

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา การอภิปรายผล ข้อค้นพบ และข้อเสนอแนะ

บทนี้จะกล่าวถึงสรุปผลการศึกษา การอภิปรายผล ข้อค้นพบและข้อเสนอแนะ ใน การศึกษาการตอบสนองของบุคลากรต่อโครงการอิน โนพีเฟิล ของบริษัทผลิตภัณฑ์และวัสดุ ก่อสร้าง จำกัด

5.1 สรุปผลการศึกษา

จากการศึกษาเรื่อง การตอบสนองของบุคลากรต่อโครงการอิน โนพีเฟิล ของบริษัท ผลิตภัณฑ์และวัสดุก่อสร้าง จำกัด เป็นการศึกษาโดยใช้แบบสอบถามจากบุคลากรจำนวน 145 คน ของพนักงานที่สังกัดกิจการภาคเหนือ ได้รับแบบสอบถามกลับมามีจำนวน 125 คน แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน โดยส่วนที่ 1 ได้แก่ ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากร ส่วนที่ 2 ได้แก่ วัตถุประสงค์ในการเข้าร่วมกิจกรรมโครงการอิน โนพีเฟิล ส่วนที่ 3 ได้แก่ พฤติกรรมในการ ตอบสนองต่อโครงการอิน โนพีเฟิล และส่วนที่ 4 ได้แก่ ความสัมพันธ์ของความแตกต่างของบุคคล กันพฤติกรรมในการเข้าร่วมกิจกรรมโครงการอิน โนพีเฟิล ความพึงพอใจต่อโครงการอิน โนพีเฟิล และปัญหา ข้อเสนอแนะต่อกิจกรรมโครงการอิน โนพีเฟิล

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรผู้ตอบแบบสอบถาม

บุคลากรผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 96 อายุต่ำกว่า 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 54.4 สถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 80 จบการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี คิด เป็นร้อยละ 55.2 ปฏิบัติงานสังกัดฝ่ายผลิต คิดเป็นร้อยละ 77.6 ปฏิบัติงานตำแหน่งพนักงานผลิต/ หน.รง./ผจก.ผ.ผลิต คิดเป็นร้อยละ 52.8 มีอายุการทำงานต่ำกว่า 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 74.4 มีรายได้ ต่อเดือนช่วง 20,001-40,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 53.6

ส่วนที่ 2 วัตถุประสงค์ในการเข้าร่วมกิจกรรมโครงการอิน โนพีเฟิล

แบบสอบถามเป็นการสอบถามระดับความสำคัญของวัตถุประสงค์ในแต่ละด้านของ พนักงานในการเข้าร่วมกิจกรรมโครงการอิน โนพีเฟิล ใช้การวัดสเกลทัศนคติ หรือ Likert Scale แบ่งวัตถุประสงค์ของการเข้าร่วมกิจกรรมเป็น 7 วัตถุประสงค์ โดยมีค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญ จำแนกได้ 6 ระดับ คือ

ค่าเฉลี่ย		ระดับความสำคัญ
4.18 – 5.00	หมายถึง	สำคัญมากที่สุด
3.36 – 4.17	หมายถึง	สำคัญมาก
2.52 – 3.35	หมายถึง	สำคัญปานกลาง
1.68 – 2.51	หมายถึง	สำคัญน้อย
0.84 – 1.67	หมายถึง	สำคัญน้อยที่สุด
0.00 – 0.83	หมายถึง	ไม่สำคัญ

ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถาม ให้ความสำคัญกับวัตถุประสงค์ในการเข้าร่วมกิจกรรมโครงการอิน โนพีเฟิล ให้ความสำคัญโดยรวมอยู่ในระดับมาก (3.64) โดยเรียงลำดับวัตถุประสงค์ที่ให้ความสำคัญจากมาก ไปหาน้อยตามลำดับ ได้ดังนี้

1. เพื่อพัฒนาศักยภาพตนเอง พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับวัตถุประสงค์นี้ ในการเข้าร่วมกิจกรรมโครงการอิน โนพีเฟิลอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 3.96 หากพิจารณา ปัจจัยย่อย พบว่าให้ความสำคัญในการสร้างความกล้าให้กับตัวเองสูงที่สุดมีค่าเฉลี่ย 3.99 และให้ความสำคัญในการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษต่ำที่สุดมีค่าเฉลี่ย 3.31

2. เพื่อประโยชน์ในการทำงานของตนเอง พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับ วัตถุประสงค์นี้ในการเข้าร่วมกิจกรรมโครงการอิน โนพีเฟิลอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 3.90 หากพิจารณาปัจจัยย่อย พบว่าให้ความสำคัญในการใช้เป็นข้อมูลในการทำงานสูงที่สุดมีค่าเฉลี่ย 3.86 และให้ความสำคัญในการใช้ประกอบการตัดสินใจต่ำที่สุด มีค่าเฉลี่ย 3.76

3. เพื่อประโยชน์ในการรับรู้ข้อมูลที่ทันสมัย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับ วัตถุประสงค์นี้ในการเข้าร่วมกิจกรรมโครงการอิน โนพีเฟิลอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 3.86 หากพิจารณาปัจจัยย่อย พบว่าให้ความสำคัญในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารใหม่ๆ สูงที่สุดมีค่าเฉลี่ย 3.94 และให้ความสำคัญเพื่อจะได้ไม่ตกข่าวหรือประเด็นที่กำลังได้รับความสนใจต่ำที่สุด มีค่าเฉลี่ย 3.74

4. เพื่อประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับ วัตถุประสงค์นี้ในการเข้าร่วมกิจกรรมโครงการอิน โนพีเฟิลอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 3.60 หากพิจารณาปัจจัยย่อย พบกว่าให้ความสำคัญเพื่อสร้างความเข้าใจในสิ่งแวดล้อมรอบตัว เช่น ธรรมชาติ สังคม ภาวะเศรษฐกิจ สูงที่สุดมีค่าเฉลี่ย 3.59 และให้ความสำคัญเพื่อใช้เป็นข้อมูลแก้ไขปัญหาส่วนตัวต่ำที่สุด มีค่าเฉลี่ย 3.38

5. เพื่อการประเมินผลการทำงานประจำปี พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับ วัตถุประสงค์นี้ในการเข้าร่วมกิจกรรมโครงการอิน โนพีเฟิลอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 3.57

6. เพื่อการเข้าสังคมและกลุ่มเพื่อน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับวัตถุประสงค์นี้ในการเข้าร่วมกิจกรรมโครงการอิน โนพีเฟิลอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 3.46 โดยให้ความสำคัญเพื่อสร้างความสามัคคีในกลุ่ม สูงที่สุดมีค่าเฉลี่ย 3.58 และให้ความสำคัญเพื่อรู้จักกับเพื่อนใหม่ต่ำที่สุด มีค่าเฉลี่ย 3.34

7. เพื่อการบันเทิงหรือพักผ่อน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับวัตถุประสงค์นี้ในการเข้าร่วมกิจกรรมโครงการอิน โนพีเฟิลอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 3.14 โดยให้ความสำคัญเพื่อเปลี่ยนบรรยากาศในการทำงาน สูงที่สุดมีค่าเฉลี่ย 3.45 และให้ความสำคัญเพื่อร่วมสนุกกับเกมส์ คำถาม ของรางวัลต่ำที่สุด มีค่าเฉลี่ย 2.97

ส่วนที่ 3 พฤติกรรมในการตอบสนองต่อกิจกรรมในโครงการอิน โนพีเฟิล

แบบสอบถามเป็นการสอบถามถึงพฤติกรรมที่ตอบสนองต่อการเข้าร่วมกิจกรรมในโครงการอิน โนพีเฟิล โดยการเลือกตอบตามพฤติกรรมของแต่ละบุคคล ซึ่งพฤติกรรมในแต่ละด้านสรุปได้เป็นดังนี้

1. พฤติกรรมเข้าร่วมกิจกรรม แบ่งตามประเภทของกิจกรรมใน โครงการอิน โนพีเฟิล กิจกรรมที่ได้รับการตอบสนองมากที่สุดได้แก่ กิจกรรมเสนอความคิดใหม่ๆ เช่น Idea Tank Suggestion Inno Award มีความถี่เท่ากับ 112 คิดเป็นร้อยละ 99.6 กิจกรรมที่ได้รับการตอบสนองน้อยที่สุดได้แก่ กิจกรรมเกมการแข่งขัน-สนทนากร เช่น แข่งตอบปัญหา Cross Words การเล่านิทานในสวน Book briefing มีความถี่เท่ากับ คือ 25 คิดเป็นร้อยละ 20.0

2. พฤติกรรมเข้าร่วมกิจกรรม แบ่งตามความถี่ในการเข้าร่วมกิจกรรมใน โครงการอิน โนพีเฟิล ความถี่ในการร่วมกิจกรรมที่ได้รับการตอบสนองมากที่สุด คือ ทุกครั้งที่สะดวกในด้านเวลา โอกาส สถานที่ มีความถี่เท่ากับ คือ 83 คิดเป็นร้อยละ 66.4 ความถี่ในการร่วมกิจกรรมที่ไม่ได้รับการตอบสนองเลย คือ ทุกวันหยุดประจำสัปดาห์

3. พฤติกรรมเข้าร่วมกิจกรรม แบ่งตามช่วงเวลาในการเข้าร่วมกิจกรรมในโครงการอิน โนพีเฟิล ช่วงเวลาในการร่วมกิจกรรมที่ได้รับการตอบสนองมากที่สุด คือ ช่วงหลังเลิกงาน มีความถี่เท่ากับ คือ 63 คิดเป็นร้อยละ 50.4 ช่วงเวลาในการร่วมกิจกรรมที่ได้รับการตอบสนองน้อยที่สุด คือ ช่วงวันหยุดประจำสัปดาห์ มีความถี่น้อยเท่ากับ คือ 15 คิดเป็นร้อยละ 12.0

4. พฤติกรรมเข้าร่วมกิจกรรม แบ่งตามสถานที่ในการเข้าร่วมกิจกรรมในโครงการอิน โนพีเฟิล สถานที่ในการร่วมกิจกรรมที่ได้รับการตอบสนองมากที่สุด คือ ณ สถานที่ปฏิบัติงานได้แก่ โรงงาน มีความถี่เท่ากับ คือ 79 คิดเป็นร้อยละ 63.2 สถานที่ในการร่วมกิจกรรมที่ได้รับการ

ตอบสนองน้อยที่สุด คือ สำนักงานใหญ่ปูนซิเมนต์ไทย บางชื่อ มีความถี่กับน้อยที่สุด คือ 15 คิดเป็นร้อยละ 12.0

