

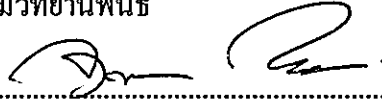
ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กรกับผลการปฏิบัติงาน
ของพนักงาน โดยมีความเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กร เป็นตัวแปรส่งผ่าน
และอายุการทำงาน เป็นตัวแปรกำกับ

เต็ดเต็ว บุญมา

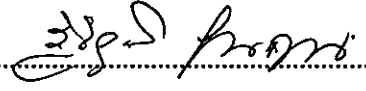
งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารธุรกิจ สำหรับผู้บริหาร
วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
มีนาคม 2559
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

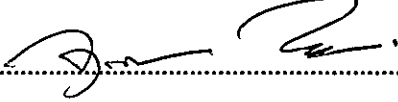
อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์และคณะกรรมการสอบปากเปล่าวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณา
วิทยานิพนธ์ของ เต็ดเคี้ยว บุญมา ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สำหรับผู้บริหาร ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้


อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

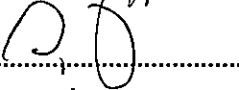

..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ดร.กฤษณา โภทิสารัตนะ)

คณะกรรมการสอบปากเปล่า



..... ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัฐวุฒิ รุ่งแทนคุณ)


..... กรรมการ
(ดร.กฤษณา โภทิสารัตนะ)


..... กรรมการ
(ดร.สาวิตรี บินchanant)


..... กรรมการ
(ดร.วราภรณ์ ช้องเกี่ยวพันธ์)

วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สำหรับผู้บริหาร ของมหาวิทยาลัยบูรพา


..... คณบดีวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บรรพต วิรุณราช)

วันที่ 17 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2559

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีเนื่องด้วยได้รับความเมตตา กรุณาอย่างยิ่งจาก อาจารย์ ดร. กฤษณา โพธิสารัตนะ ที่ปรึกษาหลัก ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำแนวทางที่ถูกต้อง ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วนและเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้ง เป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัฐวุฒิ ฐิแทนคุณ ที่กรุณาให้ความรู้ ให้คำปรึกษา ตรวจสอบแก้ไขและวิจารณ์ผลงาน ทำให้งานวิจัยมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบรวมทั้งให้คำแนะนำแก้ไข ในการวิจัยให้มีคุณภาพ นอกจากนี้ยังได้รับความอนุเคราะห์จาก มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ตลอดจนบุคลากร ที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการทำวิจัยทำให้งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จ ได้ด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อสมพันธ์ คุณแม่สำรวย บุญมา และพี่ ๆ น้อง ๆ ทุกคนที่ให้อกำลังใจ และสนับสนุนผู้วิจัยเสมอมา

คุณค่าและประโยชน์ของงานนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูตเวทิตาแก่ บุพการี บวรอาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านทั้งในอดีตและปัจจุบัน ที่ทำให้ข้าพเจ้าเป็นผู้มีการศึกษาและประสบความสำเร็จมาจนตราบทุกวันนี้ ในการทำงานนิพนธ์ในครั้งนี้ มีข้อบกพร่อง ผิดพลาดประการใด ผู้วิจัยขออภัยและขอรับไว้แต่เพียงผู้เดียว

เตี๊ดเตี๊ยว บุญมา

55710212: สาขาวิชา: บริหารธุรกิจ สำหรับผู้บริหาร; บธ.ม. (บริหารธุรกิจ สำหรับผู้บริหาร)

คำสำคัญ: ความเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กร/ ผลการปฏิบัติงาน/ ตัวแปรส่งผ่าน/ ตัวแปร
กำกับ

นายเค็ดเดี่ยว บุญมา: การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเป็น
ผู้ประกอบการภายในองค์กรกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยมีความเป็นผู้ประกอบการ
ภายในองค์กรเป็นตัวแปรส่งผ่าน และอายุการทำงานเป็นตัวแปรกำกับ (RELATIONSHIP
BETWEEN FACTOR AFFECTED CORPORATE ENTREPRENEURSHIP AND EMPLOYEE
PERFORMANCE, THE ROLE OF CORPORATE ENTREPRENEURSHIP AS A MEDIATOR
AND JOB TENURE AS A MODERATOR) อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์: กฤษณา โพธิสารัตนะ,
Ph.D., 102 หน้า ปี พ.ศ. 2559

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ก่อให้เกิด
ความเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กรกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยมีความเป็น
ผู้ประกอบการภายในองค์กร เป็นตัวแปรส่งผ่าน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยที่
ก่อให้เกิดความเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กรกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยมี
อายุการทำงาน เป็นตัวแปรกำกับ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ เป็นพนักงานสายสนับสนุน
ที่ปฏิบัติงานอยู่ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก จำนวน 400 คน สถิติที่ใช้ใน
การทดสอบสมมติฐาน คือ การวิเคราะห์การถดถอยคั่นกลางแบบช่วงชั้น (Mediated hierarchical
regression analysis) และการวิเคราะห์ถดถอยเชิงควมแบบช่วงชั้น (Moderated hierarchical
regression analysis) กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจส่วนบุคคล ความโปร่งใส การเปิดใจและการอยู่ร่วมกัน
ความสามารถส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน และการพัฒนา มีความสัมพันธ์
กับผลการปฏิบัติงาน โดยมีความเป็นผู้ประกอบการในองค์กรเป็นตัวแปรส่งผ่านแบบบางส่วน
(Partial mediator) ส่วนแรงจูงใจส่วนบุคคล ความสามารถของบุคคล และ การพัฒนา
มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน โดยมีอายุการทำงานเป็นตัวแปรกำกับชนิด Homologizer
moderator และสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน โดย
มีตัวแปรอายุการทำงานเป็นตัวแปรกำกับชนิด Pure

55710212: MAJOR: BUSINESS ADMINISTRATION FOR EXECUTIVES;

MBA (BUSINESS ADMINISTRATION)

KEY WORDS: CORPORATE ENTREPRENEURSHIP/ EMPLOYEE PERFORMANCE/
MEDIATOR/ MODERATOR

DETDIEW BOONMA: RELATIONSHIP BETWEEN FACTOR AFFECTED CORPORATE
ENTREPRENEURSHIP AND EMPLOYEE PERFORMANCE, THE ROLE OF CORPORATE
ENTREPRENEURSHIP AS A MEDIATOR AND JOB TENURE AS A MODERATOR.

ADVISOR: KRITSANA POTISARATTANA, Ph.D., 102 P. 2016.

The purpose of this research is to study the relationship between affected corporate entrepreneurship and employee's work performance with the role of corporate entrepreneurship as a mediator and job tenure as a moderator. The sample group is 400 academic support staff working in Rajamankala University of Technology Tawan OK. The Mediated Hierarchical regression analysis was used as hypothesis test in statistics. Moderated hierarchical regression analysis was used and the determination of statistic significance level is 0.5.

It was found that personal motivation, transparency, openness mind, harmonious coexistence in the workplace, individual performance, and the development are related to work performance activated by corporate entrepreneurship as a partial Mediator. Conversely, personal motivation, individual performance, and the development are related to work performance activated by job tenure as a Pure Moderetor.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ซ
สารบัญภาพ	ฎ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	2
สมมติฐานของการวิจัย	3
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	3
ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	4
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กร	7
ความเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กร	14
การประเมินผลการปฏิบัติงาน	18
ผลการปฏิบัติงาน	20
ข้อมูลพื้นฐานของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก.....	26
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	33
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	35
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	35
วิธีการสุ่มตัวอย่างและขั้นตอนการสุ่มตัวอย่าง	36
ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือในการวิจัย	36
วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	38

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ลักษณะของแบบสอบถาม.....	38
การจัดทำข้อมูลและวิเคราะห์ผล.....	41
สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	41
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	42
สัญลักษณ์ และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	42
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	43
5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	82
สรุปผลการวิจัย.....	82
อภิปรายผล.....	86
ข้อเสนอแนะ.....	89
ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป.....	90
บรรณานุกรม.....	91
ภาคผนวก.....	95
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	102

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3-1	กลุ่มตัวอย่างในการทำวิจัย..... 36
3-2	ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach alpha coefficient)..... 38
4-1	ตรวจสอบความเหมาะสมของกลุ่มตัวอย่างด้วยค่า KMO (Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy) และการตรวจสอบเมตริกสหสัมพันธ์ด้วย Bartlett's Test..... 43
4-2	ค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor loading) หลังจากหมุนแกนแล้ว (Rotated component matrix) และค่าความร่วมกัน (Communality) 44
4-3	องค์ประกอบที่ 1 แรงจูงใจส่วนบุคคล..... 45
4-4	องค์ประกอบที่ 2 ความโปร่งใสการเปิดใจและการอยู่ร่วมกัน..... 45
4-5	องค์ประกอบที่ 3 ความสามารถของบุคคล..... 45
4-6	องค์ประกอบที่ 4 สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน 45
4-7	องค์ประกอบที่ 5 การพัฒนา..... 46
4-8	ตรวจสอบความเหมาะสมของกลุ่มตัวอย่างด้วย ค่า KMO (Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy) และการตรวจสอบเมตริกสหสัมพันธ์ด้วย Bartlett's test..... 46
4-9	ค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor loading) หลังจากหมุนแกนแล้ว (Rotated component matrix) และค่าความร่วมกัน (Communality) 47
4-10	องค์ประกอบที่ 1 การกล้าเผชิญความเสี่ยงอย่างชาญฉลาด..... 47
4-11	องค์ประกอบที่ 2 การทำงานเชิงรุก..... 48
4-12	การตรวจสอบความเหมาะสมของกลุ่มตัวอย่างด้วย ค่า KMO (Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy) และการตรวจสอบเมตริกสหสัมพันธ์ด้วย Bartlett's test..... 48
4-13	ค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor loading) หลังจากหมุนแกนแล้ว (Rotated component matrix) และค่าความร่วมกัน (Communality) 49
4-14	องค์ประกอบที่ 1 งานที่รับผิดชอบ 50
4-15	องค์ประกอบที่ 2 อาชีพ 50
4-16	องค์ประกอบที่ 3 การคิดค้นและพัฒนานวัตกรรม..... 50

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-17 องค์ประกอบที่ 4 ทีมงาน.....	51
4-18 องค์ประกอบที่ 5 องค์การ.....	51
4-19 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ.....	51
4-20 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ.....	52
4-21 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา ...	52
4-22 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามรายได้.....	53
4-23 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุการทำงาน.....	53
4-24 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่งงาน.....	54
4-25 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามวิทยาเขตที่สังกัด .	54
4-26 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความรู้สึกของการเป็น เจ้าของกิจการด้านแรงจูงใจส่วนบุคคล	55
4-27 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความรู้สึกของการเป็น เจ้าของกิจการด้านความโปร่งใสการเปิดใจและการอยู่ร่วมกัน	55
4-28 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความรู้สึกของการเป็น เจ้าของกิจการด้านความสามารถของบุคคล.....	56
4-29 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความรู้สึกของการเป็น เจ้าของกิจการด้านสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน	56
4-30 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความรู้สึกของการเป็น เจ้าของกิจการด้านการพัฒนา.....	57
4-31 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความเป็นผู้ประกอบการขององค์การ ด้านการกล้าเผชิญความเสี่ยงอย่างชาญฉลาด.....	57
4-32 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความเป็นผู้ประกอบการขององค์การ ด้านการทำงานเชิงรุก.....	58
4-33 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ด้านงานที่รับผิดชอบ	59
4-34 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ด้านอาชีพ	59

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-35 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ด้านการคิดค้นและพัฒนานวัตกรรม.....	60
4-36 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ด้านทีมงาน	60
4-37 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ด้านองค์การ	61
4-38 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจส่วนบุคคลกับความเป็นผู้ประกอบการ ภายในองค์การ	62
4-39 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นผู้ประกอบการภายในองค์การ กับผลการปฏิบัติงาน.....	62
4-40 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจส่วนบุคคลกับผลการปฏิบัติงาน โดยมีตัวแปรความเป็นผู้ประกอบการภายในองค์การ เป็นตัวแปรส่งผ่าน.....	63
4-41 แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความโปร่งใสการเปิดใจและการอยู่ร่วมกัน กับความเป็นผู้ประกอบการภายในองค์การ	64
4-42 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถของบุคคลกับความเป็น ผู้ประกอบการภายในองค์การ	64
4-43 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นผู้ประกอบการภายในองค์การ กับผลการปฏิบัติงาน.....	65
4-44 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความสามารถของบุคคลกับผลการปฏิบัติงาน โดยมีความเป็นผู้ประกอบการภายในองค์การ เป็นตัวแปรส่งผ่าน	66
4-45 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน กับความเป็นผู้ประกอบการภายในองค์การ	67
4-46 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นผู้ประกอบการภายในองค์การ กับผลการปฏิบัติงาน.....	67
4-47 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน กับผลการปฏิบัติงาน โดยมีความเป็นผู้ประกอบการภายในองค์การเป็นตัวแปรส่งผ่าน	68

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-48 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนากับผู้ประกอบการภายใน องค์กร.....	69
4-49 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาผู้ประกอบการภายในองค์กร กับผลการปฏิบัติงาน.....	70
4-50 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการพัฒนา กับผลการปฏิบัติงาน โดยมี ตัวแปรการพัฒนาผู้ประกอบการภายในองค์กรเป็นตัวแปรส่งผ่าน	70
4-51 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจส่วนบุคคลกับผลการปฏิบัติงาน โดยมี ตัวแปรอายุการทำงานเป็นตัวแปรกำกับ	72
4-52 การวิเคราะห์กลุ่มย่อย (Subgroup analysis) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจส่วนบุคคล กับผลการปฏิบัติงาน โดยมีอายุการทำงานเป็นตัวแปรกำกับ.....	73
4-53 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถของบุคคลกับผลการปฏิบัติงาน โดยมีตัวแปรอายุการทำงานเป็นตัวแปรกำกับ	74
4-54 ผลการวิเคราะห์กลุ่มย่อย (Subgroup analysis) ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถของ บุคคล กับผลการปฏิบัติงาน โดยมีอายุการทำงานเป็นตัวแปรกำกับ.....	75
4-55 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน กับผลการปฏิบัติงาน โดยมีตัวแปรอายุการทำงานเป็นตัวแปรกำกับ	77
4-56 ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนา กับผลการปฏิบัติงาน โดยมีตัวแปรอายุการทำงาน เป็นตัวแปรกำกับ	79
4-57 การวิเคราะห์กลุ่มย่อย (Subgroup analysis) ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนา กับผลการปฏิบัติงาน โดยมีตัวแปรอายุการทำงานเป็นตัวแปรกำกับ	80

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1-1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	3
4-1 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจส่วนบุคคลกับผลการปฏิบัติงานโดยมีความเป็น ผู้ประกอบการภายในองค์กรเป็นตัวแปรส่งผ่าน.....	63
4-2 ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถของบุคคลกับผลการปฏิบัติงาน โดยมีความเป็น ผู้ประกอบการภายในองค์กรเป็นตัวแปรส่งผ่าน.....	66
4-3 ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการปฏิบัติงานกับผลการปฏิบัติงาน โดยมีความเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กรเป็นตัวแปรส่งผ่าน.....	69
4-4 ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนา กับผลการปฏิบัติงาน โดยมีความเป็นผู้ประกอบการ ภายในองค์กร เป็นตัวแปรส่งผ่าน.....	71
4-5 กราฟแสดงความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจส่วนบุคคลกับผลการปฏิบัติงาน โดยมีตัวแปรอายุการทำงานเป็นตัวแปรกำกับ.....	74
4-6 กราฟแสดงความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถของบุคคลกับผลการปฏิบัติงาน โดยมีตัวแปรอายุการทำงานเป็นตัวแปรกำกับ.....	76
4-7 กราฟแสดงความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน กับผลการปฏิบัติงาน โดยมีตัวแปรอายุการทำงานเป็นตัวแปรกำกับ.....	78
4-8 กราฟแสดงความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนา กับผลการปฏิบัติงาน โดยมีตัวแปร อายุการทำงานเป็นตัวแปรกำกับ.....	81
5-1 กราฟแสดงสรุปค่าเฉลี่ยปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กร.....	83
5-2 กราฟแสดงสรุปค่าเฉลี่ยความเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กร.....	84
5-3 กราฟแสดงสรุปค่าเฉลี่ยผลการปฏิบัติงาน.....	84

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การทำงานในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เทคโนโลยีมีความก้าวหน้าอย่างไม่หยุดนิ่ง วิถีชีวิต และการทำงานจึงต้องปรับให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อความอยู่รอด ดังนั้นองค์กรต่าง ๆ จึงต้องการบุคลากรที่พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ผู้บริหารต้องสามารถวางแผนก้าวรุกไปข้างหน้า พัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีแนวคิดความกล้าเผชิญกับความเสี่ยงอย่างชาญฉลาด และทำงานในเชิงรุก เพื่อพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง และนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่จะเกิดขึ้นรอบตัว การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจึงเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นสำหรับองค์กร ผู้บริหารต้องมีการประเมิน และส่งเสริมให้พนักงานมีความรับผิดชอบในงานที่ปฏิบัติ มีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน งานที่ทำออกมา ก็จะเป็นงานที่มีคุณภาพสูงสุด และเป็นประโยชน์ต่อองค์กร

ความเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กร (Corporate entrepreneurship หรือ CE) เป็นคุณลักษณะของความเป็นผู้ประกอบการที่เกิดขึ้นภายในองค์กรขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ที่ดำเนินธุรกิจมาแล้วระยะหนึ่ง (Morris, Kuratko, & Covin, 2008) เป็นตัวขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการเจริญเติบโตขององค์กร และยังเป็นตัวกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม (Zahra, 1991) คุณลักษณะที่สำคัญของความเป็นผู้ประกอบการขององค์กรแบ่งออกเป็น 4 ลักษณะ ดังนี้ 1) เป็นพฤติกรรมหรือการกระทำในภาพรวมขององค์กร มิใช่พฤติกรรมหรือการกระทำของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง อาทิเช่น การตัดสินใจอย่างมีส่วนร่วม (Covin & Slevin, 1991) 2) เป็นกระบวนการหรือกิจกรรมในเชิงประกอบที่เกิดขึ้นในองค์กรที่ก่อตั้งหรือดำเนินกิจการมาอย่างมั่นคงแล้ว (Pinchot, 1985) จากความหมายนี้ แสดงให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่างความเป็นผู้ประกอบการ และความเป็นผู้ประกอบการขององค์กร โดยขึ้นอยู่กับสถานภาพขององค์กรที่ปฏิบัติงานในขณะนั้น 3) เป็นการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับนวัตกรรมทางความคิดโดยการแสวงหาแนวคิดหรือช่องทางใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาสินค้าหรือบริการ และกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นกว่าเดิม (Covin & Miles, 1999; Covin & Slevin, 1991) ซึ่งกระบวนการดังกล่าวนี้จะเป็นการเพิ่มโอกาสทางการแข่งขันและส่งผลกระทบต่อความอยู่รอดขององค์กรในระยะยาว (Carrier, 1996; Ucbasaran, Westhead, & Wright, 2001) 4) เป็นการปรับเปลี่ยนองค์ประกอบขององค์กร อาทิเช่น การก่อตั้งหน่วยธุรกิจใหม่ การปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ การดำเนินงานขององค์กร การปรับเปลี่ยนโครงสร้างขององค์กร (Dess, Lumpkin, & McGee, 1999)

องค์กรควรส่งเสริมให้พนักงานมีความเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กร ส่งเสริมให้พนักงานทำงานเพื่อองค์กรด้วยจิตสำนึกของการเป็นผู้ประกอบการ ด้วยความรู้สึกสำนึกในการปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงผลลัพธ์ในเชิงบวกที่มีต่อองค์กรเสมือนหนึ่งเป็นเจ้าของกิจการเอง สามารถสร้างสรรค์ผลงาน และกล้าเผชิญความเสี่ยงในการดำเนินงานให้ประสบความสำเร็จ สามารถปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงขององค์กร ตามสถานการณ์ปัจจุบัน วางแนวทางการแก้ปัญหาได้โดยรวดเร็ว และปรับปรุงการทำงานเพื่อให้การทำงานบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน สามารถที่จะปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จคล่องอย่างถูกต้องและรวดเร็ว

องค์กรที่ดำเนินกิจการเติบโตมาอย่างต่อเนื่อง จะมีพนักงานที่ปฏิบัติงานกับองค์กรนั้น ๆ มาเป็นเวลานาน มีการสะสมองค์ความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน ดังนั้นอายุการทำงานของพนักงาน จะสามารถพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน ช่วยส่งเสริมสนับสนุนผลการปฏิบัติงานของพนักงานในการทำงานบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร การทบทวนวรรณกรรมที่ผ่านมา Varma and Stroh (2001) ศึกษาผลกระทบของเพศ และอายุการทำงาน ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่า อายุการทำงานมีผลต่อการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ การศึกษาในครั้งนี้ มุ่งสนใจให้ความสำคัญและทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยมีความเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กรเป็นตัวแปรส่งผ่าน และอายุการทำงานเป็นตัวแปรกำกับ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

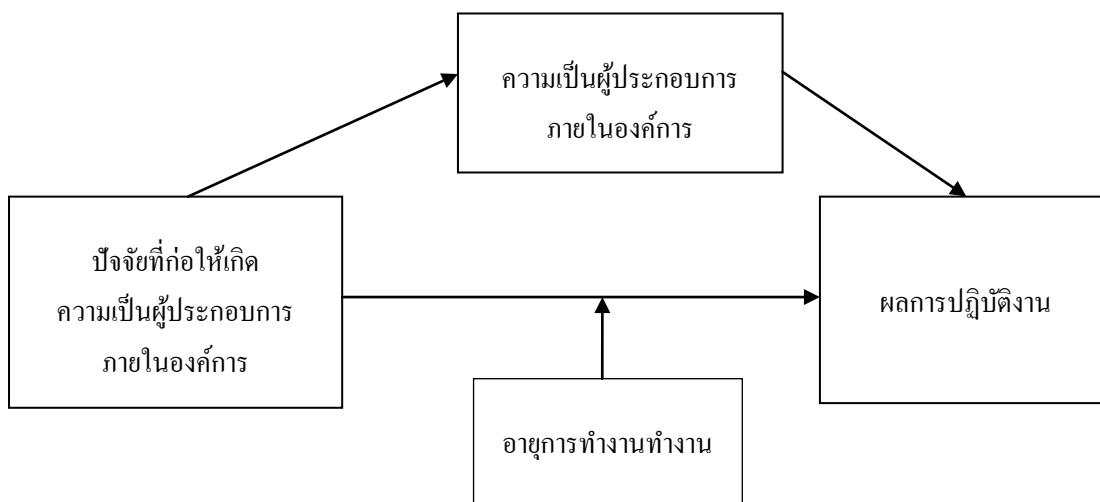
1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กร กับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยมีความเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กรเป็นตัวแปรส่งผ่าน
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กร กับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยมีอายุการทำงานเป็นตัวแปรกำกับ

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ แรงจูงใจส่วนบุคคล ความโปร่งใสการเปิดใจและการอยู่ร่วมกัน ความสามารถของบุคคล สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน และการพัฒนา มีความสัมพันธ์ต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยมีความเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กรเป็นตัวแปรส่งผ่าน

2. อายุการทำงานเป็นตัวแปรกำกับของความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กรกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1-1 กรอบแนวคิดการวิจัย (ปรับมาจาก Mehta and Gupta (2014); Kreiser, Marino and Weaver (2002); Welbourne, Johnson and Erez (1997))

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

เพื่อเป็นข้อมูลในการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านผลการปฏิบัติงานในการดึงศักยภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานให้ได้มาตรฐานการปฏิบัติงานที่ตั้งไว้ ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตเชิงเนื้อหา

การศึกษาครั้งนี้มุ่งสนใจ ให้ความสำคัญ และทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยมีความเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กรเป็นตัวแปรส่งผ่าน และอายุการทำงานเป็นตัวแปรกำกับ ซึ่งประกอบด้วย

1.1 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กร ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 5 ด้าน คือ แรงจูงใจส่วนบุคคล (Individual motivation) ความโปร่งใส การเปิดใจและการอยู่ร่วมกัน (Transparency, Openness and communality) ความสามารถของบุคคล (Individual competency) สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน (Enabling working environment) และการพัฒนา (Development)

1.2 ความเป็นผู้ประกอบการในองค์กร (Corporate entrepreneurship) ประกอบด้วยปัจจัย 2 ด้าน คือ การกล้าเผชิญความเสี่ยง อย่างชาญฉลาด (Risk taking intelligence) และการดำเนินงานเชิงรุก (Proactiveness)

ผลการปฏิบัติงานโดยศึกษาผลลัพธ์ 5 ด้าน ได้แก่ งานที่รับผิดชอบ (Job) อาชีพ (Career) การคิดค้นและพัฒนานวัตกรรม (Innovator) ทีมงาน (Team) และองค์กร (Organization)

2. ขอบเขตเชิงประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานสายสนับสนุน ประกอบด้วย ข้าราชการพลเรือน พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว ที่ปฏิบัติงานอยู่ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ตามฐานข้อมูล ณ เดือนมิถุนายน พ.ศ. 2557 จำนวนทั้งสิ้น 636 คน ประกอบด้วย 4 วิทยาเขต ดังนี้

วิทยาเขตบางพระ จำนวน 327 คน

วิทยาเขตจันทบุรี จำนวน 124 คน

วิทยาเขตจักรพงษ์ภูวนารถ จำนวน 114 คน

วิทยาเขตอุเทนถวาย จำนวน 71 คน

ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย

ดำเนินการวิจัยในระหว่าง เดือนกรกฎาคม 2558 - เดือนตุลาคม 2558

นิยามศัพท์เฉพาะ

พนักงานสายสนับสนุน หมายถึง บุคลากรที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ประกอบด้วย ข้าราชการพลเรือน พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว ที่ปฏิบัติงานอยู่ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก

ความเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กร (Corporate entrepreneurship) หมายถึง การที่พนักงานซึ่งทำงานเป็นลูกจ้างขององค์กร ทำงานเพื่อองค์กรด้วยจิตสำนึกของการเป็น

ผู้ประกอบการ ด้วยความรู้สึกสำนึกในการดำเนินการปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงผลลัพธ์ในเชิงบวกที่มีต่อองค์กรเสมือนหนึ่งเป็นเจ้าของกิจการเอง

แรงจูงใจส่วนบุคคล (Individual motivation) หมายถึง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานอย่างมีความรับผิดชอบ รวมถึง ความรู้สึกมั่นใจในความสามารถของตนเองในการทำงาน ความโปร่งใส การเปิดใจ และการอยู่ร่วมกัน (Transparency, Openness and communalility) หมายถึง บรรยากาศในการทำงานที่องค์กรสนับสนุนให้พนักงานในแต่ละหน่วยงานได้มีโอกาสได้ทำงานร่วมกัน สามารถเปิดใจในการแสดงความคิดเห็นกันได้อย่างเปิดเผย มีการทำงานเป็นทีม และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้อื่นที่ทำงานร่วมกัน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาที่ดีขององค์กร

ความสามารถของบุคคล (Individual competence) หมายถึง ความสามารถในการพัฒนาความรู้ความชำนาญในงานที่ทำ ปรับปรุงและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน (Enabling working environment) หมายถึง ปัจจัยแวดล้อมขององค์กรที่สะท้อนให้เห็นถึงโอกาส และความมีอิสระในการปฏิบัติงานของพนักงาน

การพัฒนา (Development) หมายถึง การพัฒนาโดยรวมทั้งหมดขององค์กร การเสาะหา การสนับสนุน การทำงานเป็นทีม และการพัฒนาอย่างเชี่ยวชาญ

การกล้าเผชิญความเสี่ยง อย่างชาญฉลาด (Risk taking intelligence) หมายถึง การดำเนินงานให้วัตถุประสงค์ของงานประสบความสำเร็จ ภายใต้การตัดสินใจ งบประมาณ กำหนดเวลา และข้อจำกัดด้านเทคนิคที่เผชิญอยู่ ความเสี่ยงจึงอาจเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา อันเนื่องมาจากความไม่แน่นอน และความจำกัดของทรัพยากร

การดำเนินงานเชิงรุก (Proactiveness) หมายถึง การทำงานที่ปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงขององค์กร ตามสถานการณ์ปัจจุบัน สามารถเผชิญหน้ากับปัญหา และวางแนวทางการแก้ปัญหาได้โดยรวดเร็ว ปรับปรุงการทำงานเพื่อให้การทำงานบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร

ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถที่จะปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ ล่วงอย่างถูกต้องรวดเร็วและทันตามกำหนดเวลา ประกอบด้วย การประเมิน 5 ด้าน ได้แก่ งานที่รับผิดชอบ อาชีพ การคิดค้นและพัฒนานวัตกรรม ทีมงาน และองค์กร

งานที่รับผิดชอบ (Job) หมายถึง การประเมินว่า งานที่ทำออกมามีความถูกต้อง รวดเร็วทันตามกำหนดเวลา ตรงตามวัตถุประสงค์ เป้าหมายความต้องการของงานนั้น ๆ

อาชีพ (Career) หมายถึง การประเมินว่า โอกาสที่พนักงานได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นตามความรู้ ความสามารถอย่างเหมาะสม และยุติธรรม

การคิดค้นและพัฒนานวัตกรรม (Innovator) หมายถึง การประเมินว่า พนักงานนำความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติ หรือเป็นการพัฒนาดัดแปลงมาจากของเดิมที่มีอยู่แล้วให้ทันสมัย และใช้ได้ผลดียิ่งขึ้น ช่วยให้การดำเนินงานนั้นได้ผลดีมีประสิทธิภาพ

ทีมงาน (Team) หมายถึง การประเมินการทำงานร่วมกัน การมีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างสมาชิกในกลุ่ม การช่วยกันทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ และผู้ร่วมงานต่างมีความพอใจในการทำงานนั้น

องค์กร (Organization) หมายถึง ความร่วมมือกันในการทำงานเพื่อภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร เพื่อให้องค์กรเป็นสถานที่ทำงานที่ดี

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้ทำการวิจัยได้ศึกษาทบทวนทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสามารถสรุปเป็นหัวข้อต่าง ๆ ได้ดังต่อไปนี้

- ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กร
 - 1.1 แรงจูงใจส่วนบุคคล
 - 1.2 ความโปร่งใส การเปิดใจ และการอยู่ร่วมกัน
 - 1.3 ความสามารถของบุคคล
 - 1.4 สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนในการปฏิบัติงาน
 - 1.5 การพัฒนา
2. ความเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กร
3. การประเมินผลการปฏิบัติงาน
4. ผลการปฏิบัติงาน
5. ข้อมูลพื้นฐานของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กร

