemployment and mental health. Clarendon Press: Oxford.

Woodman, R.W. (2009). Creativity and organizational change: linking ideas and extending theory. Handbook of Organizational Creativity, 283-302.

Wrzesniewski, A. (2003). Finding positive meaning in work. In K.S. Cameron, J.E. Dutton, R.E. Quinn (Eds.) Positive Organizational Scholarship: Foundations of a New Discipline, 296-308.

Yeh, Y., & Lin, C.F. (2015). Aptitude-treatment interaction during creativity training in e-learining: Howmeaningmaking,selfregulationandknowledgemanagementinfluencecreativity.Educational Technology, 18(1), 119-131.

Yoon, H.J., Sung, S.Y., & Choi, J.N. (2015). Explaining task performance and creativity from perceived organization support theory: Which mechanisms are more important. Journal of Organization Behavior, 34(8), 1165-1181.

Yu, C. & Frenkel, S.J. (2013). Explaining task performance and creativity from perceived organizational support theory: Which mechanisms are more important. Journal of Organizational Behavior, 34(8), 1165-1181.

Zhang, X., & Bartol, K.M. (2010). Linking empowering leadership and employee creativity: The influence of psychological empowerment, intrinsic motivation, and creative process engagement. Academy of Management Journal, 53(1), 107-128.

Zhou, J., & George, J.M. (2001). When job dissatisfaction leads to creativity: Encouraging the expression of voice. Academy of Management Journal, 44, 682-696.

Zhou, J., & Shalley, C.E. (2008). Handbook of organizational creativity. Lawrence Erlbaum Associates. Taylor & Francis Group.