5. พฤติกรรมการร่วมกิจกรรม แบ่งตามแหล่งข้อมูลข่าวสารที่ได้รับในการเข้าร่วมกิจกรรมในโครงการอินโนพีเพิล แหล่งข้อมูลข่าวสารที่ได้รับในการร่วมกิจกรรมที่ได้รับการตอบสนองมากที่สุด คือ วารสารคนปูน มีความถี่เท่ากับ 81 คิดเป็นร้อยละ 64.8 แหล่งข้อมูลข่าวสารที่ได้รับในการร่วมกิจกรรมที่ได้รับการตอบสนองน้อยที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชา มีความถี่เท่ากับ 11 คิดเป็นร้อยละ 8.8

6. พฤติกรรมการร่วมกิจกรรม แบ่งตามบุคคลผู้ที่มีอิทธิพลในการร่วมกิจกรรมในโครงการอินโนพีเพิล บุคคลผู้ที่มีอิทธิพลในการร่วมกิจกรรมที่ได้รับการตอบสนองมากที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชา มีความถี่เท่ากับ 85 คิดเป็นร้อยละ 68 บุคคลผู้ที่มีอิทธิพลในการร่วมกิจกรรมที่ได้รับการตอบสนองน้อยที่สุด คือ ครอบครัว มีความถี่เท่ากับ 5 คิดเป็นร้อยละ 4.0

ส่วนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างความแตกต่างของบุคคล กับ พฤติกรรมการตอบสนองต่อการเข้าร่วมกิจกรรมโครงการอินโนพีเพิล วัตถุประสงค์ในการเข้าร่วมกิจกรรมกับ พฤติกรรมการตอบสนองต่อการเข้าร่วมกิจกรรมโครงการอินโนพีเพิล ความพึงพอใจต่อกิจกรรมโครงการอินโนพีเพิล และปัญหา ข้อเสนอแนะ กิจกรรมโครงการอินโนพีเพิล

ส่วนที่ 4.1 ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลกับพฤติกรรมในการตอบสนองต่อการร่วมกิจกรรมในโครงการอินโนพีเพิล โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย และทดสอบความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยทดสอบข้อมูลส่วนบุคคลในด้าน อายุของบุคลากร ระดับการศึกษา ฝายงาน อายุการทำงาน และรายได้

1. ความสัมพันธ์ระหว่างอายุของบุคลากร ทั้งอายุต่ำกว่า 35 ปี และอายุ 35 ปีขึ้นไป กับ พฤติกรรมในการตอบสนองต่อการเข้าร่วมกิจกรรมประเภทต่างๆ พบว่า พนักงานอายุต่ำกว่า 35 ปี ส่วนใหญ่เข้าร่วมกิจกรรมป้องกันอันตรายในการทำงาน เช่น TPM Hazard Safety มากที่สุด พนักงานกลุ่มอายุ 35 ปีขึ้นไป ส่วนใหญ่เข้าร่วมกิจกรรมเสนอความคิดใหม่ๆ เช่น Idea Tank Suggestion Inno Award มากที่สุด จากการทดสอบความแตกต่างทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ของพนักงานทั้ง 2 กลุ่มไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2. ความสัมพันธ์ระหว่างอายุของบุคลากร ทั้งอายุต่ำกว่า 35 ปี และอายุ 35 ปีขึ้นไป กับ พฤติกรรมในด้านความถี่ในการเข้าร่วมกิจกรรม พบว่า พนักงานทั้ง 2 กลุ่มส่วนใหญ่เข้าร่วมกิจกรรมทุกครั้งที่สะดวกในด้านเวลา โอกาส สถานที่ มากที่สุด และจากการทดสอบความแตกต่าง

ทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ของพนักงานทั้ง 2 กลุ่มไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างอายุของบุคลากร ทั้งอายุต่ำกว่า 35 ปี และอายุ 35 ปีขึ้นไป กับ พฤติกรรมในด้านช่วงเวลาในการเข้าร่วมกิจกรรม พบว่า พนักงานทั้ง 2 กลุ่มส่วนใหญ่จะเข้าร่วมกิจกรรมในช่วงเวลาหลังเลิกงานมากที่สุด จากการทดสอบความแตกต่างทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ของพนักงานทั้ง 2 กลุ่มพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ของการร่วมกิจกรรม ช่วงเวลา 13.00-17.00 น. และ ช่วงเวลาหลังเลิกงาน

4. ความสัมพันธ์ระหว่างอายุของบุคลากร ทั้งอายุต่ำกว่า 35 ปี และอายุ 35 ปีขึ้นไป กับ พฤติกรรมในด้านสถานที่ในการเข้าร่วมกิจกรรม พบว่า พนักงานอายุต่ำกว่า 35 ปีส่วนใหญ่จะเข้าร่วมกิจกรรม ณ สถานที่ปฏิบัติงานได้แก่ โรงงาน มากที่สุด เข้าร่วมกิจกรรม ณ สำนักงานภาคเหนือ มากที่สุด และจากการทดสอบความแตกต่างทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ของพนักงานทั้ง 2 กลุ่ม พบ ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ของการร่วมกิจกรรม ณ สำนักงานภาคเหนือ

5. ความสัมพันธ์ระหว่างอายุของบุคลากร ทั้งอายุต่ำกว่า 35 ปี และอายุ 35 ปีขึ้นไป กับ พฤติกรรมในด้านแหล่งข้อมูลข่าวสารที่ได้รับในการเข้าร่วมกิจกรรม พบว่า พนักงานอายุต่ำกว่า 35 ปีส่วนใหญ่ จะรับข้อมูลข่าวสารจากวารสารซีแพค และจากผู้บังคับบัญชา มากที่สุด พนักงานอายุ 35 ปีขึ้นไป ส่วนใหญ่จะรับข้อมูลข่าวสารจากวารสาร Inno News มากที่สุด และจากการทดสอบความแตกต่างทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ของพนักงานทั้ง 2 กลุ่มพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ของการรับข้อมูลข่าวสารจากแหล่งวารสาร Inno News

6. ความสัมพันธ์ระหว่างอายุของบุคลากร ทั้งอายุต่ำกว่า 35 ปี และอายุ 35 ปีขึ้นไป กับ พฤติกรรมในด้านบุคคลที่มีอิทธิพลในการเข้าร่วมกิจกรรม พบว่า พนักงานอายุต่ำกว่า 35 ปีส่วนใหญ่ เพื่อนร่วมงานจะเป็นบุคคลที่มีอิทธิพลในการเข้าร่วมกิจกรรมมากที่สุด พนักงานอายุ 35 ปีขึ้นไป ส่วนใหญ่ ผู้บังคับบัญชาจะเป็นบุคคลที่มีอิทธิพลในการเข้าร่วมกิจกรรมมากที่สุด จากการทดสอบความแตกต่างทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ของพนักงานทั้ง 2 กลุ่มพบ ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ของบุคคลที่มีอิทธิพลในการเข้าร่วมกิจกรรม คือ ตัวพนักงานเอง

7. ความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษาของบุคลากร ทั้งระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และระดับปริญญาตรีขึ้นไป กับพฤติกรรมในการตอบสนองต่อการเข้าร่วมกิจกรรมประเภทต่างๆ พบว่า พนักงานที่การศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ส่วนใหญ่เข้าร่วมกิจกรรมป้องกันอันตรายในการทำงาน เช่น TPM Hazard Safety มากที่สุด พนักงานกลุ่มการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป ส่วนใหญ่เข้าร่วมกิจกรรมเสนอความคิดใหม่ๆ เช่น Idea Tank Suggestion Inno Award มากที่สุด จากการทดสอบ

ความแตกต่างทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ของพนักงานทั้ง 2 กลุ่มไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

8. ความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษาของบุคลากร ทั้งระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และระดับปริญญาตรีขึ้นไป กับพฤติกรรมในด้านความถี่ในการเข้าร่วมกิจกรรม พบว่าพนักงานทั้ง 2 กลุ่มส่วนใหญ่เข้าร่วมกิจกรรมทุกครั้งที่สะดวกในด้านเวลา โอกาส สถานที่ มากที่สุด และจากการทดสอบความแตกต่างทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ของพนักงานทั้ง 2 กลุ่มไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

9. ความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษาของบุคลากร ทั้งระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และระดับปริญญาตรีขึ้นไป กับพฤติกรรมในด้านช่วงเวลาในการเข้าร่วมกิจกรรม พบว่าพนักงานทั้ง 2 กลุ่มส่วนใหญ่จะเข้าร่วมกิจกรรมในช่วงเวลาหลังเลิกงานมากที่สุด จากการทดสอบความแตกต่างทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ของพนักงานทั้ง 2 กลุ่ม ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

10. ความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษาของบุคลากร ทั้งระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และระดับปริญญาตรีขึ้นไป กับพฤติกรรมในด้านสถานที่ในการเข้าร่วมกิจกรรม พบว่าพนักงานทั้ง 2 กลุ่มส่วนใหญ่จะเข้าร่วมกิจกรรม ณ สถานที่ปฏิบัติงานได้แก่ โรงงาน งานมากที่สุด จากการทดสอบความแตกต่างทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ของพนักงานทั้ง 2 กลุ่ม ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

11. ความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษาของบุคลากร ทั้งระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และระดับปริญญาตรีขึ้นไป กับแหล่งข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกิจกรรม พบว่าพนักงานการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ส่วนใหญ่จะได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกิจกรรมจากผู้บังคับบัญชามากที่สุด พนักงานการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป ส่วนใหญ่จะได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกิจกรรมจากวารสาร Inno news มากที่สุด จากการทดสอบความแตกต่างทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ของพนักงานทั้ง 2 กลุ่ม พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ของแหล่งข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกิจกรรมจากวารสาร Inno News

12. ความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษาของบุคลากร ทั้งระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และระดับปริญญาตรีขึ้นไป กับบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการร่วมกิจกรรม พบว่าพนักงานการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ส่วนใหญ่เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา จะมีอิทธิพลต่อการร่วมกิจกรรมมากที่สุด พนักงานการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป ส่วนใหญ่ ผู้บังคับบัญชา จะมีอิทธิพลต่อการร่วมกิจกรรมมากที่สุด จากการทดสอบความแตกต่างทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ของพนักงานทั้ง 2 กลุ่ม ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

13. ความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายงานของบุคลากร ทั้งฝ่ายผลิต ฝ่ายตลาด และฝ่ายบริหาร กับ พฤติกรรมในการตอบสนองต่อการเข้าร่วมกิจกรรมประเภทต่างๆ พบว่า พนักงานฝ่ายผลิตร่วม กิจกรรมป้องกันอันตรายในการทำงาน เช่น TPM Hazard Safety มากที่สุด พนักงานฝ่ายตลาดและ พนักงานฝ่ายบริหาร เข้าร่วมกิจกรรมเสนอความคิดใหม่ๆ เช่น Idea Tank Suggestion Inno Award มากที่สุด จากการทดสอบความแตกต่างทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ของพนักงานทั้ง 3 กลุ่มพบ ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ของการร่วมกิจกรรมเกมการแข่งขัน-สั้นทางการ เช่น แข่ง ตอบปัญหา Cross Words การเล่นเกมในสวนBook briefing และกิจกรรมป้องกันอันตรายในการทำงาน เช่น TPM Hazard Safety

14. ความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายงานของบุคลากร ทั้งฝ่ายผลิต ฝ่ายตลาด และฝ่ายบริหาร กับ พฤติกรรมในด้านความถี่ในการเข้าร่วมกิจกรรม พบว่าพนักงานทั้ง 3 กลุ่มส่วนใหญ่เข้าร่วม กิจกรรมทุกครั้งที่สะดวกในด้านเวลา โอกาส สถานที่ มากที่สุด และจากการทดสอบความแตกต่าง ทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ของพนักงานทั้ง 2 กลุ่มไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติ

15. ความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายงานของบุคลากร ทั้งฝ่ายผลิต ฝ่ายตลาด และฝ่ายบริหาร กับ พฤติกรรมในด้านช่วงเวลาในการเข้าร่วมกิจกรรม พบว่าพนักงานทั้ง 3 กลุ่มส่วนใหญ่เข้าร่วม กิจกรรมในช่วงเวลาหลังเลิกงานมากที่สุด จากการทดสอบความแตกต่างทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ของพนักงานทั้ง 3 กลุ่ม ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

16. ความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายงานของบุคลากร ทั้งฝ่ายผลิต ฝ่ายตลาด และฝ่ายบริหาร กับ พฤติกรรมในด้านสถานที่ในการเข้าร่วมกิจกรรม พบว่าพนักงานฝ่ายผลิต จะเข้าร่วมกิจกรรม ณ สถานที่ปฏิบัติงานได้แก่ โรงงาน มากที่สุด พนักงานฝ่ายตลาดและฝ่ายบริหาร เข้าร่วมกิจกรรม จะ เข้าร่วมกิจกรรม ณ สำนักงานภาคเหนือมากที่สุด จากการทดสอบความแตกต่างทางสถิติที่ระดับ นัยสำคัญ 0.05 ของพนักงานทั้ง 3 กลุ่ม พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ของการเข้าร่วม กิจกรรม ณ สำนักงานภาคเหนือ และ ณ สถานที่ปฏิบัติงานได้แก่ โรงงาน

17. ความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายงานของบุคลากร ทั้งฝ่ายผลิต ฝ่ายตลาด และฝ่ายบริหาร กับ พฤติกรรมในด้านเกี่ยวกับการเข้าร่วมกิจกรรม พบว่าพนักงานฝ่ายผลิต ได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยว การเข้าร่วมกิจกรรม จากผู้บังคับบัญชามากที่สุด พนักงานฝ่ายตลาดได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการเข้า ร่วมกิจกรรม จากวารสารซีแพค วารสาร Inno New วารสาร SCG Connectมากที่สุด พนักงานฝ่าย บริหาร ได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการเข้าร่วมกิจกรรมจาก ระบบอินทราเน็ต (Intranet) มากที่สุด ของแหล่งข้อมูลข่าวสารการเข้าร่วมกิจกรรมจากวารสาร SCG Connect

18. ความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายงานของบุคลากร ทั้งฝ่ายผลิต ฝ่ายตลาด และฝ่ายบริหาร กับพฤติกรรมในด้านบุคคลที่มีอิทธิพลในการเข้าร่วมกิจกรรม พบว่าพนักงานทั้ง 3 กลุ่ม มีผู้บังคับบัญชาเป็นบุคคลที่มีอิทธิพลในการเข้าร่วมกิจกรรมมากที่สุด จากการทดสอบความแตกต่างทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ของพนักงานทั้ง 3 กลุ่ม ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

19. ความสัมพันธ์ระหว่างอายุงานของบุคลากร ทั้งกลุ่มต่ำกว่า 15 ปี และกลุ่ม 15 ปีขึ้นไป กับพฤติกรรมในการตอบสนองต่อการเข้าร่วมกิจกรรมประเภทต่างๆ พบว่า พนักงานอายุงานต่ำกว่า 15 ปีร่วมกิจกรรมเสนอความคิดใหม่ๆ เช่น Idea Tank Suggestion Inno Award และกิจกรรมป้องกันอันตรายในการทำงาน เช่น TPM Hazard Safety มากที่สุด พนักงานอายุงาน 15 ปีขึ้นไป เข้าร่วมกิจกรรมเสนอความคิดใหม่ๆ เช่น Idea Tank Suggestion Inno Award มากที่สุด จากการทดสอบความแตกต่างทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ของพนักงานทั้ง 2 กลุ่มพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ของการร่วมกิจกรรมเกมการแข่งขัน-สนทนาการ เช่น แข่งตอบปัญหา Cross Words การเล่านิทานในสวนBook briefing และกิจกรรมเชิงอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม เช่น 3R การสร้างฝาย

20. ความสัมพันธ์ระหว่างอายุงานของบุคลากร ทั้งกลุ่มต่ำกว่า 15 ปี และกลุ่ม 15 ปีขึ้นไป กับพฤติกรรมความถี่ในการเข้าร่วมกิจกรรม พบว่าพนักงานทั้ง 2 กลุ่มส่วนใหญ่เข้าร่วมกิจกรรมทุกครั้งที่สะดวกในด้านเวลา โอกาส สถานที่ มากที่สุด และจากการทดสอบความแตกต่างทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ของพนักงานทั้ง 2 กลุ่ม ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

21. ความสัมพันธ์ระหว่างอายุงานของบุคลากร ทั้งกลุ่มต่ำกว่า 15 ปี และกลุ่ม 15 ปีขึ้นไป กับพฤติกรรมช่วงเวลาในการเข้าร่วมกิจกรรม พบว่า พนักงานอายุงานต่ำกว่า 15 ปีเข้าร่วมกิจกรรมช่วงเวลาหลังเลิกงานมากที่สุด พนักงานอายุงาน 15 ปีขึ้นไป เข้าร่วมกิจกรรมช่วงเวลาทำงาน 13.00-17.00 น.มากที่สุด และจากการทดสอบความแตกต่างทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ของพนักงานทั้ง 2 กลุ่มพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ของช่วงเวลาการเข้าร่วมกิจกรรมช่วงเวลาทำงาน 13.00-17.00 น.

22. ความสัมพันธ์ระหว่างอายุงานของบุคลากร ทั้งกลุ่มต่ำกว่า 15 ปี และกลุ่ม 15 ปีขึ้นไป กับพฤติกรรมสถานที่ในการเข้าร่วมกิจกรรม พบว่าพนักงานอายุงานต่ำกว่า 15 ปี เข้าร่วมกิจกรรม ณ สถานที่ปฏิบัติงานได้แก่ โรงงาน มากที่สุด พนักงานอายุงาน 15 ปีขึ้นไป เข้าร่วมกิจกรรม ณ สถานที่ปฏิบัติงานได้แก่ โรงงาน และ ณ สำนักงานภาคเหนือ มากที่สุด และจากการทดสอบความแตกต่างทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ของพนักงานทั้ง 2 กลุ่มพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติ ของการเข้าร่วมกิจกรรม ณ นอกสถานที่ปฏิบัติงานได้แก่ โรงแรม,สวนสาธารณะ,ศูนย์แสดงสินค้า

23. ความสัมพันธ์ระหว่างอายุงานของบุคลากร ทั้งกลุ่มต่ำกว่า 15 ปี และกลุ่ม 15 ปีขึ้นไป กับพฤติกรรมแหล่งข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการเข้าร่วมกิจกรรม พบว่าพนักงานอายุงานต่ำกว่า 15 ปี ได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการเข้าร่วมกิจกรรมจากผู้บังคับบัญชามากที่สุด พนักงานอายุงาน 15 ปีขึ้นไป ได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการเข้าร่วมกิจกรรมจากวารสาร Inno News มากที่สุด และจากการทดสอบความแตกต่างทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ของพนักงานทั้ง 2 กลุ่มพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ของแหล่งข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการเข้าร่วมกิจกรรมจากระบบอินทราเน็ต (intranet) จากวารสาร Inno News และจากจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (e-mail)

24. ความสัมพันธ์ระหว่างอายุงานของบุคลากร ทั้งกลุ่มต่ำกว่า 15 ปี และกลุ่ม 15 ปีขึ้นไป กับบุคคลที่มีอิทธิพลในการเข้าร่วมกิจกรรม พบว่าพนักงานทั้ง 2 กลุ่ม ผู้บังคับบัญชาเป็นบุคคลที่มีอิทธิพลในการเข้าร่วมกิจกรรมมากที่สุด และจากการทดสอบความแตกต่างทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ของพนักงานทั้ง 2 กลุ่มไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

25. ความสัมพันธ์ระหว่างรายได้ของบุคลากร ทั้งกลุ่มต่ำกว่า 20,000 บาท กลุ่ม 20,000-40,000 บาท และกลุ่ม 40,000 บาทขึ้นไป กับพฤติกรรมในการตอบสนองต่อการเข้าร่วมกิจกรรมประเภทต่างๆ พบว่า พนักงานรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท ร่วมกิจกรรมเสนอความคิดใหม่ๆ เช่น Idea Tank Suggestion Inno Award และกิจกรรมป้องกันอันตรายในการทำงาน เช่น TPM Hazard Safety มากที่สุด พนักงานรายได้ 20,000-40,000 บาท และพนักงานรายได้ 40,000 บาทขึ้นไป เข้าร่วมกิจกรรมเสนอความคิดใหม่ๆ เช่น Idea Tank Suggestion Inno Award มากที่สุด และจากการทดสอบความแตกต่างทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ของพนักงานทั้ง 3 กลุ่มพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ของการร่วมกิจกรรมเกมการแข่งขัน-สันทนการ เช่น แข่งตอบปัญหา Cross Words การเล่านิทานในสวนBook briefing กิจกรรมเสนอความคิดใหม่ๆ เช่น Idea Tank Suggestion Inno Award กิจกรรมระดมความคิดเห็นแก้ไขปัญหาในการทำงาน เช่น TA QC Problem Solving กิจกรรมการบริหารจัดการความรู้ในการทำงาน เช่น KM Good Practice One Point Lesson กิจกรรมป้องกันอันตรายในการทำงาน เช่น TPM Hazard Safety Talk