การสร้างความรู้สึกรักของการเป็นเจ้าของกิจการขึ้นภายในองค์กร เป็นเรื่องที่ได้รับ ความนิยมนมาก แต่มีน้อยคนที่จะเข้าใจถึงแนวคิดของเรื่องนี้ นักวิจัยหลายท่านมีความเห็นร่วมกัน ในการที่จะให้คำนิยามของการสร้างความรู้สึกรักในการเป็นเจ้าของกิจการขึ้นในองค์กรว่า เป็น กิจกรรมที่เกิดขึ้นจากการที่องค์กรได้เข้าไปแทรกแซงทางด้านการจัดการองค์กร และการให้ ความสนับสนุนทรัพยากรด้านต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุถึงการสร้างนวัตกรรมใหม่ขึ้นในองค์กร สิ่งสำคัญในการสร้างความรู้สึกรักของการเป็นเจ้าของกิจการขึ้นภายในองค์กร คือ การสร้างจิต วิญญาณ (Spirit) ของการเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กร ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนา บรรยากาศแห่งการสร้างนวัตกรรมใหม่ภายในองค์กรด้วย (Henione & Korvela, 2003)

Mehta and Gupta (2014) ศึกษาเกี่ยวกับความสามารถ และคุณสมบัติที่บุคคลต้องมีการ สร้างผู้ประกอบการภายในองค์กร โดยแบ่งคุณลักษณะออกเป็น 7 ด้าน คือ

1. การได้รับการสนับสนุนโดยผู้บริหารและองค์กร

การได้รับการสนับสนุนโดยผู้บริหารและองค์กร (Encouragement by management and organization) หมายถึง พนักงานที่ปฏิบัติงาน ได้รับการสนับสนุนการทำงานอย่างเต็มที่โดยผู้บริหารและองค์กร

2. แรงจูงใจส่วนบุคคล

แรงจูงใจส่วนบุคคล (Individual motivation) หมายถึง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานอย่างมีความรับผิดชอบ รวมถึง ความรู้สึกมั่นใจในความสามารถของตนเองในการทำงาน แรงจูงใจ ในความหมายทางจิตวิทยา หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมไปยังจุดหมายปลายทาง แรงจูงใจในการทำงานจึงเป็นปัจจัยให้บุคคลพยายามทำงานให้เจริญก้าวหน้า โดยผู้บริหารและองค์กรจะต้องรับผิดชอบในการสร้างแรงจูงใจให้แก่พนักงานของตน เนื่องจากบุคคลจะมีความต้องการความสำเร็จ ความพอใจ ความสนใจที่แตกต่างกันออกไป การที่พนักงานได้รับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันจะเป็นเหตุให้พนักงานแต่ละคนเต็มใจที่จะใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานมากน้อยแตกต่างกันไป

แรงจูงใจ หมายถึง ความพยายามที่จะชักจูงให้ผู้อื่นแสดงออก หรือปฏิบัติตามต่อสิ่งจูงใจ โดยการทำงานของแต่ละคนย่อมขึ้นอยู่กับมูลเหตุจูงใจที่เป็นแรงกระตุ้นให้พนักงานแต่ละคนทำงาน ซึ่งผู้บริหารและองค์กรจะต้องมีมาตรการต่าง ๆ เพื่อให้พนักงานปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ มีความพร้อมที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามจุดประสงค์ขององค์กร ทั้งนี้การใช้มาตรการต่าง ๆ อาจเป็นการกระตุ้นพนักงานเป็นรายบุคคล เป็นกลุ่ม หรือจัดระบบขององค์กรให้มีสภาพกระตุ้นให้พนักงานมีความต้องการที่จะใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อให้บรรลุความสำเร็จในงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งขั้นตอนในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ผู้บริหารและองค์กรควรพิจารณารายละเอียด ดังนี้

2.1 สื่อสารอย่างชัดเจนถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงาน และผลตอบแทนของพนักงาน

2.2 สร้างความมั่นใจในการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยที่ผู้บริหารสามารถแยกแยะผู้มีผลปฏิบัติงานดีได้

2.3 คัดเลือกพนักงานในการทำงานโดยคำนึงถึงคุณสมบัติ ความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงานในตำแหน่งงานนั้น ๆ

2.4 พยายามขจัดอุปสรรคในการทำงานที่อาจส่งผลกระทบต่อการทำงานของพนักงาน

2.5 ปรับปรุงพัฒนาบรรยากาศในการทำงานเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน

2.6 มุ่งเน้นถึงผลตอบแทนให้แก่พนักงาน ซึ่งไม่จำเป็นต้องอยู่ในรูปของเงินเดือนเพียงอย่างเดียว เช่น โอกาสการเติบโตในหน้าที่การงาน เป็นต้น

3. ความโปร่งใส การเปิดใจ และการอยู่ร่วมกัน

ความโปร่งใส การเปิดใจ และการอยู่ร่วมกัน (Transparency, Openness and communitality) หมายถึง บรรยากาศในการทำงานที่องค์กรสนับสนุนให้พนักงานในแต่ละหน่วยงานได้มีโอกาสได้ทำงานร่วมกัน สามารถเปิดใจในการแสดงความคิดเห็นกันอย่างเปิดเผย มีการทำงานเป็นทีม และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้อื่นที่ทำงานร่วมกัน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาที่ดีขององค์กร

การทำงานในองค์กรต่าง ๆ นั้นย่อมมีคนหลากหลายประเภทที่ต้องทำงานร่วมกัน สิ่งที่สำคัญในการอยู่ร่วมกัน คือ การเรียนรู้ที่จะยอมรับความแตกต่างระหว่างกัน ในบางครั้งในองค์กรหรือหน่วยงานต้องมีความขัดแย้งเกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน หรือมีความคิดเห็นและมุมมองที่แตกต่างกัน ซึ่งถ้าบุคคลในองค์กรมีมนุษยสัมพันธ์ที่ไม่ดีต่อกัน บุคคลในองค์กรนั้นก็มักจะ ไม่ชอบพอกัน ขัดแย้งกัน ไม่ให้ความร่วมมือ หรือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ส่งผลกระทบให้งานส่วนรวมขององค์กรเกิดความเสียหาย โดยนักวิชาการส่วนใหญ่มักมองความสำคัญของมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการทำงานร่วมกันในหน่วยงาน ซึ่งถ้าพนักงานมีการทำงานร่วมกันในบรรยากาศของสัมพันธภาพอันดีต่อกัน นอกจากจะส่งผลดีต่อประสิทธิภาพของงานแล้ว ยังส่งผลดีต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานในองค์กรนั้น ๆ ด้วย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของแมรี ปาร์กเกอร์ โกลด์สต็อค ซึ่งเป็นนักบริหารที่ทำงานทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง และการแนะนำอาชีพ ซึ่งมีความเห็นว่า ในการดำเนินงานนั้น ผู้บริหารและองค์กรไม่ควรคิดถึงแต่เรื่องผลประโยชน์ หากแต่ควรใช้จิตวิทยาในการบริหารงานและการสร้างความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน ซึ่งถ้าผู้ปฏิบัติงานมีมนุษยสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน จะสามารถช่วยลดความขัดแย้งในหน่วยงานหรือองค์กรลงได้ ซึ่งถ้าความขัดแย้งลดน้อยลงก็จะน่าจะเป็นแนวทางให้ประสิทธิภาพของการทำงานเพิ่มในทางที่ดี

4. ความสามารถของบุคคล

ความสามารถของบุคคล (Individual competence) หมายถึง ความสามารถในการพัฒนาความรู้ความชำนาญในงานที่ทำ ปรับปรุงและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ในการปฏิบัติงานในองค์กร บุคคลนั้น ๆ ต้องมีความรู้และความสามารถตรงตามคุณสมบัติที่องค์กรมีความต้องการ ซึ่งจำเป็นจะต้องมีการพัฒนาตนเองให้มีความสามารถเพียงพอที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งใน

ส่วนของผู้บริหารและองค์กรต้องมีการพิจารณาถึงความสามารถของพนักงานให้เหมาะสมกับงาน โดยคำนึงถึงคุณสมบัติของตำแหน่งงานและความสามารถของผู้ที่จะดำรงตำแหน่งงานนั้น ๆ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อการทำงานและเป็นประโยชน์ต่อองค์กรมากที่สุด

นอกจากนี้ บทบาทหน้าที่อีกประการหนึ่งของผู้บริหารและองค์กรที่ควรปฏิบัติ คือ งานพัฒนาบุคลากรในองค์กร โดยการพัฒนาขีดความสามารถ (Competency) ของพนักงาน เพื่อให้สร้างผลการทำงานที่ดีที่สุดในพื้นที่ของตนเอง โดยเกิดจากการปฏิบัติงานร่วมกันในการกำหนดขีดความสามารถในแต่ละตำแหน่ง แต่ละระดับจะต้องมีขีดความสามารถในแต่ละประเภทชนิดใดบ้าง ที่จะทำให้มีผลการปฏิบัติงานที่ประสบความสำเร็จ และทำให้บรรลุวิสัยทัศน์และนโยบายขององค์กรได้ ในปัจจุบันหลาย ๆ องค์กรได้นำเอาแนวคิดเกี่ยวกับความสามารถ (Competency) มาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างกว้างขวาง โดยแนวคิดดังกล่าวสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการสรรหา พัฒนา และการประเมินผลงานของบุคลากรได้ตรงความต้องการของตำแหน่งงาน และองค์กรเป็นอย่างมาก ซึ่งความสามารถแบ่งออกได้ ดังนี้

4.1 ขีดความสามารถหลัก (Core competency) ขีดความสามารถชนิดนี้จะถูกกำหนดจากวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายหลัก หรือกลยุทธ์ขององค์กร ซึ่งบุคคลจะแสดงออกถึงพฤติกรรมที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ความเชื่อ และอุปนิสัยของคนในองค์กรโดยรวม พนักงานทุกคนในองค์กรที่มีขีดความสามารถประเภทนี้ จะมีส่วนช่วยสนับสนุนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ได้ เช่น องค์กรกำหนดวิสัยทัศน์เอาไว้ว่า จะต้องเป็นองค์กรที่เป็นเลิศในด้านการให้บริการทั้งในด้านจำหน่าย ระบบปฏิบัติการ ระบบบริการลูกค้า ด้านการดูแลพนักงาน และการเงิน ดังนั้นฝ่ายทรัพยากรมนุษย์จะต้องหาวิธีดำเนินการจัดทำขีดความสามารถหลักของพนักงานเพื่อกำหนดให้พนักงานทุกคนมีขีดความสามารถหลัก ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และวัฒนธรรมขององค์กรดังกล่าวข้างต้น เช่น การพัฒนาพนักงานในด้านความรู้และการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง พัฒนาในด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความมุ่งมั่นในการให้บริการสู่ความเป็นเลิศ และการทำงานเป็นทีม เป็นต้น

4.2 ขีดความสามารถด้านการบริหาร (Managerial competency) คือ ความรู้ ความสามารถด้านการบริหารจัดการ โดยจะแตกต่างกันตามบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบตามตำแหน่งทางการบริหารและงานที่รับผิดชอบ ซึ่งบุคลากรในองค์กรทุกคนจำเป็นต้องมีขีดความสามารถด้านการบริหารเพื่อให้งานสำเร็จ ซึ่งต้องสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ วิสัยทัศน์ และพันธกิจขององค์กร เช่น การวางแผนการทำงาน การกำหนดเป้าหมาย การบริหารการเปลี่ยนแปลง การทำงานเป็นทีม การติดต่อสื่อสาร การแก้ปัญหาและตัดสินใจ ภาวะผู้นำ และความคิดสร้างสรรค์ เป็นต้น

4.3 ชีตความสามารถตามตำแหน่งหน้าที่ (Functional competency) คือ ความรู้ความสามารถในงานซึ่งเป็นคุณลักษณะเฉพาะของงานต่าง ๆ เป็นชีตความสามารถเฉพาะบุคคลซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ พฤติกรรม และคุณลักษณะของบุคคลที่เกิดขึ้นจริงตามหน้าที่หรืองานที่รับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย แม้ว่า หน้าที่งานเหมือนกันก็ไม่จำเป็นว่า คนที่ปฏิบัติงานในหน้าที่นั้นจะต้องมีความสามารถเหมือนกัน เช่น ตำแหน่งวิศวกรไฟฟ้าควรต้องมีความรู้ทางด้านวิศวกรรม นักบัญชีควรต้องมีความรู้ทางการบัญชี เป็นต้น

4.4 ความสามารถที่มาจากคุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal competency) เป็นทักษะที่เกี่ยวข้องกับลักษณะส่วนที่เป็นลักษณะเฉพาะของบุคคล เช่น แรงจูงใจ ทัศนคติ ที่อาจส่งผลกระทบต่อทัศนคติต่อการทำงาน และประสิทธิภาพการทำงาน หลังจากที่ผู้บริหารและองค์กรได้ทราบแล้วว่าแต่ละภาระงานในแต่ละส่วนมีอะไรบ้าง หรือจำเป็นจะต้องมีชีตความสามารถใดบ้างในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารและองค์กรควรมีการวางแผนจัดทำชีตความสามารถจะต้องให้มีความชัดเจน มีความเข้าใจตรงกันทั้งผู้บังคับบัญชา และผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้พนักงานสามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับชีตความสามารถที่องค์กรกำหนด การสร้างความมีส่วนร่วมของพนักงาน โดยการให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความสามารถ (Competency) จึงเป็นเรื่องที่สำคัญและจะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่า มีส่วนร่วมและเป็นส่วนหนึ่งกับองค์กร เพื่อให้สอดคล้องและเป็นไปตามนโยบายขององค์กรได้

5. สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน

สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน (Enabling working environment) หมายถึง ปัจจัยแวดล้อมขององค์กรที่สะท้อนให้เห็นถึง โอกาส และความมีอิสระในการปฏิบัติงานของพนักงาน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน คือ สิ่งต่าง ๆ ที่ชีวิตและสิ่งที่ไม่มีชีวิตสามารถมองเห็นได้หรือไม่สามารถมองเห็นได้ที่อยู่รอบ ๆ ตัวในขณะที่ทำงาน ซึ่งอาจเป็นหัวหน้า เพื่อนร่วมงาน สิ่งของเครื่องใช้ อุปกรณ์ต่าง ๆ ที่นำมาใช้ในการปฏิบัติงาน รวมถึงพลังงานต่าง ๆ เช่น แสงสว่าง เสียง ความร้อน เป็นต้น ซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมของบุคคลในการปฏิบัติงาน โดยลักษณะของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เป็นองค์ประกอบต่อการปฏิบัติงานมี ดังนี้

5.1 ความมั่นคงและปลอดภัย ได้แก่ ความมั่นคงในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความมั่นใจในการทำงานกับองค์กร

5.2 โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ได้แก่ องค์กรมีการสนับสนุนให้พนักงานมีความก้าวหน้าในการทำงาน เช่น โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง มีการปรับขึ้นเงินเดือน การส่งเสริมพัฒนาความสามารถของพนักงาน เป็นต้น

5.3 การจัดการขององค์กร ได้แก่ การจัดโครงสร้าง การวางนโยบาย และแนวทางในการดำเนินงานขององค์กร

5.4 ค่าจ้าง ได้แก่ ค่าตอบแทนหรือเงินเดือน โดยพิจารณาจากความเหมาะสมในงานที่พนักงานได้ปฏิบัติและรับผิดชอบ

5.5 คุณลักษณะเฉพาะของงาน ได้แก่ งานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของพนักงาน

5.6 การติดตามงาน ได้แก่ การได้รับการเอาใจใส่ ตรวจสอบงาน จากหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา ซึ่งอาจส่งผลให้พนักงานเกิดความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่อการติดตามงาน ซึ่งถ้าพนักงานเกิดความไม่พอใจ อาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้พนักงานตัดสินใจลาออกจากงานได้

5.7 คุณลักษณะทางสังคม ได้แก่ การได้ทำงานร่วมกันกับผู้อื่นและเป็นที่ยอมรับ

5.8 การติดต่อสื่อสาร ได้แก่ ข่าวสารหรือข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาองค์กร การสื่อสารระหว่างกันภายในหน่วยงานต่าง ๆ ขององค์กร

5.9 สภาพการทำงาน ได้แก่ บริเวณหรือพื้นที่การทำงานมีความสะอาด เป็นระเบียบ มีความปลอดภัยในการทำงาน มีแสงสว่างเพียงพอ เป็นต้น

5.10 สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับ ได้แก่ สิทธิประโยชน์อื่น ๆ ที่พนักงานได้รับนอกเหนือจากเงินเดือน

จากลักษณะของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เป็นองค์ประกอบต่อการปฏิบัติงานข้างต้นเพื่อให้เกิดความชัดเจนเพิ่มมากขึ้นนั้น ได้มีผู้แบ่งสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อการทำงานไว้ ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุนต่อการทำงาน ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ

1.1 ความเป็นอิสระในการทำงาน เป็นสภาพแวดล้อมที่พนักงานได้รับการสนับสนุนให้มีความเป็นอิสระในการใช้ความคิดริเริ่ม การแสดงความคิดเห็น สามารถตัดสินใจในงานของตนเองที่รับผิดชอบอยู่ได้ ซึ่งจะมีผลทำให้พนักงานพยายามจะใช้ความคิดเพื่อให้ได้ผลงานออกมามากที่สุด

1.2 การมุ่งเน้นที่งาน เป็นความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และดำเนินไปตามแผนงานที่กำหนดไว้

1.3 ความชัดเจน ผู้บริหารและองค์กรมีการแจ้งนโยบายหรือความคาดหวังขององค์กรให้พนักงานรับทราบอย่างชัดเจน

1.4 การนำนวัตกรรมมาใช้ ผู้บริหารและองค์กรมีการส่งเสริมการนำนวัตกรรมเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในองค์กร เพื่อให้พนักงานมีความสะดวกในการทำงานเพิ่มมากขึ้น รวมถึงเป็นการส่งเสริมให้พนักงานสร้างความคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ ขึ้นมา

1.5 สภาพแวดล้อมทางกายภาพ เช่น แสงสว่าง เสียง อุณหภูมิ ในที่ทำงาน เป็นต้น ที่มีผลต่อการทำงานของพนักงาน

2. สภาพแวดล้อมที่มีการควบคุม เป็นสภาพแวดล้อมที่ผู้บริหารและองค์กรให้ความสำคัญในเรื่องของกฎเกณฑ์ โดยพนักงานจะต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรอย่างเคร่งครัด ซึ่งอาจทำให้พนักงานเกิดความเครียด คับข้องใจ ส่งผลต่อความเป็นอิสระในการทำงาน และขัดขวางในการเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ ขึ้นมา

สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญอีกประการหนึ่งที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งถ้าพนักงานทำงานในบรรยากาศสภาพแวดล้อมที่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารและองค์กร มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจ มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันภายในหน่วยงาน พนักงานจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังสร้างความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ ๆ ให้กับองค์กรได้อย่างต่อเนื่อง

6. การส่งเสริมในการสร้างนวัตกรรมใหม่

การส่งเสริมในการสร้างนวัตกรรมใหม่ (Encouragement to innovations) หมายถึง พนักงานที่ปฏิบัติงานได้รับการส่งเสริม สนับสนุน การมีส่วนร่วมในการสร้างนวัตกรรมใหม่ สามารถคิดค้นและปรับปรุงการทำงานด้วยตัวเอง

7. การพัฒนา

การพัฒนา (Development) หมายถึง การพัฒนาโดยรวมทั้งหมดขององค์กร การเสาะหา การสนับสนุน การทำงานเป็นทีม และการพัฒนาอย่างเชี่ยวชาญ

การพัฒนา หมายถึง การเปลี่ยนแปลงที่มีการวางแผนและกำหนดทิศทาง การปฏิบัติไว้ล่วงหน้า โดยการเปลี่ยนแปลงนี้ต้องเป็นการเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่ดีขึ้น ซึ่งการพัฒนานี้ไม่ได้หมายถึง การเพิ่มขึ้นของปริมาณสินค้าหรือรายได้ของพนักงานเท่านั้น แต่หมายรวมถึง การเพิ่มความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานด้วย ดังนั้นบทบาทหน้าที่ที่สำคัญของผู้บริหาร คือ งานพัฒนาองค์กร

งานพัฒนาองค์กร คือ ความพยายามอย่างมีแบบแผนที่มุ่งเน้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงวัฒนธรรมของทั้งองค์กรเป็นหลัก มีกระบวนการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กร โดยใช้การวิเคราะห์ปัญหา เบื้องต้นขององค์กร การเก็บรวบรวมข้อมูล การสำรวจปัญหาขององค์กร การวางแผนปฏิบัติ และการลงมือปฏิบัติ ซึ่งการพัฒนาองค์กรนั้นควรมุ่งเน้นเพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมให้มีประสิทธิภาพ ถ้าหากมีความขัดแย้งเกิดขึ้นระหว่างกลุ่มพนักงานที่ปฏิบัติงาน หรือขัดแย้งกับวัตถุประสงค์ขององค์กรเอง จะเป็นหนทางสู่ความล้มเหลวขององค์กรโดยส่วนรวมได้ ดังนั้นการพัฒนาองค์กรจึงควรมุ่งความสนใจไปที่การวางแผนเป้าหมาย และ

การวางแผนในการสร้างนโยบายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีระบบ ซึ่งผู้บริหารต้องมีส่วนร่วมในการพัฒนาและสร้างวัตถุประสงค์ของการพัฒนาองค์กรอย่างกว้าง ๆ ดังนี้

1. เพื่อสร้างเสริมความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร
2. เพื่อให้องค์กรสามารถปรับตัวได้อย่างรวดเร็วและอยู่รอด เมื่อต้องประสบกับปัญหาและการเปลี่ยนแปลงทำงานอย่างมีแผนและส่งเสริมการมีส่วนร่วม
3. เพื่อพัฒนากระบวนการทำงานอย่างมีแผนและส่งเสริมการมีส่วนร่วมในวัตถุประสงค์ขององค์กรร่วมกัน
4. เพื่อปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแก้ไขวัฒนธรรมที่ล้าสมัย โดยมุ่งเน้นที่ผลสำเร็จของงานที่บรรลุตามเป้าหมายมากกว่าวิธีการ
5. ควรมุ่งส่งเสริมการกระจายการตัดสินใจออกจากส่วนกลาง เพื่อมุ่งให้เกิดการตัดสินใจในจุดที่มีข้อมูลพร้อมที่จะทำการตัดสินใจโดยให้ผู้รับผิดชอบงานนั้น ๆ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
6. มุ่งส่งเสริมให้สมาชิกขององค์กรได้ตระหนักในภาระความรับผิดชอบต่อตำแหน่งและหน้าที่
7. มุ่งดำเนินการสร้างสรรค์ให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ไม่เดินสวนทางกับวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยมุ่งที่การประสานงานร่วมกันของพนักงานกับเป้าหมายและนโยบายขององค์กรเข้าด้วยกัน

ดังนั้นงานพัฒนาไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาในส่วนของบุคลากรในองค์กร สภาพแวดล้อมในองค์กร เป็นต้น ผู้บริหารและองค์กรจำเป็นต้องให้การสนับสนุนและมุ่งเน้นการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั่วทั้งระบบ และเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

ความเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กร

ความเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กร (Corporate entrepreneurship หรือ CE) เป็นคุณลักษณะของความเป็นผู้ประกอบการ ที่เกิดขึ้นภายในองค์กรขนาดกลางและขนาดใหญ่ ที่ดำเนินธุรกิจมาแล้วระยะหนึ่ง (Morris, Kuratko, & Covin, 2008) โดยคุณลักษณะที่สำคัญของความเป็นผู้ประกอบการขององค์กรแบ่งออกเป็น 4 ลักษณะ ได้แก่

1. เป็นพฤติกรรมหรือการกระทำในภาพรวมขององค์กรมิใช่พฤติกรรมหรือการกระทำของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง อาทิเช่น การตัดสินใจอย่างมีส่วนร่วม (Covin & Slevin, 1991)

2. เป็นกระบวนการหรือกิจกรรมในเชิงประกอบที่เกิดขึ้นในองค์การที่ก่อตั้งหรือดำเนินกิจการอย่างมั่นคงแล้ว (Pinchot, 1985) จากความหมายนี้แสดงให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่างความเป็นผู้ประกอบการและความเป็นผู้ประกอบการขององค์การ โดยขึ้นอยู่กับสถานภาพขององค์การที่ปฏิบัติงานในขณะนั้น

3. เป็นการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับนวัตกรรมทางความคิด โดยการแสวงหาแนวคิดหรือลู่ทางใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาสินค้าหรือบริการ รวมถึงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นกว่าเดิม (Covin & Miles, 1999; Covin & Slevin, 1991) ซึ่งกระบวนการดังกล่าวนี้จะเป็นการเพิ่มโอกาสทางการแข่งขัน และส่งผลต่อความอยู่รอดขององค์การในระยะยาว (Carrier, 1996; Covin & Miles, 1999; Ucbasaran et al., 2001; Zahra, 1991)

4. เป็นการปรับเปลี่ยนองค์ประกอบขององค์การ อาทิเช่น การก่อตั้งหน่วยธุรกิจใหม่ การปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ การดำเนินงานขององค์การ การปรับเปลี่ยนโครงสร้างขององค์การ (Dess et al., 1999)

Lumpkin and Dess (1996) ได้กล่าวถึง ลักษณะความเป็นผู้ประกอบการขององค์การ ประกอบด้วย 5 ประเด็นหลัก คือ

1. ความเป็นตัวของตัวเอง (Autonomy orientation)
2. ความสามารถทางนวัตกรรม (Innovativeness orientation)
3. ความกล้าเสี่ยง (Risk taking orientation)
4. การดำเนินงานเชิงรุก (Pro activeness orientation)
5. ความก้าวร้าวในการแข่งขัน (Competitive aggressiveness orientation)

Frese (2000) ได้กล่าวถึง ลักษณะความเป็นผู้ประกอบการขององค์การ ประกอบด้วย 6 ประเด็นหลัก คือ

1. ความเป็นตัวของตัวเอง (Autonomy orientation)
2. ความสามารถทางนวัตกรรม (Innovativeness orientation)
3. ความกล้าเสี่ยง (Risk taking orientation)
4. ความก้าวร้าวในการแข่งขัน (Competitive aggressiveness orientation)
5. ความสม่ำเสมอและใส่ใจในการเรียนรู้ (Stability and learning orientation)
6. ความใส่ใจในความสำเร็จ (Achievement orientation)

Miller and Friesen (1978) ได้นิยามความหมายของคำว่า การมุ่งเน้นความเป็นผู้ประกอบการว่า เป็นการมุ่งเน้นในการดำเนินธุรกิจ โดยยอมรับถึงความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้น และ

ยกระดับด้วยนวัตกรรม โดยการเอาชนะคู่แข่งชั้นในลักษณะเชิงรุก จากคำนิยามดังกล่าวจึงแบ่งองค์ประกอบของการมุ่งเน้นความเป็นผู้ประกอบการได้ 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ความสามารถทางนวัตกรรม (Innovativeness)
2. ความกล้าเสี่ยง (Risk taking)
3. การดำเนินงานเชิงรุก (Proactiveness)

Kreiser et al. (2002) ได้กล่าวถึง ลักษณะความเป็นผู้ประกอบการขององค์กรประกอบด้วย 3 ประเด็นหลัก คือ

1. การสร้างนวัตกรรม (Innovativeness)
2. การกล้าเผชิญความเสี่ยง อย่างชาญฉลาด (Risk taking intelligence)
3. การดำเนินงานเชิงรุก (Proactiveness)

ลักษณะที่สำคัญของผู้ประกอบการที่ประสบความสำเร็จควรมี ดังนี้

1. ผู้ประกอบการควรมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลประกอบไปด้วยความคิดสร้างสรรค์ใหม่ที่จะนำไปสู่การพัฒนาในธุรกิจต่อไป
2. ผู้ประกอบการควรมีความกล้าตัดสินใจรวมถึงมีวิจารณญาณที่แม่นยำ
3. ผู้ประกอบการควรมีการตัดสินใจอย่างเฉียบขาดแม่นยำและมีความสามารถในการสั่งการและนำแผนงานไปปฏิบัติได้อย่างฉับไว
4. ผู้ประกอบการควรมีความมุ่งมั่นในการทำงานให้เสร็จ ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการดำเนินงาน
5. ผู้ประกอบการต้องสามารถทุ่มเทให้กับธุรกิจของตนได้อย่างเต็มที่ บ่อยครั้งที่ผู้ประกอบการจะต้องสละความสุขสบายส่วนตัวเพื่อมาทุ่มเทเวลาและความพยายามให้กับการพัฒนาธุรกิจของตน
6. ผู้ประกอบการควรมีความรักธุรกิจของตนเป็นการเฉพาะตัว ในอันที่จะพุ่มพัก และทุ่มเทกายใจลงไปเพื่อสร้างผลงานของตนเองให้ประสบความสำเร็จตามที่มุ่งหวังและฝันเอาไว้
7. ผู้ประกอบการต้องเป็นผู้ช่างสังเกต และใส่ใจรายละเอียดต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการประกอบธุรกิจของตน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในขั้นตอนการจัดธุรกิจใหม่
8. ผู้ประกอบการต้องไม่ย่อท้อหรือยอมแพ้ต่อโชคชะตา ควรมีความคิดว่า ตนเองต้องเป็นผู้กุมชะตาชีวิตและธุรกิจของตนเองไว้ในมือ
9. ผู้ประกอบการ โดยทั่วไปมิได้คาดหวังในเรื่องของผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินว่า จะเป็นปัจจัยสำคัญในการกระตุ้นใจในการจัดตั้งธุรกิจของตน มองเพียงแค่ผลพลอยได้จากความสำเร็จของธุรกิจของตนมากกว่า

10. ผู้ประกอบการควรกระจายความรับผิดชอบและสร้างความรู้สึกร่วมเป็นเจ้าของร่วมกันให้กับพนักงานที่มีความสามารถและความสำคัญกับธุรกิจของตน

ดังนั้นผู้ที่จะเป็นผู้ประกอบการจำเป็นต้องไม่สะทกสะท้านกับปัญหาอุปสรรคใด ๆ ที่จะเกิดขึ้น ต้องมีความตั้งใจแน่วแน่ที่จะปฏิบัติเพื่อให้เกิดความสำเร็จ ซึ่งคุณลักษณะของความเป็นผู้ประกอบการที่ประสบความสำเร็จนั้นต้องมีหลายประการประกอบกัน ดังนี้

1. กล้าเสี่ยง (Risk taking) ธุรกิจกับความเสี่ยงเป็นของคู่กัน ผู้ที่เป็นผู้ประกอบการต้องเป็นผู้ชอบการทำงานที่ท้าทายความรู้ความสามารถของตนเอง โดยจะมีการประเมินแล้วว่า ไม่เกิดความสามารถที่จะทำให้บรรลุผลสำเร็จจึงจำเป็นต้องหาทางเลือกไว้หลายทาง เช่น การลงทุนธุรกิจจำเป็นจะต้องศึกษาวางแผนการตลาด เลือกกระบวนการผลิตที่เหมาะสมกับวัตถุดิบ เครื่องจักร อุปกรณ์ เงินลงทุน โดยมีการประเมินความเป็นไปได้อย่างดีแล้ว และพร้อมที่จะเผชิญกับปัญหาที่จะเกิดขึ้น