26. ความสัมพันธ์ระหว่างรายได้ของบุคลากร ทั้งกลุ่มต่ำกว่า 20,000 บาท กลุ่ม 20,000-40,000 บาท และกลุ่ม 40,000 บาทขึ้นไป กับพฤติกรรมในด้านความถี่ในการเข้าร่วมกิจกรรม พบว่าพนักงานทั้ง 3 กลุ่มส่วนใหญ่เข้าร่วมกิจกรรมทุกครั้งที่สะดวกในด้านเวลา โอกาส สถานที่ มากที่สุด และจากการทดสอบความแตกต่างทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ของพนักงานทั้ง 3 กลุ่มไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

27. ความสัมพันธ์ระหว่างรายได้ของบุคลากร ทั้งกลุ่มต่ำกว่า 20,000 บาท กลุ่ม 20,000-40,000 บาท และกลุ่ม 40,000 บาทขึ้นไป กับพฤติกรรมช่วงเวลาในการเข้าร่วมกิจกรรม พบว่าพนักงาน 2 กลุ่ม คือ กลุ่มรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท กลุ่ม 20,000-40,000 บาท เข้าร่วมกิจกรรมช่วงเวลาหลังเลิกงานมากที่สุด ช่วงเวลาทำงาน 13.00-17.00 น. มากที่สุด และจากการทดสอบความแตกต่างทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ของพนักงานทั้ง 3 กลุ่มไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

28. ความสัมพันธ์ระหว่างรายได้ของบุคลากร ทั้งกลุ่มต่ำกว่า 20,000 บาท กลุ่ม 20,000-40,000 บาท และกลุ่ม 40,000 บาทขึ้นไป กับพฤติกรรมสถานที่ในการเข้าร่วมกิจกรรม พบว่าพนักงาน 2 กลุ่ม คือ กลุ่มรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท กลุ่มรายได้ 20,000-40,000 บาท เข้าร่วมกิจกรรม ณ สถานที่ปฏิบัติงานได้แก่ โรงงาน มากที่สุด และกลุ่มรายได้ 40,000 บาทขึ้นไป เข้าร่วมกิจกรรม ณ สำนักงานภาคเหนือ มากที่สุด และจากการทดสอบความแตกต่างทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ของพนักงานทั้ง 3 กลุ่มพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ของสถานที่ในการเข้าร่วมกิจกรรม ณ สำนักงานใหญ่บางซื่อ ณ สำนักงานใหญ่ปูนซิเมนต์ไทย บางซื่อ ณ สำนักงานภาคเหนือ ณ นอกสถานที่ปฏิบัติงานได้แก่ โรงแรม,สวนสาธารณะ,ศูนย์แสดงสินค้า

29. ความสัมพันธ์ระหว่างรายได้ของบุคลากร ทั้งกลุ่มต่ำกว่า 20,000 บาท กลุ่ม 20,000-40,000 บาท และกลุ่ม 40,000 บาทขึ้นไป กับพฤติกรรมแหล่งข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการเข้าร่วมกิจกรรม พบว่าพนักงานกลุ่มรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท ได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกิจกรรมจากวารสารซีแพคมากที่สุด พนักงานกลุ่มรายได้ 20,000-40,000 บาท ได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกิจกรรมจากวารสารผู้บังคับบัญชามากที่สุด พนักงานกลุ่มรายได้ 40,000 บาทขึ้นไปได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกิจกรรมจากวารสาร Inno News มากที่สุด และจากการทดสอบความแตกต่างทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ของพนักงานทั้ง 3 กลุ่มพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ของแหล่งข้อมูลข่าวสารจากป้ายประกาศ และจากวารสาร Inno News

30. ความสัมพันธ์ระหว่างรายได้ของบุคลากร ทั้งกลุ่มต่ำกว่า 20,000 บาท กลุ่ม 20,000-40,000 บาท และกลุ่ม 40,000 บาทขึ้นไป กับพฤติกรรมบุคคลที่มีอิทธิพลในการเข้าร่วมกิจกรรม พบว่าพนักงานกลุ่มรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท มีเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เป็นบุคคลที่มีอิทธิพลในการเข้าร่วมกิจกรรมมากที่สุด พนักงานทั้ง 2 กลุ่มคือ กลุ่มรายได้ 20,000-40,000 บาท และกลุ่มรายได้ 40,000 บาทขึ้นไป ซึ่งผู้บังคับบัญชา เป็นบุคคลที่มีอิทธิพลในการเข้าร่วมกิจกรรมมากที่สุด และจากการทดสอบความแตกต่างทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ของพนักงานทั้ง 3 กลุ่มไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ส่วนที่ 4.2 ความสัมพันธ์ระหว่างค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของวัตถุประสงค์ในการเข้าร่วมกิจกรรมกับพฤติกรรมในการตอบสนองต่อการร่วมกิจกรรมในโครงการอิน โนพีเพิล

1. ความสัมพันธ์ระหว่างค่าเฉลี่ยความสำคัญของวัตถุประสงค์ในการร่วมกิจกรรมของพนักงานกับพฤติกรรมในการตอบสนองต่อการเข้าร่วมกิจกรรม ซึ่งกิจกรรมประเภทเกมการแข่งขัน-สันทนาการ เช่น แข่งตอบปัญหา Cross Words การเล่านิทานในสวน Book briefing มีค่าเฉลี่ยสูงสุดของวัตถุประสงค์ในด้านพัฒนาศักยภาพตนเอง และด้านประโยชน์ในการทำงาน ส่วนกิจกรรมเสนอความคิดใหม่ๆ เช่น Idea Tank Suggestion Inno Award กิจกรรมประเภทระดมความคิดเห็นแก้ไขปัญหาในการทำงาน เช่น TA QC Problem Solving กิจกรรมการบริหารจัดการความรู้ในการทำงาน เช่น KM Good Practice One Point Lesson กิจกรรมป้องกันอันตรายในการทำงาน เช่น TPM Hazard Safety Talk กิจกรรมเชิงอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม เช่น 3R การสร้างฝาย ทุกประเภทกิจกรรมมีค่าเฉลี่ยสูงสุดของวัตถุประสงค์ในด้านพัฒนาศักยภาพตนเอง ซึ่งทุกกิจกรรมให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก

2. ความสัมพันธ์ระหว่างค่าเฉลี่ยความสำคัญของวัตถุประสงค์ในการร่วมกิจกรรมของพนักงานกับพฤติกรรมในด้านความถี่ในการเข้าร่วมกิจกรรม พนักงานที่เข้าร่วมกิจกรรมทุกวันมีค่าเฉลี่ยวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาศักยภาพตนเองและเพื่อประโยชน์ในการทำงานมากที่สุด พนักงานที่เข้าร่วมกิจกรรมทุก 2-3 วัน มีค่าเฉลี่ยวัตถุประสงค์เพื่อการเข้าสังคมและกลุ่มเพื่อนมากที่สุด พนักงานที่เข้าร่วมกิจกรรมทุก 4-6 วัน มีค่าเฉลี่ยวัตถุประสงค์เพื่อการพัฒนาศักยภาพตนเอง เพื่อการรับรู้ข้อมูลที่ทันสมัย เพื่อการบันเทิงหรือพักผ่อน และเพื่อประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันมากที่สุด พนักงานที่เข้าร่วมกิจกรรมสัปดาห์ละครั้ง มีค่าเฉลี่ยวัตถุประสงค์เพื่อการรับรู้ข้อมูลที่ทันสมัยมากที่สุด พนักงานที่เข้าร่วมกิจกรรมทุกครั้งที่จัดกิจกรรม มีค่าเฉลี่ยวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาศักยภาพตนเองมากที่สุด และพนักงานที่เข้าร่วมกิจกรรมทุกครั้งที่สะดวกในด้านเวลา โอกาส สถานที่ มีค่าเฉลี่ยวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาศักยภาพตนเองมากที่สุด ซึ่งทุกวัตถุประสงค์ให้ความสำคัญในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างค่าเฉลี่ยความสำคัญของวัตถุประสงค์ในการร่วมกิจกรรมของพนักงานกับพฤติกรรมในด้านช่วงเวลาในการเข้าร่วมกิจกรรม พนักงานที่เข้าร่วมกิจกรรมช่วงเช้าก่อนเริ่มงานมีค่าเฉลี่ยวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาศักยภาพตนเองมากที่สุด พนักงานที่เข้าร่วมกิจกรรมช่วง 8.00-12.00 น. มีค่าเฉลี่ยวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาศักยภาพตนเองมากที่สุด พนักงานที่เข้าร่วมกิจกรรมช่วง พักเที่ยง มีค่าเฉลี่ยวัตถุประสงค์เพื่อรับรู้ข้อมูลทันสมัยมากที่สุด พนักงานที่เข้าร่วมกิจกรรมช่วง 13.00-17.00 น. มีค่าเฉลี่ยวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาศักยภาพตนเองมากที่สุด พนักงานที่เข้าร่วมกิจกรรมช่วงหลังเลิกงาน มีค่าเฉลี่ยวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาศักยภาพตนเองมากที่สุด

พนักงานที่เข้าร่วมกิจกรรมช่วงวันหยุดประจำสัปดาห์ มีค่าเฉลี่ยวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาศักยภาพตนเองมากที่สุด

4. ความสัมพันธ์ระหว่างค่าเฉลี่ยความสำคัญของวัตถุประสงค์ในการร่วมกิจกรรมของพนักงานกับพฤติกรรมในด้านสถานที่ในการเข้าร่วมกิจกรรม พนักงานที่เข้าร่วมกิจกรรม ณ สำนักงานใหญ่ บางซ່อน มีค่าเฉลี่ยวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาศักยภาพตนเองมากที่สุด พนักงานที่เข้าร่วมกิจกรรม ณ สำนักงานใหญ่ ปทุมธานี บางซื่อ มีค่าเฉลี่ยวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาศักยภาพตนเอง และเพื่อการรับรู้ข้อมูลที่ทันสมัยมากที่สุด พนักงานที่เข้าร่วมกิจกรรม ณ สำนักงานภาคเหนือ มีค่าเฉลี่ยวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาศักยภาพตนเองมากที่สุด พนักงานที่เข้าร่วมกิจกรรม ณ สถานที่ปฏิบัติงาน ได้แก่ โรงงาน มีค่าเฉลี่ยวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาศักยภาพตนเองมากที่สุด พนักงานที่เข้าร่วมกิจกรรม ณ นอกสถานที่ปฏิบัติงาน ได้แก่ โรงแรม สวนสาธารณะ ศูนย์แสดงสินค้า มีค่าเฉลี่ยวัตถุประสงค์เพื่อการรับรู้ข้อมูลที่ทันสมัยมากที่สุด ซึ่งทุกวัตถุประสงค์ให้ความสำคัญในระดับมาก

5. ความสัมพันธ์ระหว่างค่าเฉลี่ยความสำคัญของวัตถุประสงค์ในการร่วมกิจกรรมของพนักงานกับพฤติกรรมในด้านแหล่งข้อมูลเกี่ยวกับการเข้าร่วมกิจกรรม พนักงานที่ได้รับข้อมูลข่าวสารจากเพื่อนร่วมงาน จากป้ายประกาศ จากวารสารซีแพค จากหนังสือพิมพ์ออนไลน์จากระบบอินเทอร์เน็ต จากผู้บังคับบัญชา จากวารสาร Inno News จากวารสาร SCG Connect จากวารสารคนปูน และจากจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (E-mail) ทุกแหล่งข้อมูลมีค่าเฉลี่ยวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาศักยภาพตนเองมากที่สุด

6. ความสัมพันธ์ระหว่างค่าเฉลี่ยความสำคัญของวัตถุประสงค์ในการร่วมกิจกรรมของพนักงานกับพฤติกรรมในด้านบุคคลที่มีอิทธิพลในการเข้าร่วมกิจกรรม พนักงานที่เลือกเพื่อนร่วมงาน ตัวพนักงาน และผู้บังคับบัญชา เป็นบุคคลที่มีอิทธิพลในการเข้าร่วมกิจกรรม มีค่าเฉลี่ยวัตถุประสงค์เพื่อการพัฒนาตนเองมากที่สุด พนักงานที่เลือกครอบครัว เป็นบุคคลที่มีอิทธิพลในการเข้าร่วมกิจกรรม มีค่าเฉลี่ยวัตถุประสงค์เพื่อการประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันมากที่สุด ซึ่งทุกวัตถุประสงค์ให้ความสำคัญในระดับมาก

ส่วนที่ 4.3 ความพึงพอใจต่อกิจกรรมโครงการอินโนพีเพิล และปัญหาข้อเสนอแนะ

แสดงระดับความพึงพอใจของพนักงาน ที่มีต่อกิจกรรมโครงการอินโนพีเพิล และปัญหาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับกิจกรรมโครงการอินโนพีเพิล เป็นดังนี้

1. พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความพึงพอใจต่อกิจกรรมโครงการอินโนพีเพิล โดยมีค่าเฉลี่ยรวม (3.55) หมายถึงความพึงพอใจในระดับมาก โดยปัจจัยย่อยมีค่าเฉลี่ยระดับความ

พึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมโดยรวม และความพึงพอใจต่อช่องทางการส่งข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกิจกรรมสูงสุด (3.62) หมายถึงความพึงพอใจในระดับมาก เช่นกัน

2. กิจกรรมที่พนักงานเห็นว่าเหมาะสมและควรดำเนินการต่อไป อันดับ 1 ได้แก่ กิจกรรมเสนอความคิดใหม่ๆ เช่น Idea Tank, Suggestion, Inno Award

3. พนักงานกลุ่มอายุน้อยกว่า 35 ปี มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่อช่องทางการส่งข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกิจกรรมมากที่สุด (3.55) พนักงานกลุ่มอายุ 35 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมในโครงการอินโนพีเพิลโดยรวมมากที่สุด (3.75) จากการทดสอบทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ของพนักงาน 2 กลุ่ม ไม่พบความแตกต่างทางสถิติ

4. พนักงานที่จบการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่อกิจกรรมแต่ละกิจกรรมที่จัดขึ้นในโครงการอินโนพีเพิลมากที่สุด (3.57) พนักงานที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่อช่องทางการส่งข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมในโครงการอินโนพีเพิลโดยรวมมากที่สุด (3.69) จากการทดสอบทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ของพนักงาน 2 กลุ่ม ไม่พบความแตกต่างทางสถิติ

4. พนักงานที่สังกัดฝ่ายผลิต มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่อกิจกรรมแต่ละกิจกรรมที่จัดขึ้นในโครงการอินโนพีเพิล ความพึงพอใจต่อช่องทางการส่งข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการจัดกิจกรรม และความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมในโครงการโดยรวม มากที่สุด (3.60) พนักงานที่สังกัดฝ่ายตลาด มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมในโครงการโดยรวม มากที่สุด (3.40) พนักงานที่สังกัดฝ่ายบริหาร มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่อช่องทางการส่งข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมในโครงการโดยรวม มากที่สุด (3.83) จากการทดสอบทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ของพนักงาน 3 กลุ่ม ไม่พบความแตกต่างทางสถิติ

5. พนักงานที่อายุงานต่ำกว่า 15 ปี มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมในโครงการอินโนพีเพิลโดยรวม มากที่สุด (3.58) พนักงานที่อายุงาน 15 ปี ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่อช่องทางการส่งข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมในโครงการอินโนพีเพิล มากที่สุด (3.78) จากการทดสอบทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ของพนักงาน 2 กลุ่ม พบความแตกต่างทางสถิติ ในด้านความพึงพอใจต่อช่องทางการส่งข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมในโครงการอินโนพีเพิล ของพนักงาน

6. พนักงานที่รายได้ต่ำกว่า 20,00 บาทต่อเดือน 15 ปี มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่อช่องทางการส่งข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมในโครงการอินโนพีเพิล มากที่สุด (3.58) พนักงานที่รายได้ 20,000-40,000 บาท ต่อเดือน มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่อกิจกรรมแต่ละกิจกรรมที่จัดขึ้นในโครงการอินโนพีเพิล มากที่สุด (3.70) พนักงานที่รายได้ 40,000 บาทขึ้นไป ต่อเดือน มีค่าเฉลี่ย

ความพึงพอใจต่อช่องทางการส่งข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมในโครงการอิน โนพีเฟิล และพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมในโครงการอิน โนพีเฟิล มากที่สุด (3.68) จากการทดสอบทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ของพนักงาน 3 กลุ่ม พบความแตกต่างทางสถิติ ในด้านความพึงพอใจต่อกิจกรรมแต่ละกิจกรรมที่จัดขึ้นใน โครงการอิน โนพีเฟิล และเมื่อนำไปทดสอบเปรียบเทียบเพื่อหากลุ่มที่แตกต่างพบว่ากลุ่มรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท กับกลุ่มรายได้ต่อเดือน 20,000-40,000 บาทต่อเดือนที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยความพึงพอใจของพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 20,000 บาท

7. ความสัมพันธ์ของระดับความพึงพอใจต่อกิจกรรมโครงการอิน โนพีเฟิล กับวัตถุประสงค์ในการเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อพัฒนาศักยภาพตนเอง พบว่าความพึงพอใจในแต่ละด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับความสำคัญของวัตถุประสงค์ในการร่วมกิจกรรมเพื่อพัฒนาศักยภาพตนเอง โดยมีค่าความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.411 โดยระดับความสำคัญของวัตถุประสงค์ผันแปรตามความพึงพอใจทั้ง 5 ด้าน คิดเป็นร้อยละ 16.90 ส่วนที่เหลือ 83.10 เป็นผลมาจากปัจจัยอื่นๆ และแสดงการพยากรณ์ความพึงพอใจในแต่ละด้านต่อความสำคัญของวัตถุประสงค์มีความเชื่อมั่นในระดับต่ำ เมื่อพิจารณาความพึงพอใจรายด้านพบว่าด้านความพึงพอใจต่อสถานที่ที่ใช้ในการจัดกิจกรรม มีผลกับความสำคัญของวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาศักยภาพตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถทำนายความสำคัญได้ใกล้เคียงมากที่สุด

8. ความสัมพันธ์ของระดับความพึงพอใจต่อกิจกรรมโครงการอิน โนพีเฟิล กับวัตถุประสงค์ในการเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อประโยชน์ในการทำงาน พบว่าความพึงพอใจในแต่ละด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับความสำคัญของวัตถุประสงค์ในการร่วมกิจกรรมเพื่อประโยชน์ในการทำงาน โดยมีค่าความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.418 โดยระดับความสำคัญของวัตถุประสงค์ผันแปรตามความพึงพอใจทั้ง 5 ด้าน คิดเป็นร้อยละ 17.40 ส่วนที่เหลือ 82.60 เป็นผลมาจากปัจจัยอื่นๆ และแสดงการพยากรณ์ความพึงพอใจในแต่ละด้านต่อความสำคัญของวัตถุประสงค์มีความเชื่อมั่นในระดับต่ำ เมื่อพิจารณาความพึงพอใจรายด้านพบว่าด้านความพึงพอใจต่อสถานที่ที่ใช้ในการจัดกิจกรรม มีผลกับความสำคัญของวัตถุประสงค์เพื่อประโยชน์ในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถทำนายความสำคัญได้ใกล้เคียงมากที่สุด

9. ความสัมพันธ์ของระดับความพึงพอใจต่อกิจกรรมโครงการอิน โนพีเฟิล กับวัตถุประสงค์ในการเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อรับรู้ข้อมูลที่ทันสมัย พบว่าความพึงพอใจในแต่ละด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับความสำคัญของวัตถุประสงค์ในการร่วมกิจกรรมเพื่อรับรู้ข้อมูลที่ทันสมัย โดยมีค่าความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.425 โดยระดับความสำคัญของวัตถุประสงค์ผันแปรตามความพึงพอใจทั้ง 5 ด้าน คิดเป็นร้อยละ 18.10 ส่วนที่เหลือ 81.90 เป็นผลมาจากปัจจัยอื่นๆ และ

แสดงการพยากรณ์ความพึงพอใจในแต่ละด้านต่อความสำคัญของวัตถุประสงค์มีความเชื่อมั่นในระดับต่ำ เมื่อพิจารณาความพึงพอใจรายด้านพบว่าด้านความพึงพอใจต่อกิจกรรมแต่ละกิจกรรมที่จัดขึ้น มีผลกับความสำคัญของวัตถุประสงค์เพื่อรับรู้ข้อมูลที่ทันสมัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถทำนายความสำคัญได้ใกล้เคียงมากที่สุด

10. ความสัมพันธ์ของระดับความพึงพอใจต่อกิจกรรมโครงการอิน โนพีเพิล กับ วัตถุประสงค์ในการเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อการบันเทิงหรือพักผ่อน พบว่าความพึงพอใจในแต่ละด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับความสำคัญของวัตถุประสงค์ในการร่วมกิจกรรมเพื่อการบันเทิงหรือพักผ่อน โดยมีค่าความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.275 โดยระดับความสำคัญของวัตถุประสงค์ผันแปรตามความพึงพอใจทั้ง 5 ด้าน คิดเป็นร้อยละ 7.50 ส่วนที่เหลือ 92.50 เป็นผลมาจากปัจจัยอื่นๆ และแสดงการพยากรณ์ความพึงพอใจในแต่ละด้านต่อความสำคัญของวัตถุประสงค์มีความเชื่อมั่นในระดับต่ำ เมื่อพิจารณาความพึงพอใจรายด้านพบว่าด้านความพึงพอใจต่อความครบถ้วนของข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการจัดกิจกรรม มีผลกับความสำคัญของวัตถุประสงค์เพื่อการบันเทิงหรือพักผ่อน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถทำนายความสำคัญได้ใกล้เคียงมากที่สุด