2. การดำเนินการเชิงรุก เป็นการทำงานที่มีเป้าหมายสู่ออนาคต การทำงานเชิงรุกต้องอาศัยข้อมูลข่าวสาร หรือประสบการณ์ที่ได้รับมาจากอดีต และที่กำลังประสบอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งกรอบการคิดจะเน้นเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในอนาคต เน้นพันธกิจที่ดำเนินงานได้อย่างรวดเร็ว คุ่มค่า และมีคุณภาพ หรือเป็นการทำงานที่มีการวางแผนล่วงหน้าอย่างละเอียดรอบคอบ โดยสามารถที่จะเลือกตอบสนองแรงกระตุ้นจากภายนอกและภายใน และคุณค่าของตนเองโดยไม่ยอมตกอยู่ภายใต้อิทธิพลของสิ่งแวดล้อมรอบข้างที่บีบบังคับให้กระทำ ซึ่งลักษณะที่สำคัญของการทำงานเชิงรุกมีดังนี้

2.1 มีการวางแผนล่วงหน้า

2.2 บริหารจัดการด้วยวิจาร์ณญาณ และความรอบคอบ

2.3 สามารถคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นล่วงหน้าได้ด้วยข้อมูลที่มีอยู่

2.4 สามารถตอบสนองความต้องการที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

การที่บุคลากรขององค์กรจะเป็นผู้ปฏิบัติงานเชิงรุกนั้น สิ่งสำคัญ คือ บุคลากรต้องมีการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีอุปนิสัยเชิงรุก โดยแนวทางในการพัฒนาบุคคลให้มีอุปนิสัยเชิงรุกมีดังนี้

1. เข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย วิสัยทัศน์ เป้าหมายขององค์กร

2. ทราบแนวดำเนินการในองค์กรบรรลุเป้าหมาย

3. สามารถวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง ศักยภาพ และความสามารถของตนเองว่า เหมาะสมกับงานและองค์กรหรือไม่

4. มีศักยภาพและความรู้เรื่องงาน

5. สามารถประเมินอุปสรรคและโอกาสสนับสนุนจากสิ่งแวดล้อมรอบตัว เช่น วัฒนธรรมขององค์กร
6. สามารถปรับข้อจำกัด หรือปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้เป็นโอกาส
7. เข้าใจและวิเคราะห์ เพื่อปรับตัวและหาวิธีการให้เข้ากับสถานการณ์ที่เป็นอยู่
8. รู้จักองค์กรและเข้าใจพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร
9. มีความคิดอิสระในการเลือก ไม่ตกอยู่ในอิทธิพลของสิ่งแวดล้อม
10. มีวิจารณ์เห็นว่า สิ่งใดถูกต้องและเหมาะสม
11. สามารถคาดการณ์เหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้อย่างแม่นยำ
12. สามารถวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในอดีตและปัจจุบัน ตลอดจนสามารถวางแผนป้องกันปัญหาหรือเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

ซึ่งประโยชน์ของการทำงานเชิงรุก คือ องค์กรสามารถเล็งเห็นถึงวิกฤตและโอกาส สามารถป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมเรื่องหรือข้อมูลต่าง ๆ ไว้รองรับล่วงหน้า เพื่อเป็นการช่วยลดทอนความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นกับองค์กร และยังเป็น การพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีอุปนิสัยในการคิดและทำงานอย่างมีระบบ

การประเมินผลการปฏิบัติงาน

การพิจารณาความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้น นักวิชาการต่าง ๆ ได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

เสนาะ ดิยาว (2552) กล่าวว่า การประเมินผลงาน คือ ระบบที่จัดทำขึ้น เพื่อหาคุณค่าของบุคคลในแง่ของการปฏิบัติงานและสมรรถภาพในการพัฒนาตนเอง

William (1962) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ กระบวนการที่ผู้บังคับบัญชาใช้ในการตัดสินใจเกี่ยวกับพนักงานในด้านการปฏิบัติงาน

William (1990) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ กระบวนการที่องค์กร ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

บวร ประพฤติดี (2520) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ วิธีการที่ผู้บังคับบัญชาได้บันทึกผลความเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของคนในระยะเวลาที่กำหนด

Dale (1980) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ ระบบการประเมินผลการทำงาน ของบุคคล และรวมถึงการประเมินความสามารถเพื่อการพัฒนาบุคคลในอนาคต

Michael (1956) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นการประเมินค่าความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน เพื่อใช้ในการตัดสินใจให้รางวัลหรือลงโทษ และให้คำปรึกษาหารือเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงาน นับเป็นเครื่องมือ หรือองค์ประกอบหนึ่งในกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่องค์ประกอบต่าง ๆ มีความเชื่อมโยงและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ทั้งยังมีความสัมพันธ์สอดคล้องกับแผนงานขององค์กร ซึ่งการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้นมีส่วนสำคัญที่จะช่วยให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ข้อมูลที่ได้จากการประเมินสามารถนำไปใช้ประโยชน์ นับตั้งแต่กระบวนการสรรหา การคัดเลือกบุคลากร สำหรับการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากรในด้านต่าง ๆ การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นเครื่องมือที่ช่วยให้ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานทราบจุดเด่น จุดด้อย ระดับขีดความสามารถ และศักยภาพของพนักงานผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน องค์กรจะได้ฝึกอบรมปรับปรุงแก้ไขจุดด้อยและพัฒนาจุดเด่นได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม เพื่อให้พนักงานมีขีดความสามารถที่จะปฏิบัติงานได้กว้างขวางมากขึ้น อันจะนำสู่กระบวนการพิจารณาแต่งตั้งผู้ที่เหมาะสมให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น รวมทั้งการพัฒนาความก้าวหน้าในสายวิชาชีพ นอกจากนี้ประการประเมินผลการปฏิบัติงานยังช่วยให้ทราบว่า องค์กรควรให้ผลตอบแทนมากน้อยเพียงใดเมื่อเทียบกับผลงานของพนักงานในแต่ละช่วงที่ทำการประเมิน หากพนักงานไม่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตามมาตรฐานหรือเป้าหมายที่กำหนดก็จะมีข้อมูลประกอบการตัดสินใจที่จะให้พนักงานมีโอกาสรปรับปรุงแก้ไขตนเอง หรือควรให้พ้นสภาพการเป็นพนักงานขององค์กรในที่สุด

ภายใต้ระบบการประเมินการปฏิบัติงานที่ได้มีการพัฒนาขึ้นนั้น ผู้บังคับบัญชาจะถูกกระตุ้นให้สังเกตพฤติกรรมของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา และโน้มเอียงที่จะสนใจการฝึกอบรมและการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา การพิจารณาตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ ที่มักจะมาจากผู้ประเมินหลายคนจะถูกบันทึกและเก็บรวบรวมไว้ในส่วนของพนักงานแต่ละคน การตัดสินใจเรื่องการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งงานของพนักงานจะไม่ถูกปล่อยให้ขึ้นอยู่กับความทรงจำที่ไม่แน่นอนของผู้บังคับบัญชา ความจำของมนุษย์มักจะเชื่อถือไม่ได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าหากว่าผู้ประเมินจำนวนหนึ่งประเมินบุคคลคนเดียวกัน ระเบียบวิธีปฏิบัติในการประเมินที่เป็นทางการจะลดความน่าจะเป็นที่บุคคลซึ่งมีความสามารถจะถูกมองข้าม โอกาสที่จะได้รับการฝึกอบรม การปรับค่าจ้างเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง และการได้รับมอบหมายงานใหม่ ๆ

เป็นสิ่งที่ยากที่จะบริหารองค์การขนาดใหญ่ โดยปราศจากแผนการประเมินที่เป็นลายลักษณ์อักษร เมื่อมีการเปรียบเทียบผู้ที่ควรจะได้รับเลื่อนตำแหน่งจากหน่วยงานภายในองค์กร หน่วยต่าง ๆ ฝ่ายบริหารจะต้องมีบันทึกการประเมินที่เป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อที่จะได้สามารถทำ

การตัดสินใจที่เหมาะสม บางครั้งผู้ทำการตัดสินใจในขั้นสุดท้ายเป็นผู้บริหารระดับสูงขององค์กร ซึ่งไม่รู้ถึงบุคคลที่ได้รับการพิจารณาเพื่อให้ดำรงตำแหน่งเป็นการส่วนตัว ความเชื่อถือได้จึงจะต้องอาศัยการประเมิน บันทึกลงและคำแนะนำที่เป็นลายลักษณ์อักษร

ผลการปฏิบัติงาน

Welbourne et al. (1997) กล่าวถึง ผลการปฏิบัติงานว่า หมายถึง ความสามารถที่จะ ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงอย่างถูกต้องรวดเร็ว และทันตามกำหนดเวลา ประกอบด้วย การประเมิน 5 ด้าน ได้แก่ งานที่รับผิดชอบ อาชีพ การคิดค้นและพัฒนานวัตกรรม ทีมงาน และองค์กร

1. งานที่รับผิดชอบ (Job) หมายถึง การประเมินว่า งานที่ทำออกมามีความถูกต้อง รวดเร็ว ทันตามกำหนดเวลา ตรงตามวัตถุประสงค์ เป้าหมายความต้องการของงานนั้น ๆ
2. อาชีพ (Career) หมายถึง การประเมินว่า โอกาสที่พนักงานได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นตามความรู้ ความสามารถ อย่างเหมาะสม และยุติธรรม
3. การคิดค้นและพัฒนา นวัตกรรม (Innovator) หมายถึง การประเมินว่า พนักงานนำ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ใช้ในการปฏิบัติ หรือเป็นการพัฒนาดัดแปลงมาจากของเดิมที่มีอยู่แล้วให้ทันสมัยและใช้ได้ดียิ่งขึ้น ช่วยให้การงานนั้น ได้ผลดีมีประสิทธิภาพ
4. ทีมงาน (Team) หมายถึง การประเมินการทำงานร่วมกัน การมีปฏิสัมพันธ์กันระหว่าง สมาชิกในกลุ่ม การช่วยกันทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน อย่างมีประสิทธิภาพ และ ผู้ร่วมงานต่างมีความพอใจในการทำงานนั้น
5. องค์กร (Organization) หมายถึง ความร่วมมือกันในการทำงานเพื่อภาพลักษณ์ที่ดี ขององค์กร เพื่อให้องค์กรเป็นสถานที่ทำงานที่ดี

งานที่รับผิดชอบ (Job)

ความรับผิดชอบ หมายถึง พันธะผูกพันในการที่จะปฏิบัติหน้าที่การงานให้สำเร็จลุล่วง ความสำเร็จของงานย่อมหมายถึงการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ นอกจากนี้ความรับผิดชอบ ยังพิจารณาได้ในลักษณะที่เป็นพันธะผูกพันถึงความสำคัญอีก 2 ประการ คือ

1. พันธะผูกพันที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ หรือการที่ผู้บริหารจะต้องกระตุ้นให้พนักงานปฏิบัติหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ และเต็มกำลัง ความสามารถ

2. ความรับผิดชอบต่อการที่จะต้องรายงาน และพร้อมที่จะให้ตรวจประเมินงานได้เสมอ เนื่องจากบุคคลต้องทำงานอยู่ร่วมกันภายในองค์กร จึงจำเป็นต้องปรับลักษณะนิสัย เจตคติของแต่ละบุคคล เพื่อเป็นเครื่องผลักดันให้ปฏิบัติงานตามระเบียบรู้จักเคารพสิทธิของผู้อื่น ปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบและมีความซื่อสัตย์สุจริต คนที่มีความรับผิดชอบจะทำให้การปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ และช่วยให้การทำงานร่วมกันเป็นไปด้วยความราบรื่น ความรับผิดชอบจึงเป็นภาระผูกพันที่ผู้นำต้องสร้างขึ้นเพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างดี

หากในองค์กรมีบุคคลที่มีความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติ จะทำให้เกิดผลดีต่อองค์กร ดังนี้

2.1 องค์กรจะได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจจากผู้ร่วมงานและผู้อื่น

2.2 การปฏิบัติงานจะพบความสำเร็จทันเวลาและทันต่อเหตุการณ์ ภายใต้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

2.3 ทำให้เกิดความเชื่อถือในตนเอง เพราะปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเรียบร้อย

2.4 องค์กรเกิดความมั่นคงเป็นที่ยอมรับนับถือจากผู้อื่น

2.5 องค์กรประสบความสำเร็จสามารถพัฒนาไปสู่ความเป็นปึกแผ่นและมั่นคง

2.6 สามารถปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่นทุกคนให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี

การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน เป็นสิ่งที่มีความจำเป็นสำหรับองค์กร ผู้บริหารจึงต้องมีการประเมินและส่งเสริมให้พนักงานมีความรับผิดชอบในงานที่ปฏิบัติ มีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน งานที่ทำออกมา ก็จะเป็นงานที่มีคุณภาพสูงสุดและเป็นประโยชน์ต่อองค์กร

อาชีพ (Career)

การพัฒนาความก้าวหน้าทางอาชีพของพนักงานภายในองค์กรนั้น นอกจากเป็นการเพิ่มโอกาสในการก้าวไปสู่ความสำเร็จขององค์กรแล้ว ยังเป็นการพัฒนาพนักงานให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ พนักงานมีโอกาสก้าวหน้าทางอาชีพอย่างที่มีหวังไว้ ซึ่งผู้บริหารและองค์กรควรมีแบบแผนการพัฒนาอาชีพที่ดี และมีความรู้ความเข้าใจในขั้นตอน กระบวนการพัฒนา โดยแผนการพัฒนาอาชีพควรมีการประเมินพนักงานในด้านต่าง ๆ เช่น ความรู้ ความสามารถเฉพาะตัว และการทำงานเป็นทีม เป็นต้น

นอกจากนี้ตัวของพนักงานเองควรมีการพัฒนาตนเองให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อเพิ่มโอกาสความก้าวหน้าทางอาชีพ เช่น มีการจัดการตนเองให้มีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่องค์กรวางไว้ เนื่องจากทุกองค์กรย่อมมีแผนการสืบทอดตำแหน่งไว้แล้ว แต่มักจะเกิดปัญหาในการเลือกผู้สืบทอดตำแหน่งที่ไม่ตรงตามงานที่ได้รับ ฉะนั้น

ควรเตรียมตัวให้เป็นผู้สืบทอดตำแหน่งที่ดี หรือเตรียมพร้อมที่จะได้รับตำแหน่งที่สูงกว่าอยู่เสมอ
ควรมีคุณสมบัติตรงตามที่อยู่อาศัยที่ผู้ถ่ายทอดตำแหน่งต้องการ เช่น มีความรู้ในงานหลาย ๆ ด้าน
มีความรับผิดชอบสูง วางตัวให้เหมาะสมกับหน้าที่

การพิจารณาประเมินความก้าวหน้าทางอาชีพของพนักงานในองค์กร เพื่อให้เกิด
ความสอดคล้องกันระหว่างบุคคลกับงานที่ปฏิบัติ ทั้งผู้บริหารและพนักงานเองควรทำการประเมิน
วิเคราะห์ถึงความต้องการ ความสามารถ คุณสมบัติ และเป้าหมายความสำเร็จ เพื่อนำไปปฏิบัติให้
ตรงตามจุดมุ่งหมายที่ได้วางเอาไว้

การคิดค้นและพัฒนานวัตกรรม (Innovator)

นวัตกรรม หมายถึง การทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยวิธีใหม่ ๆ และยังสามารถหมายถึง การเปลี่ยนแปลง
ทางความคิด การผลิต กระบวนการ หรือองค์กร ไม่ว่าจะการเปลี่ยนนั้นจะเกิดขึ้นจากการปฏิบัติ
การเปลี่ยนอย่างถอนรากถอนโคน หรือการพัฒนาต่อยอด ทั้งนี้ก็มีการแยกแยะความแตกต่างอย่าง
ชัดเจนระหว่างการประดิษฐ์ คิดค้น ความคิดริเริ่ม และนวัตกรรม อันหมายถึง ความคิดริเริ่มที่นำมา
ประยุกต์ใช้อย่างสัมฤทธิ์ผล และในหลายสาขาเชื่อกันว่า การที่สิ่งใดสิ่งหนึ่งจะเป็นนวัตกรรมได้นั้น
จะต้องมีความแปลกใหม่อย่างเห็นได้ชัด และไม่เป็นแค่เพียงการเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญ เป็นต้นว่า
ในด้านศิลปะ เศรษฐกิจ เศรษฐศาสตร์ และนโยบายของรัฐ ในเชิงเศรษฐศาสตร์นั้น การเปลี่ยนแปลง
นั้นจะต้องเพิ่มมูลค่า มูลค่าของลูกค้า หรือมูลค่าของผู้ผลิต เป้าหมายของนวัตกรรม คือ
การเปลี่ยนแปลงในเชิงบวก เพื่อให้สิ่งต่าง ๆ เกิดเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น นวัตกรรมก่อให้เกิด
ผลิตผลเพิ่มขึ้น และเป็นที่มาสำคัญของความมั่งคั่งทางเศรษฐกิจ

นวัตกรรมจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่องค์กรไม่สามารถละเลยได้ และเพื่อที่จะผลักดัน
การสร้างสรรค่นวัตกรรมไปสู่ความสำเร็จ ผู้บริหารและองค์กรจำเป็นต้องมีความชำนาญใน
การประยุกต์ทั้งในความคิดในเชิงกลยุทธ์และการมองภาพรวม มีความซื่อสัตย์และเปิดรับข้อมูล
และเหตุผล หัวใจใหม่ ๆ เพื่อสร้างความผูกพันของพนักงาน และอาจต้องยอมลดบทบาทตนเองเพื่อ
ประสานให้เกิดความร่วมมือในองค์กร ผู้บริหารและองค์กรต้องผลักดันและสนับสนุนอย่าง
จริงจัง โดยต้องสนับสนุนพนักงานในทุกด้าน ทั้งในเรื่องของเครื่องมืออุปกรณ์ที่ทันสมัยที่จะทำให้
พนักงานได้สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ รวมถึงการให้ความเป็นอิสระทางความคิด และอำนาจทดลองทดลอง
ถูกกับวิธีการหรือไอเดียใหม่ ๆ ที่พนักงานคิดค้นขึ้นมา และต้องสื่อสารอย่างชัดเจนกับพนักงานว่า
หากเกิดความผิดพลาดในการคิดสิ่งใหม่ ๆ เหล่านั้น จะไม่เอาผิดหรือลงโทษ แต่จะนับเป็น
การลงทุนเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาต่อไป

ในภาวะเศรษฐกิจปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ ล้วนจำเป็นต้องปรับตัวเพื่อความอยู่รอด และ
ความเจริญก้าวหน้าในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ประสิทธิภาพขององค์กรขึ้นอยู่กับ

กับความสามารถขององค์กรในการเรียนรู้ถึงสถานการณ์ แนวคิด เทคนิคการดำเนินงาน และเทคโนโลยีต่าง ๆ จากภายนอก เรียนรู้จากประสบการณ์จากกันและกันภายในและภายนอก องค์กร นำมาพัฒนาความคิดสร้างสรรค์เพื่อให้เกิดนวัตกรรม (Innovation) ต่อไป การพัฒนา องค์กรให้มีความสามารถในการสร้างนวัตกรรมได้นั้น ปัจจัยสำคัญที่สรรค์สร้างให้เกิด นวัตกรรม ก็คือ คน ปัญญา ความรู้ และทักษะความสามารถของทรัพยากรมนุษย์ เป็นหัวใจหลัก ของการสร้างประสิทธิภาพของการทำงาน และขับเคลื่อนองค์กรให้เติบโตอย่างมั่นคง ซึ่งองค์กร ธุรกิจต่าง ๆ ก็ล้วนแล้วแต่ต้องการนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อที่จะรักษาส่วนแบ่งทางการตลาดและ เพื่อให้ธุรกิจดำเนินต่อไปได้ในอนาคต กลไกในการสร้างนวัตกรรมใหม่ให้ประสบความสำเร็จใน องค์กรนั้น จุดสำคัญ คือ จะต้องมีการเชื่อมโยงทีมงาน และองค์ความรู้ต่าง ๆ ภายในและภายนอก องค์กรเข้าด้วยกัน กำหนดเป้าหมายและกระตุ้นให้แต่ละส่วนเกิดความมุ่งมั่นที่จะทำงานในส่วน ของตนอย่างสอดคล้องประสานกับทีมอื่น ๆ เพื่อเป้าหมายเดียวกัน และหน้าที่ในการสร้างและ จัดการทีมแห่งการสร้างนวัตกรรมนี้ ย่อมต้องเป็นหน้าที่ของผู้บริหารขององค์กรในการสร้างสรรค์ ผลิตภัณฑ์ใหม่อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีการสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนให้เกิด นวัตกรรมที่มีคุณค่าและทำให้นวัตกรรมนั้นเกิดความยั่งยืน ดังนี้

1. ส่งเสริมความคล่องตัว องค์กรที่มีความกระฉับกระเฉงและคล่องตัวจะสามารถ ตอบสนองต่อความท้าทายต่าง ๆ ด้วยนวัตกรรมใหม่ ๆ ได้ดีกว่า และสามารถใช้ผลประโยชน์จาก ความสำเร็จขององค์กรอย่างเต็มที่ องค์กรที่ดีจึงควรวาง โครงสร้างองค์กร โดยคำนึงถึง ความรวดเร็วและความยืดหยุ่น
2. สร้างสรรค์ความเข้าใจ นวัตกรรมที่ดีจำเป็นต้องมีความเข้าใจพื้นฐานในความต้องการ ลูกค้า และพร้อมเสียดที่จะทบทวนนวัตกรรมนั้นใหม่เมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลง องค์กรที่ดีต้องสร้าง และผลักดันให้พนักงานเกิดเข้าใจในความต้องการของลูกค้าและสนับสนุนวิธีการใหม่ ๆ เพื่อ จัดการกับลูกค้า
3. เสริมสร้างมุมมองใหม่ ๆ ที่เปิดกว้างมุมมองที่แปลกและใหม่เป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้เกิด การสร้างสรรค์นวัตกรรม องค์กรที่ดีควรกระตุ้นให้เกิดการยอมรับวัฒนธรรมและมุมมองที่แตกต่าง กันในแต่ละช่วงอายุคน รวมทั้งสนับสนุนให้พนักงานของตนเปิดใจยอมรับในมุมมองใหม่ ๆ
4. สนับสนุนและให้รางวัลในความร่วมมือ หากนวัตกรรมเป็นผลิตภัณฑ์จากมุมมองที่ แตกต่าง ความร่วมมือก็เป็นวิธีการที่จะดึงมุมมองต่าง ๆ ออกมาใช้ร่วมกัน องค์กรที่ดีไม่เพียงแต่ บอกกล่าวให้พนักงานสร้างความร่วมมือเท่านั้น แต่ยังสนับสนุนการสร้างความร่วมมือด้วยการให้ รางวัลแก่ความสำเร็จที่เกิดขึ้นจากการร่วมมือกันด้วย สิ่งสำคัญ คือ การสร้างบรรยากาศ สภาพแวดล้อม และการวางกลไกที่เชื่อมโยงกัน ที่ส่งเสริมและสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์

การแสวงหาทางแก้ปัญหาที่สร้างสรรค์ที่กระตุ้นให้พนักงาน ไม่กลัวความล้มเหลว มีความกล้าเสี่ยง ไม่กลัวการเปลี่ยนแปลง และสามารถตอบสนองความเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพที่สนับสนุน ฝึกฝนให้พนักงานกล้าเสี่ยง และจัดการกับความเสียนั้นด้วยความรอบคอบ

ดังนั้นผู้บริหารและองค์กรจึงต้องมีการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ให้มีการคิด วิเคราะห์ และวางแผนโดยคำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต โดยผู้บริหารต้องมีความมุ่งมั่นในการนำองค์กร ไปสู่การสร้างนวัตกรรม สร้างบรรยากาศให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ การเปิดโอกาสให้ทุกคนในองค์กร ได้คิดสร้างสรรค์และนำเสนอแนวความคิดได้อย่างอิสระ กล้าที่จะเสี่ยงนำเอาแนวความคิดที่ดี ๆ ไปพัฒนา รวมทั้งการใช้รางวัลเป็นตัวกระตุ้นให้บุคลากรขององค์กร ได้คิดสร้างสรรค์งานในสภาพแวดล้อมที่ไม่เคร่งเครียด ไม่ถูกตีกรอบความคิด ก็มีมีส่วนช่วยให้เกิดแนวความคิดใหม่ ๆ ในทางตรงกันข้ามหากผู้บริหารไม่มีความมุ่งมั่น ไม่เปิดโอกาสให้พนักงานในองค์กรสามารถคิดสร้างสรรค์และนำเสนอแนวความคิดได้อย่างอิสระ สถานการณ์เหล่านี้ล้วนเป็นปัญหาอุปสรรคที่ไม่อาจทำให้เกิดนวัตกรรมขึ้นในองค์กรได้

ทีมงาน (Team)

การทำงานเป็นทีม หมายถึง การร่วมกันทำงานของสมาชิกที่มากกว่า 1 คน โดยที่สมาชิกทุกคนนั้นจะต้องมีเป้าหมายเดียวกันจะทำอะไรแล้วทุกคนต้องยอมรับร่วมกัน มีการวางแผนการทำงานร่วมกัน การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญในทุกองค์กร การทำงานเป็นทีมเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารงานการทำงานเป็นทีมมีบทบาทสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือของกลุ่มสมาชิกเป็นอย่างดี ลักษณะที่สำคัญของทีมมี ดังนี้

1. การมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมของบุคคล หมายถึง การที่สมาชิกตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปมีความเกี่ยวข้องกันในกิจการของทีม ตระหนักในความสำคัญของกันและกัน แสดงออกซึ่งการยอมรับ การให้เกียรติกัน สำหรับกลุ่มขนาดใหญ่มักมีปฏิสัมพันธ์กันเป็นเครือข่ายมากกว่า การติดต่อกันตัวต่อตัว
2. มีจุดมุ่งหมายและเป้าหมายร่วมกัน หมายถึง การที่สมาชิกกลุ่มจะมีส่วนกระตุ้นให้เกิดกิจกรรมร่วมกันของทีม โดยเฉพาะจุดประสงค์ของสมาชิกในทีมที่สอดคล้องกับองค์กร มักจะนำมาซึ่งความสำเร็จของการทำงานได้ง่าย
3. การมีโครงสร้างของทีม หมายถึง ระบบพฤติกรรมซึ่งเป็นแบบแผนเฉพาะทีม สมาชิกในทีมจะต้องปฏิบัติตามกฎหรือมติของทีม ซึ่งอาจจะเป็นกลุ่มแบบทางการ หรือกลุ่มแบบไม่เป็นทางการก็ได้ สมาชิกทุกคนของทีมจะต้องยอมรับและปฏิบัติตามเป็นอย่างดี สมาชิกทีมย่อย อาจจะมีกฎเกณฑ์แบบไม่เป็นทางการ มีความสนิทสนมกันอย่างใกล้ชิดระหว่างสมาชิกด้วยกัน

4. สมาชิกมีบทบาทและมีความรู้สึกร่วมกัน การรักษาบทบาทที่มั่นคงในแต่ละทีม จะมีความแตกต่างกันตามลักษณะของทีม รวมทั้งความรู้ความสามารถของสมาชิก โดยมีการจัดแบ่งบทบาทและหน้าที่ ความรับผิดชอบ กระจายงานกันตามความรู้ ความสามารถ และความถนัดของสมาชิกภายในทีม

ดังนั้นการทำงานเป็นทีมเป็นแรงจูงใจสำคัญที่จะผลักดันให้พนักงานเป็นผู้นำที่ดี ถ้าพนักงานประสงค์ที่จะนำทีมให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน พนักงานจำเป็นต้องค้นหาคุณลักษณะของการทำงานเป็นทีมให้พบระลึกไว้เสมอว่าทุกคนมีอิสระในตัวเอง ขณะเดียวกันก็เป็นส่วนหนึ่งของทีม แล้วจึงนำเอากลยุทธ์ในการสร้างทีมเข้ามาใช้เพื่อให้ทุกคนทำงานร่วมกัน และประสบความสำเร็จ

องค์กร (Organization)

องค์กร หมายถึง การนำเอาส่วนต่าง ๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกันมารวมกันอย่างมีระเบียบหรือการรวมกลุ่มกันอย่างมีเหตุผลของบุคคลกลุ่มหนึ่ง เพื่อเป็นศูนย์กลางการให้การดำเนินงาน ลู่ลวงไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีการใช้อำนาจการบริหารที่ชัดเจน มีการแบ่งงานและหน้าที่ มีลำดับขั้นของการบังคับบัญชาและความรับผิดชอบ

องค์กรที่ดีไม่เพียงแต่จัดสรรให้พนักงานอยู่ในบทบาทหน้าที่ที่เหมาะสมกับความสามารถนั้น แต่ยังต้องสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้กับพนักงานและสนับสนุนให้พนักงานได้ทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีผลสำรวจชี้ว่าพนักงานที่มีความผูกพันและได้รับการสนับสนุนจากองค์กร จะทำให้ผลการปฏิบัติงานขององค์กรเพิ่มขึ้นถึง 40% หากต้องการเพิ่มผล การปฏิบัติงานให้สูงขึ้น องค์กรต้องขจัดอุปสรรคที่ขัดขวางไม่ให้พนักงานทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ และต้องสนับสนุนพนักงานให้พนักงานเข้าใจความสามารถและขีดจำกัดของตนเอง รวมถึงเข้าใจผลกระทบของพวกเขาคือผู้อื่นด้วย ในโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเช่นนี้ บุคลากรนับเป็นกำลังหลักในการขับเคลื่อนธุรกิจ ซึ่งองค์กรต่าง ๆ จะต้องให้ความสำคัญ จากการศึกษาพบว่าองค์กรที่ได้คะแนนสูงสุดในการสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร และการสนับสนุนการทำงานของพนักงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีรายได้เพิ่มขึ้นถึง 4.5 เท่า เมื่อเทียบกับองค์กรที่ได้คะแนนต่ำสุด นอกจากนี้ยังพบว่า องค์กรเหล่านี้มีการพัฒนาด้านการรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กรเพิ่มขึ้น 54%

การที่องค์กรจะปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงและสามารถตัดสินใจได้อย่างเหมาะสมนั้น จะต้องมีการประสานความร่วมมือกันอย่างจริงจังระหว่างทีม ส่วนงาน องค์กร หรือแม้กระทั่งคู่แข่ง เพื่อที่จะหาวิธีแก้ไขปัญหาลำใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้น องค์กรจะประกอบไปด้วยพนักงานในหลากหลายช่วงวัย ทำให้การทำงานร่วมกันดูจะเป็นเรื่องยากมากขึ้น องค์กรต่าง ๆ