11. ความสัมพันธ์ของระดับความพึงพอใจต่อกิจกรรมโครงการอิน โนพีเพิล กับ วัตถุประสงค์ในการเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อการประเมินผลการทำงาน พบว่าความพึงพอใจในแต่ละด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับความสำคัญของวัตถุประสงค์ในการร่วมกิจกรรมเพื่อการประเมินผลการทำงาน โดยมีค่าความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.276 โดยระดับความสำคัญของวัตถุประสงค์ผันแปรตามความพึงพอใจทั้ง 5 ด้าน คิดเป็นร้อยละ 7.60 ส่วนที่เหลือ 92.40 เป็นผลมาจากปัจจัยอื่นๆ และแสดงการพยากรณ์ความพึงพอใจในแต่ละด้านต่อความสำคัญของวัตถุประสงค์มีความเชื่อมั่นในระดับต่ำ เมื่อพิจารณาความพึงพอใจรายด้านพบว่าด้านความพึงพอใจต่อกิจกรรมแต่ละกิจกรรมที่จัดขึ้น มีผลกับความสำคัญของวัตถุประสงค์เพื่อการประเมินผลการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถทำนายความสำคัญได้ใกล้เคียงมากที่สุด

12. ความสัมพันธ์ของระดับความพึงพอใจต่อกิจกรรมโครงการอิน โนพีเพิล กับ วัตถุประสงค์ในการเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อการเข้าสังคมและกลุ่มเพื่อน พบว่าความพึงพอใจในแต่ละด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับความสำคัญของวัตถุประสงค์ในการร่วมกิจกรรมเพื่อการเข้าสังคมและกลุ่มเพื่อน โดยมีค่าความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.385 โดยระดับความสำคัญของวัตถุประสงค์ผันแปรตามความพึงพอใจทั้ง 5 ด้าน คิดเป็นร้อยละ 14.80 ส่วนที่เหลือ 85.20 เป็นผลมาจากปัจจัยอื่นๆ และแสดงการพยากรณ์ความพึงพอใจในแต่ละด้านต่อความสำคัญของวัตถุประสงค์มีความเชื่อมั่นในระดับต่ำ เมื่อพิจารณาความพึงพอใจรายด้านพบว่า มีผลกับ

ความสำคัญของวัตถุประสงค์เพื่อการประเมินผลการทำงาน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

13. ความสัมพันธ์ของระดับความพึงพอใจต่อกิจกรรมโครงการอิน โนพีเฟิล กับ วัตถุประสงค์ในการเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อการประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน พบว่าความพึงพอใจในแต่ละด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับความสำคัญของวัตถุประสงค์ในการร่วมกิจกรรมเพื่อการประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน โดยมีค่าความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.489 โดยระดับความสำคัญของวัตถุประสงค์ผันแปรตามความพึงพอใจทั้ง 5 ด้าน คิดเป็นร้อยละ 24.0 ส่วนที่เหลือ 76.0 เป็นผลมาจากปัจจัยอื่นๆ และแสดงการพยากรณ์ความพึงพอใจในแต่ละด้านต่อความสำคัญของวัตถุประสงค์มีความเชื่อมั่นในระดับต่ำ เมื่อพิจารณาความพึงพอใจรายด้านพบว่า ด้านความพึงพอใจต่อกิจกรรมแต่ละกิจกรรมที่จัดขึ้น มีผลกับความสำคัญของวัตถุประสงค์เพื่อการประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถทำนายความสำคัญได้ใกล้เคียงมากที่สุด

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากผู้ตอบแบบสอบถาม

1. ประเภทกิจกรรมที่ผู้ตอบแบบสอบถามแนะนำให้มีการจัดเพิ่มเติม เรียงตามลำดับมากไปน้อย ได้ดังนี้ กิจกรรมจัดให้ดูงานจากธุรกิจที่มีต้นแบบ Innovation และ กิจกรรมพัฒนาความคิดและจิตใจ ได้แก่ การปฏิบัติธรรม การเล่นดนตรี การปลูกต้นไม้ มีคะแนนเท่ากัน (38.4 %) กิจกรรมสร้างความสามัคคี ได้แก่ Walk Rally (15.3) กิจกรรมประเภทอื่นๆ ได้แก่ Morning Talk (7.6)

2. ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับกิจกรรมโครงการอิน โนพีเฟิลที่ผู้ตอบแบบสอบถามแนะนำ เรียงตามลำดับมากไปน้อย ได้ดังนี้ ต้องการให้ส่งเสริมให้มีกิจกรรมอิน โนพีเฟิลอย่างแท้จริง ไม่ใช่เพื่อการแข่งขันเท่านั้น (41.6%) สถานที่ทำงานกระจายตัวในแต่ละจังหวัดทำให้การร่วมกิจกรรม การเดินทางไม่สะดวก (33.3%) พนักงานต้องให้ความสำคัญกับหน้าที่งานประจำก่อน จะมีเวลาร่วมทำกิจกรรมอิน โนพีเฟิล (19.4%) กิจกรรมเน้นความคิดใหม่ๆ แต่ไม่มีตัวชี้วัดผลตอบแทนของการดำเนินการว่าเหมาะสมหรือไม่ (5.5)

5.2 การอภิปรายผล

จากการศึกษาพบว่า พฤติกรรมการตอบสนองต่อโครงการอิน โนพีเฟิลของพนักงาน ตามทฤษฎี 6 W's 1'H พฤติกรรมของบุคคล (มานพ ชุ่มอ่อน, 2547) ซึ่งพบว่าความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้าน อายุ ระดับการศึกษา ฝ่ายงานที่สังกัด อายุการทำงาน ระดับรายได้ กับพฤติกรรมในการตอบสนองต่อโครงการอิน โนพีเฟิล มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับพฤติกรรมทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของสุภาภรณ์ น้ำเลี้ยงขัน (2550) ศึกษาเรื่องความ

ต้องการการพัฒนาความรู้จากการใช้งานในระบบ Intranet ของพนักงาน บริษัทผลิตภัณฑ์และวัตถุดิบก่อสร้าง ที่พบว่าความแตกต่างของพนักงานในด้านอายุของพนักงาน สาขาการศึกษาที่จบ ฝ่ายงานที่ตั้งกัก และอายุงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านความต้องการการพัฒนาความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับระบบสารสนเทศภายในองค์กร ซึ่งแสดงให้เห็นว่าความแตกต่างของพนักงานส่งผลต่อการมีพฤติกรรมในการเข้าร่วมกิจกรรมแตกต่างกัน พฤติกรรมเพื่อสนองความต้องการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศในองค์กรต่างกัน

จากการศึกษาพบว่า ในด้านวัตถุประสงค์ในการเข้าร่วมกิจกรรมโครงการอินโนทีฟของพนักงาน ให้ความสำคัญโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งให้ความสำคัญกับวัตถุประสงค์ในด้านเพื่อการพัฒนาศักยภาพตนเอง มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ที่ 3.96 ซึ่งสอดคล้องกับ การศึกษาของศุภมิตร เพลงศิลป์วัฒนา (2546) ศึกษาเรื่องการประยุกต์ใช้กระบวนการเรียนรู้เพื่อสร้างสรรค์ด้วยปัญญาในอุตสาหกรรม : กรณีศึกษาบริษัทปูนซิเมนต์ไทย (ลำปาง) จำกัด ที่พบว่าการนำแนวคิด กระบวนการเรียนรู้เพื่อสร้างสรรค์ด้วยปัญญาในอุตสาหกรรม (Constructionism) มาประยุกต์ใช้ และขยายกระบวนการเรียนรู้ให้ทั่วองค์กร โดยฝึกสอนให้ผู้เรียนได้คิดและฝึกในระหว่างทำงาน เพื่อเปิดรับความคิดที่แตกต่าง ฝึกการวิเคราะห์ปัญหาและแก้ไข ซึ่งแสดงให้เห็นว่าให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของพนักงานในองค์กร ก็จะส่งผลต่อพนักงานทำให้เกิดความต้องการที่จะพัฒนาศักยภาพตนเอง โดยการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆขององค์กรที่เห็นว่าสามารถจะตอบสนองวัตถุประสงค์ของตนเองได้ และนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานได้

จากการศึกษาพบว่า ในด้านแหล่งข้อมูลข่าวสาร สื่อที่ใช้ในการกระจายข่าวสารเกี่ยวกับกิจกรรมของโครงการอินโนทีฟ มีการเลือกใช้สื่อผสมผสานหลายช่องทาง ทั้งจากสื่อสิ่งพิมพ์ ได้แก่ วารสาร หนังสือ ป้ายประกาศ สื่อบุคคล ได้แก่ เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา สื่ออิเล็กทรอนิกส์ ได้แก่ จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (E-mail) อินทราเน็ต (Intranet) เป็นต้น ทำให้เห็นว่าสื่อที่หลากหลายจะสามารถครอบคลุมข่าวสารที่ต้องการสื่อไปยังพนักงานในองค์กรได้อย่างทั่วถึง และส่งผลให้พนักงานได้มีส่วนร่วมกิจกรรมขององค์กร รวมทั้งส่งผลเชิงบวกต่อพฤติกรรมในการตอบสนองต่อการร่วมกิจกรรมโครงการอินโนทีฟได้อย่างเต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ลัดดาวัลย์ หวังชิงชัย (2546) ศึกษาเรื่อง “กลยุทธ์การใช้สื่อประชาสัมพันธ์และประสิทธิผลโครงการพลังไทย ลดใช้พลังงาน” โดยทำการศึกษาในด้านการเปิดรับข่าวสาร ความตระหนักรู้ และพฤติกรรมการประหยัดพลังงาน พบว่ากลยุทธ์ที่ใช้สื่อประชาสัมพันธ์โครงการในการสร้างความตระหนักในการประหยัดพลังงานและมีพฤติกรรมการประหยัดพลังงานคือการใช้สื่อผสมผสาน แต่จากการศึกษาก็ยังพบว่าระหว่างกลุ่มบุคลากรอายุการทำงาน ต่ำกว่า 15 ปี และกลุ่ม 15 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 กับพฤติกรรมในด้านแหล่งข้อมูล

ข่าวสารที่ได้รับในการร่วมกิจกรรม คือ อินทราเน็ต (Intranet) จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (E-mail) และวารสาร Inno News และกลุ่มบุคลากรอายุ ต่ำกว่า 35 ปี และ กลุ่ม 35 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 กับพฤติกรรมในด้านแหล่งข้อมูลข่าวสารที่ได้รับในการร่วมกิจกรรม คือ วารสาร Inno News แสดงให้เห็นว่า พนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกันส่งผลต่อแหล่งข้อมูลข่าวสารที่พนักงานเลือกที่จะเปิดรับ และเป็นสัญญาณชี้ให้เห็นว่าองค์กรควรมีการกระจายข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกิจกรรมให้หลากหลายช่องทาง เพื่อจะได้ส่งสารไปถึงพนักงานในทุกกลุ่มเป้าหมายในองค์กร ขณะเดียวกันก็ควรมีการแนะนำวิธีการใช้งานสื่ออิเล็กทรอนิกส์ให้พนักงานทุกคนมีความรู้ ความเข้าใจ และเข้าถึงข้อมูลได้สะดวก รวดเร็ว มากขึ้น

จากการศึกษาพบว่า ในด้านวัตถุประสงค์ในการเข้าร่วมกิจกรรมโครงการอิน โนพีเพิลของพนักงาน ในด้านเพื่อการพัฒนาศักยภาพตนเอง โดยเฉพาะในปัจจุบันย่อยการสร้างความรู้ให้กับตัวเอง มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ 3.99 ซึ่งสอดคล้องกับคุณลักษณะ Inno People ตามที่องค์กรต้องการปลูกฝังให้เกิดขึ้นกับพนักงานในองค์กร ซึ่งประกอบด้วย กล้าเปิดใจรับฟัง กล้าคิดนอกกรอบ กล้าพูดกล้าทำ กล้าเสี่ยงกล้าริเริ่ม และกล้าเรียนรู้อะไร (คณะกรรมการสร้างสรรค่นวัตกรรมเครือซิเมนต์ไทย, 2547) แสดงให้เห็นว่าพนักงานมีพฤติกรรมในการเข้าร่วมกิจกรรมของโครงการที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร ทำให้เกิดการพัฒนาศักยภาพตนเองให้เป็นบุคลากรที่องค์กรต้องการและสามารถสร้างมูลค่าเพิ่ม (Value Added) ให้กับองค์กรในการแข่งขันทางธุรกิจได้อย่างดี

จากการศึกษาพบว่าในด้านการเข้าร่วมกิจกรรมประเภทต่างๆของบุคลากร ได้รับคำตอบสนองจากบุคลากร ใน 4 ลำดับแรก ได้แก่ กิจกรรมเสนอความคิดใหม่ๆ กิจกรรมป้องกันอันตรายในการทำงาน กิจกรรมบริหารจัดการความรู้ในการทำงาน กิจกรรมระดมความคิดเห็น แก้ไขปัญหาในการทำงาน ซึ่งจัดเป็นกิจกรรมที่มุ่งเน้นในการพัฒนาศักยภาพตนเองและเป็นประโยชน์ในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับการให้ความสำคัญในวัตถุประสงค์ในการเข้าร่วมกิจกรรมที่พบว่าบุคลากรให้ความสำคัญกับวัตถุประสงค์ในด้านพัฒนาศักยภาพและเพื่อประโยชน์ในการทำงาน แสดงว่าบุคลากรจะเปิดรับหรือเข้าร่วมกิจกรรม ในเรื่องที่ตนเองสนใจและให้ความสำคัญ

จากการศึกษาพบว่า ในด้านบุคคลผู้ที่มีอิทธิพลในการร่วมกิจกรรมในโครงการอิน โนพีเพิลมากที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชา มีความถี่เท่ากับ 85 คิดเป็นร้อยละ 68 ซึ่งสอดคล้องกับนโยบาย Innovative Leader ผู้นำ 3 ประการคือ นำการเปลี่ยนแปลง สนับสนุนการเปลี่ยนแปลง และบริหารการเปลี่ยนแปลงด้วยการทำเป็นแบบอย่าง ซึ่งเน้นไปยังกลุ่มผู้บริหารของเครือซิเมนต์ไทย ที่จะต้องปฏิบัติตนเองให้เป็นแบบอย่างทางด้านนวัตกรรม เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เห็นและยึดถือปฏิบัติ ตาม ทัวทั้งองค์กร หากผู้บริหารทำเป็นตัวอย่างที่ดีแล้ว ก็สามารถที่จะชี้นำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นถึงข้อดีของการเปลี่ยนแปลงได้อย่างชัดเจนเป็นรูปธรรม แต่ขณะเดียวกันแหล่งข้อมูลข่าวสารที่

ได้รับในการร่วมกิจกรรมที่พนักงานได้รับน้อยที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชา มีความถี่เท่ากับ 11 คิดเป็นร้อยละ 8.8 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารยังคงสื่อสารกับพนักงานค่อนข้างน้อย เกี่ยวกับกิจกรรมและนโยบายที่ได้รับมา หรืออาจจะมีการสื่อสารไปไม่ทั่วถึงยังพนักงานระดับปฏิบัติการที่อยู่กระจายตามต่างจังหวัด ทำให้เกิดการรับรู้และเข้าใจเกี่ยวกับกิจกรรมและนโยบายของบริษัทในเรื่องการสร้างอินโนพีเดียและนวัตกรรมไม่ชัดเจน

5.3 ข้อค้นพบ

1. จากการศึกษาพบว่าผู้เข้าร่วมกิจกรรมในโครงการ ทั้ง 2 กลุ่ม คือ อายุต่ำกว่า 35 ปี และอายุ 35 ปีขึ้นไป ส่วนใหญ่เข้าร่วมกิจกรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในช่วงเวลา 13.00-17.00 น. และช่วงเวลาหลังเลิกงาน

2. จากการศึกษาพบว่าผู้เข้าร่วมกิจกรรมในโครงการ กลุ่มบุคลากรอายุ 35 ปีขึ้นไป ส่วนใหญ่เข้าร่วมกิจกรรม ณ สำนักงานภาคเหนือ และเลือกรับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกิจกรรมจากวารสาร Inno News

3. จากการศึกษาพบว่าผู้เข้าร่วมกิจกรรมในโครงการ กลุ่มที่จบการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป ส่วนใหญ่เลือกรับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกิจกรรมจากวารสาร Inno News

4. จากการศึกษาพบว่าผู้เข้าร่วมกิจกรรมในโครงการ ที่สังกัดในฝ่ายงานทั้ง 3 ฝ่ายได้แก่ ฝ่ายผลิต ฝ่ายตลาด และฝ่ายบริหาร มีการเข้าร่วมกิจกรรมในประเภทเกมการแข่งขัน สันทนาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และส่วนใหญ่ไม่เข้าร่วมกิจกรรมในประเภทนี้

5. จากการศึกษาพบว่าผู้เข้าร่วมกิจกรรมในโครงการ ที่สังกัดในฝ่ายงานทั้ง 3 ฝ่ายได้แก่ ฝ่ายผลิต ฝ่ายตลาด และฝ่ายบริหาร มีการเข้าร่วมกิจกรรมในประเภทป้องกันอันตรายในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และส่วนใหญ่เข้าร่วมกิจกรรมในประเภทนี้

6. จากการศึกษาพบว่าผู้เข้าร่วมกิจกรรมในโครงการ ที่สังกัดในฝ่ายงานทั้ง 3 ฝ่ายได้แก่ ฝ่ายผลิต ฝ่ายตลาด และฝ่ายบริหาร มีการเข้าร่วมกิจกรรม ณ สำนักงานภาคเหนือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

7. จากการศึกษาพบว่าผู้เข้าร่วมกิจกรรมในโครงการ ทั้ง 2 กลุ่ม คือ อายุงานต่ำกว่า 15 ปี และอายุงาน 15 ปีขึ้นไป มีการเข้าร่วมกิจกรรมประเภทเกมการแข่งขัน สันทนาการ กับกิจกรรมประเภทเชิงอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และส่วนใหญ่ไม่เข้าร่วมกิจกรรมประเภทนี้

8. จากการศึกษาพบว่าผู้เข้าร่วมกิจกรรมในโครงการทั้ง 2 กลุ่ม คือ อายุงานต่ำกว่า 15 ปี และอายุงาน 15 ปีขึ้นไป เข้าร่วมกิจกรรมช่วงเวลา 13.00-17.00 น. แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และส่วนใหญ่ไม่เข้าร่วมกิจกรรมในช่วงเวลานี้

9. จากการศึกษาพบว่าผู้เข้าร่วมกิจกรรมในโครงการกลุ่มอายุงาน 15 ปีขึ้นไป ส่วนใหญ่รับข้อมูลข่าวสารจากระบบอินทราเน็ต (Intranet) จากวารสาร Inno News และจากจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (E-mail)

10. จากการศึกษาพบว่าผู้เข้าร่วมกิจกรรมในโครงการกลุ่มอายุงานต่ำกว่า 15 ปีขึ้นไป กับกลุ่มอายุงาน 15 ปีขึ้นไป ส่วนใหญ่ไม่เข้าร่วมกิจกรรม ณ สำนักงานใหญ่บางซ้อณ และ นอกสถานที่ปฏิบัติงานได้แก่ โรงแรม สวนสาธารณะ ศูนย์แสดงสินค้า

11. จากการศึกษาพบว่าแหล่งข้อมูลข่าวสารที่ได้รับในการร่วมกิจกรรมที่น้อยที่สุดคือ ผู้บังคับบัญชา มีความถี่เท่ากับ 11 คิดเป็นร้อยละ 8.8 แต่บุคคลผู้ที่มีอิทธิพลในการร่วมกิจกรรมในโครงการอิน โนพีเพิล มากที่สุดคือ ผู้บังคับบัญชา มีความถี่เท่ากับ 85 คิดเป็นร้อยละ 68 รองลงมาคือเพื่อนร่วมงาน มีความถี่เท่ากับ 73 คิดเป็นร้อยละ 58.4

12. จากการศึกษาพบว่าผู้เข้าร่วมกิจกรรมในโครงการให้ความสำคัญกับวัตถุประสงค์ในการเข้าร่วมกิจกรรม คือ เพื่อพัฒนาศักยภาพตนเอง เป็นอันดับแรก รองลงมาคือ เพื่อประโยชน์ในการทำงานของตนเอง และเพื่อการรับรู้ข้อมูลที่ทันสมัย ซึ่งทั้ง 3 วัตถุประสงค์จัดได้ว่ามุ่งเน้นเพื่อให้เกิดประโยชน์ในการทำงานมากกว่ามุ่งเน้นเพื่อประโยชน์ในการใช้ชีวิตประจำวัน