จึงจำเป็นต้องมีระบบ ขั้นตอนการดำเนินงาน แนวทางปฏิบัติ และการส่งเสริมทักษะที่เหมาะสม เพื่อให้พนักงานในทุกช่วงวัยทำงานได้สำเร็จตามความคาดหวังและรู้สึกผูกพันกับองค์กรมากขึ้น เพื่อให้มีการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง

ข้อมูลพื้นฐานของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล เป็นสถาบันการศึกษาในระดับอุดมศึกษาที่ให้บริการ การศึกษาและผลิตทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าให้กับสังคมไทยเป็นระยะเวลายาวนานนับย้อนจาก การสถาปนาในนาม “วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา” วันที่ 27 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2518 ซึ่งเป็น วันที่พระราชบัญญัติ “วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา” ได้ถูกประกาศในราชกิจจานุเบกษา และมีผลบังคับใช้เพื่อผลิตครูอาชีวศึกษาระดับปริญญาตรีให้การศึกษาทางด้านอาชีพทั้งระดับต่ำกว่า ปริญญาตรี ระดับปริญญาตรีและประกาศนียบัตรชั้นสูงทำการวิจัยส่งเสริมการศึกษาทางด้าน วิชาชีพและให้บริการทางวิชาการแก่สังคม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก เป็นมหาวิทยาลัยด้านวิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยี จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. 2548 ซึ่งได้รับ การประกาศในราชกิจจานุเบกษาและมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 19 มกราคม พ.ศ. 2548 เป็นต้นมา โดยในพระราชบัญญัติฉบับนี้ได้กำหนดให้รวมกลุ่มวิทยาเขตในสังกัดสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล จำนวน 4 วิทยาเขต และ 1 คณะตามมาตรา 65(3) ได้แก่ วิทยาเขตจักรพงษ์ภูวนารถ วิทยาเขตอุเทน ถวาย วิทยาเขตบางพระ วิทยาเขตจันทบุรี และคณะเกษตรศาสตร์บางพระ พร้อมทั้งให้ยกฐานะขึ้น เป็นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออกตามมาตรา 5(3) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ตะวันออกจัดการศึกษาทั้งในระดับปริญญาตรี และระดับต่ำกว่าปริญญาตรีในสาขาวิชาชีพต่าง ๆ กระจายอยู่ตามวิทยาเขตในสังกัดทั้ง 4 แห่งตามความเชี่ยวชาญเฉพาะทางของแต่ละวิทยาเขตซึ่ง หน่วยงานแต่ละแห่งของมหาวิทยาลัยฯ ล้วนมีประวัติในการก่อตั้งและจัดการศึกษาด้านวิชาชีพไม่ น้อยกว่า 50 ปี ดังนั้นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออกจึงจัดเป็นมหาวิทยาลัยทางด้าน วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี 1 ใน 15 แห่งที่จัดการศึกษาระดับปริญญาสายวิชาชีพด้วย ความเชี่ยวชาญมาอย่างยาวนานแห่งหนึ่งของประเทศไทย

โดยในพระราชบัญญัติฉบับนี้ได้กำหนดให้รวมกลุ่มวิทยาเขตในสังกัดสถาบัน เทคโนโลยีราชมงคลจำนวน 4 วิทยาเขต และ 1 คณะ ตามมาตรา 65(3) ได้แก่

1. วิทยาเขตบางพระ
2. วิทยาเขตอุเทนถวาย
3. วิทยาเขตจักรพงษ์ภูวนารถ

4. วิทยาเขตจันทบุรี

โดยมีคณะต่าง ๆ ที่รับผิดชอบในการจัดการเรียนการสอนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ดังนี้

1. คณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ
2. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
3. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
4. คณะวิศวกรรมศาสตร์และสถาปัตยกรรมศาสตร์
5. คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรมเกษตร
6. คณะเทคโนโลยีสังคม
7. คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ
8. คณะศิลปศาสตร์
9. คณะสัตวแพทยศาสตร์
10. สถาบันเทคโนโลยีการบิน

ทั้งนี้เพื่อให้ภารกิจของมหาวิทยาลัยฯ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น จึงกำหนดให้มีหน่วยงานสนับสนุน ดังนี้

1. สำนักงานอธิการบดี
2. สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน
3. สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
4. สถาบันวิจัยและพัฒนา
5. สำนักงานวิทยาเขตจันทบุรี

วิทยาเขตบางพระ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ เดิมได้รับการจัดตั้งในนาม “วิทยาลัยเกษตรกรรมบางพระจังหวัดชลบุรี” พ.ศ. 2501 สังกัดกรมอาชีวศึกษา ต่อมา พ.ศ. 2518 วิทยาลัยเกษตรกรรมบางพระ ได้โอนมาสังกัดวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาจัดตั้งคณะเกษตรศาสตร์ เพื่อดำเนินการจัดการศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิต (วท.บ.) เกษตรศาสตร์ใน 4 สาขาวิชาเอก คือ พืชศาสตร์-พืชไร่ วนศาสตร์-พืชสวน สัตวศาสตร์ และเกษตรศึกษ ขณะเดียวกันก็จัดการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีหลักสูตรประโยคครูมัธยมเกษตรกรรม (ปมมก.) ในนามของวิทยาเขตเกษตรบางพระ จนถึงปีการศึกษา 2522 ในปี พ.ศ. 2532 วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาได้รับพระมหากรุณาธิคุณจากพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช พระราชทานนามใหม่เป็น “สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล” และได้รับอนุมัติให้เปิดสอนหลักสูตร

วิทยาศาสตร์บัณฑิตวิชาเอกการบริหารธุรกิจเกษตร ในปี พ.ศ. 2534 คณะเกษตรศาสตร์บางพระ ได้รับอนุมัติให้จัดการศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิตวิชาเอกวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี การอาหาร วิชาเอกประมง และวิชาเอกวิทยาศาสตร์สุขภาพสัตว์เพิ่มขึ้นอีก 3 หลักสูตร ในปี พ.ศ. 2535 ได้รับอนุมัติให้จัดการศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิตวิชาเอกเทคโนโลยีชีวภาพ ในปี พ.ศ. 2540 ได้รับอนุมัติให้จัดการศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สำหรับผู้สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่าระยะเวลาการศึกษาตลอดหลักสูตร 4 ปี ในปี พ.ศ. 2542 ได้รับอนุมัติให้จัดการศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิตสาขาผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรมเกษตร และสาขาเทคโนโลยีภูมิทัศน์ และได้เปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ในปี พ.ศ. 2548 มีฐานะเป็นนิติบุคคล และเป็นส่วนราชการตามกฎหมายว่า ด้วยการงบประมาณ ในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยมีอธิการบดีเป็นผู้รับผิดชอบ ในฐานะหัวหน้าส่วนราชการเช่นเดียวกับ อธิการบดีกรมต่าง ๆ โดยวิทยาเขตบางพระประกอบด้วย 3 คณะ ได้แก่ คณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ และคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีหน่วยงานสนับสนุนของมหาวิทยาลัย ได้แก่ สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ สถาบันวิจัยและพัฒนา และสำนักงานอธิการบดี หน่วยงานระดับกองภายใต้สำนักงานอธิการบดีมี 5 กอง ได้แก่ กองกลาง กองคลัง กองนโยบายและแผน กองบริหารงานบุคคล และกองพัฒนานักศึกษา มีหน่วยงานจัดตั้งขึ้นภายในต่าง ๆ ได้แก่ สถาบันเทคโนโลยีการบิน และคณะสัตวแพทยศาสตร์ ตั้งอยู่เลขที่ 43 หมู่ที่ 6 ตำบลบางพระอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี โทรศัพท์ 0-3835-8201-27 โทรสาร 0-3835-8201-27 ต่อ 8417 เว็บไซต์ www.rmutto.ac.th มีเนื้อที่ทั้งหมด 680 ไร่ 1 งาน 98 ตารางวา ระยะทางห่างจากกรุงเทพมหานคร ประมาณ 110 กิโลเมตร

วิทยาเขตอุเทนถวาย

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตอุเทนถวาย เดิมมีชื่อว่า “โรงเรียนช่างก่อสร้างอุเทนถวาย” สถาปนาขึ้นเมื่อวันที่ 1 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2477 นับเป็นโรงเรียนที่สร้างขึ้นเพื่อให้บริการศึกษาด้านวิชาการก่อสร้างเป็นแห่งแรกของประเทศไทย ได้รับการยกระดับและเปลี่ยนชื่อและสังกัดเป็นวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา วิทยาเขตอุเทนถวาย สังกัดกองสถานศึกษากรมเทคโนโลยีและอาชีวศึกษากระทรวงศึกษาธิการ ในปี พ.ศ. 2519 ได้รับพระราชทานมหามงคลนามเป็นสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตอุเทนถวาย จัดการเรียนการสอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงในปี พ.ศ. 2531 และเปิดการสอนในระดับปริญญาตรีต่อเนื่องจากระดับ ปวส. ในสาขาสถาปัตยกรรมศาสตร์ และสาขาทางด้านการจัดการงานก่อสร้าง สาขาวิศวกรรมโยธา และได้รับการยกฐานะให้เป็นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตอุเทนถวายมีฐานะ

เป็นนิติบุคคลและเป็นส่วนราชการตามกฎหมายว่าด้วยการงบประมาณ ในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยมีอธิการบดีเป็นผู้รับผิดชอบ ในฐานะหัวหน้าส่วนราชการเช่นเดียวกับอธิการบดีกรมต่าง ๆ มุ่งมั่นที่จะผลิตบัณฑิตนักปฏิบัติในสาย สถาปัตยกรรมและสายวิศวกรรม ในสาขาต่าง ๆ เพื่อเป็นบุคลากรที่จะเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติต่อไปในอนาคต มีหน่วยงาน คือ คณะวิศวกรรมศาสตร์และสถาปัตยกรรมศาสตร์ มีหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นภายในคือสถาบันนวัตกรรมก่อสร้างและเทคโนโลยีวัสดุอุเทนถวาย และสำนักงานวิทยาเขตอุเทนถวาย ตั้งอยู่เลขที่ 225 ถนนพญาไท แขวงวังใหม่ เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร 10330 โทรศัพท์ 0-2252-7029, 0-2252-2736-8 โทรสาร 0-2252-7580 เว็บไซต์ www.uthen.rmutto.ac.th มีเนื้อที่ทั้งหมด 21 ไร่

วิทยาเขตจักรพงษ์วนารอด

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตจักรพงษ์วนารอด เดิม พ.ศ. 2492 เป็นโรงเรียนบุตรข้าราชการกองทัพบก ซึ่งได้เปลี่ยนชื่อและสถานะ ในปี พ.ศ. 2517 เป็นวิทยาลัยจักรพงษ์วนารอด ได้โอนภาระงานให้ไปสังกัดวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา อยู่ในกรมอาชีวศึกษา ในปี พ.ศ. 2520 ในปี พ.ศ. 2527 เปิดสอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) 3 สาขา คือ การบัญชี การตลาด และเลขานุการ ในปี พ.ศ. 2528 เปิดสอนสาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ในภาคราชการปกติ เมื่อวันที่ 15 กันยายน พ.ศ. 2531 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทานชื่อใหม่ว่า “สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตจักรพงษ์วนารอด” เปิดสอนภาคนอกเวลาราชการปกติ (รอบบ่าย) ระดับ ปวส. สาขาวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการบัญชี ในปี พ.ศ. 2537 เปิดสอนระดับปริญญาตรี หลักสูตร 2 ปี (ต่อเนื่อง) บริหารธุรกิจบัณฑิตสาขาวิชาระบบสารสนเทศภาคปกติ ในปี พ.ศ. 2540 เปิดสอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) บริหารธุรกิจบัณฑิตสาขาวิชาการท่องเที่ยว ภาคปกติ และระดับปริญญาตรี หลักสูตร 2 ปี (ต่อเนื่อง) บริหารธุรกิจบัณฑิต วิชาเอกระบบสารสนเทศ ภาคสมทบ และวิชาเอกการจัดการทั่วไป ภาคปกติ ในปี พ.ศ. 2541 เปิดสอนระดับปริญญาตรี หลักสูตร 2 ปี (ต่อเนื่อง) บริหารธุรกิจ ภาคสมทบ สาขาวิชาการจัดการทั่วไป ในปี พ.ศ. 2542 เปิดสอนระดับปริญญาตรี หลักสูตร 4 ปี บริหารธุรกิจบัณฑิต ภาคปกติ สาขาวิชาการจัดการทั่วไป ในปี พ.ศ. 2543 งดรับนักศึกษาในระดับ ปวช. ตามนโยบายสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ที่จะมีผลบังคับใช้ตั้งแต่ปีการศึกษา 2545 และงดรับนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) สาขาวิชาการท่องเที่ยว ในปี พ.ศ. 2544 เปิดสอนระดับปริญญาตรี หลักสูตร 4 ปี บริหารธุรกิจบัณฑิต ภาคปกติ สาขาวิชาเอกการตลาด และหลักสูตร 2 ปี (ต่อเนื่อง) บริหารธุรกิจบัณฑิต ภาคปกติ สาขาวิชาการบัญชี และ

การตลาด ในปี พ.ศ. 2547 เปิดสอนระดับปริญญาตรี หลักสูตร 4 ปี เทคโนโลยีสารสนเทศ ภาคปกติ สาขาวิทยาการคอมพิวเตอร์ ปัจจุบัน สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตจรัลพงษภูวนารด เป็น “มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตจรัลพงษภูวนารด” มีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นส่วนราชการตามกฎหมายว่าด้วยการงบประมาณ ในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยมีอธิการบดีเป็นผู้รับผิดชอบ ในฐานะหัวหน้าส่วนราชการเช่นเดียวกับอธิการบดีกรมต่าง ๆ มีหน่วยงานภายในประกอบด้วยคณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ มีหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นภายใน คือ คณะศิลปศาสตร์ และสำนักงานวิทยาเขตจรัลพงษภูวนารด ตั้งอยู่เลขที่ 122/41 ถนนวิภาวดีรังสิต แขวงดินแดง เขตดินแดง กรุงเทพฯ รหัสไปรษณีย์ 10400 โทรศัพท์ 02-6922360-4 โทรสาร 02-2773693 เว็บไซต์ www.cpc.rmutto.ac.th มีพื้นที่ 12 ไร่

วิทยาเขตจันทบุรี

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตจันทบุรี เดิมคือ โรงเรียนเกษตรกรรมจันทบุรี ได้รับการจัดตั้งครั้งแรกปี พ.ศ. 2592 ที่บริเวณเขาตาบกท้องที่อำเภอเมืองกับบ้านห้วยปลาตุ๊ก ท้องที่อำเภอท่าใหม่แต่เนื่องจากการคมนาคม ในท้องที่เหล่านี้ไม่สะดวกจึงได้ระงับการจัดตั้งโรงเรียนไว้ก่อนในปี พ.ศ. 2496 กรมสามัญศึกษาพิจารณาจัดตั้งโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ขึ้นที่ ดงกระสือตำบลพลหลวง อำเภอมะขาม และเนื่องจากในที่แห่งนี้มีความเหมาะสมสำหรับตั้งโรงเรียนเกษตรกรรม ทางราชการจึงได้ส่งวนเนื้อที่สำหรับตั้งโรงเรียนเกษตรไว้ส่วนหนึ่งหลังจากนั้นจึงส่งเจ้าหน้าที่และผู้เชี่ยวชาญมาสำรวจสถานที่พร้อมกับทำเขตแนวโรงเรียน ในปี พ.ศ. 2504 กรมอาชีวศึกษาได้ให้งบประมาณเพื่อบุกเบิกที่ดินที่ได้ส่งวนไว้พร้อมซื้อพันธุ์ทุเรียน พันธุ์เงาะสีชมพู และจ้างคนปลูกพร้อมบำรุงรักษา ต่อมากระทรวงศึกษาธิการมีประกาศลงวันที่ 10 เมษายน พ.ศ. 2507 จัดตั้งโรงเรียนเกษตรกรรมในท้องที่ จึงได้มีการเปิดสอนวิชาชีพเกษตรกรรมในระดับประโยคมัธยมศึกษาตอนปลายสายอาชีพที่จังหวัดจันทบุรี โดยรับนักเรียนรุ่นแรกจำนวน 63 คน ในปี พ.ศ. 2517 กระทรวงศึกษาธิการได้พิจารณาเห็นว่าโรงเรียนเกษตรกรรมจันทบุรีเป็นโรงเรียนที่มีความพร้อมสมควรจะขยายระดับการศึกษาจึงให้ขยายระดับการศึกษา เปิดสอนในระดับวิชาชีพชั้นสูง และยกฐานะเป็นวิทยาลัยตั้งแต่วันที่ 29 พฤษภาคม พ.ศ. 2517 จากพระราชบัญญัติจัดตั้งวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเพื่อผลิตบุคลากรที่มีความชำนาญในวิชาชีพแขนงต่าง ๆ วิทยาลัยเกษตรกรรมจันทบุรีเป็นสถานศึกษาที่ได้รับคัดเลือกให้เป็นสถาบันผลิตบุคลากรดังกล่าว จึงได้โอนกิจการบริหารบางส่วนของกรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการไปเป็นของกรมวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการตั้งแต่วันที่ 1 มีนาคม พ.ศ. 2520 ได้เปลี่ยนชื่อเป็น “วิทยาเขตเกษตรจันทบุรี” ในวันที่ 27 กันยายน พ.ศ. 2520

เมื่อวันที่ 15 กันยายน พ.ศ. 2531 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชฯ ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทาน เปลี่ยนคำนำหน้าชื่อจากวิทยาลัยฯ เป็นสถาบัน และพระราชทานชื่อสถาบันว่า “สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล” ต่อมาสถาบันฯ ได้เสนอร่างพระราชบัญญัติขอแก้ไขเปลี่ยนแปลงชื่อตามที่ได้รับพระราชทานซึ่งได้รับความเห็นชอบจากสภาผู้แทนราษฎร วุฒิสภา และได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา และวิทยาเขตเกษตรจันทบุรีได้เปลี่ยนการเรียกชื่อเป็น “วิทยาเขตจันทบุรี” ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ 13 ตุลาคม พ.ศ. 2532 ปัจจุบันสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตจันทบุรี ได้ปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรโดยผนวกกับอีก 3 วิทยาเขตเป็น “มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก” มีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นส่วนราชการตามกฎหมายว่าด้วยการงบประมาณ ในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยมีอธิการบดีเป็นผู้รับผิดชอบ ในฐานะหัวหน้าส่วนราชการเช่นเดียวกับอธิการบดีกรมต่าง ๆ ประกอบด้วยคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรมเกษตร คณะเทคโนโลยีสังคม และสำนักงานวิทยาเขตจันทบุรี ในเส้นทางคมนาคมถนนบ่อราศนราดูรเชื่อมกับจังหวัดระยองทาง 30 กิโลเมตร สภาพถนนลาดยางตลอดมีไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเข้าถึงอยู่ติดกับอุทยานแห่งชาติเขาคิชฌกูฏ และค่ายลูกเสือจังหวัดจันทบุรี ซึ่งเนื้อที่ดังกล่าวได้บุกเบิกก่อสร้างอาคาร และทำกิจการฟาร์มไปแล้วประมาณ 700 ไร่ พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบ ดินมีความอุดมสมบูรณ์เหมาะแก่การจัดการเรียนการสอนวิชาชีพเกษตร โทรศัพท์ 0-3930-7261 โทรสาร 0-3930-7268 เว็บไซต์ www.chan.rmutto.ac.th ตั้งอยู่เลขที่ 131 หมู่ที่ 10 ถนนบ่อราศนราดูร ตำบลพลวง อำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี 22210 มีพื้นที่ 1,567 ไร่เศษ

ยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก (พ.ศ. 2556-2560)

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ฉบับนี้เป็น การกำหนดนโยบายแผนการบริหารจัดการ และแผนการพัฒนามหาวิทยาลัยฯ ระยะ 5 ปี ตั้งแต่ พ.ศ. 2556-2560 โดยมีเป้าหมายหลักที่จะนำมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออกก้าวสู่ การเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำของประเทศ

แผนยุทธศาสตร์ฉบับนี้ต้องการสะท้อนวิสัยทัศน์ มุมมองของผู้บริหารที่ต้องการกำหนด ทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัยฯ ให้สามารถเติบโตได้อย่างมีคุณภาพและยั่งยืนภายใต้สภาวะ การแข่งขันในระดับอุดมศึกษา การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม เศรษฐกิจ สังคม โครงสร้าง ประชากรและรูปแบบการอุปโภคบริโภค รวมทั้งความก้าวหน้าของการเรียนรู้และเทคโนโลยี การทำแผนยุทธศาสตร์ จึงต้องมีการ กำหนดกรอบและเป้าหมายการพัฒนาที่ชัดเจนเพื่อให้เกิดผล ดังต่อไปนี้

1. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผนปฏิบัติการไปสู่เป้าหมาย วิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้

2. เพื่อเป็นเป้าหมายร่วมของแต่ละหน่วยงานย่อยให้ดำเนินการไปในทิศทางเดียวกัน อันจะนำไปสู่การร่วมเป็นหนึ่งเดียว เพื่อความสำเร็จ
3. เพื่อให้บุคลากรเกิดแรงบันดาลใจ ความมุ่งมั่น และการมีส่วนร่วมในการพัฒนา อย่างไรก็ตาม การดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์ให้ประสบความสำเร็จจะต้องได้รับความเห็นชอบจากประชาคมของมหาวิทยาลัยฯ ได้รับความร่วมมือจากเครือข่าย การสนับสนุนจาก ผู้มีส่วนร่วมกับมหาวิทยาลัยฯ ทุกภาคส่วนรวมทั้งประชาชน สังคม และชุมชน

ปรัชญา (Philosophy)

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก พัฒนาคคน พัฒนาชาติ

ปณิธาน (Pledge)

สูงาน วิชาการดี มีคุณธรรม เป็นผู้นำด้านเทคโนโลยี

วิสัยทัศน์ (Vision)

มหาวิทยาลัยชั้นนำด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมุ่งสู่ประชาคมอาเซียน

พันธกิจ (Mission)

1. จัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่มีคุณภาพตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บัณฑิต ทั้งในประเทศและกลุ่มประเทศอาเซียน
2. พัฒนางานวิจัย งานสร้างสรรค์ และนวัตกรรมที่สร้างคุณค่าระดับชาติและระดับอาเซียน
3. บริการวิชาการแก่สังคมโดยนำความรู้ผสมผสานภูมิปัญญาและสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน สังคม
4. ทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่นและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน
5. บริหารจัดการเชิงธรรมาภิบาลเพื่อก้าวสู่ความเป็นองค์กรคุณภาพ
6. พัฒนามหาวิทยาลัยมุ่งสู่ความเป็นประชาคมอาเซียน

ค่านิยมหลัก (Core values)

สร้างความสัมพันธ์และรับฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อนำไปสู่การบริการที่ดีที่สุด

อัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยฯ (RMUTTO Identity)

บัณฑิตนักปฏิบัติ

เอกลักษณ์มหาวิทยาลัยฯ (RMUTTO Uniqueness)

มหาวิทยาลัยนำความรู้สู่สังคม

จุดเน้น/ จุดเด่น ของมหาวิทยาลัย

ภายนอก คือ จิตสาธารณะ

ภายใน คือ ความปลอดภัย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ยุพินธร โชติสุข (2548) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานใน ฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด พบว่าโอกาสในการสร้างแรงจูงใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานมี 2 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนแรกหัวหน้างาน หรือผู้บริหารต้องตรวจสอบให้มั่นใจได้ว่า ไม่มีปัจจัยใดขาดแคลน เช่น ระดับเงินเดือนมีความเหมาะสม สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความปลอดภัย องค์กรมีความมั่นคง เพื่อให้พนักงานรู้สึกพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน ส่วนขั้นตอนที่ 2 การให้โอกาสที่จะได้รับปัจจัยจูงใจ เช่น การได้รับความยกย่องในความสำเร็จและผลงาน มอบหมายความรับผิดชอบตามสัดส่วน ให้โอกาสให้พนักงานได้ใช้ความรู้ความสามารถในงานที่สำคัญ ซึ่งจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้ทุ่มเทต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

เกษมसानต์ โชติชาครพันธ์, นภาพร จันทะรัง และจตุรงค์ วงศ์ชัยกิตติพร (2551) ได้ศึกษาพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีของข้าราชการตำรวจ ในสถานะตัวแปรกลาง ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมขององค์กร ด้านกระบวนการ และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ พบว่า พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็นตัวแปรที่สำคัญสามารถอธิบายผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ และเป็นตัวแปรกลางที่สมบูรณ์ (Complete mediator) ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมขององค์กรด้านกระบวนการ และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ

Charvi and Pujja (2014) ได้ศึกษาการสร้างผู้นำในอนาคต ด้วยวิธีการใช้ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กร ประกอบด้วย การได้รับการสนับสนุน โดยผู้บริหารและองค์กร (Encouragement by management and organization) แรงจูงใจส่วนบุคคล (Individual motivation) ความโปร่งใส การเปิดใจและการอยู่ร่วมกัน (Transparency, Openness and communitality) ความสามารถของบุคคล (Individual competency) สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน (Enabling working environment) การส่งเสริมในการสร้างนวัตกรรมใหม่ (Encouragement to innovations) การพัฒนา (Development) ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวก กับ 3 ลักษณะของผู้ประกอบการ คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ อำนาจของตนเอง และรายละเอียดความสามารถ สภาพแวดล้อมขององค์กร

ควรส่งเสริมให้ผู้ประกอบการ และให้ความช่วยเหลือในการพัฒนาทักษะของผู้ประกอบการของพนักงาน ซึ่งอาจก่อให้เกิดพฤติกรรมสร้างสรรค์ และการส่งเสริมให้มีจิตวิญญาณของผู้ประกอบการที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร ผลการวิจัย พบว่า มีประโยชน์ทั้งทางด้านอุตสาหกรรมและด้านการศึกษา สิ่งที่จะต้องมีความสำคัญสำหรับผู้ประกอบการมาจากปัจจัยทางศักยภาพ ซึ่งอาจจะมีการใช้งานโดยองค์กรในอนาคต พวกเขาสามารถทำหน้าที่เป็นแนวทางในการวัดประสิทธิภาพ และผลการปฏิบัติงานของพนักงาน และนายจ้าง ที่มุ่งมั่นในการเจริญเติบโตและความเป็นเลิศขององค์กร ในการสร้างลักษณะความเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กรแก่พนักงาน

ก้องเกียรติ นูรณ์ศรี, อติลา พงศ์ยี่หล้า และจรัญญา ปานเจริญ (2550) ได้ศึกษาผลกระทบของสภาพแวดล้อมทางธุรกิจต่อความเป็นผู้ประกอบการขององค์กร พบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร และปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ส่งอิทธิพลในทางบวกต่อความเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กร โดยปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กรมีอิทธิพลต่อความเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กรมากกว่าปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร

สอดคล้องกับงานวิจัยของ Morris, Kuratko, and Covin (2008) ที่ศึกษาการพัฒนาพนักงานให้มีจิตวิญญาณในการเป็นเจ้าของกิจการภายในองค์กร มีขั้นตอนสำคัญ 4 ด้าน คือ

1. การพัฒนาวิสัยทัศน์และการกำหนดกลยุทธ์
2. การสร้างวัฒนธรรมในการสร้างนวัตกรรม
3. การพัฒนาสภาพแวดล้อมในองค์กรเพื่อสนับสนุนให้เกิดการสร้างนวัตกรรมใหม่
4. การให้รางวัลตามผลงาน ในกระบวนการนี้จะต้องอาศัยเวลาและความอดทน

องค์กรต่าง ๆ ที่มีความพยายามที่จะสร้างความรู้สึกรักในการเป็นเจ้าของกิจการให้กับพนักงานจะต้องใช้เวลานานหลายปี มิใช่ทำเพียงชั่วระยะเวลาใดเวลาหนึ่งเท่านั้น

Varma and Stroh (2001) ได้ศึกษาผลกระทบของเพศ และอายุการทำงานในการประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่า ตัวแปรเกี่ยวกับอายุการทำงานมีผลต่อการศึกษาคือความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กรกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยมีความเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กรเป็นตัวแปรส่งผ่าน และอายุการทำงานเป็นตัวแปรกำกับ ซึ่งผู้วิจัยกำหนดแนวทางในการดำเนินการวิจัย โดยมีรายละเอียดขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. วิธีการสุ่มตัวอย่างและขั้นตอนการสุ่มตัวอย่าง
3. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือในการวิจัย
4. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
5. ลักษณะของแบบสอบถาม
6. การจัดทำข้อมูลและวิเคราะห์ผล
7. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานสายสนับสนุน ประกอบด้วย ข้าราชการพลเรือน พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว ที่ปฏิบัติงานอยู่ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ตามฐานข้อมูล ณ เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2557 จำนวนทั้งสิ้น 636 คน ประกอบด้วย 4 วิทยาเขต ดังนี้

- วิทยาเขตบางพระ จำนวน 327 คน
- วิทยาเขตจันทบุรี จำนวน 124 คน
- วิทยาเขตจักรพงษ์ภูวนารอด จำนวน 114 คน
- วิทยาเขตอุเทนถวาย จำนวน 71 คน

วิธีการสุ่มตัวอย่างและขั้นตอนการสุ่มตัวอย่าง

คำนวณหาขนาดตัวอย่าง โดยใช้สูตรของ Taro Yamane (Yamane, 1973)

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

เมื่อ n = จำนวนขนาดของตัวอย่าง

N = จำนวนทั้งหมดของประชากรที่ใช้ในการศึกษา

e = ความผิดพลาดที่ยอมรับได้ (กำหนดค่าให้เท่ากับ 0.05)

แทนค่า

$$n = \frac{636}{1 + (636 \times 0.05^2)}$$

$$n = 246$$

ดังนั้น จำนวนตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ต้องไม่ต่ำกว่า 246 ตัวอย่าง (คน) ในการทำวิจัยครั้งนี้มีจำนวน 4 วิทยาเขต ผู้วิจัยจึงเลือกตัวอย่างแบบ โควตา (Quota sampling) ดังนี้

ตารางที่ 3-1 กลุ่มตัวอย่างในการทำวิจัย

วิทยาเขต	จำนวนบุคลากร (คน)	การคำนวณจำนวนตัวอย่าง	จำนวนตัวอย่าง (คน)
วิทยาเขตบางพระ	327	$(246 \times 327) / 636$	127
วิทยาเขตจันทบุรี	124	$(246 \times 124) / 636$	48
วิทยาเขตจักรพงษ์วนารอด	114	$(246 \times 114) / 636$	44
วิทยาเขตอุเทนถวาย	71	$(246 \times 71) / 636$	27
รวมทั้งหมด	636		246

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มีขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาจากตำรา เอกสาร บทความ ทฤษฎีหลักการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดขอบเขตของการวิจัยและสร้างเครื่องมือวิจัย ให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย

2. นำข้อมูลที่ได้มาสร้างแบบสอบถาม

3. การหาความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content validity) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษาซึ่งเป็นผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ จากนั้นนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ซึ่งได้แก่ ความสอดคล้องและความครอบคลุมของเนื้อหา และความถูกต้องของภาษาที่ใช้ โดยนำมาหาค่า IOC (Item-objective congruence index) ดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

$\sum R$ = ผลรวมของคะแนนกับจำนวนผู้เชี่ยวชาญในแต่ละด้านความสอดคล้อง
 N = จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิทั้งหมด

ค่า IOC มีค่ามากกว่า +1 หมายความว่า ข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับเนื้อหาอย่างแน่นอน

ค่า IOC มีค่ามากกว่า 0 หมายความว่า ข้อคำถามนั้นไม่แน่ใจว่าสอดคล้องกับเนื้อหา

ค่า IOC มีค่ามากกว่า -1 หมายความว่า ข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับเนื้อหา

นำแบบสอบถามที่ร่างได้ ทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยนำมา
 หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม IOC (Item-objective congruence index)
 จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ดังนี้

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ยอดยิ่ง ธนทวี
2. ดร. ศรัณญา เลิศพุทธรักษ์
3. ดร. ทักษญา สง่าโยธิน

ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหาและด้านภาษา ค่าที่ได้ในแต่ละข้อคำถามจะต้อง
 ไม่ต่ำกว่า 0.5-1.0 ซึ่งจะนำมาเป็นข้อคำถามในการวิจัย

การหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือวัด นำแบบสอบถามที่แก้ไขตามคำแนะนำมา
 ดำเนินการทดสอบ (Try-out) กับพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ที่ไม่ได้
 เป็นกลุ่มตัวอย่าง แต่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับประชากรที่ต้องการศึกษา จำนวน 30 คน และนำมา
 ประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัย เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบัค
 (Cronbach alpha coefficient) (Cronbach, 1970) ค่าที่ได้มากกว่า 0.70 ถือว่า เป็นข้อคำถามที่ดี

ตารางที่ 3.2 ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบัค (Cronbach alpha coefficient)

ตัวแปร	Cronbach alpha coefficient
ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเป็นผู้ประกอบการในองค์กร	0.857
1. แรงจูงใจส่วนบุคคล	0.807
2. ความโปร่งใสการเปิดใจและการอยู่ร่วมกัน	0.710
3. ความสามารถของบุคคล	0.777
4. สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน	0.819

ตารางที่ 3.2 (ต่อ)

ตัวแปร	Cronbach alpha coefficient
5. การพัฒนา	0.866
ความเป็นผู้ประกอบการในองค์กร	0.811
1. การกล้าเผชิญความเสี่ยงอย่างชาญฉลาด	0.835
2. การทำงานเชิงรุก	0.840
ผลการปฏิบัติงาน	0.931
1. งานที่รับผิดชอบ	0.854
2. อาชีพ	0.843
3. การคิดค้นและพัฒนานวัตกรรม	0.918
4. ทีมงาน	0.936
5. องค์กร	0.901

*** นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเตรียมทีมเก็บแบบสอบถามจำนวน 5 คน จากนั้นผู้วิจัยอธิบายเทคนิคในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อให้สามารถได้ข้อมูลที่ครบถ้วน โดยใช้ระยะเวลาในการเก็บแบบสอบถามประมาณ 1 เดือน

ลักษณะของแบบสอบถาม

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลนี้คือแบบสอบถาม แบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ส่วนได้แก่

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน อายุการทำงาน ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นคำถามแบบเลือกตอบ (Check list) โดยใช้มาตรานามบัญญัติ (Nominal scale) และ เรียงลำดับ (Ordinal scale)

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กร ประกอบด้วย ปัจจัย 5 ด้าน คือ แรงจูงใจส่วนบุคคล (Individual motivation) ความโปร่งใส การเปิดใจและการอยู่ร่วมกัน (Transparency openness and communality) ความสามารถของบุคคล (Individual competency) สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน (Enabling working environment) และการพัฒนา (Development) ซึ่งข้อคำถามนั้นผู้วิจัยปรับปรุงมาจาก Charvi and

Puja (2014) ลักษณะคำถามเป็นแบบ Likert scale (Likert rensis, 1967) โดยกำหนดเกณฑ์การแปลผลคะแนน ดังนี้

1. ปัจจัยแรงจูงใจส่วนบุคคล

ระดับคะแนน	ความหมาย
5	มีแรงจูงใจส่วนบุคคลมากที่สุด
4	มีแรงจูงใจส่วนบุคคลมาก
3	มีแรงจูงใจส่วนบุคคลปานกลาง
2	มีแรงจูงใจส่วนบุคคลน้อย
1	มีแรงจูงใจส่วนบุคคลน้อยที่สุด

2. ปัจจัยความโปร่งใสการเปิดใจ และการอยู่ร่วมกัน

ระดับคะแนน	ความหมาย
5	มีความโปร่งใสการเปิดใจ และการอยู่ร่วมกันมากที่สุด
4	มีความโปร่งใสการเปิดใจ และการอยู่ร่วมกันมาก
3	มีความโปร่งใสการเปิดใจ และการอยู่ร่วมกันปานกลาง
2	มีความโปร่งใสการเปิดใจ และการอยู่ร่วมกันน้อย
1	มีความโปร่งใสการเปิดใจ และการอยู่ร่วมกันน้อยที่สุด

3. ปัจจัยความสามารถของบุคคล

ระดับคะแนน	ความหมาย
5	พนักงานมีความสามารถของบุคคลมากที่สุด
4	พนักงานมีความสามารถของบุคคลมาก
3	พนักงานมีความสามารถของบุคคลปานกลาง
2	พนักงานมีความสามารถของบุคคลน้อย
1	พนักงานมีความสามารถของบุคคลน้อยที่สุด

4. ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน

ระดับคะแนน	ความหมาย
5	สภาพแวดล้อมสนับสนุนการปฏิบัติงานมากที่สุด
4	สภาพแวดล้อมสนับสนุนการปฏิบัติงานมาก
3	สภาพแวดล้อมสนับสนุนการปฏิบัติงานปานกลาง

2	สภาพแวดล้อมสนับสนุนการปฏิบัติงานน้อย
1	สภาพแวดล้อมสนับสนุนการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

5. ปัจจัยการพัฒนา

ระดับคะแนน	ความหมาย
5	มีการพัฒนา มากที่สุด
4	มีการพัฒนา มาก
3	มีการพัฒนา ปานกลาง
2	มีการพัฒนา น้อย
1	มีการพัฒนา น้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กร (Corporate entrepreneurship) ประกอบด้วย ปัจจัย 2 ด้าน คือ การกล้าเผชิญความเสี่ยง อย่างชาญฉลาด (Risk taking intelligence) และการดำเนินงานเชิงรุก (Proactiveness) ซึ่งข้อคำถามนั้นผู้วิจัยปรับปรุงมาจาก Theresa, Diane and Amir (1997) มีลักษณะคำถามเป็นแบบ Likert scale (Likert rensis, 1967) โดยการให้คะแนน (Rating scale) 5 ระดับ คือ ถูกต้องอย่างยิ่ง ถูกต้อง ไม่แน่ใจ ไม่ถูกต้อง ไม่ถูกต้องอย่างยิ่ง โดยกำหนดเกณฑ์การแปลผลคะแนน ดังนี้

ระดับคะแนน	ความหมาย
5	มีระดับความคิดเห็น ถูกต้องอย่างยิ่ง
4	มีระดับความคิดเห็น ถูกต้อง
3	มีระดับความคิดเห็น ไม่แน่ใจ
2	มีระดับความคิดเห็น ไม่ถูกต้อง
1	มีระดับความคิดเห็น ไม่ถูกต้องอย่างยิ่ง

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานโดยศึกษาผลลัพธ์ 5 ด้าน ได้แก่ งานที่รับผิดชอบ (Job) อาชีพ (Career) การคิดค้นและพัฒนานวัตกรรม (Innovator) ทีมงาน (Team) องค์กร(Organiztion) ซึ่งข้อคำถามนั้นผู้วิจัยปรับปรุงมาจาก Theresa, Diane and Amir (1997) มีลักษณะคำถามเป็นแบบ Likert scale (Likert rensis,1967) โดยการให้คะแนน (Rating scale) 5 ระดับ คือ ดีมาก ดี ปานกลาง ควรปรับปรุง ควรปรับปรุงอย่างมาก โดยกำหนดเกณฑ์การแปลผลคะแนน ดังนี้

ระดับคะแนน	ความหมาย
5	ผลการปฏิบัติงาน ดีมาก
4	ผลการปฏิบัติงาน ดี
3	ผลการปฏิบัติงาน ปานกลาง
2	ผลการปฏิบัติงาน ควรปรับปรุง
1	ผลการปฏิบัติงาน ควรปรับปรุงอย่างมาก

การจัดทำข้อมูลและวิเคราะห์ผล

หลังจากรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมดที่ได้เรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามทั้งหมดมาดำเนินการ ดังนี้

1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามและทำการแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก
2. นำแบบสอบถามที่ถูกต้องเรียบร้อยแล้วมาลงรหัสเพื่อประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. สถิติเชิงพรรณนา ใช้วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)
2. การวิเคราะห์องค์ประกอบ จำนวน 58 ตัวแปร โดยมีข้อตกลงเบื้องต้น คือ ค่าไอเกนมากกว่า 1 และถือเอาค่าน้ำหนักปัจจัยขององค์ประกอบ (Factor loading) ของตัวแปรแต่ละตัวขององค์ประกอบนั้นมีค่าตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป โดยสกัดปัจจัย (Factor extraction) ด้วยวิธี Principal component Analysis (PCA) และการหมุนแกนแบบแวนิแมกซ์ (Varimax) (Hair et al., 2006)
3. สถิติเชิงอนุมาน ใช้การวิเคราะห์การถดถอยแบบช่วงชั้น (Hierarchical regression analysis) และ Moderated regression analysis กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กรกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยมีความเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กรเป็นตัวแปรส่งผ่าน และอายุการทำงานเป็นตัวแปรกำกับของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากการใช้แบบสอบถามข้อมูลจากบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก นำมาวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบ

- 1.1 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กร
- 1.2 ความเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กร
- 1.3 ผลการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเชิงพรรณนาเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเชิงพรรณนาเกี่ยวกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กร

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเชิงพรรณนาเกี่ยวกับความเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กร

ส่วนที่ 5 ข้อมูลเชิงพรรณนาเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 6 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กรกับผลการปฏิบัติงาน โดยมีความเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กรเป็นตัวแปรส่งผ่าน

ส่วนที่ 7 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กรกับผลการปฏิบัติงาน โดยมีอายุการทำงานเป็นตัวแปรกำกับ

สัญลักษณ์ และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

\bar{x}	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยเลขคณิตของข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่าง
SD	หมายถึง	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง
n	หมายถึง	จำนวนของตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์
R	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ

R Square	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์
Adjusted R Square	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เมื่อปรับแล้ว
B	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปแบบ คะแนนดิบ
β	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปแบบ คะแนนมาตรฐาน
Std. Error	หมายถึง	ความคลาดเคลื่อนหรือความผิดพลาด
Std. Error of the Estimate	หมายถึง	ความคลาดเคลื่อนหรือความผิดพลาด ประมาณ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบ

1.1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเป็นผู้ประกอบการในองค์กร

ตารางที่ 4-1 ตรวจสอบความเหมาะสมของกลุ่มตัวอย่างด้วยค่า KMO (Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy) และการตรวจสอบเมตริกสหสัมพันธ์ด้วย Bartlett's Test

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy.		.834
Bartlett's test of sphericity	Approx. Chi-Square	5765.267
	<i>df</i>	300
	Sig.	.000

จากตารางที่ 4-1 ค่า KMO (Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy) เท่ากับ 0.834 ซึ่งเข้าใกล้ 1 (มากกว่า 0.5 และเข้าสู่ 1) แสดงถึงความเหมาะสมของข้อมูลทั้งหมดในการที่จะวิเคราะห์ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor analysis) ในระดับที่ดีมาก เพราะค่า KMO สูง และการทดสอบ Bartlett's test of sphericity พบว่า ตัวแปรต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ (Chi-Square = 5765.267, *df* = 300, P-Value < 0.05) แสดงว่า เมตริกสหสัมพันธ์ของ

ตัวแปรต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กัน และมีความเหมาะสมสำหรับวิเคราะห์องค์ประกอบผลการสกัด ปัจจัยด้วยวิธี Principal component analysis และการหมุนแกนด้วยวิธี Varimax

ตารางที่ 4-2 ค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor loading) หลังจากหมุนแกนแล้ว (Rotated component matrix) และค่าความร่วมกัน (Communality)

ตัวแปร	Component				
	1	2	3	4	5
5	0.734				
6	0.745				
7	0.786				
8	0.739				
9		0.745			
12		0.727			
14			0.836		
15			0.810		
17				0.794	
18				0.872	
22					0.729
23					0.857
24					0.778
25					0.834

จากตารางที่ 4-2 พบว่า สามารถสกัดปัจจัยได้ทั้งหมด 5 องค์ประกอบ และในแต่ละองค์ประกอบมีตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor loading) ตั้งแต่ 0.50 - 0.87 โดยองค์ประกอบที่ 1 มีจำนวนตัวแปร 4 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 2 มีจำนวนตัวแปร 2 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 3 มีจำนวนตัวแปร 2 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 4 มีจำนวนตัวแปร 2 ตัวแปร และองค์ประกอบที่ 5 มีจำนวนตัวแปร 4 ตัวแปร

ตารางที่ 4-3 องค์ประกอบที่ 1 แรงจูงใจส่วนบุคคล

ตัวแปร	ตัวแปร	Factor loading
5	ท่านมีความมั่นใจในความสามารถของตัวเอง	0.734
6	ท่านพร้อมที่จะตัดสินใจในการทำงานอย่างมีความรับผิดชอบ	0.754
7	ท่านมีความอดทนต่อสถานการณ์ในการทำงานที่ไม่แน่นอน	0.786
8	ท่านค้นพบตัวเองจากการทำงานที่มหาวิทยาลัย	0.739

ตารางที่ 4-4 องค์ประกอบที่ 2 ความโปร่งใสการเปิดใจและการอยู่ร่วมกัน

ตัวแปร	ตัวแปร	Factor loading
9	การขอความร่วมมือช่วยเหลือจากหน่วยงานต่าง ๆ ในองค์กรมักได้รับ ความร่วมมือเสมอ ๆ	0.745
12	ท่านทราบดีว่าอะไรคือสิ่งที่มหาวิทยาลัยคาดหวังจากท่านใน การทำงาน	0.727

ตารางที่ 4-5 องค์ประกอบที่ 3 ความสามารถของบุคคล

ตัวแปร	ตัวแปร	Factor loading
14	ท่านมีความคิดที่จะพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	0.836
15	ท่านมีความเชี่ยวชาญและมีความคิดที่จะปรับปรุงการปฏิบัติงานที่ท่าน รับผิดชอบอยู่ให้ดียิ่งขึ้น	0.810

ตารางที่ 4-6 องค์ประกอบที่ 4 สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน

ตัวแปร	ตัวแปร	Factor loading
17	ท่านได้รับการมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบในการทำงานอย่างเหมาะสม	0.794
18	ท่านมีอำนาจเพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างคล่อง	0.872

ตารางที่ 4-7 องค์ประกอบที่ 5 การพัฒนา

ตัวแปร	ตัวแปร	Factor loading
22	งานที่สร้างสรรค์ทำให้ท่านมีความรู้สึกท้าทายและมีความตั้งใจที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จ	0.729
23	ท่านคิดว่า การทำงานร่วมกันเป็นสิ่งที่จะพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น	0.857
24	การรับมอบหมายงานที่ไม่เคยทำเป็นสิ่งที่ท่านชอบเพราะงานเหล่านี้ทำให้มีความรู้เพิ่มขึ้นเสมอ	0.778
25	ท่านคิดว่า การพัฒนาตนเอง และหน่วยงานให้มีความเป็นมืออาชีพเพิ่มขึ้นเป็นสิ่งสำคัญ	0.834

1.2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบความเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กร

ตารางที่ 4-8 ตรวจสอบความเหมาะสมของกลุ่มตัวอย่างด้วย ค่า KMO (Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy) และการตรวจสอบเมตริกสหสัมพันธ์ด้วย Bartlett's test

KMO and Bartlett's test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.738
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1929.619
	<i>df</i>	91
	Sig.	.000

จากตารางที่ 4-8 ค่า KMO (Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy) เท่ากับ 0.738 ซึ่งเข้าใกล้ 1 (มากกว่า 0.5 และเข้าสู่อันหนึ่ง) แสดงถึงความเหมาะสมของข้อมูลทั้งหมดในการที่จะวิเคราะห์ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor analysis) ในระดับที่ดีมาก เพราะค่า KMO สูง และการทดสอบ Bartlett's test of sphericity พบว่า ตัวแปรต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ (Chi-Square = 1929.619, *df* = 91, P-Value < 0.05) แสดงว่า เมตริกสหสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กัน และมีความเหมาะสมสำหรับวิเคราะห์องค์ประกอบ

ผลการสกัดปัจจัยด้วยวิธี Principal component analysis และการหมุนแกนด้วยวิธี Varimax

ตารางที่ 4-9 ค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor loading) หลังจากหมุนแกนแล้ว (Rotated component matrix) และค่าความร่วมกัน (Communality)

ตัวแปร	Component	
	1	2
26	0.804	
27	0.856	
31		0.539
32		0.735
33		0.528
34		0.780
37		0.739
38		0.726
39		0.503

จากตารางที่ 4-9 พบว่า สามารถสกัดปัจจัยได้ทั้งหมด 2 องค์ประกอบ ในแต่ละองค์ประกอบมีตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor loading) ตั้งแต่ 0.50-0.85 โดยองค์ประกอบที่ 1 มีจำนวนตัวแปร 2 ตัวแปร และองค์ประกอบที่ 2 มีจำนวนตัวแปร 7 ตัวแปร

ตารางที่ 4-10 องค์ประกอบที่ 1 การกล้าเผชิญความเสี่ยงอย่างชาญฉลาด

ตัวแปร	ตัวแปร	Factor loading
26	ท่านเคยเสนอความเห็นของตนเองต่อหัวหน้าถึงแม้ความคิดเห็นนั้นจะไม่เคยถูกนำมาใช้	0.804
27	ท่านเคยขอโอกาสหัวหน้าในการทดลองปฏิบัติตามสิ่งที่ท่านคิด	0.856

ตารางที่ 4-11 องค์ประกอบที่ 2 การทำงานเชิงรุก

ตัวแปร	ตัวแปร	Factor loading
31	ท่านพร้อมเสมอต่อการปรับปรุงการทำงาน และการแข่งขันต่าง ๆ ขององค์กร	0.539
32	เมื่อเผชิญกับปัญหา ท่านจะหาแนวทางแก้ไขโดยเร็ว และหาทางป้องกันไม่ให้เกิดขึ้นอีก	0.735
33	ท่านคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในภายภาคหน้าและปรับตัวเพื่อให้ทันต่อสถานการณ์	0.528
34	ถ้ามีคนพูดว่า ท่านไม่สามารถทำงานได้สำเร็จ ท่านจะพิสูจน์ให้เห็นว่าท่านทำได้	0.780
37	ท่านนำสิ่งที่ได้เรียนรู้มาใช้ในการทำงานจริง	0.739
38	คำแนะนำ คำติชม จากการทำงาน เช่น จากหัวหน้า เพื่อนร่วมงานช่วยให้ท่านได้แนวคิดมาปรับใช้ในการทำงาน	0.726
39	ขณะที่ท่านอ่านข้อมูล ข่าวสารภายนอก เช่น หนังสือพิมพ์ อินเทอร์เน็ต ท่านมักนำมาเปรียบเทียบกับงานที่ท่านทำอยู่	0.503

1.3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบผลการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4-12 การตรวจสอบความเหมาะสมของกลุ่มตัวอย่างด้วย ค่า KMO (Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy) และการตรวจสอบเมตริกสหสัมพันธ์ด้วย Bartlett's test

KMO and Bartlett's test		
Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy.		.894
Bartlett's test of sphericity	Approx. Chi-Square	6553.805
	<i>df</i>	171
	Sig.	.000

จากตารางที่ 4-12 KMO (Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy) เท่ากับ 0.894 ซึ่งเข้าใกล้ 1 (มากกว่า 0.5 และเข้าสู่อำนาจ) แสดงถึงความเหมาะสมของข้อมูลทั้งหมดในการที่จะวิเคราะห์ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor analysis) ในระดับที่ดีมาก เพราะค่า KMO สูง และการทดสอบ Bartlett's Test of Sphericity พบว่า ตัวแปรต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ (Chi-Square = 6553.805, $df = 171$, P-Value < 0.05) แสดงว่า เมตริกสหสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กัน และมีความเหมาะสมสำหรับวิเคราะห์องค์ประกอบ

ตารางที่ 4-13 ค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor loading) หลังจากหมุนแกนแล้ว (Rotated component matrix) และค่าความร่วมกัน (Communality)

ตัวแปร	Component				
	1	2	3	4	5
41	.888				
42	.691				
44		.590			
45		.706			
46		.833			
48			.731		
49			.726		
50			.770		
51			.809		
52				.793	
53				.752	
54				.829	
55				.780	
56					.676
57					.815
58					.888

จากตารางที่ 4-13 พบว่า สามารถสกัดปัจจัยได้ทั้งหมด 5 องค์ประกอบ ในแต่ละองค์ประกอบมีตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor loading) ตั้งแต่ 0.50-0.888 โดยองค์ประกอบที่ 1 มีจำนวนตัวแปร 2 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 2 มีจำนวนตัวแปร 3 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 3 มีจำนวนตัวแปร 4 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 4 มีจำนวนตัวแปร 4 ตัวแปร และองค์ประกอบที่ 5 มีจำนวนตัวแปร 3 ตัวแปร

ตารางที่ 4-14 องค์ประกอบที่ 1 งานที่รับผิดชอบ

ตัวแปร	ตัวแปร	Factor loading
41	คุณภาพของงานที่ท่านทำ	0.888
42	ความถูกต้องงานที่ท่านรับผิดชอบ	0.691

ตารางที่ 4-15 องค์ประกอบที่ 2 อาชีพ

ตัวแปร	ตัวแปร	Factor loading
44	การบรรลุเป้าหมายส่วนตัวในอาชีพ	0.590
45	การพัฒนาทักษะที่จำเป็นเพื่อตำแหน่งหน้าที่ในอนาคต	0.706
46	ความก้าวหน้าในอาชีพ	0.833

ตารางที่ 4-16 องค์ประกอบที่ 3 การคิดค้นและพัฒนานวัตกรรม

ตัวแปร	ตัวแปร	Factor loading
48	ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในงาน	0.731
49	การนำความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน	0.726
50	การค้นหาแนวทางเพื่อปรับปรุงผลงาน	0.770
51	การคิดค้นวิธีการทำงานที่ดีกว่าเดิมและทำให้เป็นกิจวัตร	0.809

ตารางที่ 4-17 องค์ประกอบที่ 4 ทีมงาน

ตัวแปร	ตัวแปร	Factor loading
51	การทำงานเป็นทีม	0.793
52	การสอบถามข้อมูล ความคิดเห็นจากเพื่อนร่วมงาน	0.752
53	การตรวจสอบให้แน่ใจว่างานของกลุ่มบรรลุผลสำเร็จ	0.829
54	การตอบสนองต่อความต้องการของเพื่อนร่วมงานได้	0.780

ตารางที่ 4-18 องค์ประกอบที่ 5 องค์การ

ตัวแปร	ตัวแปร	Factor loading
d4.56	ความช่วยเหลือที่ให้กับเพื่อนร่วมงานนอกเหนือจากงานในส่วนของตน	0.676
d4.57	การทำงานเพื่อภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร	0.815
d4.58	การให้ความร่วมมือเพื่อที่องค์กรจะเป็นสถานที่ทำงานที่ดีและที่ควรจะเป็น	0.888

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเชิงพรรณนาเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 4-19 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	71	17.80
หญิง	329	82.20
รวม	400	100.00

จากตารางที่ 4-19 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 82.20 และเพศชาย ร้อยละ 17.80 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-20 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
มากกว่า 21-25 ปี	57	14.30
มากกว่า 25-30 ปี	142	35.40
มากกว่า 30-35 ปี	89	22.30
มากกว่า 35 ปี ขึ้นไป	112	28.00
รวม	400	100.00

จากตารางที่ 4-20 พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามมีอายุช่วง มากกว่า 26-30 ปีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 35.40 รองลงมา คือ มากกว่า 35 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 28.00 อันดับสาม คือ มากกว่า 31-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.30 และอันดับสี่ คือ มากกว่า 21-25 ปี คิดเป็นร้อยละ 14.30 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-21 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	36	9.00
ปริญญาตรี	333	83.20
สูงกว่าปริญญาตรี	31	7.80
รวม	400	100.00

จากตารางที่ 4-21 พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 83.20 รองลงมา คือ ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 9.00 และอันดับสุดท้าย คือ สูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 7.80 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-22 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามรายได้

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	16	4.00
10,001-20,000 บาท	301	75.20
20,001-30,000 บาท	65	16.30
มากกว่า 30,000 บาท	18	4.50
รวม	400	100.00

จากตารางที่ 4-22 พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 75.20 รองลงมา คือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 16.30 ลำดับที่สามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 4.50 และลำดับที่สี่ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 4.00 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-23 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุการทำงาน

อายุการทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุการทำงานน้อยกว่า 5 ปี	257	64.30
อายุการทำงานมากกว่า 5 ปี	143	35.80
รวม	400	100.00

จากตารางที่ 4-23 พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามมีอายุการทำงานน้อยกว่า 5 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 64.30 รองลงมา คือ มีอายุการทำงานมากกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.80 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-24 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ข้าราชการพลเรือน	22	5.50
พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา	169	42.30
พนักงานราชการ	13	3.30
ลูกจ้างประจำ	18	4.50
ลูกจ้างชั่วคราว	178	44.40
รวม	400	100.00

จากตารางที่ 4-24 พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามมีตำแหน่งงานมากที่สุด คือ ลูกจ้างชั่วคราว คิดเป็นร้อยละ 44.40 รองลงมา คือ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 42.30 ลำดับที่สาม ข้าราชการพลเรือน คิดเป็นร้อยละ 5.50 ลำดับที่สี่ ลูกจ้างประจำ คิดเป็นร้อยละ 4.50 และลำดับที่ห้า พนักงานราชการ คิดเป็นร้อยละ 3.30 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-25 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามวิทยาเขตที่สังกัด

วิทยาเขตที่สังกัด	จำนวน (คน)	ร้อยละ
วิทยาเขตบางพระ	205	51.20
วิทยาเขตจันทบุรี	78	19.50
วิทยาเขตจักรพงษ์ภูวนารถ	72	18.00
วิทยาเขตอุเทนถวาย	45	11.30
รวม	400	100.00

จากตารางที่ 4-25 พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามจำแนกตามวิทยาเขตที่สังกัด วิทยาเขตบางพระมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 51.20 รองลงมา คือ วิทยาเขตจันทบุรี คิดเป็นร้อยละ 19.50 ลำดับที่สาม วิทยาเขตจักรพงษ์ภูวนารถ คิดเป็นร้อยละ 18.00 และลำดับที่สี่ วิทยาเขตอุเทนถวาย คิดเป็นร้อยละ 11.30 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเชิงพรรณนาเกี่ยวกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กร

ตารางที่ 4-26 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความรู้สึกรับรู้ของการเป็นเจ้าของกิจการด้านแรงจูงใจส่วนบุคคล

ที่	ด้านแรงจูงใจส่วนบุคคล	\bar{x}	<i>SD</i>	แปลผล
1	ท่านมีความมั่นใจในความสามารถของตัวเอง	3.78	0.64	มาก
2	ท่านพร้อมที่จะตัดสินใจในการทำงานอย่างมีความรับผิดชอบ	3.90	0.61	มาก
3	ท่านมีความอดทนต่อสถานการณ์ในการทำงานที่ไม่แน่นอน	3.82	0.64	มาก
4	ท่านค้นพบตัวเองจากการทำงานที่มหาวิทยาลัย	3.52	0.70	มาก
	รวม	3.76	0.52	มาก

จากตารางที่ 4-26 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความรู้สึกรับรู้ของการเป็นเจ้าของกิจการด้านแรงจูงใจส่วนบุคคล พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง มีค่า \bar{x} เท่ากับ 3.76 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*SD*) เท่ากับ 0.52

ตารางที่ 4-27 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความรู้สึกรับรู้ของการเป็นเจ้าของกิจการด้านความโปร่งใสการเปิดใจและการอยู่ร่วมกัน

ที่	ด้านความโปร่งใสการเปิดใจและการอยู่ร่วมกัน	\bar{x}	<i>SD</i>	แปลผล
1	การขอความร่วมมือช่วยเหลือจากหน่วยงานต่าง ๆ ในองค์กรมักได้รับความร่วมมือเสมอ ๆ	3.54	0.79	มาก
2	ท่านทราบดีว่า อะไรคือสิ่งที่มหาวิทยาลัยคาดหวังจากท่านในการทำงาน	3.50	0.80	มาก
	รวม	3.52	0.70	มาก

จากตารางที่ 4-27 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความรู้สึกรับรู้ของการเป็นเจ้าของกิจการด้านความโปร่งใส การเปิดใจและการอยู่ร่วมกัน พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง มีค่า \bar{x} เท่ากับ 3.52 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*SD*) เท่ากับ 0.70

ตารางที่ 4-28 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความรู้สึกของการเป็นเจ้าของกิจการด้านความสามารถของบุคคล

ที่	ด้านความสามารถของบุคคล	\bar{x}	<i>SD</i>	แปลผล
1	ท่านมีความคิดที่จะพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	4.01	0.57	มาก
2	ท่านมีความเชี่ยวชาญและมีความคิดที่จะปรับปรุงการปฏิบัติงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ให้ดียิ่งขึ้น	3.93	0.61	มาก
	รวม	3.92	0.53	มาก

จากตารางที่ 4-28 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความรู้สึกของการเป็นเจ้าของกิจการด้านความสามารถของบุคคล พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง มีค่า \bar{x} เท่ากับ 3.92 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*SD*) เท่ากับ 0.53

ตารางที่ 4-29 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความรู้สึกของการเป็นเจ้าของกิจการด้านสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน

ที่	ด้านสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน	\bar{x}	<i>SD</i>	แปลผล
1	ท่านได้รับการมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบในการทำงานอย่างเหมาะสม	3.59	0.71	มาก
2	ท่านมีอำนาจเพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างคล่อง	3.45	0.85	มาก
	รวม	3.52	0.72	มาก

จากตารางที่ 4-29 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความรู้สึกของการเป็นเจ้าของกิจการด้านสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง มีค่า \bar{x} เท่ากับ 3.52 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*SD*) เท่ากับ 0.72

ตารางที่ 4-30 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความรู้สึกของการเป็นเจ้าของกิจการด้านการพัฒนา

ที่	ด้านการพัฒนา	\bar{x}	<i>SD</i>	แปลผล
1	งานที่สร้างสรรค์ทำให้ท่านมีความรู้สึกท้าทาย และมี ความตั้งใจที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จ	3.85	0.67	มาก
2	ท่านคิดว่าการทำงานร่วมกันเป็นสิ่งที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น	3.97	0.68	มาก
3	การรับมอบหมายงานที่ไม่เคยทำเป็นสิ่งที่ท่านชอบเพราะ งานเหล่านี้ ทำให้มีความรู้เพิ่มขึ้นเสมอ	3.76	0.69	มาก
4	ท่านคิดว่าการพัฒนาตนเอง และหน่วยงานให้มีความเป็น มืออาชีพเพิ่มขึ้นเป็นสิ่งสำคัญ	3.98	0.75	มาก
รวม		3.89	0.59	มาก

จากตารางที่ 4-30 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความรู้สึกของการเป็นเจ้าของกิจการด้านการพัฒนา พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง มีค่า \bar{x} เท่ากับ 3.89 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*SD*) เท่ากับ 0.59

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเชิงพรรณนาเกี่ยวกับความเป็นผู้ประกอบการในองค์กร

ตารางที่ 4-31 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความเป็นผู้ประกอบการขององค์กร ด้านการกล้าเผชิญความเสี่ยงอย่างชาญฉลาด

ที่	ด้านการกล้าเผชิญความเสี่ยงอย่างชาญฉลาด	\bar{x}	<i>SD</i>	แปลผล
1	ท่านเคยเสนอความเห็นของตนเองต่อหัวหน้าถึงแม้ความ คิดเห็นนั้นจะไม่เคยถูกนำมาใช้ก่อนหน้าก็ตาม	3.78	0.67	ถูกต้อง
2	ท่านเคยขอโอกาสหัวหน้าในการทดลองปฏิบัติตามสิ่งที่ ท่านคิด	3.63	0.68	ถูกต้อง
รวม		3.71	0.62	ถูกต้อง

จากตารางที่ 4-31 ความเป็นผู้ประกอบการขององค์กรด้านการกล้าเผชิญความถี่อย่าง
ชาวจนลาด โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง มีค่า \bar{x} เท่ากับ 3.71 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
(*SD*) เท่ากับ 0.62

ตารางที่ 4-32 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความเป็นผู้ประกอบการขององค์กร
ด้านการทำงานเชิงรุก

ที่	ด้านการทำงานเชิงรุก	\bar{x}	<i>SD</i>	แปลผล
1	ท่านพร้อมเสมอต่อการปรับปรุงการทำงาน และ การแข่งขันต่าง ๆ ขององค์กร	4.02	0.53	ถูกต้อง
2	เมื่อเผชิญกับปัญหา ท่านจะหาแนวทางแก้ไขโดยเร็ว และ หาทางป้องกันไม่ให้เกิดขึ้นอีก	3.94	0.57	ถูกต้อง
3	ท่านคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในภายภาคหน้าและปรับตัว เพื่อให้ทันต่อสถานการณ์	3.89	0.56	ถูกต้อง
4	ถ้ามีคนพูดว่าท่านไม่สามารถทำงานได้สำเร็จ ท่านจะ พิสูจน์ให้เห็นว่า ท่านทำได้	4.03	0.62	ถูกต้อง
5	ท่านนำสิ่งที่ได้เรียนรู้มาใช้กับการทำงานจริง	3.97	0.58	ถูกต้อง
6	คำแนะนำ คำติชม จากการทำงาน เช่น จากหัวหน้า เพื่อน ร่วมงานช่วยให้ท่านได้แนวคิดมาปรับใช้ในการทำงาน	4.00	0.55	ถูกต้อง
7	ขณะที่ท่านอ่านข้อมูล ข่าวสารภายนอก เช่น หนังสือพิมพ์ อินเทอร์เน็ต ท่านมักนำมาเปรียบเทียบกับงานที่ท่านทำอยู่	3.86	0.63	ถูกต้อง
	รวม	3.96	0.41	ถูกต้อง

จากตารางที่ 4-32 ความเป็นผู้ประกอบการขององค์กรด้านการทำงานเชิงรุก โดย
ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง มีค่า \bar{x} เท่ากับ 3.96 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*SD*) เท่ากับ 0.41

ส่วนที่ 5 ข้อมูลเชิงพรรณนาเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4-33 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่
ด้านงานที่รับผิดชอบ

ที่	ด้านงานที่รับผิดชอบ	\bar{x}	<i>SD</i>	แปลผล
1	คุณภาพของงานที่ท่านทำ	3.86	0.58	ดี
2	ความถูกต้องงานที่ท่านรับผิดชอบ	3.84	0.59	ดี
	รวม	3.85	0.55	ดี

จากตารางที่ 4-33 ผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ด้านงานที่รับผิดชอบ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง มีค่า \bar{x} เท่ากับ 3.85 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*SD*) เท่ากับ 0.55

ตารางที่ 4-34 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่
ด้านอาชีพ

ที่	ด้านอาชีพ	\bar{x}	<i>SD</i>	แปลผล
1	การบรรลุเป้าหมายส่วนตัวในอาชีพ	3.67	0.69	ดี
2	การพัฒนาทักษะที่จำเป็นเพื่อตำแหน่งหน้าที่ใน อนาคต	3.74	0.74	ดี
3	ความก้าวหน้าในอาชีพ	3.56	0.85	ดี
	รวม	3.66	0.67	ดี

จากตารางที่ 4-34 ผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ด้านอาชีพ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง มีค่า \bar{x} เท่ากับ 3.66 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*SD*) เท่ากับ 0.67

ตารางที่ 4-35 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ด้านการคิดค้นและพัฒนานวัตกรรม

ที่	ด้านการคิดค้นและพัฒนานวัตกรรม	\bar{x}	<i>SD</i>	แปลผล
1	ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในงาน	3.75	0.66	ดี
2	การนำความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน	3.80	0.65	ดี
3	การค้นหาแนวทางเพื่อปรับปรุงผลงาน	3.81	0.66	ดี
4	การคิดค้นวิธีการทำงานที่ดีกว่าเดิมและทำให้เป็นกิจวัตร	3.82	0.65	ดี
	รวม	3.80	0.58	ดี

จากตารางที่ 4-35 ผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ด้านการคิดค้นและพัฒนานวัตกรรม โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง มีค่า \bar{x} เท่ากับ 3.80 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*SD*) เท่ากับ 0.58

ตารางที่ 4-36 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ด้านทีมงาน

ที่	ด้านทีมงาน	\bar{x}	<i>SD</i>	แปลผล
1	การทำงานเป็นทีม	3.80	0.84	ดี
2	การสอบถามข้อมูล ความคิดเห็นจากเพื่อนร่วมงาน	3.79	0.85	ดี
3	การตรวจสอบให้แน่ใจว่างานของกลุ่มบรรลุผลสำเร็จ	3.72	0.76	ดี
4	การตอบสนองต่อความต้องการของเพื่อนร่วมงานได้	3.78	0.76	ดี
	รวม	3.77	0.72	ดี

จากตารางที่ 4-36 ผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ด้านทีมงาน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง มีค่า \bar{x} เท่ากับ 3.77 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*SD*) เท่ากับ 0.72

ตารางที่ 4-37 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่
ด้านองค์การ

ที่	ด้านองค์การ	\bar{x}	<i>SD</i>	แปลผล
1	ความช่วยเหลือที่ให้กับเพื่อนร่วมงานนอกเหนือจากงานใน ส่วนของคุณ	3.95	0.67	ดี
2	การทำงานเพื่อภาพลักษณ์ที่ดีขององค์การ	3.90	0.66	ดี
3	การให้ความร่วมมือเพื่อที่องค์การจะเป็นสถานที่ทำงานที่ดี และที่ควรจะเป็น	3.98	0.63	ดี
	รวม	3.94	0.60	ดี

จากตารางที่ 4-37 ผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ด้านองค์การ โดยภาพรวมมี
ค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง มีค่า \bar{x} เท่ากับ 3.94 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*SD*) เท่ากับ 0.60

**ส่วนที่ 6 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเป็นผู้ประกอบการ
ภายในองค์การกับผลการปฏิบัติงาน โดยมีความเป็นผู้ประกอบการภายในองค์การเป็นตัวแปร
ส่งผ่าน**

การทดสอบความเป็นตัวแปรส่งผ่าน โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์การถดถอยแบบง่าย
(Simple regression analysis) และการวิเคราะห์การถดถอยแบบช่วงชั้น (Hierarchical regression
analysis) ประกอบด้วยการทดสอบ 9 สมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 แรงจูงใจส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน โดยมีความเป็น
ผู้ประกอบการในองค์การเป็นตัวแปรส่งผ่าน

ขั้นตอนที่ 1 ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจส่วนบุคคลกับความเป็น
ผู้ประกอบการภายในองค์การ

ตารางที่ 4-38 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจส่วนบุคคลกับความเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กร

ตัวแปรที่ศึกษาความสัมพันธ์กับ ความเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กร	Unstandardized	Standardized	t	Sig
	coefficients B	coefficients β		
ค่าคงที่	2.751		19.293	0.000*
แรงจูงใจส่วนบุคคล	0.289	0.359	7.680	0.000*

*P < 0.05 R² = 0.129 [F (1, 398) = 58.980]

จากตารางที่ 4-38 พบว่า แรงจูงใจส่วนบุคคลกับความเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กร มีความสัมพันธ์สอดคล้องในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญ ($\beta = 0.359$, Sig. = 0.000*) โดยแรงจูงใจส่วนบุคคล มีความสามารถในการอธิบายความสัมพันธ์กับความเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กร ร้อยละ 12.90

ขั้นตอนที่ 2 ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กร กับผลการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4-39 ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กรกับผลการปฏิบัติงาน

ตัวแปรที่ศึกษาความสัมพันธ์กับ ผลการปฏิบัติงาน	Unstandardized	Standardized	t	Sig
	coefficients B	coefficients β		
ค่าคงที่	2.380		11.161	0.000*
ความเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กร	0.372	0.320	6.728	0.000*

*P < 0.05 R² = 0.102 [F (1, 398) = 45.260]

จากตารางที่ 4-39 พบว่า ความเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กรกับผลการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์สอดคล้องในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญ ($\beta = 0.320$, Sig. = 0.000*) โดยตัวแปรความเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กร มีความสามารถในการอธิบายความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน ร้อยละ 10.20

ขั้นตอนที่ 3 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจส่วนบุคคลกับผลการปฏิบัติงาน โดยมีความเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กรเป็นตัวแปรส่งผ่าน

ตารางที่ 4-40 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจส่วนบุคคลกับผลการปฏิบัติงาน โดยมีตัวแปร
 ความเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กรเป็นตัวแปรส่งผ่าน

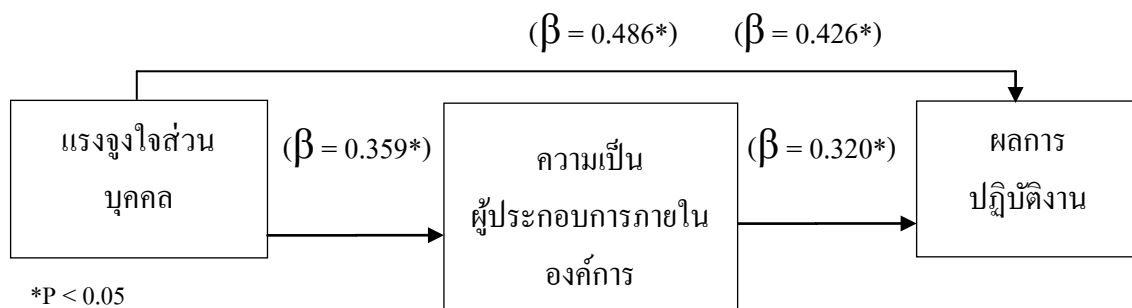
Model	Unstandardized	Standardized	t	Sig	R square change
	coefficients B	coefficients β			
ค่าคงที่	2.099		13.508	0.000*	0.236
แรงจูงใจส่วนบุคคล	0.454	0.486	11.092	0.000*	
ค่าคงที่	1.566		7.353	0.000*	0.024
แรงจูงใจส่วนบุคคล	0.398	0.426	9.212	0.000*	
ความเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กร	0.194	0.166	3.599	0.000*	

*P < 0.05 R² = 0.260 [F (1, 397) = 12.951]

จากตารางที่ 4-40 ผลการทดสอบใน Model 1 พบว่า แรงจูงใจส่วนบุคคลกับผลการปฏิบัติงาน พบว่า มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = 0.486$, Sig. = 0.000*)

Model 2 หลังจากนำความเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กร เข้าในสมการ พบว่า แรงจูงใจส่วนบุคคลมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยลดลง และมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = 0.426$, Sig. = 0.000*)

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปรากฏตามภาพที่ 4-1 สามารถสรุปยืนยันได้ว่า ความเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กร เป็นตัวแปรส่งผ่านแบบบางส่วน (Partial mediator) ระหว่างแรงจูงใจส่วนบุคคลกับผลการปฏิบัติงาน ตัวเลขในวงเล็บ หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (β) ก่อนที่จะมีการทดสอบตัวแปรส่งผ่าน



ภาพที่ 4-1 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจส่วนบุคคลกับผลการปฏิบัติงาน โดยมีความเป็น
 ผู้ประกอบการภายในองค์กรเป็นตัวแปรส่งผ่าน

สมมติฐานที่ 2 ความโปร่งใสการเปิดใจและการอยู่ร่วมกันมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน โดยมีความเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กรเป็นตัวแปรส่งผ่าน
 ขั้นตอนที่ 1 ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความโปร่งใสการเปิดใจและการอยู่ร่วมกันกับความเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กร

ตารางที่ 4-41 ความสัมพันธ์ระหว่างความโปร่งใสการเปิดใจและการอยู่ร่วมกันกับความเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กร

ตัวแปรที่ศึกษาความสัมพันธ์กับ ความเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กร	Unstandardized coefficients B	Standardized coefficients β	t	Sig
ค่าคงที่	3.679		34.521	0.000*
ความโปร่งใสการเปิดใจและการอยู่ร่วมกัน	0.045	0.075	1.504	0.133

* $P < 0.05$ $R^2 = 0.006$ [F (1, 398) = 2.263]

จากตารางที่ 4-41 พบว่า ความโปร่งใสการเปิดใจและการอยู่ร่วมกันกับความเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กร ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญ ($\beta = 0.075$, Sig. = 0.133)

สมมติฐานที่ 3 เป็นการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถของบุคคลกับผลการปฏิบัติงาน โดยมีความเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กรเป็นตัวแปรส่งผ่าน ตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถของบุคคลกับความเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กร

ตารางที่ 4-42 ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถของบุคคลกับความเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กร

ตัวแปรที่ศึกษาความสัมพันธ์กับ ความเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กร	Unstandardized coefficients B	Standardized coefficients β	t	Sig
ค่าคงที่	2.905		19.422	0.000*
ความสามารถของบุคคล	0.234	0.300	6.282	0.000*

* $P < 0.05$ $R^2 = 0.090$ [F (1, 398) = 39.458]

จากตารางที่ 4-42 พบว่า ความสามารถของบุคคลกับความเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กร มีความสัมพันธ์สอดคล้องในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญ ($\beta = 0.300$, Sig. = 0.000*) โดยความสามารถของบุคคล สามารถอธิบายความสัมพันธ์กับความเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กร ร้อยละ 09.00

ขั้นตอนที่ 2 ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กรกับผลการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4-43 ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กรกับผลการปฏิบัติงาน

ตัวแปรที่ศึกษาความสัมพันธ์กับ ผลการปฏิบัติงาน	Unstandardized	Standardized	t	Sig
	coefficients	coefficients		
	B	β		
ค่าคงที่	2.380		11.161	0.000*
ความเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กร	0.372	0.320	6.728	0.000*

*P < 0.05 R² = 0.102 [F (1, 398) = 45.260]

จากตารางที่ 4-43 พบว่า ความเป็นผู้ประกอบการในองค์กรกับผลการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์สอดคล้องในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญ ($\beta = 0.320$, Sig. = 0.000*) โดยตัวแปรการความเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กร มีความสามารถในการอธิบายความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน ร้อยละ 10.20

ขั้นตอนที่ 3 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถของบุคคลกับผลการปฏิบัติงาน โดยมีความเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กร เป็นตัวแปรส่งผ่าน

ตารางที่ 4-44 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความสามารถของบุคคลกับผลการปฏิบัติงาน โดยมีความเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กร เป็นตัวแปรส่งผ่าน

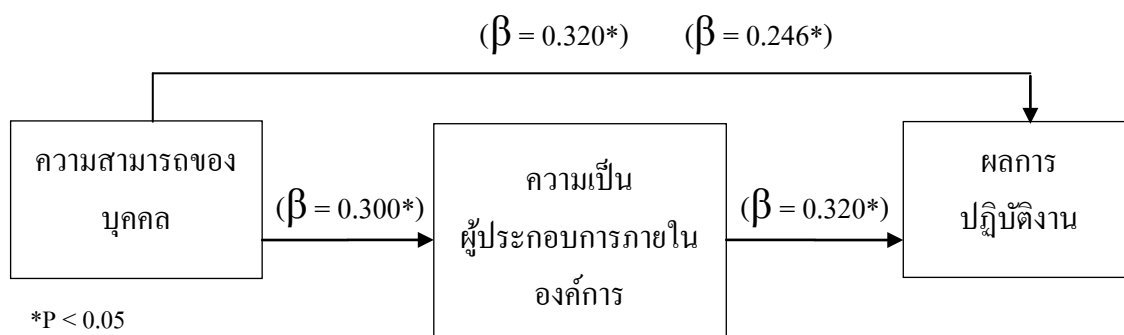
Model	Unstandardized	Standardized	t	Sig	R square change
	coefficients	coefficients			
	B	β			
ค่าคงที่	2.653		15.343	0.000*	0.102
ความสามารถของบุคคล	0.290	0.320	6.735	0.000*	
ค่าคงที่	1.822		7.785	0.000*	0.055
ความสามารถของบุคคล	0.223	0.246	5.095	0.000*	
ความเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กร	0.286	0.246	5.085	0.000*	

*P < 0.05 R² = 0.157 [F (1, 397) = 25.857]

จากตารางที่ 4-44 ผลการทดสอบใน Model 1 พบว่า ความสามารถของบุคคลกับผลการปฏิบัติงาน พบว่า ยังคงมีความสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = 0.320$, Sig. = 0.000*)

Model 2 หลังจากนำความเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กรเข้าในสมการ พบว่า ความสามารถของบุคคลมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยลดลง และมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = 0.246$, Sig. = 0.000*)

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3 ปรากฏตามภาพที่ 4-2 สามารถสรุปยืนยันได้ว่า ความเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กรเป็นตัวแปรส่งผ่านแบบบางส่วน (Partial mediator) ระหว่างความสามารถของบุคคลกับผลการปฏิบัติงาน ตัวเลขในวงเล็บ หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (β) ก่อนที่จะมีการทดสอบตัวแปรส่งผ่าน



ภาพที่ 4-2 ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถของบุคคลกับผลการปฏิบัติงาน โดยมีความเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กรเป็นตัวแปรส่งผ่าน

สมมติฐานที่ 4 เป็นการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการปฏิบัติงานกับผลการปฏิบัติงาน โดยมีความเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กรเป็นตัวแปรส่งผ่านตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 4.1 ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการปฏิบัติงานกับความเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กร

ตารางที่ 4-45 ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการปฏิบัติงานกับความเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กร

ตัวแปรที่ศึกษาความสัมพันธ์กับ ความเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กร	Unstandardized coefficients B	Standardized coefficients β	t	Sig
ค่าคงที่	3.574		34.759	0.000*
สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน	0.074	0.129	2.600	0.000*

*P < 0.05 R² = 0.017 [F (1, 398) = 6.760]

จากตารางที่ 4-45 พบว่า สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการปฏิบัติงานกับความเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กรมีความสัมพันธ์สอดคล้องในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญ ($\beta = 0.129$, Sig. = 0.000*) โดยสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการปฏิบัติงานมีความสามารถในการอธิบายความสัมพันธ์กับความเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กร ร้อยละ 01.70

ขั้นตอนที่ 2 ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กรกับผลการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4-46 ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กรกับผลการปฏิบัติงาน

ตัวแปรที่ศึกษาความสัมพันธ์กับ ผลการปฏิบัติงาน	Unstandardized coefficients B	Standardized coefficients β	t	Sig
ค่าคงที่	2.380		11.161	0.000*
ความเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กร	0.372	0.320	6.728	0.000*

*P < 0.05 R² = 0.102 [F (1, 398) = 45.260]

จากตารางที่ 4-46 พบว่า ความเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กรกับผลการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์สอดคล้องในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญ ($\beta = 0.320$, Sig. = 0.000*) โดยตัวแปรการความเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กรมีความสามารถในการอธิบายความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน ร้อยละ 10.20

ขั้นตอนที่ 3 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการปฏิบัติงานกับผลการปฏิบัติงาน โดยมีความเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กรเป็นตัวแปรส่งผ่าน

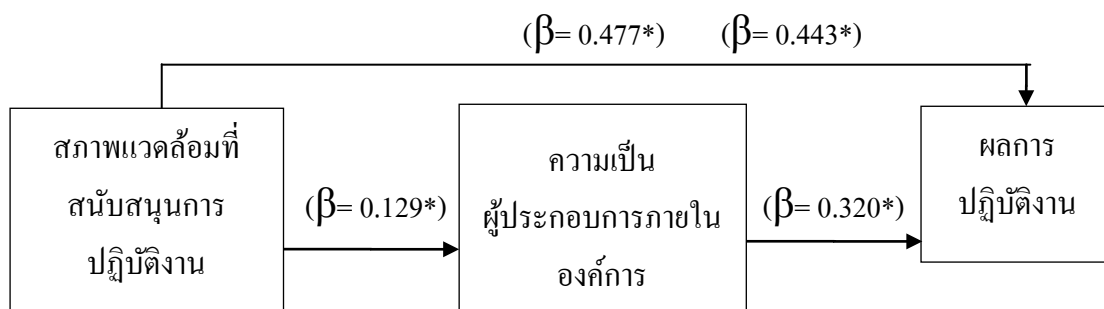
ตารางที่ 4-47 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการปฏิบัติงานกับผลการปฏิบัติงาน โดยมีความเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กรเป็นตัวแปรส่งผ่าน

Model	Unstandardized coefficients B	Standardized coefficients β	t	Sig	R square change
ค่าคงที่	2.683		25.291	0.000*	0.227
สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน	0.319	0.477	10.813	0.000*	
ค่าคงที่	1.592		7.810	0.000*	0.068
สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน	0.296	0.443	10.413	0.000*	
ความเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กร	0.305	0.262	6.172	0.000*	

*P < 0.05 $R^2 = 0.295$ [F (1, 397) = 25.857]

จากตารางที่ 4-47 ผลการทดสอบใน Model 1 พบว่า สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการปฏิบัติงานกับผลการปฏิบัติงาน พบว่า ยังคงมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = 0.477$, Sig. = 0.000*) Model 2 หลังจากนำความเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กรเข้ามาสมการ พบว่า สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการปฏิบัติงานมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยลดลง และมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = 0.443$, Sig. = 0.000*)

ผลการทดสอบสมมติที่ 4 จากภาพที่ 4-3 สามารถสรุปยืนยันได้ว่า ความเป็นผู้ประกอบการในองค์กร เป็นตัวแปรส่งผ่านแบบบางส่วน (Partial mediator) ระหว่างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการปฏิบัติงานกับผลการปฏิบัติงาน ตัวเลขในวงเล็บ หมายถึงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (β) ก่อนที่จะมีการทดสอบตัวแปรส่งผ่าน



ภาพที่ 4-3 ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการปฏิบัติงานกับผลการปฏิบัติงาน โดยมีความเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กรเป็นตัวแปรส่งผ่าน

สมมติฐานที่ 5 เป็นการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนา กับผลการปฏิบัติงาน โดยมีความเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กรเป็นตัวแปรส่งผ่านตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้
 ขั้นตอนที่ 1 ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนา กับความเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กร

ตารางที่ 4-48 ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนา กับความเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กร

ตัวแปรที่ศึกษาความสัมพันธ์กับ ความเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กร	Unstandardized coefficients B	Standardized coefficients β	t	Sig
ค่าคงที่	2.974		22.520	0.000*
การพัฒนา	0.222	0.314	6.607	0.000*

* $P < 0.05$ $R^2 = 0.099$ [$F(1, 398) = 43.649$]

จากตารางที่ 4-48 พบว่า การพัฒนา กับความเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กร มีความสัมพันธ์สอดคล้องในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญ ($\beta = 0.314$, Sig. = 0.000*) โดยการพัฒนามีความสามารถในการอธิบายความสัมพันธ์กับความเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กร ร้อยละ 9.90

ขั้นตอนที่ 2 ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กร กับผลการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4-49 ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กรกับผลการปฏิบัติงาน

ตัวแปรที่ศึกษาความสัมพันธ์กับ ผลการปฏิบัติงาน	Unstandardized	Standardized	t	Sig
	coefficients	coefficients		
	B	β		
ค่าคงที่	2.380		11.161	0.000*
ความเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กร	0.372	0.320	6.728	0.000*

*P < 0.05 R² = 0.102 [F (1, 398) = 45.260]

จากตารางที่ 4-49 พบว่า ความเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กรกับผลการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์สอดคล้องในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญ ($\beta = 0.320$, Sig. = 0.000*) โดยตัวแปรความเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กร มีความสามารถในการอธิบายความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน ร้อยละ 10.20

ขั้นตอนที่ 3 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนา กับผลการปฏิบัติงาน โดยมีตัวแปรความเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กรเป็นตัวแปรส่งผ่าน

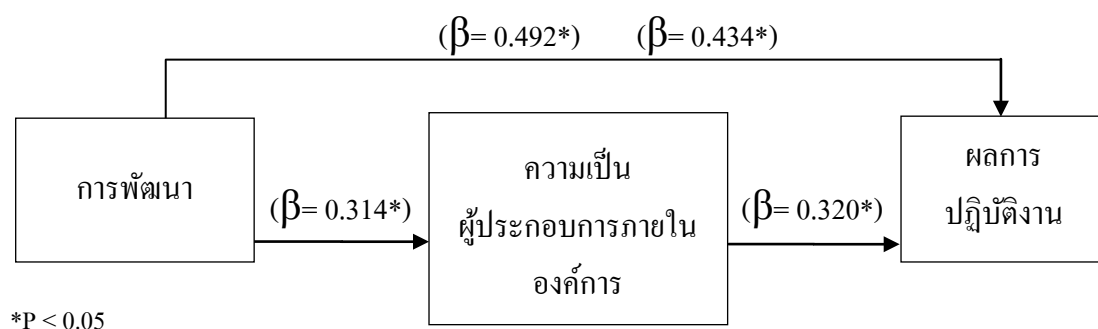
ตารางที่ 4-50 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการพัฒนากับผลการปฏิบัติงาน โดยมีตัวแปรความเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กรเป็นตัวแปรส่งผ่าน

Model	Unstandardized	Standardized	t	Sig	R square change
	coefficients	coefficients			
	B	β			
ค่าคงที่	2.237		15.872	0.000*	0.242
การพัฒนา	0.403	0.492	11.262	0.000*	
ค่าคงที่	1.604		7.690	0.000*	0.030
การพัฒนา	0.356	0.434	9.621	0.000*	
ความเป็นผู้ประกอบการภายใน องค์กร	0.213	0.183	4.058	0.000*	

*P < 0.05 R² = 0.272 [F (1, 397) = 16.471]

จากตารางที่ 4-50 การทดสอบ Model 1 พบว่า การพัฒนากับผลการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = 0.492$, Sig. = 0.000*) Model 2 หลังจากนำความเป็น ผู้ประกอบการภายในองค์กรเข้าในสมการถดถอย พบว่า การพัฒนามีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย ลดลง และมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = 0.434$, Sig. = 0.000*)

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 5 ปรากฏตามภาพที่ 4-4 สามารถสรุปยืนยันได้ว่า ความเป็น ผู้ประกอบการภายในองค์กรเป็นตัวแปรส่งผ่านแบบบางส่วน (Partial mediator) ระหว่าง การพัฒนากับผลการปฏิบัติงาน ตัวเลขในวงเล็บ หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (β) ก่อนที่จะมีการทดสอบตัวแปรส่งผ่าน



ภาพที่ 4-4 ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนากับผลการปฏิบัติงาน โดยมีความเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กร เป็นตัวแปรส่งผ่าน

ส่วนที่ 7 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กรกับผลการปฏิบัติงานโดยมีอายุการทำงานเป็นตัวแปรกำกับ

โดยปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กรที่นำมาทดสอบความสัมพันธ์ ได้แก่ แรงจูงใจส่วนบุคคล ความสามารถส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน และการพัฒนา

สมมติฐานที่ 6 แรงจูงใจส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน โดยมีอายุการทำงานเป็นตัวแปรกำกับ

ตารางที่ 4-51 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจส่วนบุคคลกับผลการปฏิบัติงาน โดยมีตัวแปร
อายุการทำงานเป็นตัวแปรกำกับ

Model	Unstandardized	Standardized	t	Sig	R square change
	coefficients	coefficients			
	B	β			
ค่าคงที่	2.082		13.412	0.000*	0.242*
แรงจูงใจส่วนบุคคล	0.451	0.483	11.036	0.000*	
อายุการทำงาน	0.080	0.080	1.827	0.068	
ค่าคงที่	2.279		10.855	0.000*	0.004
แรงจูงใจส่วนบุคคล	0.399	0.426	7.162	0.000*	
อายุการทำงาน	0.080	0.079	1.808	0.071	
แรงจูงใจส่วนบุคคล x อายุการทำงาน	0.114	0.083	1.390	0.165	

* $P < 0.05$ $R^2 = 0.246$ [F (1, 396) = 1.932]

จากตารางที่ 4-51 ผลการวิเคราะห์ใน Model 1 พบว่า แรงจูงใจส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ ($\beta = 0.483$, $P < 0.05$) ส่วนอายุการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ ($\beta = 0.080$, $P > 0.05$)

Model 2 หลังจากนำตัวแปรปฏิสัมพันธ์ (แรงจูงใจส่วนบุคคล x อายุการทำงาน) เข้าในสมการถดถอย พบว่า แรงจูงใจส่วนบุคคลยังมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานเช่นเดิม ($\beta = 0.426$, $P < 0.05$) แต่ตัวแปรปฏิสัมพันธ์ไม่พบว่ามีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน ($\beta = 0.083$, $P > 0.05$) ดังนั้นในขั้นตอนนี้สรุปได้ว่า อายุการทำงานไม่ใช่ตัวแปรกำกับชนิด Pure moderator และ Quasi Moderator จึงวิเคราะห์ต่อไปเพื่อทดสอบว่า เป็นตัวแปรกำกับชนิด Homologizer moderator หรือไม่โดยการวิเคราะห์กลุ่มย่อยตามอายุการทำงาน (Subgroup analysis) การวิเคราะห์กลุ่มย่อย (Subgroup analysis) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจส่วนบุคคลกับผลการปฏิบัติงาน โดยมีอายุการทำงานเป็นตัวแปรกำกับ

ตารางที่ 4-52 การวิเคราะห์กลุ่มย่อย (Subgroup analysis) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจส่วนบุคคลกับผลการปฏิบัติงาน โดยมีอายุการทำงานเป็นตัวแปรกำกับ

อายุการทำงาน	Model		Unstandardized	Standardized	t	Sig	R square change
			coefficients	coefficients			
			B	β			
น้อยกว่า 5 ปี	1	ค่าคงที่	3.777		134.665	0.000*	0.153*
		แรงจูงใจส่วนบุคคล	0.399	0.391	6.759	0.000*	
มากกว่า 5 ปี	2	ค่าคงที่	3.856		124.123	0.000*	0.394*
		แรงจูงใจส่วนบุคคล	0.512	0.628	9.640	0.000*	

จากตารางที่ 4-52 การวิเคราะห์กลุ่มย่อยตามอายุการทำงาน 2 กลุ่ม พบว่า อำนาจการอธิบายของตัวแปรอิสระ (R^2) และค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยแตกต่างกันระหว่างกลุ่มที่มีอายุนานน้อยกว่า 5 ปี ($\beta = 0.391$, $R^2 = 0.153$) กลุ่มที่มีอายุนานมากกว่า 5 ปี ($\beta = 0.628$, $R^2 = 0.394$) จึงสรุปได้ว่า อายุการทำงานเป็นตัวแปรกำกับชนิด Homologizer moderator

การวิเคราะห์กลุ่มย่อย แสดงดังภาพที่ 4-5

สมการถดถอย แสดงได้ดังนี้ $\hat{Y} = a + b_1X + Ze$

Unstandardized $\hat{Y} = 2.279 + 0.399 (X_1) + Ze$

เมื่อ \hat{Y} = ผลการปฏิบัติงาน

X_1 = แรงจูงใจส่วนบุคคล

Z = อายุการทำงาน

e = ค่าความคลาดเคลื่อน

เมื่อแทนค่า 0 = อายุการทำงานน้อยกว่า 5 ปี

1 = อายุการทำงานมากกว่า 5 ปี

สมการแสดงผลการปฏิบัติงานของพนักงาน อายุการทำงานน้อยกว่า 5 ปี

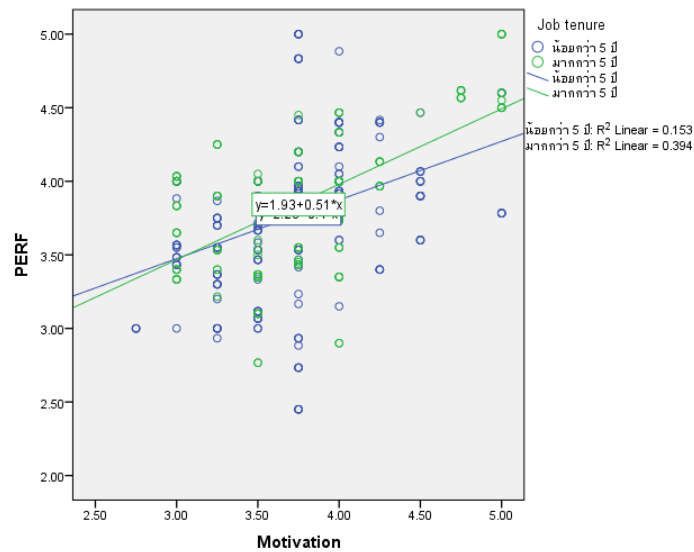
$$= 2.279 + 0.399 (\text{แรงจูงใจส่วนบุคคล}) + (0)e$$

$$= 2.279 + 0.399 (\text{แรงจูงใจส่วนบุคคล})$$

สมการแสดงผลการปฏิบัติงานของพนักงาน อายุการทำงานมากกว่า 5 ปี

$$= 2.279 + 0.399 (\text{แรงจูงใจส่วนบุคคล}) + (1)e$$

$$= 2.279 + 0.399 (\text{แรงจูงใจส่วนบุคคล}) + e$$



ภาพที่ 4-5 กราฟแสดงความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจส่วนบุคคลกับผลการปฏิบัติงาน โดยมีตัวแปรอายุการทำงานเป็นตัวแปรกำกับ

สมมติฐานที่ 7 ความสามารถของบุคคล มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน โดยมีตัวแปรอายุการทำงานเป็นตัวแปรกำกับ

ตารางที่ 4-53 ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถของบุคคลกับผลการปฏิบัติงาน โดยมีตัวแปรอายุการทำงานเป็นตัวแปรกำกับ

Model	Unstandardized coefficients B	Standardized coefficients β	t	Sig	R square change
ค่าคงที่	2.645		15.326	0.000*	0.108*
ความสามารถของบุคคล	0.285	0.314	6.610	0.000*	
อายุการทำงาน	0.078	0.077	1.620	0.106	
ค่าคงที่	2.837		12.901	0.000*	0.004
ความสามารถของบุคคล	0.236	0.260	4.277	0.000*	
อายุการทำงาน	0.075	0.075	1.569	0.117	
ความสามารถของบุคคล x อายุการทำงาน	0.124	0.086	1.407	0.160	

* $P < 0.05$ $R^2 = 0.113$ [$F(1, 396) = 1.983$]

จากตารางที่ 4-53 ผลการวิเคราะห์ใน Model 1 พบว่า ความสามารถของบุคคล มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ ($\beta = 0.314, P < 0.05$) ส่วนอายุการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ ($\beta = 0.077, P > 0.05$)

Model 2 หลังจากนำตัวแปรปฏิสัมพันธ์ (ความสามารถของบุคคล x อายุการทำงาน) เข้าในสมการถดถอย พบว่า ความสามารถของบุคคล ยังมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน เช่นเดิม ($\beta = 0.260, P < 0.05$) แต่ตัวแปรปฏิสัมพันธ์ไม่ พบว่า มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน ($\beta = 0.086, P > 0.05$) ดังนั้นในขั้นตอนนี้สรุปได้ว่า อายุการทำงานไม่ใช่ตัวแปรกำกับชนิด Pure moderator และ Quasi moderator จึงวิเคราะห์ต่อไปเพื่อทดสอบว่าเป็นตัวแปรกำกับชนิด Homologizer moderator หรือไม่โดยการวิเคราะห์กลุ่มย่อยตามอายุการทำงาน (Subgroup analysis) การวิเคราะห์กลุ่มย่อย (Subgroup analysis) ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถของ บุคคลกับผลการปฏิบัติงาน โดยมีอายุการทำงานเป็นตัวแปรกำกับ

ตารางที่ 4-54 การวิเคราะห์กลุ่มย่อย (Subgroup analysis) ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถของ บุคคลกับผลการปฏิบัติงาน โดยมีอายุการทำงานเป็นตัวแปรกำกับ

อายุการทำงาน	Model	ค่าคงที่	Unstandardized	Standardized	t	Sig.	R square change
			coefficients	coefficients			
			B	β			
น้อยกว่า 5 ปี	1	ค่าคงที่	2.837		12.567	0.000*	0.253*
		ความสามารถของบุคคล	0.236	0.253	4.166	0.000*	
มากกว่า 5 ปี	2	ค่าคงที่	2.419		9.095	0.000*	0.419*
		ความสามารถของบุคคล	0.361	0.419	5.512	0.000*	

จากตารางที่ 4-54 การวิเคราะห์กลุ่มย่อยตามอายุการทำงาน 2 กลุ่ม พบว่า อานาจ การอธิบายของตัวแปรอิสระ (R^2) และค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยแตกต่างกันระหว่างกลุ่มที่มีอายุงาน น้อยกว่า 5 ปี ($\beta = 0.253, R^2 = 0.253$) กลุ่มที่มีอายุงานมากกว่า 5 ปี ($\beta = 0.419, R^2 = 0.419$) จึงสรุป ได้ว่า อายุการทำงานเป็นตัวแปรกำกับชนิด Homologizer moderator

การวิเคราะห์กลุ่มย่อย ยังแสดงดังภาพที่ 4-6

สมการถดถอย แสดงได้ดังนี้ $\hat{y} = a + b_1X + Ze$

Unstandardized $\hat{y} = 2.837 + 0.236 (X_1) + Ze$

เมื่อ \hat{y} = ผลการปฏิบัติงาน

X_1 = แรงจูงใจส่วนบุคคล

Z = อายุการทำงาน

e = ค่าความคลาดเคลื่อน

เมื่อแทนค่า 0 = อายุการทำงานน้อยกว่า 5 ปี

1 = อายุการทำงานมากกว่า 5 ปี

สมการแสดงผลการปฏิบัติงานของพนักงาน อายุการทำงานน้อยกว่า 5 ปี

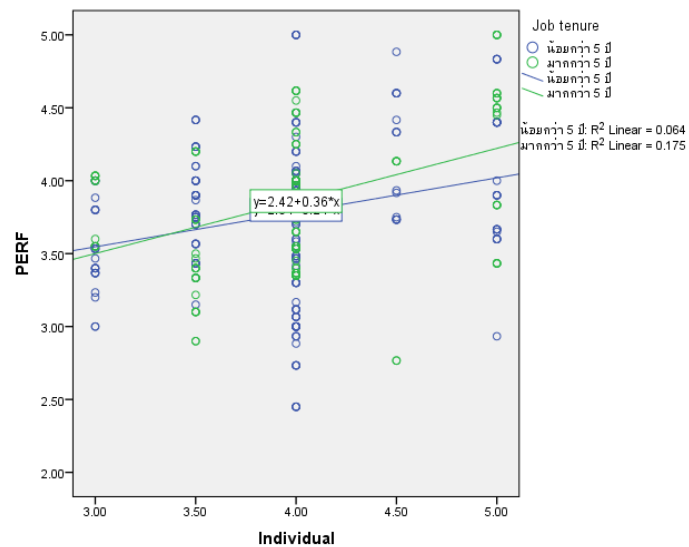
$$= 2.837 + 0.236 (\text{ความสามารถของบุคคล}) + (0)e$$

$$= 2.837 + 0.236 (\text{ความสามารถของบุคคล})$$

สมการแสดงผลการปฏิบัติงานของพนักงาน อายุการทำงานมากกว่า 5 ปี

$$= 2.837 + 0.236 (\text{ความสามารถของบุคคล}) + (1)e$$

$$= 2.837 + 0.236 (\text{ความสามารถของบุคคล}) + e$$



ภาพที่ 4-6 กราฟแสดงความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถของบุคคลกับผลการปฏิบัติงาน โดยมีตัวแปรอายุการทำงานเป็นตัวแปรกำกับ

สมมติฐานที่ 8 สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน โดยมีตัวแปรอายุการทำงานเป็นตัวแปรกำกับ

ตารางที่ 4-55 ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการปฏิบัติงานกับผลการปฏิบัติงาน โดยมีตัวแปรอายุการทำงานเป็นตัวแปรกำกับ

Model	Unstandardized	Standardized	t	Sig	R square change
	coefficients	coefficients			
	B	β			
ค่าคงที่	2.673		25.169	0.000*	0.231*
สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน	0.315	0.471	10.667	0.000*	
อายุการทำงาน	0.060	0.060	1.351	0.177	
ค่าคงที่	2.861		21.580	0.000*	0.011*
สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน	0.261	0.391	6.996	0.000*	
อายุการทำงาน	0.055	0.055	1.251	0.212	
(สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน x อายุการทำงาน)	0.142	0.131	2.344	0.020*	

*P < 0.05 R2 = 0.241 [F (1, 396) = 5.495]

จากตารางที่ 4-55 ผลการวิเคราะห์ใน Model 1 พบว่า สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ ($\beta = 0.471, P < 0.05$) ส่วนอายุการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ ($\beta = 0.060, P > 0.05$)

Model 2 หลังจากนำตัวแปรปฏิสัมพันธ์ (สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน x อายุการทำงาน) เข้าในสมการถดถอย พบว่า สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการปฏิบัติงานยังมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานเช่นเดิม ($\beta = 0.391, P < 0.05$) และตัวแปรปฏิสัมพันธ์พบว่ามีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน ($\beta = 0.131, P < 0.05$) ดังนั้นในขั้นตอนนี้สรุปได้ว่า อายุการทำงานเป็นตัวแปรกำกับชนิด Pure moderator สามารถแสดงดังภาพที่ 4-7

$$\text{สมการถดถอย แสดงได้ดังนี้ } \hat{y} = a + b_1X + b_3XZ + e$$

$$\text{Unstandardized } \hat{y} = 2.861 + 0.261 (X_1) + 0.142 (X_3)$$

$$\text{เมื่อ } \hat{y} = \text{ผลการปฏิบัติงาน}$$

$$X_1 = \text{ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน}$$

Z = ปัจจัยอายุการทำงาน

X_3 = ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน x อายุการทำงาน

e = ค่าความคลาดเคลื่อน

เมื่อแทนค่า 0 = อายุการทำงานน้อยกว่า 5 ปี

1 = อายุการทำงานมากกว่า 5 ปี

สมการแสดงผลการปฏิบัติงานของพนักงานอายุงานน้อยกว่า 5 ปี

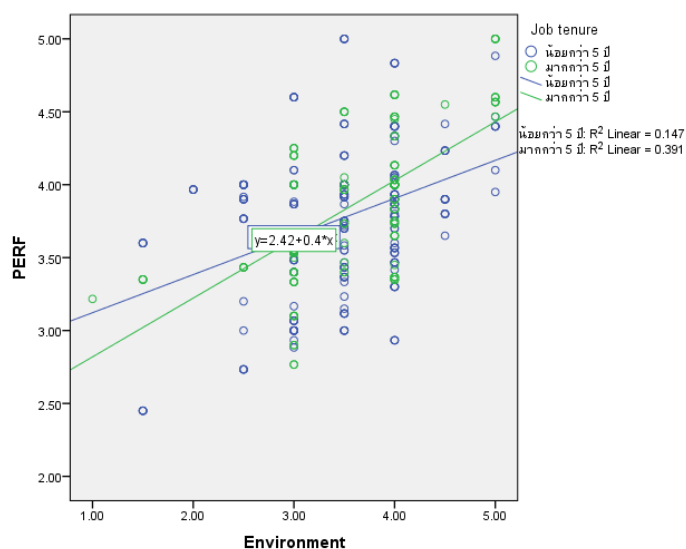
$$= 2.861 + 0.261 (\text{สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน}) + [0.142 (\text{สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน}) * (0)]$$

$$= 2.861 + 0.261 (\text{สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน})$$

สมการแสดงผลการปฏิบัติงานของพนักงานอายุงานมากกว่า 5 ปี

$$= 2.861 + 0.261 (\text{สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน}) + [0.142 (\text{สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน}) * (1)]$$

$$= 2.861 + 0.400 (\text{สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน})$$



ภาพที่ 4-7 กราฟแสดงความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการปฏิบัติงานกับผลการปฏิบัติงาน โดยมีตัวแปรอายุการทำงานเป็นตัวแปรกำกับ

สมมติฐานที่ 9 การพัฒนามีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานโดยมีตัวแปรอายุการทำงานเป็นตัวแปรกำกับ

ตารางที่ 4-56 ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนากับผลการปฏิบัติงานโดยมีตัวแปรอายุการทำงานเป็นตัวแปรกำกับ

Model	Unstandardized	Standardized	t	Sig	R square change
	coefficients	coefficients			
	B	β			
ค่าคงที่	2.225		15.792	0.000*	0.247*
การพัฒนา	0.400	0.487	11.170	0.000*	
อายุการทำงาน	0.072	0.072	1.643	0.101	
ค่าคงที่	2.096		12.496	0.000*	0.004
การพัฒนา	0.433	0.528	10.106	0.000*	
อายุการทำงาน	0.075	0.074	1.703	0.089	
(การพัฒนา x อายุการทำงาน)	-0.109	-0.074	-1.407	0.160	

* $P < 0.05$ $R^2 = 0.251$ [$F(1, 396) = 1.980$]

จากตารางที่ 4-56 ผลการวิเคราะห์ใน Model 1 พบว่า การพัฒนามีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ ($\beta = 0.487, P < 0.05$) ส่วนอายุการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ ($\beta = 0.072, P > 0.05$)

Model 2 หลังจากนำตัวแปรปฏิสัมพันธ์ (การพัฒนา x อายุการทำงาน) เข้าในสมการถดถอย พบว่า การพัฒนายังมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานเช่นเดิม ($\beta = 0.528, P < 0.05$) แต่ตัวแปรปฏิสัมพันธ์ ไม่พบว่า มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน ($\beta = -0.074, P > 0.05$) ดังนั้นในขั้นตอนนี้สรุปได้ว่า อายุการทำงานไม่ใช่ตัวแปรกำกับชนิด Pure moderator และ Quasi moderator จึงวิเคราะห์ต่อไปเพื่อทดสอบว่า เป็นตัวแปรกำกับชนิด Homologizer moderator หรือไม่ โดยการวิเคราะห์กลุ่มย่อยตามอายุการทำงาน (Subgroup analysis)

การวิเคราะห์กลุ่มย่อย (Subgroup Analysis) ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนากับผลการปฏิบัติงาน โดยมีตัวแปรอายุการทำงานเป็นตัวแปรกำกับ

ตารางที่ 4-57 การวิเคราะห์ห้กลุ่มย่อย (Subgroup analysis) ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนา กับ ผลการปฏิบัติงาน โดยมีตัวแปรอายุการทำงานเป็นตัวแปรกำกับ

อายุการทำงาน	Model		Unstandardized	Standardized	t	Sig.	R square change
			coefficients	coefficients			
			B	β			
น้อยกว่า 5 ปี	1	ค่าคงที่	2.096		12.960	0.000*	0.303
		การพัฒนา	0.433	0.550	10.481	0.000*	
มากกว่า 5 ปี	2	ค่าคงที่	2.596		9.502	0.000*	0.134
		การพัฒนา	0.324	0.366	4.709	0.000*	

จากตารางที่ 4-57 การวิเคราะห์ห้กลุ่มย่อยตามอายุการทำงาน 2 กลุ่ม พบว่า อำนาจ การอธิบายของตัวแปรอิสระ (R^2) และค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยแตกต่างกันระหว่างกลุ่มที่มี อายุการทำงานน้อยกว่า 5 ปี ($\beta = 0.550$, $R^2 = 0.303$) กลุ่มที่มีอายุการทำงานมากกว่า 5 ปี ($\beta = 0.366$, $R^2 = 0.134$) จึงสรุปได้ว่า อายุการทำงานเป็นตัวแปรกำกับชนิด Homologizer moderator

การวิเคราะห์ห้กลุ่มย่อย ยังแสดงคังภาพที่ 4-8

สมการถดถอย แสดงได้ดังนี้ $\hat{y} = a + b_1X + Ze$

Unstandardized $\hat{y} = 2.096 + 0.433(X_1) + Ze$

เมื่อ \hat{y} = ผลการปฏิบัติงาน

X_1 = ปัจจัยการพัฒนา

Z = อายุการทำงาน

e = ค่าความคลาดเคลื่อน

เมื่อแทนค่า 0 = อายุการทำงานน้อยกว่า 5 ปี

1 = อายุการทำงานมากกว่า 5 ปี

สมการแสดงผลการปฏิบัติงานของพนักงาน อายุการทำงานน้อยกว่า 5 ปี

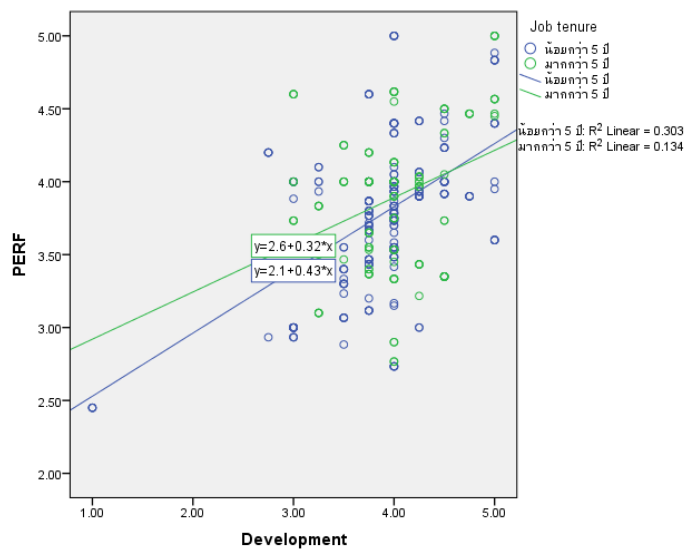
$$= 2.096 + 0.433 (\text{การพัฒนา}) + (0)e$$

$$= 2.096 + 0.433 (\text{การพัฒนา})$$

สมการแสดงผลการปฏิบัติงานของพนักงาน อายุการทำงานมากกว่า 5 ปี

$$= 2.096 + 0.433 (\text{การพัฒนา}) + (1)e$$

$$= 2.096 + 0.433 (\text{การพัฒนา}) + e$$



ภาพที่ 4-8 กราฟแสดงความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนากับผลการปฏิบัติงาน โดยมีตัวแปรอายุการทำงานเป็นตัวแปรกำกับ

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กรกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยมีความเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กรเป็นตัวแปรส่งผ่าน และอายุการทำงานเป็นตัวแปรกำกับของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องและจากการใช้แบบสอบถามข้อมูลจากบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก นำมาสรุปผล ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบ

- 1.1 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กร
- 1.2 ความเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กร
- 1.3 ผลการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเชิงพรรณนาเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเชิงพรรณนาเกี่ยวกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กร

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเชิงพรรณนาเกี่ยวกับความเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กร

ส่วนที่ 5 ข้อมูลเชิงพรรณนาเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 6 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กรกับผลการปฏิบัติงาน โดยมีความเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กรเป็นตัวแปรส่งผ่าน

ส่วนที่ 7 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กรกับผลการปฏิบัติงาน โดยมีอายุการทำงานเป็นตัวแปรกำกับ

สรุปผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบ

1.1 องค์ประกอบปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กร
องค์ประกอบปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กร ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ เรียงตามลำดับความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) ได้แก่ 1) แรงจูงใจส่วนบุคคล 2) ความโปร่งใส การเปิดใจ และการอยู่ร่วมกัน 3) ความสามารถของบุคคล

4) สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน 5) การพัฒนา

1.2 องค์ประกอบความเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กร

องค์ประกอบความเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กร ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ เรียงตามลำดับความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) ได้แก่ 1) การกล้าเผชิญความเสี่ยงอย่างชาญฉลาด 2) การทำงานเชิงรุก

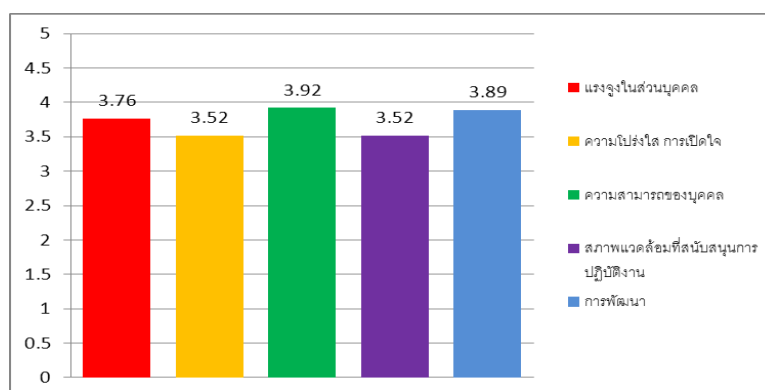
1.3 องค์ประกอบผลการปฏิบัติงาน

องค์ประกอบผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ เรียงตามลำดับความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) ได้แก่ 1) งานที่รับผิดชอบ 2) อาชีพ 3) การคิดค้นและพัฒนานวัตกรรม 4) ทีมงาน 5) องค์กร

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเชิงพรรณนาเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 82.20 มีอายุช่วงมากกว่า 25-30 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 35.40 มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 83.20 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 75.20 มีอายุการทำงานน้อยกว่า 5 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 64.30 มีตำแหน่งงานที่มีผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด คือ ลูกจ้างชั่วคราว คิดเป็นร้อยละ 44.40 พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามจำแนกตามวิทยาเขตที่สังกัดวิทยาเขตบางพระ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 51.20 รองลงมาคือ วิทยาเขตจันทบุรี คิดเป็นร้อยละ 19.50 ลำดับที่สาม วิทยาเขตจักรพงษ์ภูวนารถ คิดเป็นร้อยละ 18.00 และลำดับที่สี่ วิทยาเขตอุเทนถวาย คิดเป็นร้อยละ 11.30 ตามลำดับ

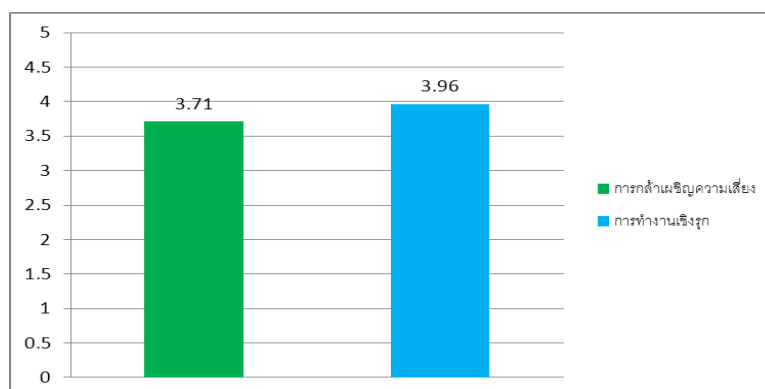
ส่วนที่ 3 ข้อมูลเชิงพรรณนาเกี่ยวกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กร



ภาพที่ 5-1 กราฟแสดงสรุปค่าเฉลี่ยปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กร

จากภาพที่ 5-1 ค่าเฉลี่ยปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กร จากการศึกษาพบว่า ความสามารถส่วนบุคคล มีค่าเฉลี่ย สูงสุด 3.920 รองลงมาคือ การพัฒนา มีค่าเฉลี่ย 3.89 แรงจูงใจส่วนบุคคล 3.76 และความโปร่งใส การเปิดใจ และการอยู่ร่วมกัน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน คือ 3.52 น้อยที่สุด ตามลำดับ

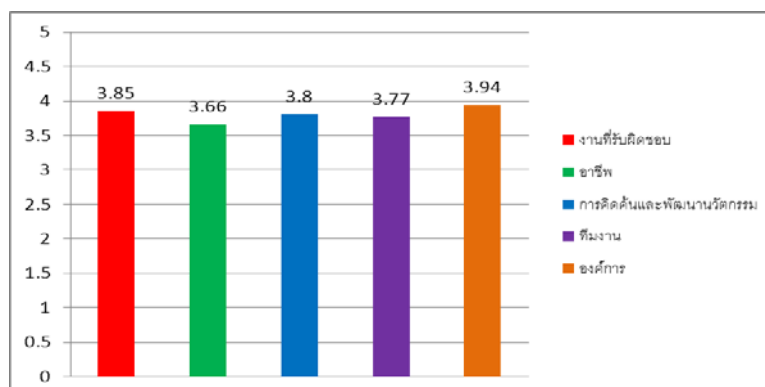
ส่วนที่ 4 ข้อมูลเชิงพรรณนาเกี่ยวกับความเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กร



ภาพที่ 5-2 กราฟแสดงสรุปค่าเฉลี่ยความเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กร

จากภาพที่ 5-2 ค่าเฉลี่ยความเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กร จากการศึกษา พบว่า การทำงานเชิงรุกภาพรวมมีค่าเฉลี่ย สูงสุด 3.96 รองลงมาคือ การกล้าเผชิญความเสี่ยงอย่างชาญฉลาด มีค่าเฉลี่ย 3.71 ตามลำดับ

ส่วนที่ 5 ข้อมูลเชิงพรรณนาเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน



ภาพที่ 5-3 กราฟแสดงสรุปค่าเฉลี่ยผลการปฏิบัติงาน

จากภาพที่ 5-3 ค่าเฉลี่ยผลการปฏิบัติงาน จากการศึกษา พบว่า องค์กร มีค่าเฉลี่ย สูงสุด 3.94 รองลงมา คือ งานที่รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ย 3.85 การคิดค้นและพัฒนานวัตกรรม มีค่าเฉลี่ย 3.80 ทีมงาน มีค่าเฉลี่ย 3.77 และอาชีพ มีค่าเฉลี่ย 3.66 น้อยที่สุด ตามลำดับ

ส่วนที่ 6 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กรกับผลการปฏิบัติงาน โดยมีความเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กรเป็นตัวแปรส่งผ่าน

สมมติฐานที่ 1 แรงจูงใจส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน โดยมีความเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กรเป็นตัวแปรส่งผ่านแบบบางส่วน (Partial mediator)

สมมติฐานที่ 2 ความโปร่งใสการเปิดใจและการอยู่ร่วมกัน ไม่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน โดยมีความเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กรเป็นตัวแปรส่งผ่าน

สมมติฐานที่ 3 ความสามารถของบุคคลมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน โดยมีความเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กรเป็นตัวแปรส่งผ่านแบบบางส่วน (Partial mediator)

สมมติฐานที่ 4 สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน โดยมีความเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กรเป็นตัวแปรส่งผ่านแบบบางส่วน (Partial mediator)

สมมติฐานที่ 5 การพัฒนา มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน โดยมีความเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กรเป็นตัวแปรส่งผ่านแบบบางส่วน (Partial mediator)

ส่วนที่ 7 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กรกับผลการปฏิบัติงาน โดยมีอายุการทำงานเป็นตัวแปรกำกับ

สมมติฐานที่ 6 แรงจูงใจส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน โดยมีอายุการทำงานเป็นตัวแปรกำกับชนิด Homologizer moderator

สมมติฐานที่ 7 ความสามารถของบุคคล มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน โดยมีตัวแปรอายุการทำงานเป็นตัวแปรกำกับชนิด Homologizer moderator

สมมติฐานที่ 8 สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน โดยมีตัวแปรอายุการทำงานเป็นตัวแปรกำกับชนิด Pure moderator

สมมติฐานที่ 9 การพัฒนา มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน โดยมีตัวแปรอายุการทำงานเป็นตัวแปรกำกับชนิด Homologizer moderator

อภิปรายผล

1. แรงจูงใจส่วนบุคคล ความสามารถของบุคคล สภาพแวดล้อมที่สนับสนุน การปฏิบัติงาน และการพัฒนา มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน โดยมีความเป็นผู้ประกอบการ ในองค์กร เป็นตัวแปรส่งผ่านแบบบางส่วน (Partial mediator)

แรงจูงใจส่วนบุคคล (Individual motivation) การที่บุคคลมีแรงจูงใจที่ดี จะส่งผลต่อ พฤติกรรมการแสดงออก ซึ่งหากเป็นพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานก็จะส่งผลดีต่อ ผลการปฏิบัติงานของบุคคลผู้นั้นเช่นเดียวกัน สอดคล้องกับแนวคิด ของสุพัตรา สุภาพ (2536) ซึ่งกล่าวไว้ว่า การจูงใจมีอิทธิพลมากต่อพฤติกรรมและการทำงานของบุคคล โดยเฉพาะบุคคลที่ ประารถความก้าวหน้าในองค์กร ในขณะที่เดียวกันแรงจูงใจที่ดีในตัวบุคคลจะเป็นแรงผลักดันให้ บุคคลกล้าตัดสินใจ กล้าที่จะเผชิญปัญหา และการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ซึ่งเป็นลักษณะของ บุคคลที่มีความเป็นผู้ประกอบการ

ความสามารถของบุคคล (Individual competence) สมรรถนะความสามารถ ความเชี่ยวชาญในการทำงานที่ดีในตัวบุคคล จะเป็นแรงผลักดันให้บุคคลปรับปรุงการทำงานที่ รับผิดชอบอยู่ให้ดียิ่งขึ้น เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ สร้างความเชี่ยวชาญในการทำงานให้กับ ตนเองอยู่เสมอ รัชนิวรรณ วณิชย์ถนอม (2552) กล่าวไว้ว่า สมรรถนะ คือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรม ที่ทำให้บุคคลปฏิบัติงานได้ผลงานที่โดดเด่นกว่าบุคคลอื่นในสถานการณ์ที่หลากหลายกว่า และ ได้ผลงานที่ดีกว่าบุคคลอื่น และสอดคล้องกับแนวคิดของ ชำรงค์ศักดิ์ คงศาสน์ (2552) ที่อธิบายว่า สมรรถนะ คือ คุณลักษณะ เช่น ความรู้ความสามารถ ความชำนาญ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ความเชื่อ ตลอดจนพฤติกรรมของบุคคลที่จะสามารถปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ

สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน (Enabling working environment) การวาง โครงสร้าง ว่างกลยุทธ์ในการดำเนินงานขององค์กรที่ดี จะเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของ พนักงาน สภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน จะเป็นแรงผลักดันให้บุคคลมีอิสระและแนวทางใน การปฏิบัติงานที่ถูกต้อง ได้รับการมอบหมายการทำงานที่อย่างเหมาะสม และมีอำนาจหน้าที่ เพียงพอในการปฏิบัติงานให้ลุล่วง สอดคล้องกับงานวิจัยของก้องเกียรติ บูรณศรี, อธิลล่ำ พงศ์ยี่ห้ำ และจรัญญา ปานเจริญ (2550) ที่ศึกษาผลกระทบของสภาพแวดล้อมทางธุรกิจต่อความเป็น ผู้ประกอบการขององค์กร พบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร และปัจจัยสภาพแวดล้อม ภายในองค์กร ส่งอิทธิพลในทางบวกต่อความเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กร โดยปัจจัย สภาพแวดล้อมภายในองค์กรมีอิทธิพลต่อความเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กรมากกว่าปัจจัย สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร

การพัฒนา (Development) การพัฒนาองค์กรและตัวบุคคล จะเป็นแรงผลักดันให้บุคคลยอมรับคำแนะนำ คำติชม ในการทำงาน รวมทั้งยอมรับ และตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กรตามสถานการณ์ปัจจุบัน รู้จักมองหาแนวทาง และชอบเรียนรู้สิ่งใหม่ มาพัฒนาตนเองและองค์กรให้มีความเป็นมืออาชีพเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ Charvi and Pujja (2014) ที่ศึกษาการสร้างผู้นำในอนาคต ด้วยวิธีการใช้ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กร โดยปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับลักษณะของผู้ประกอบการภายในองค์กร คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ในการร่วมมือกันในการพัฒนาองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของเกษมศานต์ โชติชาครพันธ์, นภาพร จันทะรัง และจตุรงค์ วงศ์ชัยกิตติพร (2551) ศึกษาวิจัยเรื่องพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีของข้าราชการตำรวจในฐานะตัวแปรกลาง ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมขององค์กรด้านกระบวนการ และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร กับผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ พบว่า พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็นตัวแปรที่สำคัญสามารถอธิบายผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ และเป็นตัวแปรกลางที่สมบูรณ์ (Complete mediator) ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมขององค์กรด้านกระบวนการ และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Ata and Nihal (2014) ศึกษาความเชื่อมโยงของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านผลการปฏิบัติงานกับความเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กร พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กร และเป็นสื่อกลางการรับรู้ของพนักงานจากการสนับสนุนขององค์กร

สอดคล้องกับงานวิจัยของ James (2005) ศึกษาการส่งเสริมความเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กรผ่านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พบว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับความเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ Maryam and Ali (2013) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กร พบว่า ลักษณะส่วนบุคคล การปฏิบัติงานด้านทรัพยากรมนุษย์ และความพึงพอใจของพนักงาน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Elahé et al. (2014) ศึกษาความสัมพันธ์ของความเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กรกับความพึงพอใจของพนักงาน พบว่า ความเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน

2. แรงจูงใจส่วนบุคคล ความสามารถของบุคคล และการพัฒนาที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน โดยมีอายุการทำงานเป็นตัวแปรกำกับชนิด Homologizer moderator ส่วน

สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน โดยมีตัวแปรอายุการทำงานเป็นตัวแปรกำกับชนิด Pure moderator

แรงจูงใจส่วนบุคคล (Individual motivation) มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน โดยมีอายุการทำงานเป็นตัวแปรกำกับ อาจเป็นเพราะอายุการทำงานแสดงให้เห็นว่า องค์กรให้ความสำคัญกับการรักษาพนักงานให้มีความรัก ความผูกพันต่อองค์กร มีการบริหารจัดการต่อพนักงานเป็นอย่างดี ส่งผลดีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน และการเติบโตของหน่วยงาน

ความสามารถของบุคคล (Individual competence) มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน โดยมีอายุการทำงานเป็นตัวแปรกำกับ อาจเป็นเพราะพนักงานที่ปฏิบัติงานกับองค์กรเป็นเวลานาน มีอายุการทำงานมากขึ้น พนักงานสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองให้มีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น พนักงานมีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และมีแนวความคิดปรับปรุงการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบอยู่ให้ดียิ่งขึ้น

สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน (Enabling working environment) มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน โดยมีอายุการทำงานเป็นตัวแปรกำกับ อาจเป็นเพราะอายุการทำงานของพนักงานที่เพิ่มขึ้น ส่งเสริมให้พนักงานรู้จักปรับตัวให้ทันต่อสภาพแวดล้อม และสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง พนักงานมีอิสระในการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง มองเห็นโอกาสในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

การพัฒนา (Development) มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน โดยมีอายุการทำงานเป็นตัวแปรกำกับ อาจเป็นเพราะพนักงานที่ปฏิบัติงานภายในหน่วยงานมาเป็นเวลานาน มีการสะสมองค์ความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน อายุการทำงานของพนักงานและประสบการณ์การทำงานที่เพิ่มขึ้นสามารถส่งเสริมให้พนักงานรู้จักการทำงานร่วมกันเป็นสิ่งที่พัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น ให้ความร่วมมือต่อองค์การในการทำงาน เพื่อภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร

สอดคล้องกับงานวิจัยของ Varma and Stroh (2001) พบว่า ตัวแปรเกี่ยวกับอายุการทำงานมีผลต่อการศึกษาคำความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Chen and Kao (2013) ศึกษาบทบาทของสภาวะการทำงานที่มีต่อความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงาน โดยมี อายุการทำงานเป็นตัวแปรกำกับในกลุ่มพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน พบว่า พนักงานต้อนรับบนเครื่องบินที่มีสภาวะการทำงานที่สูงขึ้นมีประสบการณ์ และอายุการทำงานที่มากขึ้น ส่งผลให้มีความเหนื่อยหน่ายในการทำงานในระดับต่ำ และมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น

สอดคล้องกับงานวิจัยของ Zeynep (2013) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเอกลักษณ์ขององค์กรกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยมีอายุการทำงานเป็นตัวแปรกำกับ พบว่า

อายุการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Rice (2014) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกลยุทธ์การเป็นผู้นำของหน่วยงานกับผลการปฏิบัติงาน โดยมีอายุการทำงานเป็นตัวแปรกำกับ พบว่า พฤติกรรมการรับรู้ แรงจูงใจในการทำงาน และความคิดสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์ในการเพิ่มความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงาน อายุการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการรับรู้ แรงจูงใจในการทำงาน และความสามารถของบุคคล ที่ส่งผลต่อความรู้ความสามารถและผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่ดี

สอดคล้องกับงานวิจัยของ Neda and Jegak (2011) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอายุการทำงานกับผลการปฏิบัติงาน พบว่า อายุการทำงานมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน ความสามารถ และประสิทธิภาพในการทำงาน โดยพนักงานที่มีอายุงานมากขึ้นสามารถปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานได้ดี และมีผลการปฏิบัติงานที่ดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ Klaus and Nathalie (2007) ศึกษาผลการปฏิบัติงานและการควบคุมตนเอง โดยมีอายุการทำงานเป็นตัวแปรกำกับ พบว่า อายุการทำงานที่มากขึ้นของพนักงานชายประกัน ส่งผลให้พนักงานมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อลูกค้า มีความสามารถในการครอบครองตลาด และมีผลการปฏิบัติงานที่ดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ Thomas and Daniel (1997) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี โดยมีอายุการทำงานขององค์กรเป็นตัวแปรกำกับ พบว่า อายุขององค์กรที่เพิ่มขึ้น ส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร และความผูกพันที่ดีต่อองค์กรส่งเสริมให้พนักงานมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Anita, Imaduddin and Mohd (2013) ศึกษาผลกระทบในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษาโรงพยาบาลของรัฐบาลในเขตชายฝั่งตะวันออกของประเทศมาเลเซีย พบว่า การปฏิบัติงานได้รับอิทธิพลมาจากหน่วยงานราชการ และอายุการทำงานของพนักงานเสริมสร้างศักยภาพ และความฉลาดในการทำงาน และการฝึกอบรมสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้กับพยาบาล

ข้อเสนอแนะ

1. องค์กรควรมีการเสริมสร้างแรงจูงใจส่วนบุคคล (Individual motivation) โดยองค์กรควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เข้มแข็ง เพื่อก้าวสู่ความเป็นองค์กรคุณภาพ ที่จะขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านต่าง ๆ ได้ การเปลี่ยนความคิดและทัศนคติ สร้างสมรรถนะร่วมกัน สร้างค่านิยมร่วมกันมีความรับผิดชอบ ความมีระเบียบวินัย และมีความจงรักภักดีต่อองค์กร รวมทั้งมีการยกย่องเชิดชูเกียรติพนักงานที่ดี ส่งผลกับผลการปฏิบัติงานที่ดียิ่งขึ้นขององค์กร

2. ความสามารถของบุคคล (Individual competence) องค์กรควรมีการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของพนักงานเป็นรายบุคคล ที่ตรงตามความต้องการขององค์กรและพนักงาน

3. สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน (Enabling working environment) องค์กรควรปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยนำเทคโนโลยีที่ทันสมัย มาใช้ในการบริหารงานขององค์กรส่งเสริมให้พนักงานมีโอกาส และความมีอิสระในการปฏิบัติงานของพนักงาน

4. การพัฒนา (Development) องค์กรควรยอมรับการเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่ดีกว่าเดิม นำหลักการกระจายอำนาจ และหลักธรรมาภิบาล มาปรับใช้และส่งเสริมสนับสนุนการทำงาน of พนักงาน

5. องค์กรควรรักษาพนักงานให้มีความรัก ความผูกพันกับองค์กร โดยพนักงานที่ปฏิบัติงานภายในหน่วยงานมาเป็นเวลานาน มีการสะสมองค์ความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน มีอายุการทำงานที่สูงขึ้น สามารถพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน ให้บรรลุตามเป้าหมายการทำงาน of องค์กร

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

1. งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาในส่วนของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออกเท่านั้น ควรมีการศึกษาวิจัยต่อยอดการศึกษาในส่วนของบุคลากรสายวิชาการต่อไป

2. ควรศึกษาแนวทางกลยุทธ์ในการสร้างปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กร เพื่อเพิ่มความเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กร และเพิ่มผลการปฏิบัติงานของพนักงานให้สูงขึ้น

บรรณานุกรม

- ก้องเกียรติ บูรณศรี, อติลา ปงศ์ยี่หล้า และจรัญญา ปานเจริญ. (2550). *ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างความเป็นผู้ประกอบการขององค์กร สภาพแวดล้อมทางธุรกิจ และผลการดำเนินงานของสถานประกอบการอุตสาหกรรมการผลิต*. คุยฎีนิพนธ์, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- เกษมสานต์ โชติชาครพันธ์, นภาพร จันทะรัง และจตุรงค์ วงศ์ชัยกิตติพร. (2551). พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรข้าราชการตำรวจในสถานะตัวแปรกลางระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมขององค์กรด้านกระบวนการและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่. *Journal of Naresuan University*, 16(3), 229-238.
- ธีรศักดิ์ คงคาสวัสดิ์. (2552). *การบริหารความเสี่ยง*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ลักษณ์.
- บวร ประพฤติดี. (2520). *การวัดและประเมินผลบุคคล*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ยุพินธร โชติสุข. (2548). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานใน ฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, คณะบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- รัชนิวรรณ วนิชย์ถนอม. (2552). *สมรรถนะในวันวาน วันนี้และพรุ่งนี้ ใน สาระสำคัญการปรับปรุงพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนฉบับใหม่*. กรุงเทพฯ: สำนักงาน ก.พ.
- สุพัตรา สุภาพ. (2536). *เทคนิคการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพยุคใหม่*. กรุงเทพฯ: ชรรมนิติ.
- เสนาะ ดิยาวี. (2552). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Anita, A. R., Imaduddin, A., & Mohd, R. A. H. (2013). *The Macrotheme Review. The Impact of Spiritual Intelligence on Work Performance: Case studies in Government Hospitals of East Coast of Malaysia*. 2(3).
- Ata, O., & Nihal, K. B. (2014). *Linking Human Resources Practices to Corporate Entrepreneurship: The Mediating Role of Perceived Organizational Support*.
- Carrier, C. (1996). Intrapreneurship in small businesses: an exploratory study. *Entrepreneurship Theory and Practice*. 21(1). 5-20.
- Charvi, M., & Puja, G. (2014). Corporate Entrepreneurship: A Study on Entrepreneurial Personality of Employees. *Global Journal of Finance and Management*. Volume 6, Number 4, 305-312.

- Chen, C. F., & Kao, Y. L. (2013). *The Role of Work Engagement and Job Tenure as Moderators of The Burnout-Performance Relationship Among Flight Attendants*, Paper presented at 13th World Conference on Transport Research, Rio, Brazil.
- Covin, J. G., & Miles, M. P. (1999). Corporate entrepreneurship and the pursuit of competitive advantage. *Entrepreneurship Theory and Practice*. 23(4). 47-63.
- Covin, J. G., & Slevin, D. P. (1991). A conceptual model of entrepreneurship as firm behavior. *Entrepreneurship Theory and Practice*. 16(1). 7-25.
- Cronbach, L. J. (1970). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16(3), 297-334.
- Dess, G. D., Lumpkin, G. T., & McGee, J. E. (1999). Linking corporate entrepreneurship to strategy, structure and process: suggested research directions. *Entrepreneurship Theory and Practice*. 23(3). 85-102.
- Dale, S. B. (1980). *Personnel: The Management of People at Work*. 4th edition, MacMillan, New York.
- Elahe, m., Mohsen, D., Amir, E., Saeid, A., & Peyman, G. (2014). *The Study of Corporate Entrepreneurship and its Relationship with job satisfaction: The Case Study: Sepah Bank, branches of Golestan Province*.
- Hair J. F., Black, W. C., Babin B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2006). *Multivariate data analysis 6nd ed.* New Jersey: Pearson Education International.
- Henione J., & Korvela K. (2003). *How about measuring intrapreneurship?* Paper presented at the 33rd Entrepreneurship, Innovation and Small Business Conference, Milan, Italy, September 10-12.
- James, C. H. (2005). *Promoting corporate entrepreneurship through human resource management practices: A review of empirical research*.
- Klaus, M., & Nathalie, G. (2007). *International Journal of Selection and Assessment. Self-Monitoring and Job Performance: The moderating role of tenure*. 15(1).
- Kreiser, P. M., Marino, L. D., & Weaver, K. M. (2002). Assessing the psychometric properties of the entrepreneurial orientation scale: A multi-country analysis. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 26, 71-92.

- Maryam, S., & Ali, S. (2013). *Studying Effective Factors on Corporate Entrepreneurship: Representing a Model*.
- Mehta, & Gupta. (2014). Sculpting Future Leaders: An Intrapreneurial Approach. *Global Journal of Finance and Management*. 313-320.
- Miller, D., & Friesen, P. H. (1978). Archetypes of strategy formulation. *Management Science* 24(9), 921-933.
- Morris, M. H., Kuratko, D. F., Covin, J. G. (2008). *Corporate Entrepreneurship & Innovation, Entrepreneurial Development within Organizations*, Thomson South-Western, Second Edition.
- Michael, J. J. (1956). *Personnel Management*, Illinois: Richard D. Erwin.
- Neda, T., & Jegak, U. (2011). African Journal of Business Management. *Moderating effects of employee gender and organizational tenure in competency-performance relationships*. 5(33). 12898-12903.
- Pinchot, G. (1985). *Intrapreneuring: You don't have to leave the corporation to become an entrepreneur*, New York: Harper & Row.
- Lumpkin, G. T., & Dess, G. G. (1996). Clarifying the entrepreneurial orientation construct and linking it to performance. *Academy of Management Review*, 21(1), 135-172.
- Likert, R. (1967). The method of constructing an attitude scale. In Fishbein, M. (ed.), *Attitude theory and measurement*. New York: John Wiley & Sons.
- Theresa M. W., Diane, E. J., & Amir, E. (2011). The Role-Based Performance Scale: Validity Analysis of a Theory-Based Measure. Center for Advanced Human Resource Studies (CAHRS).CAHRS Working Paper Series.
<http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cahrswp/147>.
- Thomas, W. H., & Daniel, C. F. (1997). Journal of Vocational Behavior. *Affective Organizational commitment and citizenship behavior: Linear and non-linear moderating effects of organizational tenure*. 528-537.
- Ucbasaran, D., Westhead, P., & Wright, M. (2001). The focus of entrepreneurial research: contextual and process issues. *Entrepreneurship Theory and Practice*. 25(4). 57-80.
- Varmar, A., & Stroh, L. K. (2001). The impact of same-sex LMX dyads on performance evaluations. *Human Resource Management*, 40, 309-321.

- Welbourne, T. M., Johnson, D. E., & Erez, A. (1997). The role-based performance scale: Validity Analysis of a theory-based measure (CAHRS Working). Ithaca, NY: Cornell University, School of Industrial and Labor Relations, Center for Advanced Human Resource Studies. <http://digitalcommons.ilr.edu/cahrswp/147>.
- William, B. W. (1962). *The Management of Personnel*, 2th ed. California: Wadsworth Publishing Co.
- William, B. W. (1990). *Canadian Human Resource Management*. Toronto, McGraw-Hill Ryerson.
- Yamane, T. (1973). *Statistic, An Introductory Analysis*. 2th ed. New York: Harper and Row.
- Zahra, S. A. (1991). Predictors and financial outcomes of corporate entrepreneurship: an exploratory study. *Journal of Business Venturing*. 6(4). 259-285.
- Zeynep, O. (2013). The Moderating Effects of Age and Tenure on the Relationship between Organizational Identification and Job Satisfaction, *Management*, 3(4), 218-222.

ภาคผนวก

แบบสอบถาม

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กร กับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยมีความเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กร เป็นตัวแปรส่งผ่าน และอายุการทำงานเป็นตัวแปรกำกับ

แบบสอบถามชุดนี้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้ประกอบการเรียนวิชาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองในหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ผู้ทำการวิจัยขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้ด้วย และขอขอบคุณท่านมา ณ โอกาสนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาเขียนเครื่องหมาย ✓ ในช่อง () หรือเติมข้อความลงในช่องว่างที่เว้นไว้ให้ตรงตามความเป็นจริง

1. เพศ

() ชาย

() หญิง

2. อายุ

() มากกว่า 18-25 ปี

() มากกว่า 25-30 ปี

() มากกว่า 30-35 ปี

() มากกว่า 35 ปี ขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

() ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี

() ปริญญาตรี

() สูงกว่าปริญญาตรี

4. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

() น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท

() 10,001-20,000 บาท

() 20,001-30,000 บาท

() มากกว่า 30,000 บาท

5. อายุการทำงาน

() น้อยกว่า 5 ปี

() มากกว่า 5 ปี

6. ตำแหน่งงาน

() ข้าราชการพลเรือน

() พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา

() พนักงานราชการ

() ลูกจ้างประจำ

() ลูกจ้างชั่วคราว

7. วิทยาเขตที่สังกัด

() วิทยาเขตบางพระ

() วิทยาเขตจันทบุรี

() วิทยาเขตจักรพงษ์ภูวนารถ

() วิทยาเขตอุเทนถวาย

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กร

คำชี้แจง กรุณาตอบคำถามต่อไปนี้โดยการทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

ลำดับที่	คำถาม	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
การได้รับการสนับสนุนโดยผู้บริหารและองค์กร						
1	ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยของให้ความสำคัญต่อความคิดเห็นของพนักงาน					
2	ผู้บริหารมีส่วนกระตุ้นในการสร้างแรงบันดาลใจให้กับพนักงานในการสร้างสิ่งที่ดีให้กับมหาวิทยาลัย					
3	มหาวิทยาลัยเปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนได้รับการฝึกอบรมและส่งเสริมให้มีการศึกษาเพิ่มเติม					
4	ขั้นตอนการทำงานถูกกำหนดอย่างชัดเจน					
แรงจูงใจส่วนบุคคล						
5	ท่านมีความมั่นใจในความสามารถของตัวเอง					
6	ท่านพร้อมที่จะตัดสินใจในการทำงานอย่างมีความรับผิดชอบ					
7	ท่านมีความอดทนต่อสถานการณ์ในการทำงานที่ไม่แน่นอน					
8	ท่านค้นพบตัวเองจากการทำงานที่มหาวิทยาลัย					
ความโปร่งใส การเปิดใจและการอยู่ร่วมกัน						
9	การขอความร่วมมือช่วยเหลือจากหน่วยงานต่าง ๆ ในองค์กร มักได้รับความร่วมมือเสมอ ๆ					
10	มหาวิทยาลัยมีนโยบายในการให้พนักงานทำงานเป็นทีม					
11	เมื่อมีประเด็นเกี่ยวกับงานที่ตัดสินใจจากมหาวิทยาลัยจะเปิดกว้างในการให้พนักงานมีการตัดสินใจร่วมกัน					

ลำดับที่	คำถาม	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ความสามารถของบุคคล						
12	ท่านทราบดีว่าอะไรคือสิ่งที่มหาวิทยาลัยคาดหวังจากท่านในการทำงาน					
13	ท่านมีความรู้ความชำนาญในการทำงานที่หลากหลายทั้งงานของท่านที่ทำประจำและงานอื่นๆ					
14	ท่านมีความคิดที่จะพัฒนาตนเองอยู่เสมอ					
15	ท่านมีความเชี่ยวชาญและมีความคิดที่จะปรับปรุงการปฏิบัติงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ให้ดียิ่งขึ้น					
สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน						
16	ท่านค่อนข้างมีอิสระในปฏิบัติงาน					
17	ท่านได้รับการมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบในการทำงานอย่างเหมาะสม					
18	ท่านมีอำนาจเพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างคล่องตัว					
การส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม						
19	มหาวิทยาลัยต้องการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ					
20	ความคิดพลาดจากการทดลองสิ่งใหม่ๆ มหาวิทยาลัย ถือเป็นประสบการณ์การเรียนรู้					
21	ท่านสามารถคิดค้น ปรับปรุง งานที่ท่านทำได้ด้วยตัวท่านเอง					
การพัฒนา						
22	งานที่สร้างสรรค์ทำให้ท่านมีความรู้สึกท้าทายและมีความตั้งใจที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จ					
23	ท่านคิดว่าการทำงานร่วมกันเป็นสิ่งที่พัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น					
24	การรับมอบหมายงานที่ไม่เคยทำ เป็นสิ่งที่ท่านชอบเพราะงานเหล่านี้ ทำให้มีความรู้เพิ่มขึ้นเสมอ					
25	ท่านคิดว่าการพัฒนาตนเอง และหน่วยงานให้มีความเป็นมืออาชีพเพิ่มขึ้นเป็นสิ่งสำคัญ					

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับความเป็นผู้ประกอบการขององค์กร (Corporate entrepreneurship)
 คำชี้แจง กรุณาตอบคำถามต่อไปนี้โดยการทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริง
 มากที่สุด

ลำดับ ที่	ผลการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
		ถูกต้อง อย่างยิ่ง	ถูกต้อง	ไม่ แน่ใจ	ไม่ ถูกต้อง	ไม่ถูกต้อง อย่างยิ่ง
การกล้าเผชิญความเสี่ยงอย่างชาญฉลาด (Risk taking intelligence)						
26	ท่านลองเสนอความเห็นของตนเองต่อหัวหน้าถึงแม้ความคิดเห็นนั้นจะไม่เคยถูกนำมาใช้					
27	ท่านขอโอกาสหัวหน้าในการทดลองปฏิบัติตามสิ่งที่ท่านคิด					
28	ท่านหลีกเลี่ยงหากผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นอยู่ในขอบเขตที่ยอมรับได้					
29	ท่านไม่ชอบเปลี่ยนแปลงการทำงานเพราะเสี่ยงต่อความผิดพลาด					
การทำงานเชิงรุก (Proactiveness)						
30	ท่านยอมรับ และตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กรตามสถานการณ์ปัจจุบัน เพื่อให้การทำงานบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร					
31	ท่านพร้อมเสมอต่อการปรับปรุงการทำงานและการแข่งขันต่าง ๆ ขององค์กร					
32	เมื่อเผชิญกับปัญหา ท่านจะหาแนวทางแก้ไขโดยเร็ว และหาทางป้องกันไม่ให้เกิดขึ้นอีก					
33	ท่านคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในภายภาคหน้า และปรับตัวเพื่อให้ทันต่อสถานการณ์					
34	ถ้ามีคนพูดว่าท่านไม่สามารถทำงานได้สำเร็จ ท่านจะพิสูจน์ให้เห็นว่า ท่านทำได้					
การสร้างนวัตกรรม (Innovativeness)						
35	ท่านมักมองหาแนวทาง และวิธีการทำงานใหม่ ๆ มาใช้ในการดำเนินงานเพื่อการทำงานบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร					

ลำดับ ที่	ผลการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
		ถูกต้อง อย่างยิ่ง	ถูกต้อง	ไม่ แน่ใจ	ไม่ ถูกต้อง	ไม่ถูกต้อง อย่างยิ่ง
36	ท่านชอบเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เช่นการอบรมในหัวข้อที่น่าสนใจ					
37	ท่านนำสิ่งที่ได้เรียนรู้มาใช้ในการทำงานจริง					
38	คำแนะนำ คำติชม จากการทำงาน เช่น จากหัวหน้า เพื่อนร่วมงานช่วยให้ท่านได้แนวคิดมาปรับใช้ในการทำงาน					
39	ขณะที่ท่านอ่านข้อมูล ข่าวสารภายนอก เช่น หนังสือพิมพ์ อินเทอร์เน็ต ท่านมักนำมาเปรียบเทียบกับงานที่ท่านทำอยู่					

ส่วนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง กรุณาตอบคำถามต่อไปนี้โดยการทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

ลำดับที่	ผลการปฏิบัติงาน	การประเมินตนเอง				
		ดีมาก	ดี	ปานกลาง	ควรปรับปรุง	ควรปรับปรุงอย่างมาก
งานที่รับผิดชอบ						
40	ปริมาณงานที่ท่านทำได้					
41	คุณภาพของงานที่ท่านทำ					
42	ความถูกต้องงานที่ท่านรับผิดชอบ					
43	การตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการ					
อาชีพ						
44	การบรรลุเป้าหมายส่วนตัวในอาชีพ					
45	การพัฒนาทักษะที่จำเป็นเพื่อตำแหน่งหน้าที่ในอนาคต					
46	ความก้าวหน้าในอาชีพ					
47	การแสวงหาโอกาสในการทำงาน					

ลำดับที่	ผลการปฏิบัติงาน	การประเมินตนเอง				
		ดีมาก	ดี	ปานกลาง	ควรปรับปรุง	ควรปรับปรุงอย่างมาก
การคิดค้นและพัฒนานวัตกรรม						
48	ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในงาน					
49	การนำความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน					
50	การค้นหาแนวทางเพื่อปรับปรุงผลงาน					
51	การคิดค้นวิธีการทำงานที่ดีกว่าเดิมและทำให้เป็นกิจวัตร					
ทีมงาน						
52	การทำงานเป็นทีม					
53	การสอบถามข้อมูล ความคิดเห็นจากเพื่อนร่วมงาน					
54	การตรวจสอบให้แน่ใจว่างานของกลุ่มบรรลุผลสำเร็จ					
55	การตอบสนองต่อความต้องการของเพื่อนร่วมงานได้					
องค์กร						
56	ความช่วยเหลือที่ให้กับเพื่อนร่วมงาน นอกเหนือจากงานในส่วนของตน					
57	การทำงานเพื่อภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร					
58	การให้ความร่วมมือเพื่อที่องค์กรจะเป็นสถานที่ทำงานที่ดีและที่ควรจะเป็น					

ข้อเสนอแนะและความคิดเห็น

ข้อเสนอแนะและความคิดเห็น

.....

.....

.....

.....

*** ขอขอบคุณทุกท่านที่สละเวลาในการให้ข้อมูลในแบบสอบถามนี้ ***