13. จากการศึกษาพบว่าผู้เข้าร่วมกิจกรรมในโครงการแบ่งตามประเภทกิจกรรมที่เข้าร่วมในลำดับแรกๆ ได้แก่ กิจกรรมเสนอความคิดใหม่ๆ กิจกรรมป้องกันอันตรายในการทำงาน กิจกรรมบริหารจัดการความรู้ในการทำงาน และกิจกรรมระดมความเห็นแก้ไขปัญหาในการทำงาน ส่วนใหญ่เป็นกิจกรรมที่มุ่งเน้นเพื่อประโยชน์ในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่บุคลากรให้ความสำคัญในระดับสูง ที่เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพตนเองและเพื่อประโยชน์ในการทำงาน

14. จากการศึกษาพบว่าผู้เข้าร่วมกิจกรรมในโครงการแบ่งตามช่วงเวลาในการเข้าร่วมกิจกรรม จะเข้าร่วมกิจกรรมมากที่สุดในช่วงหลังเลิกงาน ซึ่งเป็นช่วงเวลาที่ไม่ต้องปฏิบัติงาน ว่าจากการปฏิบัติงานประจำแล้ว

15. จากการศึกษาพบว่าผู้เข้าร่วมกิจกรรมในโครงการ เลือกที่จะเข้าร่วมกิจกรรม ณ สถานที่ปฏิบัติงานของตนเองเป็นหลัก มากกว่าที่จะเข้าร่วมกิจกรรมในสถานที่อื่นๆ

16. จากการศึกษาพบว่าผู้เข้าร่วมกิจกรรมในโครงการ ได้รับข้อมูลข่าวสารจากวารสารคนปุ่น หนังสือพิมพ์ออนไลน์ วารสารซีแพค จดหมายอิเล็กทรอนิกส์(E-mail) Intranet และเพื่อนร่วมงาน ซึ่งทั้งหมดเป็นสื่อที่สามารถส่งข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกิจกรรมในโครงการส่งไปถึง

พนักงานได้อย่างทั่วถึงและเห็นผลมากที่สุด ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรตอบสนองในการเข้าร่วมกิจกรรมได้มากขึ้น

5.4 ข้อเสนอแนะ

1. จากการศึกษาในด้านวัตถุประสงค์ในการเข้าร่วมกิจกรรมที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ เพื่อการบันเทิงหรือพักผ่อน (3.14) ซึ่งเมื่อพิจารณาจากวัตถุประสงค์ย่อย พนักงานเลือกที่จะร่วมกิจกรรมเพื่อเป็นการเปลี่ยนบรรยากาศในการทำงาน (3.45) แสดงว่าพนักงานเริ่มจะมีความเครียดในการทำงาน ซึ่งบรรยากาศที่ไม่ผ่อนคลายไม่ส่งผลดีต่อกระบวนการคิดอย่างสร้างสรรค์ นวัตกรรมจะเกิดขึ้นในองค์กรได้ต้องได้รับความร่วมมือจากพนักงานทุกระดับให้ความสำคัญ นอกจากนี้บรรยากาศการทำงานและสิ่งแวดล้อมในองค์กรก็ต้องส่งเสริมให้เกิดการคิดนอกกรอบ ความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ นำไปสู่นวัตกรรมใหม่ๆ ให้กับองค์กร ดังนั้นองค์กรควรจะทำให้ความสำคัญกับการสร้างเสริมบรรยากาศในการทำงานให้รู้สึกผ่อนคลาย ลดความตึงเครียดในการทำงาน เพื่อพนักงานจะได้มีความสุขในการทำงาน เมื่อไม่ตึงเครียด สมอองก็พร้อมที่จะสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้เกิดขึ้น

2. จากการศึกษาในด้านวัตถุประสงค์ในการเข้าร่วมกิจกรรมของบุคลากร พบว่าวัตถุประสงค์ที่มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญ 3 ลำดับแรกมุ่งเน้นเพื่อสร้างประโยชน์ในการทำงาน ซึ่งหากต้องการให้บุคลากรให้ความสนใจเข้าร่วมกิจกรรมมากขึ้น ควรเน้นประชาสัมพันธ์กิจกรรมและจัดกิจกรรมต่างๆ ให้มีเนื้อหาสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่มุ่งเน้นการพัฒนาตนเองเพื่อให้เป็นประโยชน์ในการทำงานก็จะได้รับความสนใจจากบุคลากรในการร่วมกิจกรรมมากยิ่งขึ้น

3. จากการศึกษาประเภทของกิจกรรมที่ได้รับการตอบสนองในการเข้าร่วมในลำดับแรกๆ ส่วนใหญ่ได้ดำเนินการมาอย่างถูกทิศทางและเหมาะสมกับความสนใจของบุคลากรแล้ว หากต้องการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเข้าร่วมมากขึ้น ควรเพิ่มกิจกรรมให้มีความหลากหลาย แปลกใหม่ในกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการเสนอความคิดใหม่ๆ ที่เกี่ยวกับการทำงาน กิจกรรมป้องกันอันตรายในการทำงาน กิจกรรมที่เน้นการจัดการความรู้และระดมความคิดเห็น รวมถึงกิจกรรมที่จะช่วยให้เกิดประโยชน์ในการทำงานและพัฒนาตนเอง ให้มากยิ่งขึ้น

4. จากการศึกษาในด้านอายุการทำงานของบุคลากร ต่ำกว่า 15 ปี และ 15 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับพฤติกรรมในด้านแหล่งข้อมูลข่าวสารที่ได้รับในการร่วมกิจกรรม คือ อินทราเน็ต (Intranet) จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ และวารสาร Inno News แสดงให้เห็นว่ากระจายข่าวสารไปยังพนักงาน ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ดังกล่าวควรมีการรณรงค์เพิ่มขึ้น เพราะเป็นช่องทางที่ทุกคนสามารถเข้าถึงข้อมูลได้ง่าย รวดเร็ว ตลอดเวลาและเป็นข้อมูลปัจจุบัน

โดยอาจปรับเปลี่ยนรูปแบบให้น่าสนใจมากขึ้น ปรับพฤติกรรมพนักงานให้เข้าถึงข้อมูลผ่านช่องทางนี้ แนะนำ สอนวิธีการใช้งานให้กับพนักงานกลุ่มที่มีอายุงานสูง เพื่อกระตุ้นให้เกิดการรับรู้ข่าวสาร ให้เห็นความสำคัญของการนำเทคโนโลยี เข้ามาใช้ในการพัฒนาองค์กร และยังเป็นช่องทางที่ค่าใช้จ่ายต่ำ สามารถสื่อสารได้กับพนักงานจำนวนมากพร้อมๆกัน ทั้งนี้เพื่อเป็นการสร้างความสามัคคีร่วมกันระหว่างพนักงานที่ต่างวัยจะได้แบ่งปันประสบการณ์ทำงานร่วมกัน ในทุกองค์กรจะมีพนักงานที่อยู่ในหลายช่วงอายุ ซึ่งถ้าจะให้องค์กรก้าวไปข้างหน้าอย่างมั่นคง ต้องใช้ความร่วมมือร่วมใจกันของคนแต่ละยุคสมัย

5. จากการศึกษาพบว่า ประเภทกิจกรรมเกมการแข่งขัน-สันทนาการ เช่น แข่งตอบปัญหา Cross Words การเล่านิทานในสวน Book briefing มีความถี่เท่ากับ คือ 25 คิดเป็นร้อยละ 20.0 และเป็นกลุ่มกิจกรรมที่พนักงานเห็นว่าควรดำเนินกิจกรรมต่อไปน้อยที่สุด ซึ่งหากการจัดกิจกรรมต่างๆไม่เฉพาะกิจกรรมประเภทเกมการแข่งขัน-สันทนาการเท่านั้น หากสามารถกระจายออกมาสู่พนักงานที่ปฏิบัติงานตามภูมิภาคได้ ก็จะเป็นการสร้างทัศนคติที่ดี และสร้างโอกาสให้พนักงานได้มีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมดังกล่าว จะทำให้กิจกรรมได้รับความสนใจจากพนักงานเพิ่มขึ้น เพราะกิจกรรมทุกกิจกรรมเป็นการสร้างเสริมความรู้ เพื่อพัฒนาศักยภาพให้กับบุคลากรซึ่งเป็นสินทรัพย์ที่มีคุณค่าสูงสุดขององค์กร

6. จากการศึกษาพบว่าแหล่งข้อมูลข่าวสารที่ได้รับในการร่วมกิจกรรมที่น้อยที่สุดคือ ผู้บังคับบัญชา มีความถี่เท่ากับ 11 คิดเป็นร้อยละ 8.8 ซึ่งองค์กรจะก้าวไปสู่องค์กรนวัตกรรมได้ ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญ รวมทั้งต้องสื่อสารกลยุทธ์ นโยบาย ทิศทางการดำเนินงานไปสู่พนักงานทุกระดับชั้นให้มีความเข้าใจไปในทิศทางเดียวกัน ดังนั้นผู้บังคับบัญชาทุกระดับ ควรให้ความสำคัญในการสื่อสารสิ่งเหล่านี้ไปยังพนักงานทุกคนอย่างทั่วถึง ทั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบาย Innovative Leader ผู้นำ 3 ประการ ประการคือ นำการเปลี่ยนแปลง สนับสนุนการเปลี่ยนแปลง และบริหารการเปลี่ยนแปลงด้วยการทำเป็นแบบอย่าง ซึ่งถ้าผู้บังคับบัญชาทำเป็นแบบอย่างหรือเป็นผู้สื่อสารเรื่องราวเกี่ยวกับนวัตกรรม มายังพนักงานให้รับรู้และเข้าใจได้มากเท่าไรก็แสดงให้เห็นถึงผลสำเร็จของการปฏิบัติตามนโยบาย Innovative Leader

7. ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษารั้งต่อไป เนื่องจากผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพนักงาน ซึ่งไม่ใช่ระดับผู้บริหาร ดังนั้นควรมีการศึกษาถึงพฤติกรรมของพนักงานระดับผู้บริหารว่ามีพฤติกรรมสอดคล้องกับนโยบาย Innovative Leader ผู้นำ 3 ประการคือ นำการเปลี่ยนแปลง สนับสนุนการเปลี่ยนแปลง และบริหารการเปลี่ยนแปลงด้วยการทำเป็นแบบอย่าง (คณะกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมเครือซิเมนต์ไทย, 2547)แล้วหรือไม่ และควรศึกษาเปรียบเทียบกับธุรกิจอื่น เพราะธุรกิจเครือซิเมนต์ไทยมีอยู่ 5 ธุรกิจหลัก ได้แก่ ธุรกิจปิโตรเคมี (SCG Chemical) ธุรกิจ

กระดาษ (SCG Paper) ธุรกิจซีเมนต์ (SCG Cement) ธุรกิจผลิตภัณฑ์ก่อสร้าง (SCG Building Material) และธุรกิจจัดจำหน่าย (SCG Distribution) ซึ่งอาจจะมีผลการศึกษาที่แตกต่างกันตามวัฒนธรรมของแต่ละธุรกิจก็อาจเป็นไปได้



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved