

ความคิดสร้างสรรค์ การเรียนรู้ และการทำงานเป็นทีม ที่ส่งผลต่อบรรยากาศในการ  
ทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทโมโน จำกัด

Creative Creations, Learning and Teamwork Affecting Organizational  
Atmosphere of Employees in the MONO Group Companies Limited



ความคิดสร้างสรรค์ การเรียนรู้ และการทำงานเป็นทีม ที่ส่งผลต่อบรรยากาศในการทำงานของ  
พนักงานในกลุ่มบริษัทโมโน จำกัด

Creative Creations, Learning and Teamwork Affecting Organizational Atmosphere of  
Employees in the MONO Group Companies Limited



พนิตภัทร ปิยะภาณีพงษ์

การค้นคว้าอิสระเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

ปีการศึกษา 2558



©2560

พนิตภัทร ปิยะภาณีพงษ์

สงวนลิขสิทธิ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ  
อนุมัติให้การค้นคว้าอิสระเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

เรื่อง ความคิดสร้างสรรค์ การเรียนรู้ และการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อบรรยากาศในการทำงาน  
ของพนักงานในกลุ่ม บริษัท โมโน จำกัด

ผู้วิจัย พนิตภัทร ปิยะภาณีพงษ์

ได้พิจารณาเห็นชอบโดย

อาจารย์ที่ปรึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธินันท์ พรหมสุวรรณ)

ผู้เชี่ยวชาญ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกษมสันต์ พิพัฒน์ศิริศักดิ์)

(ดร.ศันสนีย์ เทพปัญญา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

16 ธันวาคม 2559

พนิตภัทร ปิยะภาณีพงษ์. ปริญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มกราคม 2560, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

ความคิดสร้างสรรค์ การเรียนรู้ และการทำงานเป็นทีม ที่ส่งผลต่อบรรยากาศในการทำงานของ พนักงานในกลุ่มบริษัทโมโน จำกัด (101 หน้า)

อาจารย์ที่ปรึกษา: รองศาสตราจารย์ ดร.สุทินันท์ พรหมสุวรรณ

### บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาอิทธิพลของความคิดสร้างสรรค์ที่มีผลต่อ บรรยากาศในการทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทโมโน จำกัด 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของการเรียนรู้ที่มีผลต่อบรรยากาศในการทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทโมโน จำกัด และ 3) เพื่อศึกษาอิทธิพลของการทำงานเป็นทีมที่มีผลต่อบรรยากาศในการทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทโมโน จำกัด ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมเก็บข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการรวบรวมทำวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานในกลุ่มบริษัทบริษัทโมโน จำกัด ผู้วิจัยได้คำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ทางสถิติ โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis) ผลการศึกษพบว่าอิทธิพลของความคิดสร้างสรรค์มีผลต่อบรรยากาศในการทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทโมโน จำกัด อิทธิพลของการเรียนรู้มีผลต่อบรรยากาศในการทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทโมโน จำกัด และอิทธิพลของการทำงานเป็นทีมมีผลต่อบรรยากาศในการทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทโมโน จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

คำสำคัญ: ความคิดสร้างสรรค์, การเรียนรู้, การทำงานเป็นทีม, บรรยากาศในการทำงาน

Piyapaneephong, P. M.B.A., January 2017, Graduate School, Bangkok University.  
Creative Creations, Learning and Teamwork Affecting Organizational Atmosphere of  
Employees in the MONO Group Companies Limited (101 pp.)  
Advisor: Assoc. Prof. Suthinan Pomsuwan, Ph.D.

### ABSTRACT

The objectives of this study were to: 1) study the creative creations factor affecting organizational atmosphere of employees in the MONO Group company limited, 2) study the learning factor affecting organizational atmosphere of employees in the MONO Group company limited, and 3) study the teamwork factor affecting organizational atmosphere of employees in the MONO Group company limited. The researcher used the questionnaire as a tool to collect the data by distributing to the sample of 400 employees in the MONO Group company limited. The statistics was frequency, percentage, mean, and standard deviation. The inferential statistics was the simple regression analysis. It was found that the creative creations factor was found affected organizational atmosphere of employees in the MONO Group company limited, the learning factor was found affected organizational atmosphere of employees in the MONO Group company limited and the teamwork factor was found affected organizational atmosphere of employees in the MONO Group company limited with the statistical significance of 0.05

*Keywords: Creativity Creations, Learning, Tteamwork, Organizational Aatmosphere*

## กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระเรื่องความคิดสร้างสรรค์ การเรียนรู้ และการทำงานเป็นทีม ที่ส่งผลต่อบรรยากาศในการทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทโมโนฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความอนุเคราะห์และความกรุณาจาก อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ สุทธินันท์ พรหมสุวรรณ ที่ได้ให้คำแนะนำ คำปรึกษา และเป็นกำลังใจตลอดจนการให้คำแนะนำในการตรวจทานแก้ไขข้อบกพร่อง พร้อมทั้งอธิบายข้อสงสัยต่างๆ เพื่อให้ผู้วิจัยมีความเข้าใจในขั้นตอนและความถูกต้องของเนื้อหางานวิจัยมากขึ้น อีกทั้งยังสร้างแรงบันดาลใจ และส่งเสริมให้ผู้วิจัยส่งผลงานในงานประชุมวิชาการเพื่อยกระดับผลงานให้ขึ้นไปตามมาตรฐานและสร้างความน่าเชื่อถือของงานวิจัยการค้นคว้าอิสระฉบับนี้ให้เสร็จสมบูรณ์ไปด้วยดี ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ คณะกรรมการหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต อาจารย์ประจำวิชา และอาจารย์พิเศษทุกท่านที่ได้ประสาทความรู้และถ่ายทอดประสบการณ์ที่ดี ตลอดจนให้คำแนะนำ และความช่วยเหลือเป็นอย่างดีตลอดการศึกษาภายในหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

ขอขอบพระคุณเพื่อนร่วมงาน ร่วมหลักสูตรที่มีส่วนช่วยเหลือและเป็นกำลังใจ และให้คำปรึกษาตลอดระยะเวลาที่ได้ศึกษา

ขอขอบพระคุณ ผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่กรุณาให้ความร่วมมือและเสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถาม อันเป็นที่มาของข้อมูลในการวิจัย ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการศึกษาครั้งนี้เป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ ทุกคนในครอบครัว และเพื่อนๆ ที่ให้การสนับสนุนการศึกษาครั้งนี้ และกำลังใจสำคัญจากบุคคลรอบตัวทุกท่าน ที่มีส่วนสำคัญที่สุดในการศึกษาครั้งนี้ ที่คอยให้กำลังใจ จนกระทั่งได้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตนี้

สิ่งสำคัญคือ คุณค่า และประโยชน์ของการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ ที่ผู้วิจัยจะนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอมอบข้อมูลที่เป็นประโยชน์ให้แก่ผู้ประกอบการรายเล็ก รายใหญ่เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาธุรกิจในอนาคตต่อไป

พนิตภัทร ปิยะภาณีพงษ์

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ณ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของงานวิจัย	2
1.3 ขอบเขตของงานวิจัย	3
1.4 สมมติฐานการวิจัยและวิธีการทางสถิติ	4
1.5 ข้อจำกัดของงานวิจัย	5
1.6 นิยามคำศัพท์เชิงปฏิบัติงาน	5
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	6
บทที่ 2 วรรณกรรมปริทัศน์	
2.1 ประวัติและความเป็นมาและความสำคัญของกรณีศึกษาที่ใช้ในการวิจัย	8
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการศึกษาข้อมูลความคิดสร้างสรรค์	9
2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการศึกษาข้อมูลการเรียนรู้	25
2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการศึกษาข้อมูลการทำงานเป็นทีม	27
2.5 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการศึกษาข้อมูลบรรยากาศในการทำงาน	28
2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	37
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	
3.1 ประเภทและรูปแบบวิธีการวิจัย	52
3.2 กลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	55
3.3 กระบวนการและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล	56
3.4 สมมติฐานการวิจัย	56
3.5 วิธีการทางสถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล	57



สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 บทวิเคราะห์ข้อมูล	
4.1 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)	58
4.2 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)	71
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	
5.1 สรุปผลการวิจัย	74
5.2 การอภิปรายผล	77
5.3 ข้อเสนอแนะ	86
บรรณานุกรม	87
ภาคผนวก	92
ประวัติผู้เขียน	101
เอกสารข้อตกลงว่าด้วยการอนุญาตให้ใช้สิทธิ์ในรายงานการค้นคว้าอิสระ	



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1 : ตารางแสดงค่าความเชื่อมั่นของคอเรนบาร์ค	55
ตารางที่ 4.1 : ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละของพนักงานในกลุ่มบริษัทโมโนจำแนกตามเพศข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานในกลุ่มบริษัทโมโนจำแนกตามเพศ	58
ตารางที่ 4.2 : ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละพนักงานในกลุ่มบริษัทโมโนจำแนกตามอายุ	59
ตารางที่ 4.3 : ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละของพนักงานในกลุ่มบริษัทโมโนจำแนกตามสถานภาพ	60
ตารางที่ 4.4 : ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครจำแนกตามระดับการศึกษา	60
ตารางที่ 4.5 : ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละของพนักงานในกลุ่มบริษัทโมโนจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	61
ตารางที่ 4.6 : ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละของพนักงานในกลุ่มบริษัทโมโนจำแนกตามระยะเวลาการทำงานในบริษัทปัจจุบัน	62
ตารางที่ 4.7 : ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละของพนักงานในกลุ่มบริษัทโมโนจำแนกตามหน้าที่ ปฏิบัติงานในกลุ่มของบริษัท	62
ตารางที่ 4.8 : ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของพนักงานในกลุ่มบริษัทโมโนด้านความคิดสร้างสรรค์	64
ตารางที่ 4.9 : ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของพนักงานในกลุ่มบริษัทโมโนด้านการเรียนรู้	66
ตารางที่ 4.10 : ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของพนักงานในกลุ่มบริษัทโมโนด้านการทำงานเป็นทีม	68
ตารางที่ 4.11 : ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของพนักงานในกลุ่มบริษัทโมโนด้านการทำงานเป็นทีม	70
ตารางที่ 4.12 : ตารางแสดงค่าอิทธิพลของตัวแปรด้านความคิดสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อบรรยากาศในการทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทโมโน	72
ตารางที่ 4.13 : ตารางแสดงค่าอิทธิพลของตัวแปรด้านการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อบรรยากาศในการทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทโมโน	72

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ 4.14 : ตารางแสดงค่าอิทธิพลของด้านการทำงานเป็นทีมส่งผลต่อบรรยากาศใน การทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทโมโน มีอิทธิพลกับบรรยากาศใน การทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทโมโน	หน้า 73
--	------------



## สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 : แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย	4
ภาพที่ 2.1 : Core Values MONO Group	9
ภาพที่ 2.2 : แสดงระบบการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์แบบ 4Ps (Person-Press-Process-Product)	11
ภาพที่ 2.3 : แสดงแบบจำลองโครงสร้างของสมรรถภาพของสมองของ Guilford	21
ภาพที่ 2.4 : การประยุกต์ใช้ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอ์สเบิร์ก	36



## บทที่ 1

### บทนำ

#### 1.1 ความสำคัญและความเป็นมาของปัญหา

ในสภาวะโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นในหลายด้านและแรงกดดันจากกระแสต่างๆจากสังคมโลก ต่างได้รับผลกระทบซึ่งก่อให้เกิดทั้งโอกาสและอุปสรรคต่อการพัฒนาที่ยั่งยืนของประเทศ ความจำเป็นที่จะต้องหาแนวทางเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน รวมทั้งสามารถรองรับและใช้ประโยชน์จากการเปลี่ยนแปลงหน่วยงานหรือองค์กรที่มีการแข่งขันกัน เช่น ความรู้ เทคโนโลยี นวัตกรรม และการบริหารการจัดการองค์กรสมัยใหม่ซึ่งนั่นก็เป็นผลพลอยให้หน่วยงานหรือองค์กรจำเป็นต้องมีการปรับตัว สิ่งสำคัญอย่างยิ่งคือการพัฒนาบุคลากรให้เกิดการพัฒนาและประสบความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ดังนั้นการที่องค์กรหรือทรัพยากรมนุษย์มีความรู้ มีความสามารถในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ ด้วยจิตสำนึกถึงความสำเร็จกับองค์กร การปฏิบัติหน้าที่ที่ด้วยความภาคภูมิใจและเลื่อมใสศรัทธาในงานที่ทำนั้นมี หากพนักงานในองค์กรใดไม่เกิดการเรียนรู้ในการปฏิบัติงาน ที่ก่อผลให้กับองค์กรอันด้วยความเต็มใจและก่อให้เกิดกับการพัฒนาตนเองนั้น ย่อมส่งผลให้องค์กรนั้นไม่มีการพัฒนาและไม่สามารถดำเนินการให้เกิดความประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างแท้จริง (ชูลีพร เพ็ชรศรี, 2556)

องค์กรใดที่มีบรรยากาศขององค์กรที่สนับสนุนการทำงานได้ดี เช่น มีการนำเครื่องมือและเทคโนโลยีต่างๆ ที่ทันสมัยมาสนับสนุนในการทำงาน มีสถานที่ทำงานที่อำนวยความสะดวกต่อการดำเนินงานภายในองค์กรอย่างเป็นระบบ มีระเบียบแบบแผน มีการระดมความคิดที่สร้างสรรค์ มีการเรียนรู้จากภายในและภายนอก มีการทำงานเป็นทีม รวมถึงอาจจะมีการตอบแทนผลงานด้วยรางวัล และยังเป็นการทำให้องค์กรนั้นๆ ประสบความสำเร็จอย่างเป็นธรรมชาติ เป็นต้น ซึ่งหากการได้รับการสนับสนุนจากองค์กรนั้นก็ล้วนแล้วเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อมีบรรยากาศขององค์กรที่ดี มีการสนับสนุนและอำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงานและการทำงานของบุคลากร เป็นการทำให้พนักงานมีความทุ่มเทในการปฏิบัติงานที่ดีที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและยังเป็นการส่งเสริมให้องค์กรนั้นเกิดการพัฒนาตามไปด้วย และมีการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ (วรวรรณ ชื่นพินิจกุล, 2555)

สำหรับความคิดสร้างสรรค์นับว่าเป็นความสามารถทางการคิดระดับสูง เป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งในการส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าของประเทศชาติ กล่าวคือ ประเทศชาติใดก็ตามที่แสวงหาการพัฒนาและตั้งศักยภาพเชิงสร้างสรรค์ของทรัพยากรบุคคลในประเทศออกมาใช้ประโยชน์ได้มากเท่าไร ก็ยังมีโอกาสพัฒนาและเจริญก้าวหน้าได้มากเท่านั้น อีกทั้งยังพบว่า บุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์จะสามารถสร้างสรรค์ตนเองและสิ่งแวดล้อมให้อยู่ในลักษณะที่เหมาะสม พึงพอใจ และมีชีวิตที่เป็นสุขได้

จากแรงดลใจกับจินตนาการที่ควบคู่กับความอดสาหะบากบั่นอย่างเต็มกำลังสามารถ ก็จะช่วยส่งผลให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้ (เบญจพร อยู่เจริญ, 2551)

การพัฒนาองค์กรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถเพื่อให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สำหรับการดำรงอยู่ขององค์กร การจัดการกับข้อผิดพลาดหรือการพัฒนาศักยภาพบนพื้นฐานของประสบการณ์และความรู้ที่สั่งสมมาที่มีผลกระทบจากสภาพแวดล้อม ซึ่งองค์กรจะต้องมีลักษณะของการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจริง มีการแสวงหาความรู้และการดำเนินการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในกระบวนการแก้ไขซึ่งเป็นผลมาจากกระบวนการแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรและองค์กร ที่จะต้องมีการสนับสนุนให้บุคลากรได้เข้ารับการอบรมหรือสัมมนาเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อไป (Martz, 2013)

การทำงานเป็นทีมนับว่าเป็นพื้นฐานสำคัญของความสำเร็จในการบริหารจัดการองค์กร ซึ่งจะประสบความสำเร็จให้บรรลุเป้าหมายได้หรือไม่ั้น จำเป็นต้องประกอบด้วยปัจจัยหลายๆประการ และสิ่งสำคัญการทำงานทั้งหลายจำเป็นที่จะต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรทุกๆฝ่าย จึงสามารถทำให้องค์กรนั้นขับเคลื่อนไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ดิเรก วรรณเศียร, 2549)

นอกจากนั้นยังต้องคำนึงถึงการติดต่อการประสานงานที่ไม่ใช่แค่เพียงระหว่างหัวหน้างานหรือสมาชิกในทีมเท่านั้น การติดต่อสื่อสารงานระหว่างสมาชิกภายในทีมและภายในองค์กรเกิดความเข้าใจตรงกันสำเร็จลุล่วงไปตามเป้าหมาย โดยมีการเรียนรู้และการทำความเข้าใจถึงพฤติกรรมของสมาชิกในทีมที่แสดงออก และเป็นการส่งผลให้องค์กรนั้นเกิดการพัฒนาศักยภาพดำเนินการสำเร็จอันเกิดขึ้นจากการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

จากประเด็นปัญหาและเหตุผลดังกล่าวสามารถที่จะนำมาจัดทำเป็นแนวทางการศึกษาได้เป็นหัวข้อวิจัยดังนี้ คือ การวิจัยเรื่องการศึกษาความคิดสร้างสรรค์ การเรียนรู้ และการทำงานเป็นทีม ที่ส่งผลต่อบรรยากาศในการทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทโมโน โดยกำหนดเป็นวัตถุประสงค์ดังนี้

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การศึกษาความคิดสร้างสรรค์ การเรียนรู้ และการทำงานเป็นทีม ที่ส่งผลต่อบรรยากาศในการทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทโมโน มีการกำหนดวัตถุประสงค์ดังนี้

1.2.1. เพื่อศึกษาอิทธิพลของความคิดสร้างสรรค์ ที่ส่งผลต่อบรรยากาศในการทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทโมโน

1.2.2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของการเรียนรู้ ที่ส่งผลต่อบรรยากาศในการทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทโมโน

1.2.3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของการทำงานเป็นทีม ที่ส่งผลต่อบรรยากาศในการทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทโมโน

### 1.3 ขอบเขตของการวิจัย

การกำหนดขอบเขตของการวิจัยนี้ได้อธิบายในประเด็นหัวข้อดังนี้

#### 1.3.1 ประเภทและรูปแบบวิธีการวิจัย

งานวิจัยชิ้นนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ที่ใช้แบบสอบถามแบบปลายปิด (Close-ended Questionnaire) ที่ประกอบด้วยข้อมูล คุณสมบัติส่วนบุคคล ข้อมูลความคิดสร้างสรรค์ ข้อมูลการเรียนรู้ และข้อมูลการทำงานเป็นทีม ซึ่งรวบรวมข้อมูลจากพนักงานในกลุ่มบริษัท โมโน เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

#### 1.3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นพนักงานในกลุ่มบริษัทโมโน ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานในกลุ่มบริษัทโมโนมีประชากรมีจำนวนมาก เพราะมีบริษัทย่อยจึงไม่สามารถทราบจำนวนกลุ่มประชากรทั้งหมดที่แน่ชัดได้ ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ระดับความคลาดเคลื่อน  $\pm 5\%$  ซึ่งได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน โดยมีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างดังนี้

1. วันที่ 15 ส.ค. 2559 และวันที่ 31 ส.ค. 2559 จำนวน 200 คน
2. วันที่ 1 ก.ย. 2559 และวันที่ 15 ก.ย. 2559 จำนวน 200 คน

#### 1.3.3 ตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย

การกำหนดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยจะกำหนดตัวแปร 2 ลักษณะ ดังนี้

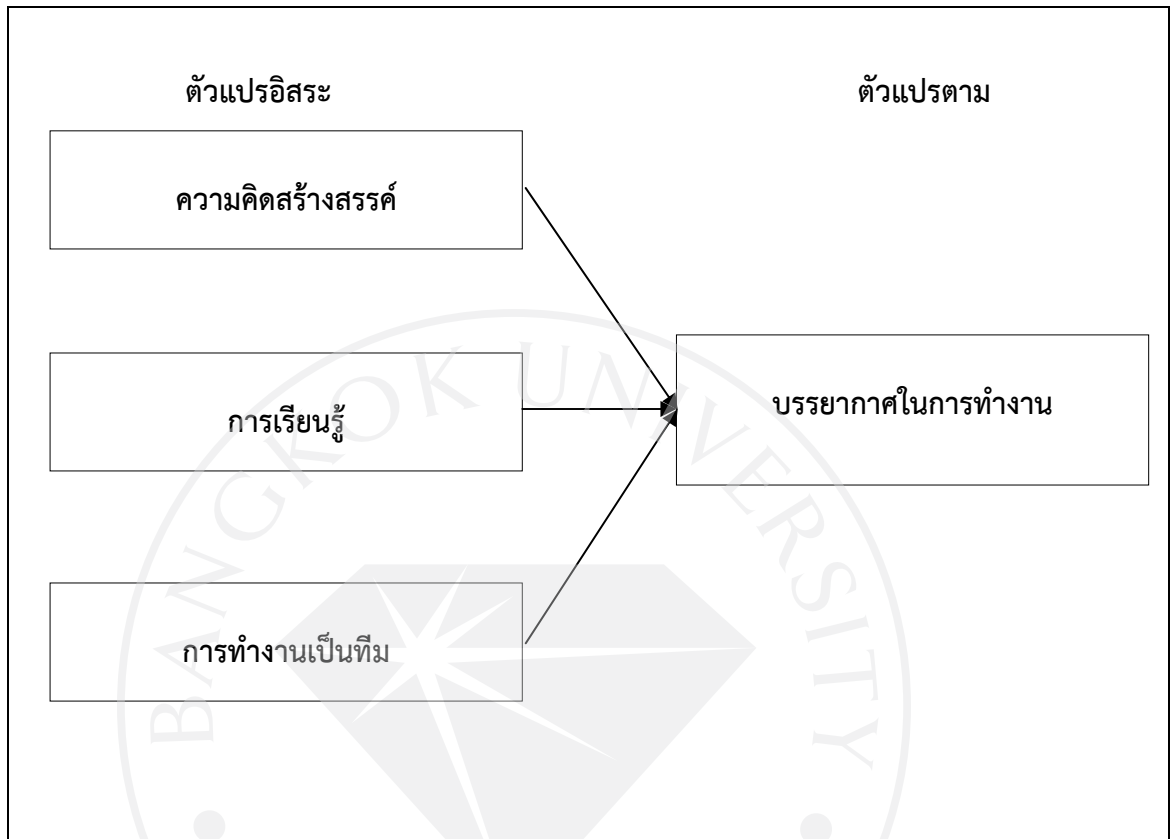
1. ตัวแปรอิสระ แบ่งเป็น 2 ประเภท ได้แก่
  - 1.1 ความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานในกลุ่มบริษัทโมโน
  - 1.2 การเรียนรู้ของพนักงานในกลุ่มบริษัทโมโน
  - 1.3 การทำงานเป็นทีมของพนักงานในกลุ่มบริษัทโมโน
2. ตัวแปรตาม คือ บรรยากาศในการทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทโมโน

#### 1.3.4 การกำหนดกรอบแนวคิดวิจัย

จากการกำหนดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งประกอบด้วยกลุ่มตัวแปรอิสระจำนวน 3 กลุ่มโดยกลุ่มแรก คือ กลุ่มวัดความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานในกลุ่มบริษัทโมโน กลุ่มที่สอง คือ กลุ่มวัดการเรียนรู้ของพนักงานในกลุ่มบริษัทโมโน และกลุ่มที่สาม คือ กลุ่มวัดการทำงานเป็นทีมของพนักงานในกลุ่มบริษัทโมโน และกลุ่มตัวแปรตามจำนวน 1 กลุ่ม คือ บรรยากาศในการทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทโมโน

ทั้งนี้จะทำการทดสอบในลักษณะตัวแปรเดียว (Univariate Analysis) ของตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตามเป็นรายตัวแปร โดยสามารถอธิบายตามกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้

ภาพที่ 1.1 : แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย



#### 1.4 สมมติฐานการวิจัยและวิธีการทางสถิติ

##### 1.4.1 สมมติฐานการวิจัย

การวิจัยเรื่องอิทธิพลของความคิดสร้างสรรค์ การเรียนรู้ และการทำงานเป็นทีมของพนักงานในกลุ่มบริษัทโมโน ที่ส่งผลต่อบรรยากาศในการทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทโมโน มีการกำหนดสมมติฐานดังนี้

1.4.1.1 ความคิดสร้างสรรค์ส่งผลต่อบรรยากาศในการทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทโมโน

1.4.1.2 การเรียนรู้ส่งผลต่อบรรยากาศในการทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทโมโน

1.4.1.3 การทำงานเป็นทีมส่งผลต่อบรรยากาศในการทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทโมโน



#### 1.4.2 วิธีการทางสถิติที่ใช้สำหรับงานวิจัย

วิธีการทางสถิติที่ใช้สำหรับงานวิจัยนี้สามารถแบ่งได้เป็น 2 ประเภท ได้แก่

1.4.2.1 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

1.4.2.2 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งได้แก่การวิเคราะห์สมมติฐานทั้ง 3 ข้อ โดยมีการใช้สถิติการวิจัย ดังนี้

1. สมมติฐานข้อที่ 1 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Simple Regression Analysis)
2. สมมติฐานข้อที่ 2 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Simple Regression Analysis)
3. สมมติฐานข้อที่ 3 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Simple Regression Analysis)

#### 1.5 ข้อยกจำกัดของงานวิจัย

ข้อยกจำกัดของงานวิจัยสำหรับงานวิจัยนี้จะสามารถอธิบายได้ดังนี้

1.5.1 งานวิจัยนี้เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานในกลุ่มบริษัทโมโน โดยตรง โดยวิธีการแจกแบบสอบถาม (Questionnaire) ไม่รวมการสัมภาษณ์หรือวิธีการอื่นๆ

1.5.2 งานวิจัยนี้เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานในกลุ่มบริษัทโมโน โดยมีระยะเวลาการเก็บข้อมูลในช่วงเดือนสิงหาคม ถึง เดือนกันยายน พ.ศ. 2559

1.5.3 งานวิจัยนี้เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานในกลุ่มบริษัทโมโน โดยจะทำการทดสอบหาความสัมพันธ์ของกลุ่มตัวแปรความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานในกลุ่มบริษัทโมโน กลุ่มตัวแปรการเรียนรู้ของพนักงานในกลุ่มบริษัทโมโน และกลุ่มตัวแปรการทำงานเป็นทีมของพนักงานในกลุ่มบริษัทโมโน ซึ่งเป็นตัวแปรอิสระที่มีต่อกลุ่มตัวแปรบรรยากาศในการทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทโมโน

#### 1.6 นิยามคำศัพท์เชิงปฏิบัติงาน

นิยามคำศัพท์สำหรับงานวิจัยมีดังนี้

1.6.1 ความคิดสร้างสรรค์ (Creative Creations) คือ ความสามารถของบุคคลใดบุคคลหนึ่งในการคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ที่จะผลิตผลหรือทำสิ่งแปลกๆใหม่ๆที่ไม่รู้จักมาก่อน ซึ่งสิ่งต่างๆเหล่านี้ อาจเกิดจากการรวมเอาความรู้ต่างๆที่ได้จากประสบการณ์เดิมแล้วนำมาเชื่อมโยงกับประสบการณ์

ใหม่ๆ โดยสิ่งที่เกิดขึ้นไม่จำเป็นต้องเป็นสิ่งที่มีสมบูรณ์อย่างแท้จริง อาจออกมาในรูปของผลิตผลทางศิลปะ วรรณคดี วิทยาศาสตร์ หรืออาจเป็นเพียงกระบวนการเท่านั้น (Torrance, 1962)

1.6.2 การเรียนรู้ (Learning) คือ ความสามารถหรือกระบวนการภายในองค์กรที่มุ่งเน้นรักษาและพัฒนาการปฏิบัติที่จะต้องมีการอาศัยพึ่งพิงประสบการณ์ร่วมด้วยกัน ซึ่งถือได้ว่าเป็นระบบที่เกิดขึ้นคงอยู่กับองค์รวมเสมอ แม้ว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงบุคคลผู้ปฏิบัติงานก็ตาม แต่องค์กรเรียนรู้ยังคงดำเนินควบคู่ไปด้วย ในขณะที่องค์กรทำการผลิตสินค้าหรือขณะให้บริการ (Nevis, DiBella & Gould, 1995)

1.6.3 การทำงานเป็นทีม (Teamwork) คือ การทำงานที่ร่วมกันทำตั้งแต่สองคนหรือมากกว่าสองคนขึ้นไป ซึ่งประกอบด้วยทักษะของแต่ละคนที่มีความแตกต่างกันไป มีการแสดงถึงความสนใจหรือความคิดเห็นเฉพาะบุคคลที่หลากหลายและทำให้เกิดผลสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ (Chaudron, 2007)

1.6.4 บรรยากาศในการทำงาน (Organizational Atmosphere) คือ กลุ่มของลักษณะต่างๆ ของบรรยากาศภายในองค์กร กล่าวคือ กลุ่มลักษณะต่างๆ ภายในองค์กรที่สมาชิกในหน่วยงานรับรู้ โดยลักษณะดังกล่าวประกอบด้วย บรรยากาศถึงสภาพขององค์กรที่เป็นเครื่องมือชี้ให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่างองค์กรหนึ่งกับอีกองค์กรหนึ่ง อันเป็นลักษณะที่คงทนและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนในองค์กร (Brown & Moberg, 1980)

1.6.5 พนักงานในกลุ่มบริษัทโมโน คือ บุคคลที่เป็นพนักงานในระดับปฏิบัติงานหน้าที่ต่างๆ ภายในกลุ่มบริษัทโมโนกรุป โดยได้รับการคัดเลือกจากฝ่ายทรัพยากรบุคคล

1.6.6 กลุ่มบริษัทโมโน คือ องค์กรที่ดำเนินธุรกิจสื่อและบริการให้ข้อมูล รวมถึงงานบริการด้านความบันเทิงแบบครบวงจร

## 1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับสำหรับงานวิจัยนี้อธิบายได้ดังนี้

1.7.1 ผลการวิจัยนี้คาดว่าจะสามารถนำไปใช้ในการวางแผนกลยุทธ์ด้านทรัพยากรบุคคลให้เกิดความชัดเจนมากขึ้น และสร้างสมรรถนะในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด

1.7.2 ผลการวิจัยนี้คาดว่าจะสามารถนำผลเรื่องความคิดสร้างสรรค์ การเรียนรู้ และการทำงานเป็นทีม ที่ส่งผลต่อบรรยากาศในการทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทโมโน ไปใช้ในการปรับปรุงแก้ไขพร้อมกับพัฒนาบุคลากรให้เกิดความเหมาะสมตามมาตรฐาน มีคุณภาพการทำงาน และมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้นต่อไป

1.7.3 ผลการวิจัยนี้คาดว่าจะเป็แนวทางสำหรับการศึกษาและยังเป็ตัวอย่างสำหรับการพัฒนาในด้านอื่นๆที่นอกเหนือจากการศึกษาความคิดสร้างสรรค์ การเรียนรู้ การทำงานเป็ทีม ที่ส่งผลต่อบรรยากาศในการทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทโมโนต่อไป



## บทที่ 2

### วรรณกรรมปริทัศน์

งานวิจัยเรื่องการศึกษาความคิดสร้างสรรค์ การเรียนรู้ และการทำงานเป็นทีม ที่ส่งผลต่อบรรยากาศในการทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทโมโน สามารถอธิบายตามรายการได้ดังนี้

- 2.1 ประวัติและความเป็นมาและความสำคัญของกรณีศึกษาที่ใช้ในการวิจัย
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการศึกษาข้อมูลความคิดสร้างสรรค์
- 2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการศึกษาข้อมูลการเรียนรู้
- 2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการศึกษาข้อมูลการทำงานเป็นทีม
- 2.5 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการศึกษาข้อมูลบรรยากาศในการทำงาน
- 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 2.1 ประวัติและความเป็นมาและความสำคัญของกรณีศึกษาที่ใช้ในการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาความคิดสร้างสรรค์ การเรียนรู้ และการทำงานเป็นทีม ที่ส่งผลต่อบรรยากาศในการทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทโมโน ทั้งนี้ผู้วิจัยจะอธิบายกรณีศึกษาในรายละเอียด ดังนี้

จากแนวคิด “ค่านิยมองค์กร” ของโมโนกรุ๊ปที่ต้องการสร้างความเข้าใจร่วมกันถึงแนวทางการดำเนินงานธุรกิจของกลุ่มบริษัท จึงมีนโยบาย “ค่านิยมหลักขององค์กร (Core Values)” อันจะทำให้เกิดการพัฒนามีประสิทธิภาพขึ้นกับพนักงานโมโนทุกคน ทั้งนี้เพื่อที่กลุ่มบริษัทโมโนจะสามารถก้าวไปสู่เป็น Content Organization โดยพนักงานในกลุ่มบริษัทโมโนจะสามารถสร้าง Content ที่มีคุณค่าให้กับลูกค้าหรือผู้บริโภคได้อย่างมีคุณภาพ ซึ่งค่านิยมขององค์กรนี้จึงเปรียบเสมือนคุณค่าที่พนักงานทั้งองค์กร ยอมรับ มุ่งมั่นที่จะยึดถือ และปฏิบัติกันให้สอดคล้องกับคุณค่าที่ศรัทธา

ภาพที่ 2.1: Core Values MONO Group



ที่มา : Core Values MONO Group. (n.d.). Retrieved from  
<http://www.mono.co.th/Careers/Core-Value.aspx>.

จะเห็นได้ว่าค่านิยมหลักขององค์กร (Core Values) ประกอบไปด้วยความคิดสร้างสรรค์ การเรียนรู้ และการทำงานเป็นทีม ทั้งหมดนี้เป็นอันกล่าวได้ว่า เป็นนโยบายให้พนักงานที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญทางด้านใดก็ตาม นำความรู้ที่มีสามารถนำมาแชร์กับพนักงานในองค์กรเดียวกันได้ โดยความรู้ที่นั่นถือว่าเป็นสินทรัพย์ที่มีคุณค่าต่อองค์กรอย่างยิ่ง อาจจะต้องอาศัยแรงจูงใจ สภาพแวดล้อม บรรยากาศ เพื่อก่อให้เกิดบรรยากาศในการทำงานที่ดี เพื่อให้บุคลากรในองค์กรสามารถรับและประยุกต์อันนำไปสู่การพัฒนาการทำงานได้ในที่สุด อีกทั้งเพื่อให้เกิดการแปลงความรู้ในตัวคนให้กลายเป็นทุนทรัพย์ทางปัญญาขององค์กร และมีการบริหารจัดการทุนทางปัญญา ซึ่งถือว่าเป็นความสำคัญของกรณีศึกษาที่ใช้ในการวิจัยเรื่องการศึกษาความคิดสร้างสรรค์ การเรียนรู้ และการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อบรรยากาศในการทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทโมโน ให้มีประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้นไป

## 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการศึกษาข้อมูลความคิดสร้างสรรค์

ความคิดสร้างสรรค์ (Creative Creations) พนักงานในกลุ่มโมโนจะต้องมีความคิดสร้างสรรค์ ที่ทันสมัย (Modern) อาจเป็นความคิดใหม่หรืออาจเกิดจากการปรับปรุง ต่อยอด สิ่งที่มีอยู่เดิมให้ดียิ่งขึ้น ต้องเป็นความคิดที่เป็นผลดี (Positive) ต่องาน ต่อองค์กร และสามารถที่จะนำมาปรับใช้ได้ (Practical) หรือต่อยอดให้งานมีคุณค่าสูงสุดต่อองค์กร ลูกค้า และผู้บริโภค การสร้างสรรค์มุ่งพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กร โดยเป็นการพัฒนาความคิดแบบนอกกรอบหรือคิดแบบสร้างสรรค์ เพื่อเป็นการเพิ่มผลผลิตใหม่ๆ ขององค์กร

The National Advisory Committee on Creative and Cultural Education :  
NACCCE (Lundvall, 1995) ได้กำหนดคุณลักษณะการสร้างสรรค์ไว้ 4 ลักษณะ ดังนี้

1. เป็นกระบวนการเกี่ยวกับความคิดที่เกิดจากความสร้างสรรค์อย่างมีจินตนาการ
2. เป็นกระบวนการที่ก่อให้เกิดต้นแบบหรือต้นกำเนิด
3. เป็นผลของงานที่ต้องมีคุณค่าและสนองกับวัตถุประสงค์
4. เป็นงานที่จำเป็น หรือ มีความตั้งใจให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์

Ambile (1983) ได้นิยามว่า ในการคิดแบบสร้างสรรค์ประกอบไปด้วยคุณลักษณะ 3 ข้อ

ดังนี้

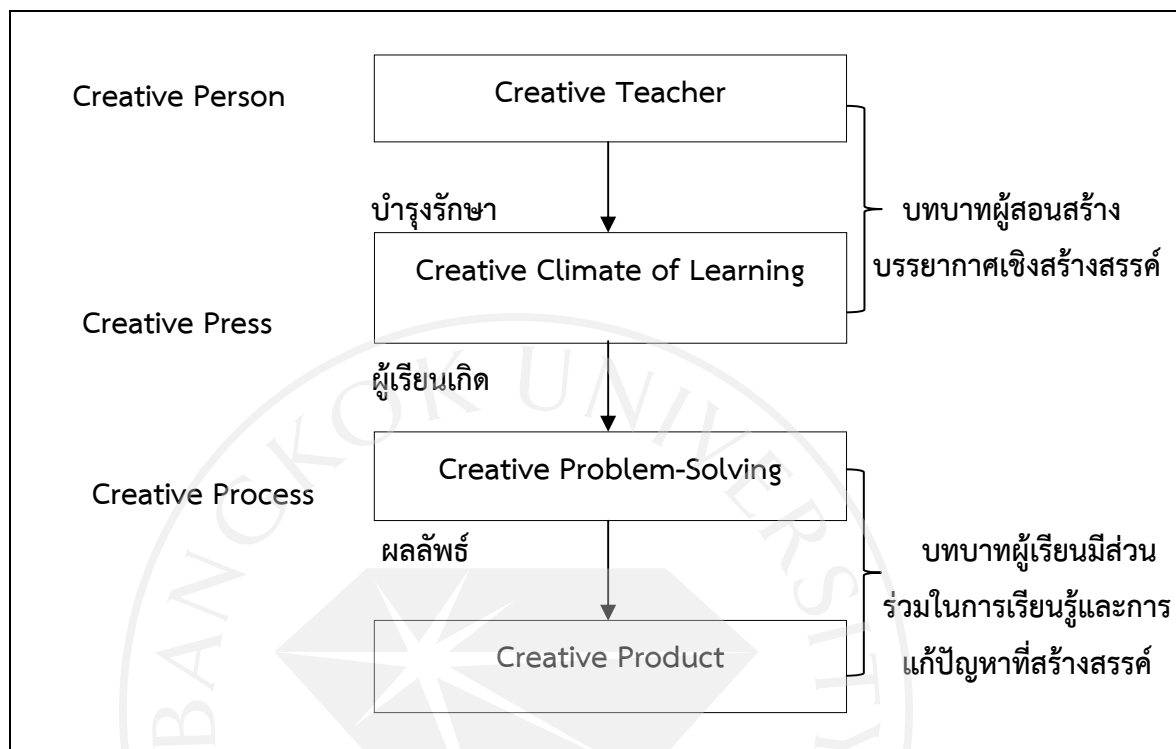
1. การคิดอย่างสร้างสรรค์ (Creative – Thinking Skills)
2. ความเชี่ยวชาญ (Expertise)
3. แรงจูงใจ (Motivation)

นอกจากนี้ Ambile (1983) ยังได้ศึกษาเสนอแนวทางการบริหารการจัดการสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีผลต่อการเกิดความคิดสร้างสรรค์ 6 ข้อ ดังนี้

1. ความมีอิสระ (Freedom)
2. ความท้าทาย (Challenge)
3. ทรัพยากร (Resources)
4. ลักษณะของกลุ่มการทำงาน (Work Group Features)
5. การกระตุ้น แรงจูงใจ และกำลังใจของผู้บังคับบัญชา (Supervisory Encouragement)
6. การสนับสนุนขององค์กร (Organization Support)

ในทางตรงกันข้าม หากไม่เป็นไปตามที่คิดไว้ก็อาจจะเป็นการทำลายความคิดสร้างสรรค์ได้ เช่น การเปลี่ยนเป้าหมาย เป็นต้น ซึ่งอาจจะทำให้ผู้คิดขาดความเป็นตัวของตัวเอง หรือการใช้ทรัพยากรที่ขาดประสิทธิภาพ ผู้บังคับบัญชามีทัศนคติวิพากษ์วิจารณ์บ่อยๆ ไม่ยกย่องหรือไม่เสริมแรง หรือการมีการเมืองเข้ามาแทรกแซง รวมถึงปัญหาอื่นๆที่เข้ามาเป็นอุปสรรคต่อความคิดสร้างสรรค์ทั้งสิ้น หากมีการแก้ปัญหาจะสามารถนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงานได้อย่างมีประสิทธิภาพที่ดีกว่า โดย Ambile (1988) กล่าวว่า การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์เป็นเสมือนตัวชีวิตที่บ่งบอกถึงการเป็นองค์กรที่สร้างสรรค์ แบบ 4Ps

ภาพที่ 2.2 : แสดงระบบการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์แบบ 4Ps (Person-Press-Process-Product)



Wellas (1962) ได้เสนอขั้นตอนการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์โดยใช้ความคิดแบบลองผิดลองถูก (Trial and Error) ดังนี้

1. ขั้นตอนการเตรียมการ (Preparation) เป็นการรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ในหลายแง่มุม จากนั้นเอาประเด็นหลักของปัญหานั้นๆ มาสังเคราะห์อย่างจริงจังแบบรอบด้าน
2. ขั้นตอนการบ่มเพาะความคิด (Incubation) หลังจากการพิจารณาปัญหาจากขั้นตอนแรกแล้ว ต้องผนึกข้อมูลให้สมบูรณ์ที่สุด โดยจำเป็นที่จะต้องพยายามคิดตามด้วยความตั้งใจอย่างมีจิตสำนึก อาจจะเป็นความคิดเก่าและใหม่ผสมผสานกัน
3. ขั้นตอนจุดประกายความคิด (Illumination) เป็นขั้นตอนการเชื่อมโยงข้อมูลปัญหาข่าวสารต่างๆ และจัดทำเป็นสารสนเทศ (Information) ไว้ใช้ในการแก้ปัญหา แล้วความคิดเชิงสร้างสรรค์อาจเกิดความสับสนก็จะกระจ่างขึ้น
4. ขั้นตอนการทดสอบและพิสูจน์ให้เห็นความเป็นจริง (Verification) ขั้นตอนนี้จะเป็นการใช้ความคิดทั้ง 3 ขั้นตอน มาพิสูจน์และทดสอบความเป็นจริงว่าสามารถนำไปใช้ได้จริงหรือไม่ อันจะทำให้ผลงานนั้นมีประสิทธิภาพที่ดี

สำหรับขั้นตอนการแก้ไขอย่างสร้างสรรค์ โดยใช้ความคิดจากกลุ่มจำเป็นต้องมีขั้นตอนการระดมสมอง (Brain Storming) ดังนี้

1. ขั้นตอนกำหนดประเด็นปัญหา โดยที่ปัญหานั้นจะต้องชัดเจนเป็นรูปธรรม หากการระบุปัญหาไม่ชัดเจนอาจนำไปสู่การแก้ปัญหาที่ไม่ตรงจุดได้

2. ขั้นตอนการรับรู้ยึดกุมปัญหา เป็นการค้นหาข้อเท็จจริงทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับประเด็นปัญหานั้นๆ แล้ววิเคราะห์อย่างจริงจัง เพื่อให้ทราบถึงแก่นแท้ของปัญหาอย่างแท้จริง

3. ขั้นตอนการกำหนดประเด็นที่ต้องแก้ไข เมื่อทราบถึงแก่นแท้ของปัญหาที่แท้จริงแล้ว จึงกำหนดเป็นประเด็นที่จะต้องแก้ปัญหา ต้องกำหนดเป้าหมายที่ควรแก้ไขว่าจะเป็นไปได้ในรูปแบบไหนให้ชัดเจน สิ่งสำคัญคือต้องคำนึงถึงทรัพยากรและข้อจำกัดด้วย

4. ขั้นตอนการแก้ไขประเด็นปัญหา เป็นการหาความคิดใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อการแก้ไข และไม่ควรที่ละจากความคิดเดิม ทั้งนี้ให้นำมาประสานจัดทำแนวทางเป็นรูปธรรมและวางแผนการความคิด จากนั้นค่อยสรุปเป็นแผนรูปธรรมมากขึ้น แล้วจึงนำมารวมกันเป็นแผนของกลุ่มถึงความเป็นไปได้ พิจารณาแยกประเด็นให้ชัดเจน มองภาพย่อยและภาพรวม การอภิปรายอาจมีการถกเถียงกันบ้างแล้วจึงสรุปประเด็น

5. ขั้นตอนการประเมินผลโดยรวม เป็นการพิจารณาถึงภาพรวมถึงความสามารถทำให้เป็นจริง หรือมีมาตรการพิเศษหรือวิธีการ รวมถึงการแก้ไขปัญหานั้นๆ ด้วยหรือไม่

การที่จะทำให้บุคลากรในองค์กรมีความคิดที่สร้างสรรค์ อาจขึ้นอยู่กับประเด็นปัญหาว่ามีความชัดเจนและความเป็นไปได้ หากการมีหัวหน้ากลุ่มเป็นผู้นำมาช่วยในการแก้ไขปัญหามากกว่าเผด็จการ การมอบหมายงานให้แต่ละคนทำงานที่ถนัด สมาชิกในกลุ่มมีความมุ่งมั่น ทีมงานดี มีผู้นำดี สิ่งเหล่านี้จะทำให้งานของกลุ่มสำเร็จไปได้ด้วยดี

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (2546) ให้คำนิยามว่า ความคิดสร้างสรรค์ เป็นลักษณะความคิดริเริ่มไปในทางที่สร้างสรรค์ที่ดี และในพจนานุกรมศัพท์การบริหาร (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ ปริญญา ลักษิตานนท์ และสมชาย หิรัญกิตติ 2538) ได้ใช้คำภาษาอังกฤษว่า “Creativity” คือ กระบวนการความเข้าใจในการพัฒนาความคิด (Idea) แนวความคิด (Concept) ของสินค้า (Commodity) หรือการค้นพบที่ศนะใหม่ๆ โดยผู้ที่คิดสร้างสรรค์งาน

กระทรวงศึกษาธิการ (2534, หน้า 2) หมายถึงความสามารถในการมองเห็นสิ่งต่างๆ ที่มีความสัมพันธ์กัน โดยมีสิ่งเร้าที่เป็นตัวกระตุ้นทำให้เกิดความคิดใหม่ๆ จะต้องประกอบไปด้วยความคล่องแคล่วของการคิด เป็นความคิดที่ยืดหยุ่นได้ และเป็นความคิดที่เป็นเฉพาะหรือที่เรียกกันว่า “ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์”

ณัฐวรรณ ขนชัยภูมิ (2546) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ คือ ความสามารถหรือกระบวนการทางสมองที่สามารถคิดได้หลายทิศหลายทาง หลายแง่หลายมุม คิดได้แปลกใหม่ คิดในลักษณะนอก



นัย เกิดจากการคิดค้นพบทฤษฎีและแนวคิดต่างๆอันที่จะนำไปสู่การคิดและการเชื่อมโยงผสมผสานให้เกิดสิ่งแปลกใหม่ รวมทั้งการคิดและการค้นพบในการแก้ปัญหาตลอดจนประสบความสำเร็จ และยังก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางสร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ต่อสังคมต่อไป

ดวงพร พิทักษ์วงศ์ (2546) ได้กล่าวว่า “ความสามารถในการคิดริเริ่มที่หลากหลาย และยังมี การเชื่อมโยงสัมพันธ์กันกับสิ่งต่างๆเข้าด้วยกันได้นั้นคือ ความคิดสร้างสรรค์”

ปาริชาติ อินทร์พยุง (2547) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ เป็นความสามารถของบุคคลใด บุคคลหนึ่งในการคิดริเริ่มสิ่งแปลกใหม่ได้หลายทาง หากพบปัญหา ก็จะแก้ปัญหาได้อย่างรวดเร็ว ด้วยวิธีการที่ดีและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ต่างๆได้อย่างเหมาะสม

สุวรรณา ก้อนทอง (2547) กล่าวว่า ความสามารถส่วนบุคคลในการสร้างสรรค์งานต่างๆที่ ผ่านกระบวนการทางความคิดที่ไม่เหมือนใคร หากมีการพัฒนาผลจากการการเปลี่ยนแปลงก็จะ เป็นไปในทางที่ดีจากเดิม ซึ่งความสามารถนี้อาจจะติดตัวบุคคลนั้นๆมาตั้งแต่กำเนิดหรือไม่ก็ตามแต่ก็ สามารถที่จะฝึกฝนหรือสร้างขึ้นได้ เพื่อก่อให้เกิดความคิดที่สร้างสรรค์เพิ่มมากขึ้นต่อไป

อุษณีย์ โพธิ์สุข (2544, หน้า 29) กล่าวว่าไว้ว่า กระบวนการทางปัญญาที่ใช้ในกระบวนการคิด หลายๆอย่างมารวมกัน เพื่อการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆหรือเป็นการแก้ปัญหาจากเดิมให้ดียิ่งขึ้น คือ ความคิดสร้างสรรค์ของผู้สร้างสรรค์นั้นที่มีอิสรภาพทางความคิดริเริ่ม

อารี พันธมณี (2540) กล่าวถึงความคิดสร้างสรรค์ว่า เป็นกระบวนการทางสมองที่เกิดขึ้นใน ลักษณะอ่อนกนัยที่สามารถนำไปสู่การคิดค้นสิ่งแปลกๆใหม่ๆ ด้วยวิธีการคิดที่มีการดัดแปลงปรุงแต่ง มาจากเดิมที่ผสมผสานกัน อีกทั้งการคิดค้นและวิธีการคิดแนวทางทฤษฎีหลักการอันจะนำไปสู่ ความสำเร็จ

Collins & O'Brien (2003) ได้นิยามคำว่าความคิดที่สร้างสรรค์ เป็นความสามารถ (Ability) หรือ พลัง (Power) สิ่งที่เป็นแบบฉบับ (Original) นวัตกรรม (Innovation) การแสดงออก (Self-expression) และการจินตนาการ (Imagination) โดยเป็นการคิดที่ไม่ยึดติดในกรอบที่มีอยู่บน ฐานของข้อมูลเดิมหรือแนวคิดเดิมๆ แต่จะเป็นการสังเคราะห์สิ่งใหม่ๆ

Elliott-Kemp (1983) อธิบายไว้ว่าความคิดอันสร้างสรรค์นั้นเป็นการคิดแบบกระบวนการ มี การเลือกสรรหรือสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ซึ่งอาจจะเป็นแนวคิด วิธีการ หรือสิ่งของอะไรก็ได้

Claxton & Lucas (2004) กล่าวถึงความคิดสร้างสรรค์ เป็นความฉลาดหลักแหลมของ บุคคลใดบุคคลหนึ่งในการปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น โดยการเป็นคนฉลาดหลักแหลมนั้น สิ่งสำคัญคือจะต้องมีแนวคิดที่ใหม่ๆ ไม่ใช่อัจฉริยะภาพที่ปรากฏขึ้นในงานของ Einstein หรือเพลง ของ Mozart เพียงเท่านั้น ปัจจุบันนี้ทุกคนและทุกอาชีพจำเป็นที่จะต้องมีความคิดสร้างสรรค์ เพื่อ เป็นการนำเอามาใช้ในการแก้ไขปัญหาและการดำรงชีวิตให้ทันกับกระแสสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป

Medmick (1962, p.196 อ้างใน พวงพกา โกมุติกานนท์, 2544 หน้า 10) ให้

ความหมายว่า ความคิดสร้างสรรค์ คือ ความสามารถที่เชื่อมโยงองค์ประกอบได้ในแบบใหม่ๆ โดยมี การเชื่อมโยงความสัมพันธ์นั้นๆ และมีการตอบสนองต่อข้อกำหนดบางประการหรือให้ประโยชน์ บางอย่างได้ แต่ถ้าสิ่งที่นำมาเชื่อมโยงกันนั้นมีความห่างไกลกันมากเพียงใด ในการเชื่อมโยงสัมพันธ์ นั้นๆ ก็จะมีความคิดสร้างสรรค์มากยิ่งขึ้น

Wallach & Kogan (1965, p.34 อ้างใน อารี พันธุ์มณี, 2546, หน้า 155) กล่าวว่า ความคิด สร้างสรรค์ คือ ความคิดโยงสัมพันธ์ (Association) เป็นคนที่มีความคิดแบบสร้างสรรค์ สามารถคิด อะไรได้อย่างมีความสัมพันธ์กัน เช่น เมื่อเห็นกระดาษก็นึกถึง ดินสอ ยางลบ ปากกา พู่กัน ภาพวาด สมุดหนังสือ ฯลฯ อีกนัยคือเป็นกระบวนการทางสมองที่แสดงออกได้ในลักษณะของการคิดได้ หลากหลายเชิงสร้างสรรค์ สามารถเชื่อมโยงได้สอดคล้องกันและสัมพันธ์กันที่ชัดเจน อีกทั้งยังจะ นำไปสู่การคิดทางการแก้ปัญหาที่แปลกใหม่หรือประดิษฐ์คิดค้นที่แปลกใหม่ที่ประกอบด้วยการคิด ริเริ่ม ความคล่องแคล่วในการคิดที่ยืดหยุ่น และความละเอียดลออในการคิด

Wikipedia (2015) ได้นิยามไว้ว่า เป็นปรากฏการณ์สิ่งใหม่ที่มีคุณค่า ซึ่งได้รับการพัฒนาขึ้น มาใหม่ โดยสิ่งใหม่ที่ได้พัฒนาขึ้นมาดังกล่าวนั้น อาจเป็นสิ่งที่เป็นามธรรม เช่น ความคิด ทฤษฎี บท ประพันธ์เพลง ฯลฯ หรืออาจจะเป็นสิ่งของ เช่น นวัตกรรม หรือภาพศิลปะ เป็นต้น สรุปได้ว่า ความคิดสร้างสรรค์ คือสิ่งใหม่ที่เป็นผลผลิตของกระบวนการคิดริเริ่มจนได้สิ่งที่ตอบโจทย์ตั้งแต่ต้นใน การแสวงหาสิ่งใหม่นั้นๆ โดยมีลักษณะสำคัญดังนี้

1. เป็นการคิดค้นวิธีแนวทางดำเนินการใหม่
2. เป็นการคิดวิธีการใหม่ในการแก้ไขปัญหา
3. เป็นการเปลี่ยนแนวคิดที่แตกต่างจากผู้อื่น
4. เป็นการปรับวิธีการผลิตเข้าสู่ตลาดที่แตกต่างออกไป
5. เป็นทางเลือกที่เกิดขึ้นจากการสร้างสรรค์ทางความคิด อาจเป็นสิ่งที่เป็นามธรรมหรือ รูปธรรมก็ได้
6. เป็นสิ่งประดิษฐ์ที่ไม่เคยปรากฏมาก่อน
7. เป็นสิ่งประดิษฐ์ที่อาจปรากฏอยู่ที่อื่น แต่มีผู้ที่คิดสร้างสรรค์ขึ้นใหม่โดยอิสระ (หมายถึง ไม่ได้รับรู้ และเลียนแบบ)
8. การทำความเข้าใจที่เป็นกระบวนการและหาทางเลือกจากการตอบสนองที่ดีที่สุดต่อ สถานการณ์นั้นๆ
9. เป็นทางเลือกที่นับได้ว่าความคิดที่สร้างสรรค์นั้นต้องเป็นสิ่งใหม่ ส่วนคำว่าสิ่งใหม่ที่ได้ นิยามไว้อย่างไรนั้น มีเกณฑ์การนำเสนอไว้ใน Novabizz.com ด้วย

### ทฤษฎีความคิดสร้างสรรค์ของทอร์เรนซ์

ทฤษฎีความคิดสร้างสรรค์ของ Torrance (1964, pp. 125-14 อ้างใน หงสุนีย์ เอื้อรัตนรักษา, 2538, หน้า 11) ได้นำเอาแนวคิดและองค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์มาใช้ในการศึกษาวิจัยในรูปแบบการเรียนการสอน มีองค์ประกอบสำคัญ ดังนี้

1. การคิดริเริ่ม (Originality) หมายถึง ลักษณะของความคิดแปลกใหม่แตกต่างจากความคิดเดิมและไม่ซ้ำกัน
2. ความยืดหยุ่นในการคิด (Flexibility) หมายถึง ลักษณะของความคิดที่แปลกใหม่ มีความแตกต่างจากความคิดเดิมๆและไม่ซ้ำกัน
3. ความคล่องแคล่วในการคิด (Fluency) หมายถึง ความสามารถของบุคคลใดบุคคลหนึ่งในการคิดค้นได้อย่างรวดเร็วและหาคำตอบได้ในเวลาที่จำกัดเป็นจำนวนมาก

### ทฤษฎีความคิดสร้างสรรค์ของกิลฟอร์ด และฮอฟเนอร์

Guilford & Hoepfner (1971, pp. 125-143 อ้างใน เพียรจิต โรจน์ศุภรัตน์, 2531, หน้า 17) ได้ศึกษาองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบหลักๆของความคิดสร้างสรรค์ ดังนี้

1. การไวต่อปัญหา (Sensitivity to Problem)
2. การเจาะลึก (Penetration)
3. การคาดการณ์ (Prediction)
4. การให้นิยามใหม่ (Redefinition)

### แนวทางการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์

สมองเป็นอวัยวะสำคัญของกระบวนการคิดทุกชนิด ดังนั้นหากเราเข้าใจแนวทางการพัฒนาของความคิดสร้างสรรค์ จำเป็นต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับสมองและวิธีการเรียนรู้ของสมองด้วย มีหลายทฤษฎีที่ได้อธิบายเรื่องนี้ การอบรมของ Elliott-Kemp (1983) เกี่ยวกับความคิดที่สร้างสรรค์ วิทยากรได้ให้คำอธิบายว่า การคิดสมองของคนเรามีด้วยกัน 2 ส่วนใหญ่ๆ คือ สมองซีกซ้าย และสมองซีกขวา โดยสมองซีกซ้ายนั้นจะเก่งเรื่องตรรกะและการคิดแนวเชิงเหตุเชิงผล ส่วนสมองซีกขวานั้นเก่งเรื่องความคิดเชิงสร้างสรรค์ ถ้าหากต้องการฝึกสมองซีกซ้าย ให้ขยับอวัยวะซีกขวา และตรงกันข้ามถ้าต้องการฝึกสมองซีกขวา ให้ขยับสมองซีกซ้าย จะจริงหรือเท็จหรือไม่นั้นยังไม่สามารถหาคำตอบได้ชัดเจน แต่ที่น่าสนใจและยังสามารถนำมาใช้ได้จนถึงปัจจุบันคือ การพัฒนาสมองซีกไหนไม่สำคัญเท่ากับการฝึกให้สมองทั้งสองข้างทำงานร่วมกัน โดยเฉพาะความคิดเชิงสร้างสรรค์มักจะเกิดขึ้นตอนที่เรากำลังผ่อนคลายและฝึกการคิดแบบสบายอารมณ์ การปลดปล่อยพลังสร้างสรรค์ของแต่ละคนนั้นไม่เหมือนกัน สิ่งสำคัญก็คือ เมื่อเกิดการคิดสร้างสรรค์ได้แล้วต้องรีบให้สมองซีกซ้ายทำงาน คือ รับผิดชอบบันทึก หรือไม่มีเครื่องบันทึกติดตัวไว้ใช้งานเมื่อคิดออก

มีนักวิชาการด้านสมองยุคใหม่ได้เห็นว่า แนวคิดเรื่องสมองสองซีก (ขวาและซ้าย) ที่กล่าวมาข้างต้นนั้น ไม่สามารถอธิบายการเรียนรู้ของสมองได้ทุกกรณี (Jensen, 2008) แต่การใช้ประโยชน์ของสมองซีกซ้ายและซีกขวาที่กล่าวมาข้างต้นถือว่าเป็นการพัฒนาความคิดทางสร้างสรรค์ของตนเอง และการนำไปใช้ในระหว่างการฝึกทางสร้างสรรค์ โดยการใช้พฤติกรรมของสมองด้านซ้าย มีการพิจารณาแนวคิดที่ได้จากตรรกะและการจัดบันทึกดังกล่าวมาแล้ว

แนวคิดสองเรื่องสุดท้ายที่จะนำมากล่าวถึงคือรูปแบบกระบวนการสารสนเทศ (The Information Processing Model) ของ Robert Stahl และระดับเชาวน์ปัญญา (The Cognitive Domain Taxonomy) ของ Sousa (2006) ซึ่งพอสรุปได้ดังนี้

รูปแบบกระบวนการสารสนเทศ (The Information Processing Model) มีวัตถุประสงค์เชิงชวนให้นักวิชาการและครูได้เห็นว่าการเรียนรู้ได้อย่างไร มีหลักคิดว่ากระบวนการเรียนรู้ของบุคคลซึ่งอธิบายได้ โดยกระบวนการสารสนเทศเริ่มต้นจากการรับรู้ของบุคคลโดยผ่านการมองเห็น (Sight) การฟัง (Hearing) การสัมผัส (Touch) การได้กลิ่น (Smell) และการลิ้มรส (Taste) ผ่านผัสสะทั้งห้า ถ้าสัมผัสแล้วไม่ใส่ใจ หรือไม่สำคัญก็จะผ่านไป เสมือนไม่เคยรับรู้ แต่ถ้าใส่ใจก็จะเกิดความจำระยะสั้น (Immediate Memory) และเช่นเดียวกัน ถ้าไม่ใส่ใจหรือเห็นว่าไม่สำคัญก็จะผ่านไป หรือลืมไป แต่ถ้าสำคัญและใส่ใจอยู่ก็จะนำไปสู่ความจำที่นำไปใช้ประโยชน์ได้ นำไปสู่การจัดเก็บ ทบทวน และย้อนเก็บหลายรอบ จนนำไปสู่ความจำระยะยาว (Long-term Storage) และพัฒนาไปสู่ตัวตนของผู้เรียนนั้น ๆ หรือที่ผู้เขียนเรียกว่า “ผลึกความคิด” ในเรื่องนั้น ๆ และหลายกลุ่มเรื่อง และโดยรวมแล้วก็นำไปสู่ลักษณะเฉพาะของบุคคลนั้น

โดยความคิดเชิงสร้างสรรค์ แม้จะตั้งอยู่บนฐานของการคิดนอกกรอบแต่ยังต้องนอกกรอบที่ยึดโยงกับฐานอย่างใดอย่างหนึ่ง ไม่ใช่หลุดโลกโดยไม่มีที่มาที่ไป ดังนั้นข้อมูล สารสนเทศและความรู้ยังเป็นสิ่งจำเป็นของการคิดในทุกมิติ เพราะการคิดเป็นกระบวนการในการพิจารณาเรื่องใดเรื่องหนึ่งจากข้อมูล สารสนเทศ และความรู้ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่คิด ดังนั้น คุณภาพการคิดและผลผลิตของการคิดแตกต่างกันที่มีข้อมูล สารสนเทศ หรือความรู้ที่มีและใช้ในการพิจารณาเรื่องนั้น ๆ ใครก็ตามที่คิดได้ ดีกว่าบนฐานข้อมูล สารสนเทศ และความรู้เดียวกัน คือ ผู้ที่มีความสามารถในการคิดที่ดีกว่า และใครก็ตามที่คิดได้ถึงข้อมูล สารสนเทศหรือความรู้เพื่อประกอบการพิจารณาที่แตกต่างกับคนอื่น หรือคนอื่นคิดไม่ถึงก็เริ่มเป็นการคิดสร้างสรรค์มากขึ้น ยิ่งคิดต่างจากที่เคยคิด หรือต่างจากคนอื่นได้มากเท่าใด ยิ่งนอกกรอบมากขึ้น และยิ่งสร้างสรรค์มากเท่านั้น นั่นเอง

สำหรับระดับเชาวน์ปัญญาล่าสุดนั้น Bloom (1964) จัดลำดับเชาวน์ปัญญาของคนๆ หนึ่งที่เริ่มจากความสามารถในการจำ (Remember) ความสามารถในการเข้าใจ (Understand) ความสามารถในการประยุกต์ใช้ (Apply) ความสามารถในการวิเคราะห์ (Analyze) ความสามารถในการประเมิน (Evaluate) และความสามารถในการสร้างสรรค์ (Create) ลำดับฐานทักษะเชาวน์ปัญญาของ

Bloom (1964) ชี้ให้เห็นว่าการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์นั้นก็เริ่มต้นมาจากความรู้ความจำ ความเข้าใจ ไปสู่การประยุกต์ใช้ การสังเคราะห์ การประเมิน และการสร้างสรรค์ ส่วนจะทำแบบไหน และอย่างไรนั้นเป็นเรื่องของกระบวนการและวิธีการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งมีหลายแนวคิดดังจะได้นามากเสนอในตอนต่อไป

จากแนวคิดที่นำเสนอไปข้างต้นพอสรุปได้ว่า ความคิดเชิงสร้างสรรค์ แม้จะเป็นผลผลิตสำคัญของสมองซีกขวา ตามความเข้าใจของนักวิชาการยุคต้นๆ แต่ถ้าจะใช้ประโยชน์จากการคิดสร้างสรรค์ ต้องฝึกสมองทั้งสองซีกให้ทำงานร่วมกัน การฝึกสมองซีกขวา ต้องฝึกใช้อวัยวะซีกซ้าย และถ้าจะฝึกสมองซีกซ้าย ต้องฝึกใช้อวัยวะซีกขวาแปลว่า ถ้าต้องการฝึกสมองทั้งสองซีก ต้องฝึกใช้อวัยวะทั้งสองซีกอย่างสม่ำเสมอ และฝึกสลับการใช้สมองสองซีกไปมาให้ชำนาญ คิดสร้างสรรค์ได้ต้องรับจุดและใช้สมองอีกซีกในการคิดวิเคราะห์เพื่อนำใช้แนวคิดสร้างสรรค์ที่ได้

ความคิดของมนุษย์ตั้งอยู่บนพื้นฐานของข้อมูลมนุษย์คิดโดยปราศจากข้อมูลไม่ได้ ดังนั้น การฝึกความไวต่อประสาทการสัมผัสและการรับรู้เป็นองค์ประกอบพื้นฐานในการคิด ดังจะเห็นได้ว่านักคิดและนักวิทยาศาสตร์ที่ยิ่งใหญ่มักจะเป็นนักสังเกตที่ดีแลเห็นสิ่งที่คนอื่นไม่เห็น และใส่ใจในรายละเอียดบนความเข้าใจโดยรวมของสรรพสิ่ง

ประเด็นสุดท้ายคือลำดับฐานการคิดเป็นพื้นฐานสำคัญของการพัฒนาการคิด และความคิดสร้างสรรค์ ดังที่ Bloom (1964) เสนอแนะเอาไว้ การเข้าใจวิธีคิดในแต่ละระดับ ฝึกฝนการคิดในแต่ละฐาน และเลื่อนระดับการคิดสลับขึ้นและลงระหว่างระดับของการคิดในแต่ละฐานจนเชี่ยวชาญจะเป็นวิธีการและเป็นเส้นทางในการพัฒนาการคิดโดยทั่วไปและการคิดสร้างสรรค์ของเราได้เป็นอย่างไร

### **การจัดการเรียนการสอนกับการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์**

แม้ว่าความคิดเชิงสร้างสรรค์เป็นสิ่งที่พัฒนาได้ แต่ไม่แน่ใจว่าจะสอนกันได้หรือไม่เพราะความคิดเชิงสร้างสรรค์เกิดขึ้นในตัวตนของผู้เรียนเป็นหลัก ส่วนการสอนเป็นเพียงการชี้ช่องทางสู่เป้าหมาย คือ การพัฒนาความคิดให้เกิดงานที่สร้างสรรค์เท่านั้น แต่การใช้ระบบการจัดการเรียนการสอน เป็นการจัดการกิจกรรม การเรียนรู้โดยความร่วมมือกันระหว่างผู้สอนและผู้เรียนน่าจะนำไปสู่โอกาสในการพัฒนาความคิดเชิงสร้างสรรค์ได้มากขึ้น แต่การบ่มเพาะความคิดเชิงสร้างสรรค์นั้นเป็นเรื่องละเอียดอ่อน โดยกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นเพียงการเพาะเมล็ดกล้าความคิดสร้างสรรค์เท่านั้น แต่บริบทและสังคมประกิต ซึ่งเป็นสภาพแวดล้อมในการเจริญงอกงามด้วย ดังนั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องให้ความสำคัญทั้งกระบวนการสร้างและการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเจริญงอกงามของการคิดอย่างสร้างสรรค์นั้นด้วย

### **คุณลักษณะของบุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์ระดับสูง**

ศักยภาพของแต่ละบุคคลที่ได้รับการพัฒนาเป็นผู้มีความคิดที่สร้างสรรค์ มีนักจิตวิทยาและนักการศึกษาได้ศึกษาคุณลักษณะของบุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์ไว้พอสรุปได้ดังนี้

Anderson (1970 อ้างใน วีรพล แสงปัญญา, 2540, หน้า 29) กล่าวถึงบุคลิกภาพของความคิดที่สร้างสรรค์ไว้ดังนี้

1. ชอบตั้งคำถามเสมอๆ
2. มีความพยายามและการติดตามปัญหาต่างๆ
3. มีกำลังในการทำงานเชิงวิชาการ
4. พอใจที่จะทำงานยากและชอบทำงานหลายชนิด
5. พอใจที่จะทำงานฝีมือและการใช้ความคิดร่วมกัน
6. ยอมรับและสนุกในสิ่งที่ท้าทายความสามารถ
7. กล้าตอบปัญหาในรูปแบบต่างๆ
8. สามารถขยายความคิดได้หลายแง่มุม
9. ไม่ชอบวิธีการแนะนำมากจนเกินไป
10. ไม่ด่วนสรุปแต่ต้องสำรวจและวิเคราะห์ให้แน่ชัด
11. ไม่วิตกกังวลกับความถูกต้องหรือความผิดพลาด และต้องหาสาเหตุของความ

ผิดพลาดได้

Garrison (1954 อ้างใน อารี รังสินันท์, 2526, หน้า 14) ได้อธิบายถึงลักษณะของบุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์ไว้ดังนี้

1. สนใจปัญหายอมรับความเปลี่ยนแปลงกล้าที่เผชิญปัญหากระตือรือร้นที่จะแก้ปัญหาตลอดจนหาทางปรับปรุงเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ
2. มีความสนใจกว้างขวางทันต่อเหตุการณ์เอาใจใส่หาความรู้เพิ่มเติมรับข้อคิดเห็นจากข้อเขียนต่างๆและนำข้อมูลเหล่านั้นมาประกอบการพิจารณาปรับปรุงงานของตน
3. ความช่างคิด ผู้มีความคิดสร้างสรรค์สูงชอบใช้เวลาอยู่กับความคิดของตัวเอง มักจะนั่งใจลอย ไม่สนใจฟังผู้สอน ไม่ใช่คนที่เพื่อนๆนิยมชมชอบมากที่สุด
4. มีสุขภาพสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ
5. ยอมรับและเชื่อในบรรยากาศและสภาพแวดล้อมว่ามีผลกระทบต่อความคิด

สร้างสรรค์การจัดบรรยากาศสถานที่และสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม จะสามารถจัดสิ่งรบกวนและช่วยให้การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์เป็นไปด้วยดี (สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, 2530, หน้า 12-14)

Logan & Logan (1971, p. 6 อ้างใน เบญจพร อยู่เจริญ, 2551, หน้า 15) ได้กล่าวถึงลักษณะของผู้มีความคิดที่สร้างสรรค์ว่า เป็นผู้ที่มีสติปัญญา มีความคิดหลากหลายแนวทาง มีอิสระ มีความอดุสาหะ มีจินตนาการ อยากรู้อยากเห็น เป็นตัวของตัวเอง ประดิดษฐ์ ทดลอง มีความรู้สึกไวต่อปัญหาและทำงานได้ดี มีความสามารถในการค้นพบสิ่งใหม่ๆ ไม่ชอบเลียนแบบ



Mackinson (1959, p. 154 อ้างใน อารี พันธุ์มณี, 2545, หน้า 14) ศึกษาคุณลักษณะว่า ผู้ที่มีความคิดในเชิงสร้างสรรค์จะเป็นผู้ที่ตื่นตัวตลอดเวลา มีสมาธิ มีความพยายามสามารถพินิจพิเคราะห์ความคิดอย่างถี่ถ้วนในการแก้ปัญหา นอกจากนี้ยังมีลักษณะสำคัญอีกประการหนึ่งคือเป็นผู้เปิดรับประสบการณ์ต่างๆ ชอบแสดงออกมากกว่าเก็บกด

Maslow (1954 อ้างใน อารี พันธุ์มณี, 2545, หน้า 14) ได้อธิบายว่า บุคคลที่มีความคิดในทางสร้างสรรค์จะมีความแตกต่างไปจากบุคคลโดยทั่วไปในลักษณะเฉพาะอย่างยิ่งคือ มีความเป็นตัวของตัวเองและไม่ขลาดกลัวต่อสิ่งที่เขายังไม่ทราบต่อสิ่งลึกลับ และนำเสนอสัยหรือประหลาดใจแต่กลับรู้สึกพอใจและตื่นเต้นที่จะเผชิญกับสิ่งเหล่านั้น

Hilgard & Atkinson (1976 อ้างใน อารี พันธุ์มณี, 2545, หน้า 14) ได้เพิ่มคุณลักษณะของผู้ที่มีความคิดในทางสร้างสรรค์ว่า เป็นผู้ที่มีความคิดอิสระไม่ชอบตามอย่างใครชอบคิดหรือทำสิ่งซับซ้อนหรือแปลกใหม่และมีอารมณ์ขัน

Nunnally (1970, pp. 338-341 อ้างใน เบญจพร อยู่เจริญ, 2551, หน้า 14) ได้กล่าวถึงคุณสมบัติต่างๆของผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ ไว้ดังนี้

1. ความสามารถทั่วไปสูงจะมีความสามารถทางสติปัญญาค่อนข้างสูงด้วยโดยได้คะแนนสูงใน 10% หรือ 15% แรกของการทดสอบทางสติปัญญา และยังไม่เคยปรากฏเลยว่าผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์สูงนั้นจะมีความสามารถทางสติปัญญาที่ระดับเกณฑ์เฉลี่ยหรือต่ำกว่าเกณฑ์เฉลี่ย
2. การเป็นผู้ช่างคิดสูงชอบใช้เวลาอยู่กับความคิดของตัวเองมักจะนั่งใจลอยไม่สนใจฟังครูสอนและไม่ใช้คนที่เพื่อนๆนิยมชมชอบมากที่สุด
3. การปรับตัวมักเป็นคนขี้อาย ไม่ชอบเข้าสังคม ปรับตัวยาก แต่มีลักษณะตัวอย่างหนึ่งคือมีความมั่นใจในตัวเอง ไม่คล้อยตามคนอื่นง่ายๆ แต่ก็จะเปลี่ยนใจได้ถ้ามีเหตุผลพอเพียง คนอื่นๆจะเห็นว่าเขาเป็นคนแปลกๆ น่ารำคาญไม่น่าคบ ดื้อรั้น เพราะเชื่อมั่นในความคิดของตัวเองมากเกินไป แต่ถ้าต้องทำงานสิ่งใดก็มักจะทำได้ดีกว่าคนอื่นๆ
4. ความสำเร็จในสถานการณ์การศึกษามักจะไม่ชอบบรรยากาศที่ซ้ำซากของห้องเรียนแต่ก็มีความสามารถที่จะสอบผ่านวิชาต่างๆได้น้อย
5. สิ่งแวดล้อมในบ้านมักมาจากบ้านที่ไม่ปกติไม่มีความสุขหรือพ่อแม่มีสัมพันธ์ภาพที่ไม่ดีต่อกัน

Ruggiero (1984, pp. 82-92 อ้างใน เบญจพร อยู่เจริญ, 2551, หน้า 15) ได้ทำการวิจัยลักษณะของผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีดังต่อไปนี้

1. เป็นผู้ไม่อยู่นิ่ง (Dynamic) มีความอยากรู้อยากเห็นสนุกสนานและชอบความแปลกใหม่

2. เป็นคนกล้าหาญ (Daring) ชอบผจญภัย Rogers เรียกลักษณะนี้ว่าเป็นประสบการณ์เปิด (Opened Experience) เช่น กาลิเลโอ โคลัมบัส เอดิสัน
3. เป็นคนเจ้าความคิด (Resourceful) มีความสามารถที่จะคิดและแก้ไขปัญหาได้ดี
4. เป็นอิสระ (Independent) มีความคิดแตกต่างจากคนอื่น
5. ทำงานหนัก (Hard Working) มีความมานะพยายาม

Torrance (1962, pp. 81-82 อ้างใน ฮารี พันธมณี, 2545, หน้า 35-43) ได้ศึกษาคนที่มีความคิดผิดแปลกแนวใหม่ที่ไม่ซ้ำใครมักเป็นคนที่มีความคิดที่สร้างสรรค์สูง

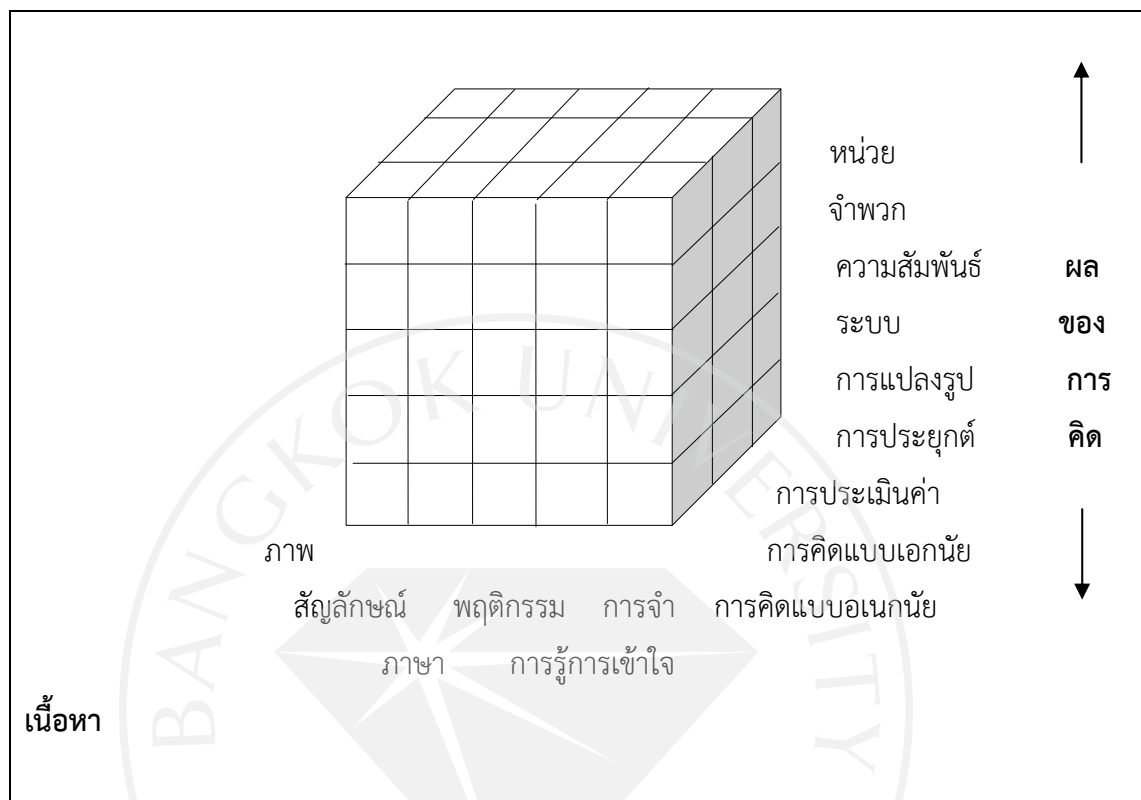
Guilford (1967 อ้างใน กระทรวงศึกษาธิการ, 2534, หน้า 14) มีความคิดเห็นว่าคนมีความคิดที่สร้างสรรค์จะต้องมีความฉับไวในการมองเห็นและรับรู้ปัญหา อีกทั้งยังสามารถเปลี่ยนแปลงข้อเสนอแนะตลอดจนสร้างสิ่งใหม่ๆและปรับปรุงให้ดีขึ้น

โดยความคิดจาก Guilford (1968) ได้เสนอแบบจำลองโครงสร้างทางสติปัญญา (Structure of Intellect Model : SI) และพัฒนาวิธีคิดออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. ความคิดรวมหรือความคิดเอกนัย (Convergent Thinking) คือ ความคิดที่นำไปสู่คำตอบที่ถูกต้อง ตามสภาพข้อมูลที่กำหนดเพียงคำตอบเดียว
2. ความคิดกระจายหรือความคิดเอนกนัย (Divergent Thinking) คือ ความคิดหลายทางที่สามารถเปลี่ยนวิธีการแก้ไขปัญหาได้ ตลอดจนการนำไปสู่ผลผลิตของความคิด หรือคำตอบได้หลายทาง ซึ่ง Guilford ได้สรุปแล้วว่า เป็นความคิดที่เป็นแบบกระจายหรือความคิดแบบเอนกนัย (Divergent Thinking)



ภาพที่ 2.3 : แสดงแบบจำลองโครงสร้างของสมรรถภาพของสมองของ Guilford



มิติที่ 1 : ด้านเนื้อหา (Content) คือ เนื้อหาข้อมูลหรือสิ่งที่เข้าไปยังสมอง แบ่งออกเป็น 4 อย่าง ได้แก่

1. ภาพ (Figural : F) ข้อมูลหรือสิ่งเร้าที่เป็นรูปธรรม ทำให้เกิดการรับรู้และรู้สึกได้ เช่น ภาพ
2. สัญลักษณ์ (Symbolic : S) ข้อมูลหรือสิ่งเร้าที่อยู่ในรูปเครื่องหมายต่างๆ
3. ภาษา (Semantic : M) ข้อมูลหรือสิ่งเร้าที่อยู่ในรูปของถ้อยคำ ที่มีความหมายต่าง ๆ กัน
4. พฏิกิริยา (Behavior : B) ข้อมูลที่เป็นเช่น กิริยา การกระทำ ที่สามารถสังเกตได้ เป็นต้น

มิติที่ 2 : ด้านวิธีการคิด (Operation) คือ ลักษณะการปฏิบัติงานหรือกระบวนการคิดของสมอง แบ่งออกเป็น 5 อย่าง ได้แก่

1. การรับรู้การเข้าใจ (Cognition : C) ความสามารถในการตีความจนเกิดการรับรู้การเข้าใจสิ่งนั้น และสามารถบอกได้ว่าสิ่งนั้นคืออะไร

2. การจำ (Memory : M) เป็นการเก็บสะสมความรู้และข้อมูลต่างๆ และสามารถระลึกได้
  3. การคิดแบบอเนกนัย หรือ ความคิดแบบกระจาย (Divergent Thinking : D) คือ การคิดตอบสนองต่อสิ่งเร้าหลากหลายรูปแบบแตกต่างกันไป
  4. การคิดแบบเอกนัย หรือ การคิดแบบรวม (Convergent Thinking : N) คือ การคิดหาคำตอบที่ดีที่สุดจากข้อมูลที่กำหนด และคำตอบที่ถูกต้องที่มีเพียงคำตอบเดียว
  5. การประเมินค่า (Evaluation : E) คือ การตีราคา ที่สรุปราคาในเกณฑ์ที่ดีที่สุด
- มิติที่ 3 : ด้านผลของการคิด (Product) คือ ผลการปฏิบัติการทางสมองซึ่งจากการคิด หลังจากสมองได้รับข้อมูลหรือสิ่งเร้ามาจากมิติที่ 1 และตอบสนองจากมิติที่ 2 แล้วผลนั้นได้มาจากมิติที่ 2 แล้วผลที่ได้จะออกมาเป็นมิติที่ 3 หรืออาจสรุปได้ว่าเป็นผลของความคิดจากมิติที่ 1 และ มิติที่ 2 ผลที่ได้จะออกมาอาจแบ่งออกเป็น 6 อย่าง ได้แก่
1. หน่วย (Unit : U) คุณสมบัติเฉพาะตัวและแตกต่างไปจากสิ่งอื่นๆ เช่น คน สุนัข เป็นต้น
  2. จำพวก (Class : C) ประเภทหรือจำพวกหรือกลุ่มของหน่วยที่มีคุณสมบัติหรือลักษณะร่วมกัน เช่น สัตว์เลี้ยงลูกด้วยนม ได้แก่ คน สุนัข เป็นต้น
  3. ความสัมพันธ์ (Relation : R) การเชื่อมโยงความคิดต่างๆรวมกัน เช่น คนคู่กับบ้าน เป็นต้น
  4. ระบบ (System : S) การเชื่อมโยงกลุ่มหรือสิ่งเร้าโดยอาศัยเกณฑ์หรือระเบียบแบบแผน เช่น 2, 4, 6, 8, 10 เป็นระบบเลขคู่ เป็นต้น
  5. การแปลงรูป (Transformation : T) การเปลี่ยนแปลงปรับปรุงหรือดัดแปลง การตีความ การขยายความ แม้แต่การนิยามความใหม่หรือการจัดองค์ประกอบของสิ่งเร้าหรือข้อมูลออกมาใหม่ เช่น การเปลี่ยนรูปสี่เหลี่ยม เป็นเส้นตรงได้ 4 เส้น เป็นต้น
  6. การประยุกต์ (Implication : I) การคาดคะเนหรือการทำนายจากข้อมูลสิ่งที่กำหนด สิ่งที่กำหนดไว้ว่ารูปคล้ายๆแบบนี้ น่าจะเป็นรูปสัตว์ เป็นต้น

### การวัดความคิดสร้างสรรค์

เป็นการวัดที่แตกต่างไปจากการวัดด้านสติปัญญาโดยทั่วไป โดยการวัดความคิดในทางสร้างสรรค์เป็นคุณลักษณะที่ค่อนข้างวัดได้ยาก เพราะมีองค์ประกอบที่ไม่คงที่แน่นอน (Dynamic) และมีหลายองค์ประกอบย่อยเยอะ (Multifaceted Function) แต่ถึงอย่างไรก็ตาม ได้มีผู้พยายามศึกษาเรื่องนี้ออกมาหลายท่าน เช่น

### แบบทดสอบความคิดสร้างสรรค์ของกิลฟอร์ด

Guilford (1967, 197) ได้สร้างเครื่องมือวัดความคิดทางสร้างสรรค์ตามทฤษฎีโครงสร้างเชาวน์ปัญญา ซึ่ง Guilford ได้สร้างแบบทดสอบสำหรับเด็ก โดยวัดเพียง 1 ใน 3 ของความสามารถทั้งหมดเท่านั้น แบบทดสอบของกิลฟอร์ด แบ่งออกเป็น 2 ฉบับ คือ ฉบับภาษา (Verbal Tasks) กับ ฉบับรูปภาพ (Nonverbal Tasks) แต่ละฉบับประกอบด้วยแบบทดสอบย่อย 5 ชุดดังนี้

#### 1. ฉบับภาษา (Verbal Tasks) ประกอบด้วยแบบทดสอบย่อย 5 ชุด คือ

ชุดที่ 1 แบบทดสอบวัดความสามารถ DM (Divergent – semantic – units) เป็นแบบทดสอบให้คิดหาคำตอบให้มากที่สุดจากเนื้อหาที่เป็นภาษาแล้วตอบออกมาเป็นหน่วย 17

ชุดที่ 2 แบบทดสอบวัดความสามารถ DMC (Divergent – semantic – classes) เป็นแบบทดสอบที่ให้คิดหาคำตอบให้มากที่สุดจากเนื้อหาที่เป็นภาษาแล้วตอบออกมาเป็นประเภทหรือเป็นกลุ่ม

ชุดที่ 3 แบบทดสอบวัดความสามารถ DMR (Divergent – semantic – relation) เป็นแบบทดสอบที่ให้คิดหาคำตอบให้มากที่สุดจากเนื้อหาที่เป็นภาษาแล้วตอบออกมาเป็นความสัมพันธ์

ชุดที่ 4 แบบทดสอบวัดความสามารถ DMS (Divergent – semantic – systems) เป็นแบบทดสอบที่ให้คิดหาคำตอบให้มากที่สุดจากเนื้อหาที่เป็นภาษาแล้วตอบออกมาเป็นระบบ

ชุดที่ 5 แบบทดสอบวัดความสามารถ DMI (Divergent – semantic – implication) เป็นแบบทดสอบที่ให้คิดหาคำตอบให้มากที่สุดจากเนื้อหาที่เป็นภาษาแล้วตอบมาเป็นการประยุกต์

#### 2. ฉบับรูปภาพ (Nonverbal Tasks) ประกอบด้วยแบบทดสอบย่อย 5 ชุด คือ

ชุดที่ 1 แบบทดสอบวัดความสามารถ DVU (Divergent – visual – units) เป็นแบบทดสอบให้คิดหาคำตอบให้มากที่สุดจากเนื้อหาที่เป็นรูปภาพแล้วตอบออกมาเป็นหน่วย

ชุดที่ 2 แบบทดสอบวัดความสามารถ DVC (Divergent – visual – classes) เป็นแบบทดสอบที่ให้คิดหาคำตอบให้มากที่สุดจากเนื้อหาที่เป็นรูปภาพแล้วตอบออกมาเป็นประเภทหรือกลุ่ม

ชุดที่ 3 แบบทดสอบวัดความสามารถ DVS (Divergent – visual – systems) เป็นแบบทดสอบที่ให้คิดหาคำตอบให้มากที่สุดจากเนื้อหาที่เป็นรูปภาพแล้วตอบออกมาเป็นระบบ

ชุดที่ 4 แบบทดสอบวัดความสามารถ DVT (Divergent – visual – transformation) เป็นแบบทดสอบที่ให้คิดหาคำตอบให้มากที่สุดจากเนื้อหาที่เป็นรูปภาพแล้วตอบออกมาเป็นการแปลงรูป

ชุดที่ 5 แบบทดสอบวัดความสามารถ DVI (Divergent – visual – implication) เป็นแบบทดสอบที่ทำให้คิดหาคำตอบให้มากที่สุดจากเนื้อหาที่เป็นรูปภาพ แล้วตอบมาในรูปการประยุกต์การให้คะแนนแบบวัดความคิดทางสร้างสรรค์ของกิลฟอร์ดแต่ละฉบับ จะวัดเพียงด้านเดียวหรือให้คะแนนแบบเดียว เช่น ถ้าจะวัดด้านความคล่องแคล่วในการคิด แบบทดสอบที่ใช้วัดก็จะให้คะแนนตามจำนวนคำตอบที่เด็กตอบได้ แต่ถ้าจะวัดด้านความยืดหยุ่นทางการคิด ด้านความคิดริเริ่มหรือด้านความละเอียดลออในการคิด ก็จะสร้างแบบทดสอบขึ้นใหม่อีกต่างหาก แต่ถ้าจำเป็นจะใช้แบบทดสอบเดิม แต่ต้องการวัดด้านอื่นจะต้องมีค่าชี้แจงไว้ชัดเจน เช่น ถ้าจะวัดด้านความยืดหยุ่นทางการคิด การให้คะแนนก็จะให้ตามจำนวนคำตอบที่มีทิศทางที่แตกต่างกันถ้ามีทิศทางเดียวกันก็จะนับเป็น 1 คะแนน เป็นต้น

### แบบทดสอบความคิดสร้างสรรค์ของทอร์เรนซ์

Torrance (1966) ได้กำหนดแบบวัดความคิดเชิงสร้างสรรค์ The Torrance Tests of Creative Thinking (TTCT) ได้นิยามว่า “ความคิดเชิงสร้างสรรค์เป็นกระบวนการที่ไวต่อปัญหาและเห็นถึงความแตกต่างข้อบกพร่องหรือความไม่สอดคล้องกันในสิ่งเร้าของบุคคล” ซึ่งมีกิจกรรมดังนี้

1. กิจกรรมทางภาษาโดยใช้สิ่งเร้าที่ใช้ภาษา (Verbal Tasks Using Non-Stimuli) เช่น ความต้องการบ่งบอกถึงคุณประโยชน์ของสิ่งต่างๆ
2. กิจกรรมทางภาษาโดยไม่ใช้สิ่งเร้าที่ไม่ใช้ภาษา (Verbal Tasks Using Non-verbal Stimuli) เช่น การให้ดูรูปสี่เหลี่ยมหรือวงกลมที่ได้กำหนดให้เป็นภาพต่างๆ
3. กิจกรรมไม่ใช้ภาษา (Non-verbal Tasks) เช่น การต่อเติมรูปภาพที่ยังไม่สมบูรณ์ให้สมบูรณ์ การสร้างรูปภาพจากรูปสี่เหลี่ยมหรือวงกลมที่ได้กำหนดให้เป็นภาพต่างๆ พร้อมกับได้ตั้งชื่อภาพด้วย

นอกจากนั้นแล้ว สมคิด กอมนิ (2544, หน้า 50-54) ได้ทำการศึกษาความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (ฝ่ายมัธยม) โดยใช้แบบทดสอบความคิดแบบสร้างสรรค์ฉบับภาษา ซึ่งได้ปรับปรุงแบบทดสอบความคิดเชิงสร้างสรรค์ของทอร์เรนซ์ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 จำนวน 272 คน โดยใช้วิธีการพัฒนาแบบการระดมพลังสมอง ผลการศึกษาพบว่า นักเรียนมีความคิดแบบสร้างสรรค์ทางภาษา องค์ประกอบด้านความคล่องแคล่วทางการคิด ริเริ่ม และความยืดหยุ่นทางการคิด เพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สุมาลี ขำอิน (2545) ได้ทำการศึกษาความคิดทางสร้างสรรค์ของนักเรียนชั้นประถมปีที่ 4 โดยใช้แบบทดสอบความคิดเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งสร้างมาจากทฤษฎีของทอร์เรนซ์ ซึ่งแบบทดสอบเป็นแบบอัตโนมัติให้เขียนตอบจำนวน 3 ตอน แบ่งเป็น ด้านความคล่องแคล่วทางการคิด ด้านความยืดหยุ่นทางการคิด และด้านการคิดริเริ่ม พบว่า นักเรียนมีความคิดแบบสร้างสรรค์ องค์ประกอบด้านความ

คล่องแคล่วในการคิด ความยืดหยุ่นทางการคิด และด้านความคิดริเริ่ม เพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากการศึกษาเครื่องมือวัดความคิดทางสร้างสรรค์พบว่า แบบวัดของทอร์แรนซ์ เป็นแบบทดสอบที่นิยมใช้ในประเทศไทย ดังจะเห็นได้จากมีงานวิจัยศึกษาความคิดทางสร้างสรรค์โดยการประยุกต์ใช้แบบการวัดของทอร์แรนซ์ และได้มีการศึกษาพัฒนาปรับแบบทดสอบของทอร์แรนซ์ให้เหมาะสม และมีการหาคุณภาพของแบบทดสอบดังกล่าว ดังนั้น ในงานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงวัดความคิดเชิงสร้างสรรค์ตามทฤษฎีของทอร์แรนซ์และได้ปรับปรุงแบบวัดความคิดสร้างสรรค์ของสุมาลี ขำอิน (2545) ที่มีเนื้อหาครอบคลุมด้านความคิดเชิงสร้างสรรค์ทั้ง 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความคล่องแคล่ว ความยืดหยุ่น และด้านการริเริ่มของความคิด รวมถึงกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยของสุมาลี ขำอิน ศึกษาที่เป็นกลุ่มนักเรียนที่มีช่วงอายุเดียวกันกับงานวิจัยนี้

### 2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการศึกษาข้อมูลการเรียนรู้

การใฝ่เรียนรู้ (Learning) พนักงานโมโน จะต้องมีความกระตือรือร้น (Energetic) ที่จะเรียนรู้ในสิ่งต่าง ๆ รอบตัว มุ่งมั่นที่จะ พัฒนาดตนเองอย่างต่อเนื่อง (Continuous) รวมไปถึง มีใจรักที่จะแบ่งปัน (Sharing) ความรู้ให้กับคนอื่น และให้กับองค์กร

โกศล ดีศีลธรรม (2546, หน้า 101-105) ได้กล่าวไว้ว่า การเรียนรู้ขององค์กรแบ่งออกเป็น 5 ข้อ ดังนี้

1. การเรียนรู้งาน
2. การเรียนรู้ระบบ
3. การเรียนรู้ทีมงาน
4. การเรียนรู้เชิงกลยุทธ์
5. การเรียนรู้ความเป็นผู้นำ

วีรรุช มาฆะศิริรานนท์ (2542, หน้า 19) กล่าวว่า ตามการสำรวจและประเมินกลยุทธ์ของกิจการที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการแข่งขันระดับโลกด้านระบบการเรียนรู้ขององค์กร โดยทุกประเภทควรมีการกำหนดแนวทางของการเรียนรู้ให้เป็นโครงสร้างที่ชัดเจน ซึ่งก่อให้เกิดเป็นพื้นฐานต่อความมั่นคงและเจริญก้าวหน้าต่อไปในอนาคต โดยโครงสร้างของการเรียนรู้ที่สำคัญ ๆ ได้แก่

1. การเรียนรู้กลยุทธ์ (Strategic Learning) พนักงานระดับหัวหน้าทราบเข้าใจและมุ่งมั่นในวิสัยทัศน์ขององค์กรรวมถึงกลยุทธ์ทุกประเภท อาทิ กลยุทธ์ธุรกิจกลยุทธ์การตลาดและกลยุทธ์หน้าที่องค์กร

2. การเรียนรู้วัฒนธรรม (Cultural Learning) เพื่อก่อให้เกิดวัฒนธรรมที่ดีและถือปฏิบัติต่อเนื่องสืบไป อาทิ การตรงต่อเวลา มีคุณธรรม ซื่อสัตย์สุจริตการเอาใจใส่ในบริการลูกค้าอย่างดีเยี่ยม มีจิตสำนึกในด้านคุณภาพ ตลอดจนความสมานฉันท์ เป็นต้น

3. การเรียนรู้เชิงระบบ (Systemic Learning) เป็นความเข้าใจในระบบงานและกระบวนการทำงาน มีวิธีการเชิงระบบในการร่วมกันคิดวิเคราะห์และปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

4. การเรียนรู้กระบวนการงาน (Task Learning) เป็นการเรียนรู้ในงานที่รับผิดชอบ รวมทั้งแนวทางในการเพิ่มสมรรถนะของงานจนเกิดความชำนาญ

5. การเรียนรู้ภาวะผู้นำ (Leadership Learning) เพื่อให้เกิดความเป็นผู้นำเพราะผู้นำสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลแก่องค์กรโดยจะเป็นผู้นำในกระบวนการเรียนรู้ของทีมงานภายใต้การยอมรับ ความเชื่อ ความศรัทธาและความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ซึ่งเป็นคุณสมบัติที่สำคัญ

6. การเรียนรู้ร่วมกัน (Team Learning) เน้นการทำงานและร่วมเรียนรู้เป็นทีมซึ่งทุกคนในทีมจะต้องเข้าใจในหน้าที่รับผิดชอบของตนเองและเมื่อมาปฏิบัติงานร่วมกันก็จะช่วยและสามารถแลกเปลี่ยนประสบการณ์กันได้ไม่ว่าจะสำเร็จหรือผิดพลาด รวมทั้งแนวทางการแก้ปัญหาซึ่งจะช่วยให้ความเสี่ยงต่อการล้มเหลวในอนาคตน้อยลง

7. การเรียนรู้กระบวนการวิเคราะห์ (Reflective Learning) เป็นการใช้ความคิดในการวิเคราะห์ธุรกิจ เพื่อหาแนวทางการปรับเปลี่ยนกระบวนการที่องค์กร หรือเพื่อคัดเลือกความคุ้มค่าที่จะสามารถกำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหาภายใต้สถานการณ์ต่างๆได้

8. การเรียนรู้ความเป็นเจ้าของธุรกิจ (Entrepreneurial Learning) เป็นกระบวนการพัฒนาความพร้อมให้ทีมงาน ทั้งที่อยู่ภายในฝ่ายงานเดียวกันหรือที่มาจากฝ่ายต่างๆ ให้สามารถที่จะบริหารกิจกรรมในรูปแบบของโครงการ โดยมีความรอบรู้ในทุกๆด้านทั้งการผลิต การตลาดการเงินและการบริหารทั่วไป

Hurley (1998, pp. 42-54) นิยามไว้ว่า การเรียนรู้ขององค์กร คือ การมีความคิดและใช้ความรู้ ในทางสร้างสรรค์ เพื่อความได้เปรียบทางด้านการแข่งขัน มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลรับรู้ถึงความต้องการของลูกค้าคู่แข่งในตลาดที่มีเปลี่ยนแปลง และมีการพัฒนาเทคโนโลยีใหม่ควบคู่กัน

Marts (2013, pp. 1-3) กระบวนการแก้ไขและจัดการ การพัฒนาศักยภาพบนพื้นฐานของความรู้ที่สั่งสมมา ซึ่งองค์กรจะต้องมีลักษณะของการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจริง โดยมีการแสวงหาและการดำเนินการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ซึ่งเป็นผลมาจากกระบวนการในแบบของตนให้เกิดประโยชน์แท้จริง

Michael (1996, p. 54) กล่าวว่า การเรียนรู้ขององค์กร คือ กระบวนการใดๆที่มีวิธีการก่อนจึงจะสามารถก้าวต่อไปขั้นต่างๆได้ ซึ่งประกอบไปด้วยข้อย่อย ดังนี้

1. พลวัตการเรียนรู้ (Learning Dynamics)
2. การจัดการความรู้ (Knowledge Management)
3. การเสริมความรู้แก่บุคคล (People Empowerment)
4. การปรับเปลี่ยนองค์กร (Organization Transformation)
5. การนำเทคโนโลยีไปใช้ (Technology Application)

ซึ่งองค์ประกอบทั้ง 5 ข้อทั้งหมดนั้น มีความสัมพันธ์กันและจะต้องมีการพัฒนาไปพร้อมๆกัน

Nevis, DiBella & Gould (1995, p. 73) กล่าวถึงการเรียนรู้ขององค์กรว่า เป็นความสามารถภายในองค์กรที่มุ่งรักษาพัฒนาการปฏิบัติที่ ต้องมีการอาศัยพึ่งพิงประสบการณ์ ซึ่งถือได้ว่าเป็นระบบที่เกิดขึ้นคงอยู่กับองค์กรมาเสมอ แม้ว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงตัวผู้ปฏิบัติก็ตาม และองค์กรเรียนรู้ที่ดำเนินควบคู่ไปพร้อมกับการปฏิบัติงาน

#### 2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการศึกษาข้อมูลการทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีม (Teamwork) พนักงานโมโน จะต้องสามารถทำงานร่วมกันเป็นทีมได้อย่างแข็งแกร่ง ทั้งในสายงานเดียวกันและข้ามสายงาน มีน้ำใจ (Spirit) ที่จะช่วยเหลือผู้อื่น อีกทั้งยินดีที่จะรวมพลัง (Synergy) ของตนเข้ากับทีม เพื่อความสำเร็จ (Success) ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ชาอุชัย อาจินสมาจาร (2536) กล่าวถึงการทำงานเป็นทีมว่า เป็นกลุ่มคนที่รวมตัวกันมาพร้อมกับทักษะเสริมกัน ผูกพันกันต่อวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และการปฏิบัติงานที่ควบคู่ความรับผิดชอบร่วมกัน

ณัฐพันธ์ เจริญนันท์ (2546, หน้า 10) กล่าวว่า เป็นกลุ่มบุคคลที่ต้องรวมตัวมาทำงานร่วมกัน เพื่อวัตถุประสงค์อันเดียวกัน ต้องอาศัยความเข้าใจ ความผูกพัน และความร่วมมือซึ่งกันและกัน โดยสมาชิกแต่ละคนสามารถทำงานร่วมกันไปจนประสบผลสำเร็จตามที่บรรลุเป้าหมายไว้ ในทางการปฏิบัติทีมงานอาจมีขนาดใหญ่หรือเล็ก ซึ่งสมาชิกทุกคนจะต้องมีความพยายามและประสานงานกันให้สอดคล้องตามที่ทีมเป็นตัวกำหนด

ทองประเสริฐ ใจตรง (2549) กล่าวว่า ในความสำคัญของทีมจะอยู่ที่กลุ่มของบุคคลที่ร่วมกันทำกิจกรรมที่กัน มีการวางแผนและปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ตามพจนานุกรมไทยได้ให้ความหมายการทำงานเป็นทีม (Team work) หมายถึง ที่รวมกำลังกันทั้งหมด

วิชัย โสสุวรรณจินดา (2536) ได้นิยามว่า การที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปมาทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม เพื่อให้งานบรรลุไปในจุดหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้วัตถุประสงค์ขององค์กรนั้น ประสบความสำเร็จสูงสุด และสมาชิกทุกคนนั้นต่างมีความพอใจในงานที่ได้ทำและยังมีความพอใจในเพื่อนร่วมงาน



สุเมธ งามกนก (2550, หน้า 33) กล่าวว่า ทีมงานเกิดจากความสมัครใจ มิใช่เป็นการบังคับหรือฝืนใจ ต้องมีความเข้าใจกัน มีความผูกพัน ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแรง ร่วมใจ ผู้นำหรือหัวหน้ามีหน้าที่ในการประสานงานของทีมให้สอดคล้องกับความคาดหวัง และการดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

สุนันทา เลานันทน์ (2549, หน้า 62) กล่าวว่า คือ กลุ่มของบุคคลที่ทำงานร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างสมาชิกในกลุ่ม ช่วยกันทำงานเพื่อเป้าหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ และผู้ร่วมทีมต่างมีความพอใจในการทำงานนั้น โดยองค์ประกอบพื้นฐานสำคัญ ดังนี้

ต้องประกอบไปด้วยบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป

บุคคลในกลุ่มต้องมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน

บุคคลในกลุ่มต้องมีสัมพันธ์ต่อกันอย่างมีแบบแผน

บุคคลในกลุ่มต้องพึ่งพาอาศัยกันในการปฏิบัติงาน

บุคคลในกลุ่มถือว่าเป็นสมาชิกของทีมงาน

บุคคลในกลุ่มคิดว่าการทำงานร่วมกันช่วยกันให้งานสำเร็จ

บุคคลในกลุ่มมีความสมัครใจที่จะทำงานร่วมกัน

บุคคลในกลุ่มพร้อมที่จะเผชิญปัญหาาร่วมกัน

บุคคลในกลุ่มมีความเพิลิตเพิลินที่จะทำงานและผลิตผลงานคุณภาพสูง

บุคคลในกลุ่มมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายเดียวกัน

Chaudron (2007) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมร่วมกันตั้งแต่สองคนหรือมากกว่า ประกอบด้วยทักษะของแต่ละคนที่แตกต่างกัน มีการแสดงความคิดเห็นเฉพาะบุคคลที่หลากหลาย และทำให้เกิดผลสำเร็จตามที่ตั้งไว้

Hackman (1987, pp. 315-342) กล่าวว่าไว้ว่า การทำงานเป็นทีมที่ประสบความสำเร็จ ประกอบไปด้วย 3 คำนิยามหลัก คือ งาน ความสัมพันธ์ของสังคม และบุคคล ซึ่งส่วนประกอบทั้ง 3 นั้นมีส่วนเกี่ยวข้องกัน โดยใช้หลักทักษะของแต่ละบุคคลที่อยู่ในทีม มีความสัมพันธ์อันดีในการดำเนินงานตามเป้าหมายที่ทางทีมได้วางไว้ให้ประสบความสำเร็จ

Woodcock & Francis (1981, p. 3) กล่าวว่า การทำงานร่วมกันเป็นทีม คือ กลุ่มคนที่ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อให้ได้บรรลุวัตถุประสงค์เดียวกัน

## 2.5 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการศึกษาข้อมูลบรรยากาศในการทำงาน

การที่จะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้นั้นย่อมต้องอาศัยบุคลากรขององค์กรที่จัดว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการดำเนินงานภายใต้ข้อกำหนดต่างๆให้เป็นไปในทิศทางที่องค์กรมุ่งหวังตั้งเป้าไว้ สามารถที่จะปรับเข้าหากันได้ สามารถเอื้อเพื่อต่อการสื่อสารที่ดี เกิดการรับรู้ของสมาชิกในการ



ทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานอีกด้วย สำหรับบรรยากาศในการทำงานหรือบรรยากาศขององค์กร (Organizational Climate) อาจเรียกได้ว่ามีองค์ประกอบหรือมิติ (Dimensions) ที่นักวิชาการใช้เป็นตัวกำหนดแนวทางในการใช้วัดบรรยากาศขององค์กรอยู่หลากหลายโดยที่นักวิชาการหลายท่านนั้นได้เสนอองค์ประกอบของบรรยากาศไว้ดังนี้

บรรยากาศทำงานขององค์กรเป็นส่วนสำคัญอย่างมาก เนื่องจากพนักงานที่ปฏิบัติงานภายในองค์กรนั้นต้องอยู่ในภายใต้การกำกับควบคุมบางสิ่งบางอย่าง ตั้งแต่บทบาทความเป็นผู้นำของผู้บังคับบัญชาของพวกเขา ความไม่ยืดหยุ่น กฎระเบียบขององค์กร ตลอดจนสิ่งต่างๆภายในองค์กรที่มองไม่เห็นหรือจับต้องไม่ได้ แต่สามารถรับรู้ถึงความรู้สึกได้ถึงสิ่งต่างๆ ทั้งทัศนคติ ค่านิยม บรรทัดฐาน และความรู้สึกนึกคิดของพนักงานที่มีต่อองค์กรที่เรียกว่า “บรรยากาศขององค์กร” บรรยากาศในการทำงานขององค์กรนี้ มีความสำคัญต่อผู้บริหารและบุคคลอื่นๆด้วยเหตุผล 3 ประการ คือ (สุรชัย หงส์ตระกูล, 2557)

ประการที่ 1 บรรยากาศองค์กรบางอย่าง ทำให้ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรดีกว่าบรรยากาศอื่นๆ

ประการที่ 2 ผู้บริหารมีอิทธิพลต่อบรรยากาศองค์กรหรือโดยเฉพาะอย่างยิ่งแผนงานภายในองค์กร

ประการที่ 3 ความเหมาะสมของบุคคลและองค์กร ปรากฏว่ามีผลกระทบต่อการทำงานและความพอใจในองค์กร และองค์กรที่มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรัก สามัคคี มีความเข้าใจกัน มีขวัญกำลังใจ ยินดีปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ มีความคิดริเริ่ม และสามารถลดความขัดแย้งในองค์กรได้ดี ในทางกลับกันองค์กรใดที่มีบรรยากาศไม่พึงประสงค์ย่อมทำให้ผู้ร่วมงานไม่อยากปฏิบัติงาน ขาดความตั้งใจ ขาดความเอาใจใส่และขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน และเป็นเหตุให้งานล่าช้าหรือเสียหายได้ (พระสุรชัย หงส์ตระกูล, 2557)

เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2529) กล่าวถึงบรรยากาศขององค์กรว่า เป็นตัวแปรชนิดต่างๆรวมกันแล้วส่งผลกระทบต่อการทำงานต่างๆภายในองค์กร ที่ประกอบไปด้วยลักษณะสำคัญต่อบรรยากาศขององค์กร เช่น โครงสร้างขององค์กร กระบวนการที่ใช้ในองค์กร การปฏิบัติงานภายในองค์กร และความพอใจในงาน เป็นต้น

อรุณ รักธรรม (2534) กล่าวว่า บรรยากาศขององค์กร เป็นกลุ่มคุณลักษณะของสภาวะแวดล้อมของผู้ปฏิบัติงาน เช่น การรับรู้ทางตรงและทางอ้อม โดยบรรยากาศจะเป็นแรงกดดันสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร หรืออีกนัยหนึ่งเป็นทัศนคติค่านิยม ปทัสถานและความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร อันเกิดจากผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลต่อบุคคลในโครงสร้างขององค์กร เป็นลักษณะการเชื่อมโยงระหว่างโครงสร้างกฎเกณฑ์ต่างๆ ที่เป็นการรับรู้หรือความรู้สึกต่อลักษณะขององค์กรที่ส่งผลกระทบต่อบุคคลในองค์กรด้วย

วัลย์ลิกา สวัสดิ์นฤเดช (2539) ได้กล่าวไว้ว่า หากผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมของหน่วยงานหรือองค์กรที่ตนทำงานอยู่ เขาจะรู้สึกพอใจที่จะทำงานนั้นอย่างเต็มความสามารถที่แสดงให้เห็นถึงบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่ดีในองค์กรที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการเพิ่มผลผลิตของงาน และก่อให้เกิดความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้น อีกทั้งยังเกิดความตั้งใจในการปฏิบัติงานและมีความสม่ำเสมอในการมาทำงานให้แก่องค์กรอีกด้วย จากการรับรู้ในเชิงบวกที่มีต่อบรรยากาศภายในองค์กร อันเนื่องมาจากการเกิดความรู้สึกที่ดีและมีความภาคภูมิใจ ตลอดจนมีความภักดีต่อองค์กร เพื่อการรักษาสถานภาพของการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น

สมยศ นาวิการ (2539) ได้กล่าวถึงบรรยากาศขององค์กรไว้ว่า เป็นคุณลักษณะของสิ่งแวดล้อมขององค์กร ที่พนักงานนั้นเกิดการรับรู้ทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม ซึ่งบรรยากาศขององค์กรเป็นแรงกดดันที่สำคัญอย่างหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรนั้น

จุฑารัตน์ สุคันธรัตน์ (2541, หน้า 10) กล่าวว่า บรรยากาศขององค์กร คือ การรับรู้ความรู้สึก ความเข้าใจของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กรในแง่ต่างๆที่แวดล้อมอยู่รอบๆตัวของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นลักษณะที่แตกต่างกันออกไปในแต่ละองค์กรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรนั้นๆ

จุฑารัตน์ สุคันธรัตน์ (2541, หน้า 18) แบ่งองค์ประกอบเป็นโครงสร้างขององค์กร การรับรู้ของบุคลากรต่อเป้าหมายและนโยบายขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร ความซับซ้อนของระบบการทำงานสภาพแวดล้อมในการทำงาน ลักษณะการแบ่งสายการบังคับบัญชา กฎระเบียบต่างๆ รวมทั้งรูปแบบของการใช้เทคโนโลยีต่างๆ

นงเยาว์ แก้วมรกต (2542, หน้า 10) ได้นิยามบรรยากาศขององค์กรว่า เป็นการรับรู้ต่อสิ่งต่างๆที่เกิดขึ้นภายในองค์กร ซึ่งมีลักษณะเฉพาะแตกต่างกันที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของพนักงาน

สิมาภา จันทร์หอมกุล (2553) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม การเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นหรือใช้อำนาจได้อย่างอิสระ มีอิสระต่อการตัดสินใจในการทำงาน มีโครงสร้างงานชัดเจนในการกำหนดหน้าที่รับผิดชอบและขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ตลอดจนวิธีการในการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลในองค์กร การให้รางวัลเพื่อให้เกิดแรงจูงใจตามความเหมาะสมต่อนโยบายในการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการอย่างยุติธรรม และการช่วยเหลือซึ่งกันและกันทั้งจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ในการส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จำเป็นต้องมีการจัดฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สนับสนุนให้บุคลากรใช้แนวคิดและวิธีการใหม่ๆ เพื่อให้บุคลากรมีการปรับปรุงและการพัฒนาผลการปฏิบัติงานให้ได้ผลดีที่ส่งผลต่อความผูกพันในการทำงาน

Litwin & Stringer (1968, pp. 189-190) ที่แบ่งลักษณะบรรยากาศองค์กรออกเป็น 4 ลักษณะ ดังนี้

- 1) บรรยากาศที่เน้นในการใช้อำนาจ
- 2) บรรยากาศที่เน้นความเป็นกันเอง
- 3) บรรยากาศที่เน้นความสำเร็จในการทำงาน
- 4) บรรยากาศที่เน้นความสำคัญต่อพนักงานในองค์กร

ความน่าสนใจนี้สามารถนำไปใช้เป็นตัวแปรอื่นในการศึกษาหาความสัมพันธ์ที่มีผลต่อความผูกพันในการทำงานของพนักงาน เพื่อให้เกิดการพัฒนาบรรยากาศองค์กรและให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพให้ดียิ่งขึ้น

ปองปรัชญ์ ปือราแง (2554, หน้า 13) บรรยากาศการปฏิบัติงานในองค์กร คือ สภาวะแวดล้อมภายในองค์กรที่พนักงานแต่ละคนสามารถรับรู้ได้ทั้งทางตรงและทางอ้อมส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน

Brown & Moberg (1980) ได้กล่าวว่า บรรยากาศขององค์กรนอกจากจะช่วยวางรูปแบบความคาดหวังของสมาชิกภายในองค์กรแล้วยังเป็นตัวกำหนดทัศนคติที่ดีและความพึงพอใจ ดังนั้นหากต้องการปรับเปลี่ยนหรือพัฒนาองค์กร สิ่งสำคัญคือต้องพิจารณาบรรยากาศการทำงานขององค์กรเป็นอันดับต้นๆ เพื่อประสิทธิภาพที่ดีขององค์กร

Chinho (1999, p. 866) แบ่งองค์ประกอบต่างๆของบรรยากาศองค์กรไว้ดังนี้ ทัศนคติต่างๆไปเกิดขึ้นได้ทั้งในแง่บวกและแง่ลบที่พนักงานเกิดจากการรับรู้ที่ได้ปฏิบัติงานภายในองค์กร อย่างเช่นการเผชิญความกดดันในการแข่งขันจากหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน การคาดหวังในงานในการที่องค์กรมองพนักงานเป็นบุคลากรมากกว่าเป็นตัวขับเคลื่อนในการทำงานที่ยึดถือตนเองเป็นหลักประสิทธิผลขององค์กร สำหรับโครงสร้างและความคิดของพนักงานได้รับการคาดหวังให้พัฒนาศักยภาพของตนมากกว่าการเชื่อฟังคำสั่งเพียงอย่างเดียว ความพยายามของพนักงานที่คำนึงถึงความสำคัญของผลงานที่ดี ในการปฏิบัติงานการบริหารขององค์กรการจัดการอย่างเหมาะสมและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการจัดการภายในองค์กรด้วย

Forehand & VonHaller (1964) กล่าวว่า บรรยากาศองค์กรประกอบด้วยกลุ่มของคุณลักษณะที่พรรณนาถึงองค์กรใดองค์กรหนึ่ง ทำให้เกิดความแตกต่างไปจากองค์กรอื่นและมีอิทธิพลต่อบุคลากรในองค์กรนั้น ซึ่งบรรยากาศในองค์กรมีองค์ประกอบดังนี้

1. ขนาดและโครงสร้างองค์กรที่มีขนาดใหญ่ย่อมมีความมั่นคง มีความเกี่ยวข้องกับขนาดขององค์กรขึ้นเป็นระยะๆ ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานจะห่างไกลกันเป็นขั้นๆไป
2. เป้าหมายขององค์กรที่มีความแตกต่าง แต่สำหรับเป้าหมายกำไรแล้วก็เป็นสิ่งสำคัญของธุรกิจที่เหมือนกันทุกองค์กร และความต่างต่างนั้นย่อมมีการเปรียบเทียบกับเป้าหมายอื่นๆด้วย

3. รูปแบบของความเป็นผู้นำและการปฏิบัติของผู้นำมีหลายรูปแบบ มีอิทธิพลโดยตรงต่อการผลิตและการตอบสนองความพึงพอใจของบุคลากรในองค์กร อีกทั้งยังเป็นแรงผลักดันอย่างหนึ่งต่อการสร้างบรรยากาศในองค์กรอีกด้วย

4. ความสัมพันธ์ในการติดต่อสื่อสารเป็นการแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของสถานภาพการจัดการ ที่เกี่ยวกับอำนาจหน้าที่และการเกี่ยวข้องระหว่างกันของกลุ่มหรือหน่วยงาน จากการติดต่อสื่อสารจากเบื้องบนมาสู่เบื้องล่าง จากเบื้องล่างไปสู่เบื้องบนหรือตามแนวนอนภายในองค์กรที่จะให้ความรู้เกี่ยวกับปรัชญาการบริหาร โดยภาพรวมภายในองค์กรได้

5. ความซับซ้อนของระบบภายในขององค์กร มีความแตกต่างและซับซ้อนของระบบที่แตกต่างกัน อาจหมายถึงจำนวนหรือลักษณะของการเกี่ยวข้องกันและกัน ระหว่างส่วนต่างๆของระบบภายในองค์กรที่ซับซ้อนกัน

Kelly (1980) ได้ศึกษาและสรุปว่า บรรยากาศขององค์กร มีดังนี้

1. ความมีอิสระที่ส่งผลต่อความรู้สึกนึกคิดทางด้านการเป็นอิสระในการทำงานและการแสดงออก ซึ่งสามารถแสดงความคิดเห็นได้โดยไม่มีผลกระทบใดๆต่อการทำงานได้
2. ความอบอุ่นและการสนับสนุนที่ส่งผลต่อการมีภาวะผู้นำ ในความสามารถที่จะให้ความอบอุ่นหรือให้การสนับสนุนแก่บุคลากรในการทำงานได้มากน้อยเพียงใด
3. รางวัลตอบแทนที่ส่งผลต่อความรู้สึกนึกคิดของบุคลากรที่เกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทน ซึ่งจำเป็นที่จะต้องมีความยุติธรรมเป็นไปตามความสามารถและผลงาน
4. การยอมรับความขัดแย้งส่งผลต่อความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อความคิดเห็นที่แตกต่างกันของสมาชิกแต่ละคนในองค์กร ในลักษณะการยอมรับว่าความขัดแย้งถือได้ว่าเป็นเรื่องธรรมดาที่เกิดขึ้นได้ และจำเป็นที่จะต้องมีการเผชิญหน้ากันหรือแสดงออกต่อกันอย่างเปิดเผยมากกว่าการเก็บความขัดแย้งนั้นไว้
5. โครงสร้างของงานที่ส่งผลต่อความรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับอุปสรรคในการทำงานที่เกิดจากโครงสร้างขององค์กร
6. การเปลี่ยนแปลงในองค์กรที่ส่งผลต่อความรู้สึกของบุคลากร ตลอดจนความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อความสามารถในการยืดหยุ่นขององค์กร

Ivancevich & Matteson (1997, p. 325) กล่าวไว้ว่า “บรรยากาศในการทำงานเป็นกลุ่มของลักษณะต่างๆที่แวดล้อมหรือเป็นสิ่งที่กำหนดให้องค์กรที่ประเมินได้จากรูปแบบขององค์กรมีความเกี่ยวข้องกับพนักงานและสิ่งแวดล้อมทางสังคม

Litwin & Stringer (1968, pp. 189-190) ได้แบ่งลักษณะบรรยากาศขององค์กรเป็น 4 ลักษณะ ดังนี้

1. บรรยากาศที่เน้นการใช้อำนาจ (Power-oriented Climate)
2. บรรยากาศที่เน้นความเป็นกันเอง (Affiliative-oriented Climate)
3. บรรยากาศที่เน้นความสำเร็จในการทำงาน (Achievement Climate)
4. บรรยากาศที่เน้นความสำคัญต่อพนักงาน (Personnel Climate)

Steers (1977 อ้างใน กนกพร วรมานะกุล, 2542) กล่าวถึงบรรยากาศองค์กรไว้ว่า เป็นลักษณะ (Characteristic) ของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรนั้นๆ เป็นสิ่งที่บุคลากรรับรู้ (Perceive) ว่าองค์กรมีลักษณะอย่างไร แม้ว่าผู้บังคับบัญชาจะพยายามให้ความเอาใจใส่ต่อพนักงาน (Employee Centered) แต่ถ้าหากพนักงานยังรับรู้ว่ามีบรรยากาศองค์กรที่เป็นแบบเผด็จ และจะตอบสนองต่อบรรยากาศแบบเผด็จการ (Authoritarian) เช่นกัน

Litwin & Stringer (1968 อ้างใน รัชну เรื่องโอชา, 2554) ได้นิยามไว้ว่า การรับรู้ถึงบรรยากาศในองค์กรทั้งทางตรงและทางอ้อมของแต่ละบุคคลนั้น มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจและพฤติกรรม ซึ่งสอดคล้องกับ Morehead & Griffin (2001, p. 448 อ้างใน รัชну เรื่องโอชา, 2554) ที่เห็นว่า การรับรู้บรรยากาศขององค์กรเป็นปัจจัยที่แสดงให้เห็นถึงความเชื่อมโยงระหว่างองค์กร บุคลากร และวิธีการปฏิบัติงานต่างๆ ที่สอดคล้องกัน เช่น ความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นภายในกลุ่มการทำงาน ที่จะส่งผลกระทบต่อทัศนคติที่มีต่อองค์กร ซึ่งผลกระทบต่อทัศนคตินั้นจะแสดงออกผ่านทางพฤติกรรมการทำงาน

Freedman (2005 อ้างใน ลัดดา พัชรวิภาส, 2550) กล่าวว่า บรรยากาศในองค์กรจะมีความสัมพันธ์กันกับความรู้สึกนึกคิด รวมถึงผลการทำงานของพนักงานภายในองค์กรจะเป็นตัววัดความสำเร็จในการประกอบธุรกิจขององค์กรได้ เช่น พนักงานมีการรับรู้บรรยากาศที่ดีในการทำงานก็จะทำให้พนักงานเกิดการปฏิบัติงานที่ดี อย่างไรก็ตามหากเกิดความหดหู่อาจจะส่งผลเสียและนำไปสู่การลาออกได้ และบรรยากาศที่ไม่ดีในองค์กรยังสามารถทำให้องค์กรสูญเสียต้นทุนได้อีกเช่นกัน ดังนั้นการให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศที่ดีภายในองค์กร ถือว่าเป็นอีกหนึ่งกลยุทธ์ที่สามารถนำมาใช้เพื่อกระตุ้นให้มีแรงจูงใจในการทำงานอันจะนำไปสู่ประสิทธิผลที่ดียิ่งขึ้นไป

#### การศึกษาเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงาน

เริ่มต้นจากการศึกษาโดย Lewin และนักวิชาการอื่นๆ ที่ได้นำเสนอทฤษฎีไว้โดยมีรายละเอียดดังนี้ Lewin (1938 อ้างใน ปองปรัชญ์ ปือราแง, 2554, หน้า 25) อธิบายว่า การศึกษาเรื่องบรรยากาศขององค์กร เริ่มต้นโดย ในปี ค.ศ. 1930 โดยได้พยายามเชื่อมโยงระหว่างพฤติกรรมของบุคคลและสภาพแวดล้อมเข้าด้วยกันตามแบบจำลอง  $B = f(P, E)$  โดย B เป็นพฤติกรรมของพนักงานในองค์กรนั้นขึ้นอยู่กับหรือได้รับอิทธิพลมาจาก P บุคลิกภาพหรือคุณลักษณะส่วนบุคคล และ E คือ สภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศขององค์กร หลังจากนั้น Brunswik ได้พยายามทำให้

แนวคิดของบรรยากาศขององค์กร เกิดความชัดเจนมากยิ่งขึ้น โดยให้ความสนใจว่า คุณภาพของบรรยากาศมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของบุคคลอย่างไรบ้าง

นอกจากนั้นได้ทำการศึกษาและแบ่งองค์ประกอบต่างๆ ในการศึกษาเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงานที่แตกต่างกัน เมื่อได้ศึกษาและพิจารณาพบว่า บรรยากาศการทำงานประกอบด้วย 5 ด้าน คือ ด้านความพร้อมทางปัจจัย ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ด้านความก้าวหน้าในการพัฒนาบุคคล และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการบรรยากาศในการทำงาน ได้แก่ 1) ด้านความพร้อมทางปัจจัยหรืออุปกรณ์เครื่องมือในสำนักงานที่ความทันสมัยและเพียงพอสำหรับการใช้งาน 2) ด้านความสัมพันธ์ภาพกับผู้บังคับบัญชา การที่ได้รับการยอมรับและการเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชา 3) ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน เป็นการร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน การให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน 4) ด้านความก้าวหน้าและพัฒนาบุคคล และ 5) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

### ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์สเบิร์ก (Herzberg's Two-factor Theory)

Herzberg (1968) นิยามไว้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กัน หากได้รับการตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานย่อมก่อให้เกิดความพึงพอใจ ความขยัน ความอดทน พร้อมเสียสละ และอุทิศตนเพื่อการทำงาน อย่างเต็มความสามารถ นอกจากนั้นแล้วยังมีการพัฒนาทฤษฎีแรงจูงใจ โดยได้ทำการแจกแบบสอบถามนักบัญชีและวิศวกร จำนวน 200 คน โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามอธิบายรายละเอียดว่ามีความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานหรือมีความรู้สึกไม่พึงพอใจในการทำงาน แล้วนำมาจัดหมวดหมู่ การศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน สามารถสรุปได้ว่า จำได้สรุปทฤษฎีสองปัจจัย ที่ทำให้มนุษย์ทุกคนมีความต้องการ 2 ด้าน เพื่อตอบสนองความต้องการ สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่มดังนี้

1) ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) หรือปัจจัยภายนอก (Extrinsic Factors) ซึ่งเป็นปัจจัยช่วยลดความรู้สึกไม่พึงพอใจในการทำงาน หากปัจจัยดังกล่าวได้รับการตอบสนองไม่เต็มที่หรือขาดส่วนใดส่วนหนึ่งไป บุคคลนั้นจะเกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจในการทำงาน หรือจะรู้สึกเฉยๆ ปัจจัยค้ำจุน (ธีรภัทร วาณิชพิทักษ์, 2554 อ้างใน สุรีย์พร บุญโชคเจริญศรี, 2557) ประกอบด้วย

ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง การที่พนักงานรู้สึกว่าการที่ตนเองทำอยู่นั้นมีความมั่นคงและปลอดภัย

เงินเดือน (Salary) หมายถึง ผลตอบแทนจากการทำงาน ซึ่งอาจจะอยู่ในรูปแบบของค่าจ้าง (Wages) เงินเดือน ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน



สภาพการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัยเหมาะสมสำหรับการปฏิบัติงาน ซึ่งรวมถึงสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน และยังรวมถึงผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

สถานภาพ (Status) หมายถึง สถานภาพของบุคคลในสายตาของคนอื่น หรือการรับรู้สถานภาพจากบุคคลอื่น ว่าตนอยู่ในฐานะตำแหน่งใดในองค์กร

นโยบายและการบริหารงานขององค์กร (Company Policy and Administration) หมายถึง ความสามารถขององค์กรในการบริหารจัดการงาน เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ได้วางไว้ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงนโยบายทั้งหมดขององค์กร

ชีวิตส่วนตัว (Factor in Personnel Life) หมายถึง สถานการณ์ของแต่ละบุคคล ที่ทำให้มีความสุขในช่วงระยะเวลาสั้นๆที่ไม่ได้ปฏิบัติงาน ซึ่งทำให้บุคคลนั้นมีความรู้สึกที่ดีต่องานของเขา

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relations) หมายถึง การติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ที่มีปฏิสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันได้และเข้าใจซึ่งกันและกัน

2) ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) หรือปัจจัยภายใน (Intrinsic Factors) เป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้บุคคลมีความทุ่มเทและความพยายามในการทำงาน ที่ทำให้พนักงานพยายามทุ่มเทในการปฏิบัติงานซึ่งปัจจัยดังกล่าวเป็นแรงผลักดันให้พนักงานทำงานแก่องค์กร โดยปัจจัยดังกล่าวเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์กับงานโดยตรงถ้าหากขาดปัจจัยตัวใดตัวหนึ่งไป จะทำให้พนักงานในองค์กรขาดความพึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยจูงใจ (ธีรภัทร วาณิชพิทักษ์, 2554 อ้างใน สุริย์พร บุญโชคเจริญศรี , 2557) ได้แก่

การประสบความสำเร็จ (Achievement) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานนั้นรู้สึกว่าคุณเองได้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายนั้นสำเร็จ เช่น งานที่มีความท้าทายความสามารถ แรงจูงใจที่เกี่ยวกับความสำเร็จของงานประกอบด้วย 2 สิ่ง คือ ระดับแรงจูงใจในความสำเร็จ และความสามารถในงานที่ทำ

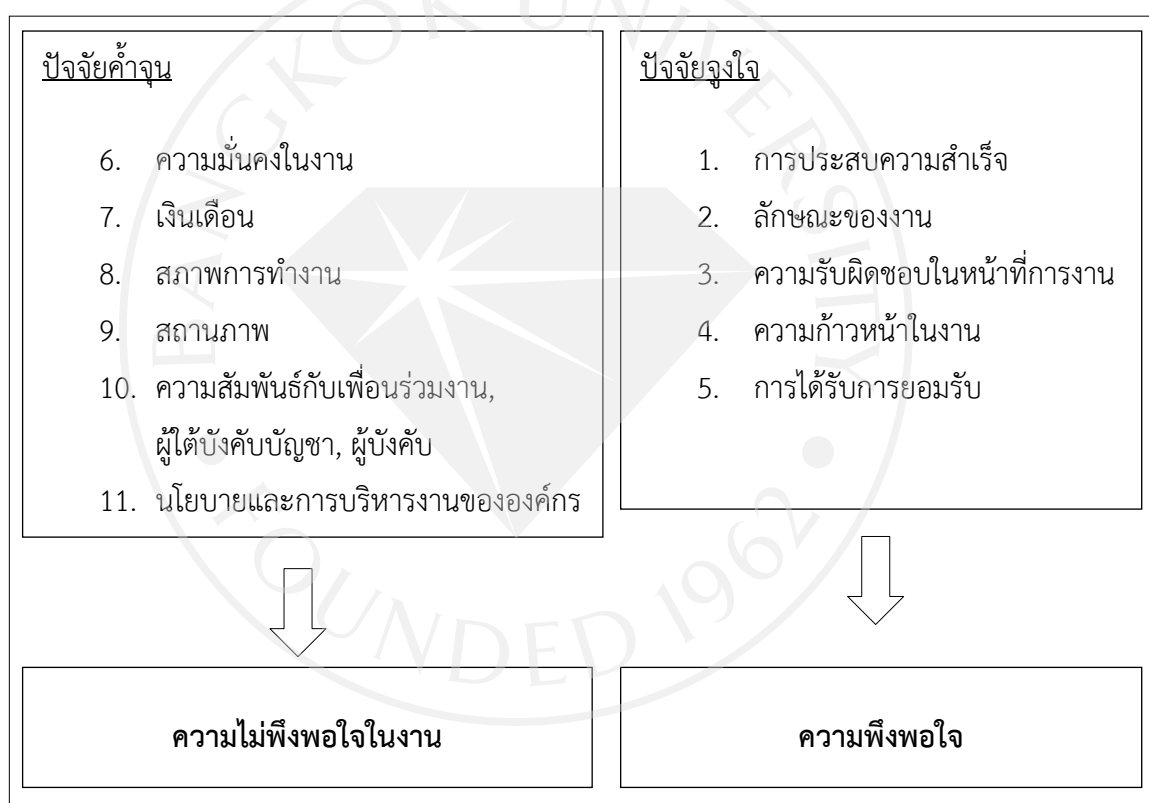
ลักษณะงาน (Work-itself) หมายถึง ความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลนั้นจะขึ้นอยู่กับ การปฏิบัติงานที่ตนมีความพึงพอใจด้วย ลักษณะของงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน จะต้องมีความท้าทายต่อความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งงานนั้นจะต้องไม่ซ้ำซากและจำเจ และสามารถสร้างความรู้สึกว่ามีคุณค่าในอาชีพการงานนั้น

ความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน (Responsibility) หมายถึง งานหรือภาระหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ เมื่อบุคคลนั้นได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานของตนจะทำให้บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกผูกพัน ถ้าเกิดความรับผิดชอบขึ้นแล้วก็จะถูกควบคุมจากภายนอกลดลง

ความก้าวหน้าในงาน (Advancement) หมายถึง การพัฒนาศักยภาพของบุคคลนั้นที่สามารถเพิ่มพูนความรู้เพื่อทำให้เกิดทักษะใหม่ๆ ซึ่งนำไปสู่ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของบุคคลนั้น

และการได้รับการยอมรับ (Recognition) หมายถึง เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดแรงจูงใจอีกอย่างหนึ่งที่บุคคลคาดหวังไว้ เพื่อที่จะให้เป็นที่ยอมรับและนับถือจากบุคคลอื่น เช่น การได้รับคำชมเชยด้วยคำพูดหรือการเขียนเป็นลายลักษณ์อักษร

ภาพที่ 2.4 : การประยุกต์ใช้ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอส์เบิร์ก



ที่มา: สุรีย์พร บุญโชคเจริญศรี. (2557). การศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ลักษณะงาน และผู้บังคับบัญชาที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในพื้นที่ถนน สีลม กรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

จากการศึกษาและประยุกต์ใช้ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอส์เบิร์ก เมื่อนำมาใช้ร่วมกันจะทำให้เกิดผลลัพธ์ดังนี้



- 1) ปัจจัยค่าจ้างสูง และปัจจัยจิตใจสูง คือ บุคคลนั้นมีแรงจูงใจในการทำงาน และมีความพึงพอใจในงาน
- 2) ปัจจัยค่าจ้างสูง และปัจจัยจิตใจต่ำ คือ บุคคลมีความพึงพอใจในงาน แต่ไม่มีแรงจูงใจในการทำงานมากนัก
- 3) ปัจจัยค่าจ้างต่ำ และปัจจัยจิตใจสูง คือ บุคคลนั้นมีแรงจูงใจในการทำงานมาก แต่ไม่มีความพึงพอใจในงานมากนัก เนื่องจากงานนั้นมีความท้าทาย แต่เงินเดือนและผลตอบแทนที่ได้รับไม่เป็นที่น่าพอใจมากนัก
- 4) ปัจจัยค่าจ้างต่ำ และปัจจัยจิตใจต่ำ คือ บุคคลนั้นไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน และไม่มี ความพึงพอใจในงานเช่นกัน

จากทฤษฎีดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยทั้งสองด้านดังกล่าวเป็นที่บุคคลแต่ละบุคคล ต้องการ เพราะเป็นแรงจูงใจในการทำงาน

ปัจจัยจิตใจ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน โดยจะสัมพันธ์กับแนวคิดที่ว่า เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองด้วยปัจจัยนี้แล้ว จะช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานให้มากขึ้น และผลที่ตามมาคือ บุคคลนั้นจะเกิดความพึงพอใจในการทำงาน และสามารถทำงานนั้นได้ออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ

ปัจจัยค่าจ้าง จะทำหน้าที่เป็นตัวป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน และความสามารถช่วยให้บุคคลนั้นเปลี่ยนเจตคติจากการไม่ยอมทำงานมาสู่ความร่วมมือในการทำงาน (สุริย์พร บุญโชคเจริญศรี, 2557, หน้า 11-14)

จากข้อความดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าบรรยากาศในการทำงาน คือ ลักษณะขององค์ประกอบต่างๆ ภายในองค์การที่แวดล้อมตัวผู้ปฏิบัติงานและก่อให้เกิดการรับรู้ทางตรงและทางอ้อม เป็นความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งจะมีผลต่อพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน และยังส่งต่อความผูกพันในการทำงานได้

## 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการทบทวนวรรณกรรมผู้วิจัยพบว่า มีงานวิจัยที่สอดคล้องและสนับสนุน งานวิจัยเรื่องการศึกษาคิดสร้างสรรค์ การเรียนรู้ และการทำงานเป็นทีม ที่ส่งผลต่อบรรยากาศในการทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทโมโน ดังนี้

ณัฐรดี ใจสำราญ (2558) ได้ศึกษาความเป็นไปได้ของโครงการและความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย จากการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการศึกษาข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จากผู้บริหารหรือผู้ที่มีประสบการณ์ในการประกอบธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับศิลปะประยุกต์และความคิดสร้างสรรค์ จำนวน 5 ท่าน และการวิจัยเชิงปริมาณ

(Quantitative Research) โดยการสำรวจแบบสอบถาม (Questionnaire) จากประชากรกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ศึกษาหรือทำงานเกี่ยวกับศิลปะประยุกต์และความคิดสร้างสรรค์จำนวน 200 คน ประกอบด้วย นักศึกษามหาวิทยาลัย 100 คน และผู้ที่มีอาชีพเกี่ยวข้องกับศิลปะประยุกต์ 100 คน และกลุ่มที่ใช้ชีวิตอยู่ในเขตปทุมวัน ซึ่งอยู่ในบริเวณโครงการจำนวน 200 คน รวมเป็นประชากรกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 400 คน โดยผู้วิจัยได้วางแผนวิธีการศึกษาโดยใช้กรอบของการทฤษฎี AI (Appreciative Inquiry) หรือสุนทรียศาสตร์ นอกจากนั้นยังมีการศึกษาและรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลอื่นๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลจากหลายส่วนมาวิเคราะห์และพัฒนาแนวทางการจัดตั้งโครงการ ผลการวิจัยพบว่า มีแนวโน้มความเป็นไปได้ในการจัดตั้งโครงการ เนื่องจากประชาชนเริ่มให้ความสนใจกับงานศิลปะประยุกต์และความคิดสร้างสรรค์มากขึ้น หากแต่โครงการต่างๆที่มีอยู่ในปัจจุบันยังขาดความครบวงจรของการให้บริการ กล่าวคือ ยังไม่สามารถตอบสนองความต้องการของกลุ่มเป้าหมายได้ครบถ้วนนัก จึงเป็นโอกาสของโครงการที่จะเป็นทางเลือกใหม่ของการเป็นพื้นที่ที่เป็นแหล่งรวมของศิลปะประยุกต์และความคิดสร้างสรรค์ครบวงจร ซึ่งเปิดให้บริการตลอด 24 ชั่วโมงและที่สำคัญคือการสร้างเป็น Community เพื่อพัฒนาและเผยแพร่งานศิลปะประยุกต์และความคิดสร้างสรรค์ของไทยให้มีความแข็งแกร่งและเป็นที่ยอมรับในระดับสากล นอกจากนั้นยังเป็นแหล่งให้ความรู้ทางด้านศิลปะประยุกต์และความคิดสร้างสรรค์แห่งใหม่แก่บุคคลทั่วไปอีกด้วย

วรวิธ มัสพันธ์ (2556) ศึกษาเรื่องปัจจัยทางจิตสังคมที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียนช่วงชั้นที่ 2 ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร การวิจัยนี้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การสนับสนุนสังคม และการอบรมเลี้ยงดู กับความคิดสร้างสรรค์ และเพื่อทำนายความคิดสร้างสรรค์ กลุ่มตัวอย่างคือ นักเรียนช่วงชั้นปีที่ 2 ปีการศึกษา 2555 ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน ได้มาจากการสุ่มแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบวัดความคิดสร้างสรรค์ แบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แบบวัดการสนับสนุนทางสังคม และแบบวัดการอบรมเลี้ยงดู วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้ T-test สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ซึ่งผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อน การสนับสนุนทางโรงเรียน และการอบรมเลี้ยงดูแบบสนับสนุน และอบรมการเลี้ยงดูแบบใช้เหตุผล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความคิดสร้างสรรค์แบบมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 แต่การอบรมเลี้ยงดูแบบควบคุมไม่มีความสัมพันธ์กับความสร้างสรรค์ และการสนับสนุนทางสังคมจากโรงเรียน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ สามารถพยากรณ์ความคิดสร้างสรรค์ โดยตัวแปรทั้งสองร่วมกันพยากรณ์ความคิดสร้างสรรค์ได้ร้อยละ 19.80

วุฒิกกร โกสินชุกิจ (2555) งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของแหล่งข้อมูลการสื่อสารการตลาดแบบครบวงจร ความสนใจในรูปแบบการเรียนรู้แบบผสมผสาน และประสบการณ์ในการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อความตั้งใจใช้บริการการอบรมของผู้ใช้บริการ โดยการวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิง

สำรวจโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากคนทำงานอายุระหว่าง 20 – 44 ปี ในเขตกรุงเทพมหานครจำนวน 400 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงเส้นในรูปแบบการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 25 – 34 ปี ทำงานอยู่ในบริษัทเอกชน มีรายได้ระหว่าง 10,000 – 20,000 บาท และมีระดับการศึกษาปริญญาตรี ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการเรียนรู้ ในรูปแบบการเรียนภายในห้องอบรม รองลงมาเคยเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์ และการเรียนรู้ด้วยตนเอง เมื่อพิจารณาถึงความสนใจในรูปแบบการเรียนรู้อย่างผสมผสานพบว่า ผู้บริโภคให้ความสนใจในการเรียนรู้ในรูปแบบการเรียนภายในห้องอบรมมากที่สุด สำหรับระดับของข้อมูลที่ได้รับจากแหล่งข้อมูลการสื่อสารการตลาดแบบครบวงจรพบว่า ผู้บริโภคได้รับข้อมูลจากการตลาดทางตรงมากที่สุด ตามด้วยการส่งเสริมการขาย การโฆษณา และการประชาสัมพันธ์ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า เครื่องมือทางการตลาดทางตรงมีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการใช้บริการอบรมมากที่สุดตามด้วยรูปแบบการอบรมโดยการเรียนรู้ภายในห้องอบรม การให้ข้อมูลผ่านทาง การส่งเสริมการขาย และรูปแบบการอบรมแบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุขัฒมา ปารัคมาตย์ (2558) การศึกษางานวิจัยฉบับนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรด้านวัฒนธรรมที่เน้นบทบาท ด้านวัฒนธรรมที่เน้นงาน ด้านวัฒนธรรมที่เน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคลและด้านวัฒนธรรมแบบเป็นผู้นำ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงาน 2) เพื่อศึกษาองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ ด้านการมีแบบแผนความคิด ด้านการมีส่วนร่วมร่วมกัน ด้านการเรียนรู้เป็นทีม และด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงานตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษามาจากประชากรที่เป็นพนักงานในองค์กรธนาคาร A สำนักงานใหญ่ (บางเขน) โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถามที่กลุ่มตัวอย่างได้กรอกแบบสอบถามด้วยตนเอง มีค่าความเชื่อถือได้ 0.942 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเชิงพรรณนาได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอ้างอิง สถิติหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 25 – 34 ปี สถานภาพสมรส การศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้ 20,000 – 30,000 บาทต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี และผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า วัฒนธรรมองค์กรในด้านวัฒนธรรมที่เน้นงาน และด้านวัฒนธรรมแบบเป็นผู้นำ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงานธนาคาร A สำนักงานใหญ่ (บางเขน) และองค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านการมีส่วนร่วมร่วมกัน ในด้านการเรียนรู้เป็นทีม และใน

ด้านการคิดอย่างเป็นระบบส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงานธนาคาร A สำนักงานใหญ่ (บางเขน) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

สุภัชชา สำรวยรีน (2558) งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการใช้แท็บเล็ตประกอบการเรียนของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ปัจจัยในการศึกษาแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความคาดหวังในประสิทธิภาพ (Performance Expectancy) ด้านความคาดหวังในการใช้งาน (Effort Expectancy) และด้านอิทธิพลทางสังคม (Social Influence) รวมทั้งหมด 9 ปัจจัย ได้แก่ (1) การค้นหาข้อมูลได้รวดเร็ว (2) การเพิ่มศักยภาพทางการเรียน (3) การเสริมสร้างสมาธิ (4) ความง่ายในการใช้ (5) ความสะดวกในการใช้ (6) ความสนุกสนาน (7) การคล้อยตามผู้อื่น (8) ภาพลักษณ์ และ (9) การสร้างสัมพันธ์ภาพ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 400 คน ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) และวิเคราะห์ผลโดยใช้สถิติค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า การสร้างสัมพันธ์ภาพส่งผลมากที่สุดต่อความตั้งใจในการใช้แท็บเล็ตประกอบการเรียน รองลงมา ได้แก่ ภาพลักษณ์ การเสริมสร้างสมาธิ การเพิ่มศักยภาพทางการเรียน และความสนุกสนาน ตามลำดับ ส่วนการค้นหาข้อมูลได้รวดเร็ว ความง่ายในการใช้ ความสะดวกในการใช้ และการคล้อยตามผู้อื่น ไม่ส่งผลต่อความตั้งใจในการใช้แท็บเล็ตประกอบการเรียน

ณัฐธิ์ เรชะพรประสิทธิ์ (2555) การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ ในการประยุกต์ใช้ทฤษฎีกระบวนการเรียนรู้กระตือรือร้นในออกแบบพัฒนาเครื่องมือ ค้นหาคุณภาพ ประสิทธิภาพ และเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ ก่อนและหลังเรียนของสื่อบทเรียนอิเล็กทรอนิกส์แบบออนไลน์ สำหรับวิชาความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับทฤษฎีพหุคูณคคลัง โดยตั้งสมมุติฐานไว้ว่า บทเรียนอิเล็กทรอนิกส์แบบออนไลน์นี้มีคุณภาพอยู่ในระดับดีขึ้นไป และมีประสิทธิภาพไม่ต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด 80/80 กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ ชั้นปีที่ 2-3 ซึ่งกำลังศึกษาอยู่ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2553 มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ศูนย์จัดการศึกษากรุงเทพมหานคร จำนวน 20 คน ด้วยวิธีวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ใช้แบบการวิจัยกลุ่มเดียวสอบก่อนและหลัง (One Group Pre-test Post-test Design) ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาจากกรอบแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ ในการออกแบบสื่อบทเรียนอิเล็กทรอนิกส์แบบออนไลน์ ตามโมเดล ADDIE พร้อมนำทฤษฎีการเรียนรู้แบบกระตือรือร้นมาประยุกต์ใช้ ซึ่งผลการศึกษสามารถสรุปได้ดังนี้

1. สื่อบทเรียนอิเล็กทรอนิกส์แบบออนไลน์ วิชาความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับทฤษฎีพหุคูณคคลังที่ได้ออกแบบและพัฒนาเครื่องมือแล้ว มีประสิทธิภาพ 89.28/85.75

2. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ ก่อนและหลังเรียน ด้วยสื่อบทเรียนอิเล็กทรอนิกส์แบบออนไลน์ วิชาความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับทฤษฎีพหุคูณคyclic โดยใช้แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่มีความเชื่อมั่น 0.75 ซึ่งพบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียน สูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

3. ความพึงพอใจในการเรียนรู้ด้วยสื่อบทเรียนอิเล็กทรอนิกส์แบบออนไลน์ วิชาความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับทฤษฎีพหุคูณคyclic ด้วยการประยุกต์ใช้ทฤษฎีการเรียนรู้แบบกระตือรือร้น มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด โดยภาพรวมได้ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51

ณิชามล พองน้ำ (2558) การศึกษางานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคลพฤติกรรมผู้นำและการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิผลในการทำงาน โดยใช้แบบสอบถามปลายปิดในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานในเขตกรุงเทพมหานครจำนวน 400 ราย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมานที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน คือ T-test / F-test และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ ส่วนค่าความเชื่อมั่นของทุกข้อเท่ากับ 0.7 และผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศที่แตกต่างกัน อายุที่แตกต่างกัน สถานภาพที่แตกต่างกัน ระดับการศึกษาสูงสุดที่แตกต่างกัน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน อาชีพที่แตกต่างกัน ระยะเวลาทำงานในหน่วยงานที่แตกต่างกัน จำนวนพนักงานในฝ่าย/แผนกที่สังกัดที่แตกต่างกัน การสื่อสารภาษาไทยที่แตกต่างกัน และการสื่อสารภาษาอังกฤษที่แตกต่างกัน มีผลทำให้เกิดประสิทธิผลของการทำงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ปัจจัยตัวแปรพฤติกรรมผู้นำที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ได้แก่ พฤติกรรมผู้นำแบบสอนงานให้การสนับสนุน และพฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วมมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการทำงาน และปัจจัยตัวแปรการทำงานเป็นทีมที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ได้แก่ การสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกัน และความร่วมมือในทางขัดแย้งเชิงสร้างสรรค์มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการทำงาน

มธุรส วิไลลักษณ์ (2558) เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้การสำรวจด้วยแบบสอบถาม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเขตอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน และทดสอบความตรงของเนื้อหา และความน่าเชื่อถือ ด้วยวิธีของครอนบาร์คกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ได้ระดับความเชื่อมั่น 0.959 ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานเป็นทีม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการวัดความผูกพันในองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า



ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ผลการทดสอบสมมติฐานเพื่ออธิบายถึงอิทธิพลของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรพบว่า ตัวแปรด้านวิสัยทัศน์และความเข้าใจในองค์กร ตัวแปรด้านการระดมความคิดเห็น ตัวแปรด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และตัวแปรด้านประสิทธิภาพในการสื่อสารในองค์กร มีอิทธิพลทางบวกต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้บางส่วน เพราะตัวแปรที่มีอิทธิพลทางบวกต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรจากการทดสอบตัวแปร 8 ตัวแปรพบว่า มีเพียง 4 ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางบวก และสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของระดับความผูกพันต่อองค์กรได้ โดยสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของระดับความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 66.2

ขวัญชัย พูลวิวัฒน์ชัยการ (2558) การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ (ย่านถนนสีลม) และเพื่อศึกษาระบบการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ (ย่านถนนสีลม) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในบริเวณเขตธุรกิจสีลม กรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ทางสถิติ โดยใช้การวิเคราะห์ T Test ทดสอบค่าเฉลี่ยของประชากรศาสตร์ 2 กลุ่ม การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบจำแนกทางเดียว F-Test (One Way ANOVA) และการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ (Multiple Linear Regression) ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 26 – 29 ปี สถานภาพสมรส มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาท และอายุงานที่ทำในองค์กร 3 – 5 ปี ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษารายได้เฉลี่ยที่แตกต่างกันมีประสิทธิผลของการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ (ย่านสีลม) ไม่แตกต่างกัน ส่วนอายุงานที่ทำที่แตกต่างกันมีประสิทธิผลของการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ (ย่านสีลม) แตกต่างกัน การทำงานเป็นทีมและระบบงานของบริษัทที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ (ย่านสีลม) พบว่า การทำงานเป็นทีมด้านการอภิปรายอย่างเปิดเผย (Beta= 0.170) และระบบงานของบริษัทด้านการติดตามและประเมินผล (Beta = 0.330) ส่งผลต่อประสิทธิผลของการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ (ย่านสีลม) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปวีนิศย์ มากแก้ว (2558) งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงด้านความสามารถและทักษะในการทำงาน เพื่อศึกษาถึงด้านการบริการที่ดีและเพื่อศึกษาถึงด้านการทำงานร่วมกันเป็นทีมที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของพนักงานระดับปฏิบัติการ เขตสาทร กรุงเทพมหานคร ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลและทดสอบความตรงของเนื้อหา และความน่าเชื่อถือด้วยวิธี

ของครอนบาร์ค กับพนักงานระดับปฏิบัติการ เขตสาทร จำนวน 30 คน ได้ระดับความเชื่อมั่น 0.735 โดยแจกแบบสอบถามกับพนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 400 คน ส่วนวิธีการทางสถิติแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ สถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ สถิติทดสอบค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ พบว่า ด้านความสามารถและทักษะในการทำงาน พนักงานระดับปฏิบัติการ เขตสาทร ในด้านการติดตามความรู้ใหม่ๆ ในสาขาอาชีพของตนหรืองานที่เกี่ยวข้อง ด้านความเชี่ยวชาญทั้งในเชิงลึกและเชิงกว้าง ไม่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ เขตสาทร กรุงเทพมหานคร ส่วนในด้านความรู้วิทยาการหรือเทคโนโลยีใหม่ๆ มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ เขตสาทร ด้านการบริการที่ดี ในด้านการช่วยแก้ปัญหาให้แก่ผู้รับบริการ ไม่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ เขตสาทร ส่วนในด้านการให้บริการด้วยความเต็มใจ ด้านการให้บริการที่เกินความคาดหวัง ด้านการให้บริการที่เป็นประโยชน์อย่างแท้จริง มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ เขตสาทร และด้านการทำงานร่วมกันเป็นทีม ในด้านการทำหน้าที่ของตนในทีมให้สำเร็จ ด้านความสามารถนำทีมให้ปฏิบัติภารกิจให้ได้ผลสำเร็จ ไม่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ เขตสาทร ส่วนในด้านความร่วมมือในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน ด้านการสนับสนุนช่วยเหลือเพื่อนร่วมทีม มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ เขตสาทร

อารยา แป๊ะปอง (2558) งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ และเพื่อศึกษาการประเมินองค์กรแบบสมดุล(Balanced Scorecard) ที่มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ และเพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมที่มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และทดสอบความตรงของเนื้อหา และความน่าเชื่อถือด้วยวิธีของครอนบาร์คกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 40 คน ได้ระดับความเชื่อมั่น 0.987 และแจกกับพนักงานระดับปฏิบัติการในเขตย่านธุรกิจการค้าสีลม จำนวน 400 คน และวิธีการทางสถิติแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ สถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุและการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยผลการวิจัยพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในเขตย่านธุรกิจการค้าสีลมที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และอัตราเงินเดือน ต่างกัน มีประสิทธิผลในการทำงานแตกต่างกัน และพบว่าการประเมินองค์กรแบบสมดุล (Balanced Scorecard) และการทำงานเป็นทีมมีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในเขตย่านธุรกิจการค้าสีลม

พชร วงษ์แก้ว (2558) การศึกษางานวิจัยฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจปัจจัยต่างๆ ที่เป็นองค์ประกอบของปัจจัยภาวะผู้นำ ซึ่งได้แก่ ด้านบุคลิกภาพ ด้านการบริหาร และควบคุมแผนงาน ด้าน

การสร้างแรงจูงใจ ด้านการตัดสินใจ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการติดตามการเปลี่ยนแปลง สภาพแวดล้อม ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านคุณธรรมจริยธรรม และด้านประสิทธิภาพในการทำงานเป็น ทีม และเปรียบเทียบปัจจัยภาวะผู้นำแต่ละด้าน ซึ่งได้แก่ ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ด้านการบริหาร และ ควบคุมแผนงาน ด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านการตัดสินใจ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการติดตามการ เปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อม ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านคุณธรรมจริยธรรม ส่งผลต่อประสิทธิภาพใน การทำงานเป็นทีมภายในองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการแตกต่างกันตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบ สะดวก จำนวน 400 คน ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และค่าความคลาดเคลื่อนที่ระดับร้อยละ 5 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อถือได้เท่ากับ 0.973 และมีการตรวจสอบ ความเที่ยงตรงของเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น คือ สถิติเชิง พรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอ้างอิง คือ การวิเคราะห์ สมการถดถอยพหุคูณ ที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญ 0.5 ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบ แบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 21-25 ปี มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี มี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000-25,000 บาท และมีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 3 ปี ผู้ตอบ แบบสอบถามเห็นด้วยต่อปัจจัยต่างๆ ที่เป็นองค์ประกอบของปัจจัยภาวะผู้นำ ซึ่งได้แก่ด้านบุคลิกภาพ ด้านการบริหารและควบคุมแผนงาน ด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านการตัดสินใจ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการติดตามการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อม ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านคุณธรรมจริยธรรม และด้าน ประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกๆ ด้าน อีกทั้งยังเป็นการเปรียบเทียบ ปัจจัยภาวะผู้นำแต่ละด้านพบว่า ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ด้านการบริหาร และควบคุมแผนงาน ด้านการ สร้างแรงจูงใจด้านการตัดสินใจ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการติดตามการเปลี่ยนแปลง สภาพแวดล้อม และด้านคุณธรรมจริยธรรม ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมภายในองค์กร ของพนักงานระดับปฏิบัติการแตกต่างกัน โดยที่ปัจจัยด้านมนุษยสัมพันธ์ส่งผลมากที่สุด

สุปราณี ศรีรัตน์ (2558) การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลคุณภาพการให้บริการ ที่มีผลกระทบต่อภาพลักษณ์ที่ดี : กรณีสำนักงานใหญ่ของธนาคารพาณิชย์ไทยแห่งหนึ่ง รวมทั้งเพื่อ ศึกษาอิทธิพลความจงรักภักดีของผู้ให้บริการที่มีผลกระทบต่อภาพลักษณ์ที่ดี : กรณีสำนักงานใหญ่ ของธนาคารพาณิชย์ไทยแห่งหนึ่ง สำนักงานใหญ่ในการมีภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ในการศึกษา คือ ผู้ปฏิบัติงานในของธนาคารพาณิชย์ไทยแห่งหนึ่ง จำนวน 400 ราย โดยจะทำการสุ่ม ตัวอย่างจากสำนักงานใหญ่ สาขาชาลบุรี รวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามในการสอบถามข้อมูล กับกลุ่มตัวอย่าง และสถิติเชิงพรรณนาที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่า ส่วนเบี่ยงเบน การทดสอบสมมติฐานโดยสถิติเชิงอนุมาน Multiple Regression โดยกำหนดระดับ นัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ผลการศึกษาพบว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติการของของธนาคารพาณิชย์ไทย



แห่งหนึ่ง แบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 21-30 ปี มีสถานภาพ โสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี เป็นพนักงานระดับปฏิบัติงานทั่วไป มีรายได้ต่อเดือน ผลการศึกษาด้านระดับความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพการให้บริการโดยรวมพบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด โดยมีความคิดเห็นในด้านลักษณะทางกายภาพมากที่สุด ส่วนระดับความคิดเห็นที่มีต่อความจงรักภักดีโดยรวมพบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด โดยมีความคิดเห็นด้านความเต็มใจและทุ่มเทเพื่อองค์กรมากที่สุด ส่วนระดับความคิดเห็นที่มีต่อภาพลักษณ์องค์กรโดยรวมพบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า คุณภาพการให้บริการของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการของของธนาคารพาณิชย์ไทยแห่งหนึ่ง 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการตอบสนองและด้านการดูแลเอาใจใส่ ส่งผลต่อภาพลักษณ์องค์กร นอกจากนี้ ยังพบว่า ความจงรักภักดีของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการของของธนาคารพาณิชย์ไทยแห่งหนึ่ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความภาคภูมิใจในชื่อเสียงขององค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์กรและด้านความเต็มใจและทุ่มเทเพื่อองค์กร ส่งผลต่อภาพลักษณ์องค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พิริวัฒน์ วุฒิสเสน (2559) งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระบบการทำงาน กระบวนการทำงาน และบรรยากาศการทำงานของการติดต่อสื่อสารผ่านระบบอินเทอร์เน็ตที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานระบบปฏิบัติการในกรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบสอบถามปลายปิดในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานระดับปฏิบัติการในกรุงเทพมหานคร จำนวน 308 ราย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ซึ่งได้แก่ การวิเคราะห์ความถดถอยแบบง่าย ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 21-25 ปี สถานภาพ โสด มีการศึกษาอยู่ระดับปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-25,000 บาท มีอายุการทำงานในองค์กร 1-5 ปี มีขนาดขององค์กรขนาดเล็ก และใช้ E-mail เป็นระบบสื่อสารผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยด้านระบบการทำงานมีอิทธิพลร้อยละ 35.5 ด้านกระบวนการทำงานมีอิทธิพลร้อยละ 36.7 และด้านบรรยากาศการทำงานมีอิทธิพลร้อยละ 57.9 ที่ผ่านระบบอินเทอร์เน็ตส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานระดับปฏิบัติการในกรุงเทพมหานคร

สุรีย์พร บุญโชคเจริญศรี (2558) งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อศึกษาปัจจัยลักษณะงาน และเพื่อศึกษาปัจจัยผู้บังคับบัญชาที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในพื้นที่ถนนสีลม กรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลและทดสอบความตรงของเนื้อหา และความน่าเชื่อถือด้วยการวิเคราะห์ประมวลหาค่าครอนบาร์คแอลฟา (Cronbach's Alpha Analysis Test) กับพนักงานระดับปฏิบัติการในพื้นที่ถนนสีลมกรุงเทพมหานคร จำนวน 30 คน ได้ระดับความเชื่อมั่น 0.951 โดยแจกแบบสอบถามกับพนักงานระดับปฏิบัติการในพื้นที่ถนนสีลม กรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน ส่วน

วิธีการทางสถิติแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ สถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ สถิติทดสอบค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและสถิติหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณและแบบง่าย พบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในพื้นที่ถนนสีลม ส่วนในด้านความมั่นคงในงานและด้านความก้าวหน้าในงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในพื้นที่ถนนสีลม ปัจจัยลักษณะงาน ในด้านความมีอิสระในการทำงาน ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในพื้นที่ถนนสีลม ส่วนในด้านความสำคัญของงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงานและด้านงานที่รับผิดชอบ มีความท้าทาย มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในพื้นที่ถนนสีลม และปัจจัยผู้บังคับบัญชา ในด้านการไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในพื้นที่ถนนสีลม

อภิพงศ์ โชติรัตน์ (2558) งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมภายนอกภายนอกองค์กรย่านอโศกและเพื่อศึกษาการรับรู้บรรยากาศในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในการทำงานของพนักงาน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และทดสอบความน่าเชื่อถือด้วยวิธีค่าครอนบาร์คแอลฟา (Cronbach's Alpha Analysis Test) ซึ่งมีทั้งหมด 2 ส่วน ได้แก่ 1. แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศในองค์กร ได้ค่าเท่ากับ 0.9454 และ 2. แบบสอบถามวัดความผูกพันในการทำงาน ได้ค่าเท่ากับ 0.8910 โดยแจกแบบสอบถามกับพนักงานย่านอโศก จำนวน 400 คน ส่วนวิธีการทางสถิติแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ

1. สถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ สถิติทดสอบความแตกต่างค่าที และสถิติทดสอบความแปรปรวนทางเดียว และสถิติทดสอบความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุคูณ พบว่า ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันในการทำงานของพนักงานย่านอโศก เมื่อจำแนกตามเพศ พนักงานเพศชายและเพศหญิง มีความผูกพันในงานไม่ต่างกัน ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันในการทำงานของพนักงานย่านอโศก เมื่อจำแนกตามอายุ พบว่า พนักงานย่านอโศกที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันในงานไม่ต่างกัน พนักงานย่านอโศกที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันในงานแตกต่างกัน พนักงานย่านอโศกที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการให้รางวัล และด้านความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนา มีผลต่อความผูกพันในการทำงานของพนักงานย่านอโศก ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยตัวแปรทั้งสองมีผลต่อความผูกพันในการทำงานร้อยละ 65.2 โดยตัวแปรการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการให้รางวัลสัมประสิทธิ์การถดถอย เท่ากับ 3.48 และด้านความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนา มีสัมประสิทธิ์การถดถอย เท่ากับ 29.1 ส่วนการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการมีส่วนร่วมด้าน

โครงสร้างด้านความอบอุ่นและการสนับสนุนและด้านการควบคุม ไม่มีผลต่อความผูกพันในการทำงานของพนักงานย่านอโศก

ธนกฤต แซ่ไคว่ (2558) การศึกษาฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการปฏิบัติงานเพื่อรองรับเศรษฐกิจอาเซียนของกลุ่มอุตสาหกรรมแปรรูปเนื้อสัตว์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล และเพื่อศึกษาอิทธิพลของการสนับสนุนจากผู้บริหารแรงจูงใจที่ทำให้เกิดพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมและบรรยากาศด้านการสร้างนวัตกรรมในการปฏิบัติงานที่มีต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร ตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ ผู้ที่ถูกคัดเลือกมาจากพนักงานระดับทำงานของบริษัทในกลุ่มอุตสาหกรรมแปรรูปเนื้อสัตว์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล มีจำนวนทั้งสิ้น 400 คน ซึ่งแบ่งตัวอย่างเป็นกลุ่มย่อยโดยใช้เกณฑ์เท่า ๆ กัน ซึ่งแบ่งได้เป็น 8 กลุ่ม เนื่องจากแต่ละบริษัทมีจำนวนพนักงานใกล้เคียงกัน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือ แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อถือได้เท่ากับ 0.944 ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านองค์กรประกอบด้วย การสนับสนุนจากผู้บริหาร แรงจูงใจที่ทำให้เกิดพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมและบรรยากาศด้านการสร้างนวัตกรรมในการปฏิบัติงานตามลำดับดังนี้

1. พนักงานส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการสนับสนุนด้านงบประมาณมากที่สุด เห็นว่า การทำให้เกิดพฤติกรรมในการทำงาน ผู้บริหารควรให้งบประมาณในการติดต่อเพื่อให้พนักงานมีความรู้ใหม่จากภายนอกเพิ่มขึ้น นอกจากนั้นผู้บริหารควรให้รางวัลผลตอบแทนในการค้นพบวิธีการทำงานแบบใหม่ ๆ ด้วย เพื่อเป็นประโยชน์ในกลุ่มพนักงานและองค์กร

2. พนักงานส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับแรงจูงใจด้านส่วนบุคคลมากที่สุด เห็นว่า การทำให้เกิดพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการปฏิบัติงานนั้น เกิดจากพนักงานที่มีความต้องการที่จะทุ่มเทการทำงานให้กับองค์กรและความต้องการความรู้และประสบการณ์ในการทำงานใหม่ นอกจากนั้นแล้วการได้รับค่าผลตอบแทนที่สูงขึ้นจะทำให้เกิดพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการปฏิบัติงานด้วย

3. พนักงานให้ความสำคัญกับบรรยากาศด้านผู้ร่วมงานมากที่สุด เห็นว่า พนักงานควรมีการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างพนักงานและแสดงความคิดเห็นในการแก้ปัญหาาร่วมกัน นอกจากนั้นแล้วผู้นำควรมีความสามารถในการติดต่อสื่อสารเพื่อให้เกิดความเข้าใจด้วย

สรุปได้ว่า การสนับสนุนจากผู้บริหารแรงจูงใจและบรรยากาศที่สร้างนวัตกรรมในการปฏิบัติงานส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกัน แต่เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลทางบวกมากที่สุดคือ ปัจจัยด้านบรรยากาศที่สร้างพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน ซึ่งบรรยากาศด้านผู้ร่วมงานเป็นการแลกเปลี่ยนความรู้และแสดงความคิดเห็นในการแก้ปัญหาาร่วมกัน ทำให้พนักงานสามารถปรับตัวเองเข้ากับสิ่งใหม่ได้เป็นอย่างดี

นันทิกานต์ เต็มกันทา (2559) งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจของผู้ได้บังคับบัญชาที่มีต่อการสื่อสารของผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจของผู้ได้บังคับบัญชาที่มีต่อบรรยากาศการสื่อสารในองค์กร และความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเองของผู้ได้บังคับบัญชาที่มีต่อการพัฒนาตนเอง กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคั้งนี้มีจำนวนทั้งสิ้น 400 คน แบ่งเป็นข้าราชการ จำนวน 186 คน พนักงานราชการ จำนวน 94 คน และลูกจ้างประจำของกรมทางหลวง จำนวน 120 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบสัดส่วน (Proportion to Size) ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ด้วยสถิติ Pearson Correlation ผลการศึกษาพบว่า

- 1) พฤติกรรมการสื่อสารของผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการสื่อสารของผู้บังคับบัญชาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
- 2) บรรยากาศการสื่อสารในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการสื่อสารของผู้บังคับบัญชาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
- 3) ความพึงพอใจในการสื่อสารของผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ดวงกมล เนตรสวัสดิ์ (2558) การศึกษาคั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยการรับรู้บรรยากาศองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร และสมรรถนะหลักที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบสอบถามปลายปิดที่ผ่านการตรวจสอบความตรงของเนื้อหาและมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .848 ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครจำนวน 400 ราย ที่ทำงานอยู่ในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมานที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน คือ การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุผล การศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 20 - 25 ปี มีการศึกษาปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 - 25,000 บาท ประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 3 ปี และผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านความภูมิใจและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครมากที่สุด รองลงมา คือ ปัจจัยการรับรู้บรรยากาศองค์กร ด้านค่าตอบแทน ปัจจัยการรับรู้บรรยากาศองค์กร ด้านโครงสร้างองค์กร ปัจจัยการรับรู้บรรยากาศองค์กร ด้านการบริหารของผู้บังคับบัญชา ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐาน ปัจจัยสมรรถนะหลัก ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร และปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านจิตใจ ตามลำดับ โดยร่วมกันพยากรณ์ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 56.4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เจนนิเฟอร์ ศิริพงษ์ (2558) งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะของผู้นำ ความผูกพันของบุคลากร และบรรยากาศในการทำงานที่มีผลต่อวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเขตรัชดา โดยศึกษาในด้านทัศนคติ ด้านความผูกพันของบุคลากร และด้านบรรยากาศในการทำงาน โดยใช้แบบสอบถามปลายปิดในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเขตรัชดา จำนวน 400 ราย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมานที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 20 - 30 ปี และมีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะของผู้นำ ( $\beta = .004$ ) และปัจจัยด้านความผูกพันของบุคลากร ( $\beta = .000$ ) ส่งผลต่อวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเขตรัชดา ส่วนปัจจัยด้านบรรยากาศในการทำงาน ( $\beta = .597$ ) ไม่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเขตรัชดา

มนันยา โชติวรรณ (2559) งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาและเพื่อศึกษาว่าอิทธิพลของภาวะผู้นำ และบรรยากาศในการทำงานของผู้นำมีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตคลองเตย โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลและทดสอบความตรงของเนื้อหา และความน่าเชื่อถือด้วยวิธีของทาโร่ ยามาเน่กับพนักงานบริษัทเอกชนในเขตคลองเตย จำนวน 30 คน ได้ระดับความเชื่อมั่น 0.912 โดยแจกกับพนักงานบริษัทเอกชน จำนวน 400 คน ส่วนวิธีการทางสถิติแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ สถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ สถิติทดสอบความสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และสถิติหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณผลการวิจัย พบว่า

1. ลักษณะภาวะผู้นำในองค์กรมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศการทำงาน โดยอิทธิพลภาวะผู้นำ ด้านลักษณะผู้นำ ด้านความสามารถในการสื่อสารและจูงใจ ด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ด้านสัมพันธ์ภายในหน่วยงานบรรยากาศที่เน้นการใช้อำนาจ บรรยากาศที่เน้นความเป็นกันเอง บรรยากาศที่เน้นความสำคัญต่อพนักงานและบรรยากาศที่เน้นความสำเร็จในการทำงานมีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตคลองเตย

2. ลักษณะผู้นำด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา และบรรยากาศที่เน้นความเป็นกันเอง ไม่มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตคลองเตยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สุภาพร กันสุด (2559) งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อิทธิพลของประสิทธิผลการใช้งาน และอิทธิพลของบรรยากาศในการทำงานที่มีผลต่อการยอมรับการใช้งาน Google Application ในระบบอินทราเน็ต : กรณีศึกษาพนักงานบริษัทเอกชน



เขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และทดสอบความเที่ยงของเนื้อหาด้วยวิธีของครอนบาร์ค แอลฟากับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ได้ระดับความเชื่อมั่นอยู่ที่ 0.86 และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และส่วนการวิเคราะห์ความถดถอยแบบอย่างง่าย ผลการศึกษาพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อการยอมรับการใช้งาน Google Application ในระบบอินเทอร์เน็ตของพนักงานบริษัทเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร 2) ประสิทธิภาพการใช้งานมีอิทธิพลต่อการยอมรับการใช้งาน Google Application ในระบบอินเทอร์เน็ตของพนักงานบริษัทเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร และ 3) บรรยากาศในการทำงานมีอิทธิพลต่อการยอมรับการใช้งาน Google Application ในระบบอินเทอร์เน็ตของพนักงานบริษัทเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร

ภณทิลา นุ่มสังข์ (2558) งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรและบรรยากาศในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาพนักงานระดับปฏิบัติการพนักงานบริษัท ในพื้นที่ย่านถนนเพลินจิต และถนนสุขุมวิท โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลและทดสอบความตรงของเนื้อหา และความน่าเชื่อถือด้วยวิธีของครอนบาร์คกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ได้ระดับความเชื่อมั่น 0.913 และแจกกับพนักงานระดับปฏิบัติการในพื้นที่ย่านถนนเพลินจิต และถนนสุขุมวิทจำนวนทั้งหมด 400 คน และวิธีการทางสถิติแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ สถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุและการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการพนักงานบริษัทในพื้นที่ย่านถนนเพลินจิต และถนนสุขุมวิท ให้ความสำคัญกับด้านพฤติกรรมและทัศนคติในการทำงานคือ การรู้วิธีการทำงานใหม่ ๆ มีอิทธิพลสูงสุด และให้ความสำคัญบรรยากาศในการปฏิบัติงานคือ ความพอใจกับบรรยากาศมีอิทธิพลสูงสุด

รัตติกาล โพธิ์ทอง (2559) งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของคุณสมบัติส่วนบุคคล ภาวะผู้นำและบรรยากาศการทำงาน และเพื่อศึกษาคุณสมบัติส่วนบุคคลภาวะผู้นำ และบรรยากาศการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กรระดับปฏิบัติการย่านสมุทรปราการ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลและทดสอบความตรงของเนื้อหา และความน่าเชื่อถือด้วยวิธีของครอนบาร์คกับพนักงานในองค์กรระดับปฏิบัติการย่านสมุทรปราการจำนวน 30 คน ได้ความเชื่อมั่น 0.932 โดยแจกกับพนักงานในองค์กรระดับปฏิบัติการย่านสมุทรปราการ 400 คน ส่วนวิธีการทางสถิติแบ่งเป็น 2 ประเภท คือสถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ สถิติทดสอบความสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และสถิติหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณผลการวิจัย พบว่า

1. ภาวะผู้นำในองค์กรมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศการทำงาน โดยมีอิทธิพลภาวะผู้นำ ด้านผู้บังคับบัญชาแบบชี้แนะผู้บังคับบัญชาแบบสนับสนุน ผู้บังคับบัญชาแบบมีส่วนร่วม บรรยากาศที่เน้น

การใช้อำนาจ บรรยากาศที่เน้นความเป็นกันเอง และบรรยากาศที่เน้นความสำคัญต่อพนักงาน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในย่านสมุทรปราการ

2. ภาวะผู้นำแบบผู้บังคับบัญชา แบบมุ่งเน้นความสำเร็จ และบรรยากาศที่เน้นความสำเร็จในการทำงาน ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในระดับปฏิบัติงานในย่านสมุทรปราการ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

มงคล อุดมชัยพัฒนานิก (2558) การศึกษาคั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทักษะชีวิต บุคลิกภาพ หัวข้อประกอบ และบรรยากาศองค์กรส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพในการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบสอบถามปลายปิดที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .956 ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานที่ทำงานในบริษัทเอกชนและพักอาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 380 ราย สถิติเชิงพรรณนาที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมานที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน คือ การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 26-30 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาท และมีประสบการณ์ในการทำงาน 3 – 6 ปี และผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บรรยากาศองค์กร ด้านความยึดมั่นผูกพันส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครมากที่สุด รองลงมา คือ บุคลิกภาพหัวข้อประกอบ ด้านหัวหน้า และบรรยากาศองค์กร ด้านการสนับสนุนตามลำดับ โดยร่วมกันพยากรณ์การมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครได้ร้อยละ 48.3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

### บทที่ 3 ระเบียบวิธีการวิจัย

งานวิจัยเรื่องการศึกษาความคิดสร้างสรรค์ การเรียนรู้ และการทำงานเป็นทีม ที่ส่งผลกระทบต่อบรรยากาศในการทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทโมโน มีระเบียบวิธีการวิจัยดังนี้

- 3.1 ประเภทและรูปแบบวิธีการวิจัย
- 3.2 กลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.3 กระบวนการและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 สมมติฐานการวิจัย
- 3.5 วิธีการทางสถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 3.1 ประเภทและรูปแบบวิธีการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ที่มีรูปแบบการวิจัยโดยใช้แบบสอบถามแบบปลายปิด (Closed-end Questionnaire) ที่ประกอบด้วย ข้อมูลคุณสมบัติส่วนบุคคล ข้อมูลระดับความคิดเห็นของความคิดสร้างสรรค์ ข้อมูลระดับความคิดเห็นของการเรียนรู้ ข้อมูลระดับความคิดเห็นของการทำงานเป็นทีม และข้อมูลระดับความสำคัญของบรรยากาศในการทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทโมโน เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ตามรายละเอียดดังนี้

##### 3.1.1 แบบสอบถาม (Questionnaire) มีทั้งหมด 5 ส่วนดังนี้

- 3.1.1.1 ใบขออนุญาตเก็บข้อมูล
- 3.1.1.2 ข้อมูลคุณสมบัติส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาการทำงานในบริษัทปัจจุบัน และหน้าที่ปฏิบัติงานในกลุ่มของบริษัท โดยมีระดับการวัดดังนี้

- 1) เพศ ระดับการวัดตัวแปรแบบ นามบัญญัติ (Nominal Scale)
- 2) อายุ ระดับการวัดตัวแปรแบบ เรียงลำดับ (Ordinal Scale)
- 3) สถานภาพสมรส ระดับการวัดตัวแปรแบบ นามบัญญัติ (Nominal Scale)
- 4) ระดับการศึกษา ระดับการวัดตัวแปรแบบ นามบัญญัติ (Nominal Scale)
- 5) รายได้ ระดับการวัดตัวแปรแบบ เรียงลำดับ (Ordinal Scale)
- 6) ระยะเวลาการทำงานในบริษัทปัจจุบัน ระดับการวัดตัวแปรแบบ เรียงลำดับ (Ordinal Scale)
- 7) หน้าที่ปฏิบัติงานในกลุ่มของบริษัท ระดับการวัดตัวแปรแบบ เรียงลำดับ (Ordinal Scale)



### 3.1.1.3 ข้อมูลระดับความคิดเห็นของความคิดสร้างสรรค์ โดยมีระดับการวัดแบบ อันตรภาคชั้น (Interval Scale)

สำหรับการวัดระดับความคิดเห็นจะมีระดับการวัดดังนี้

เห็นด้วยน้อยที่สุด	มีค่าคะแนนเป็น 1
เห็นด้วยน้อย	มีค่าคะแนนเป็น 2
เห็นด้วยปานกลาง	มีค่าคะแนนเป็น 3
เห็นด้วยมาก	มีค่าคะแนนเป็น 4
เห็นด้วยมากที่สุด	มีค่าคะแนนเป็น 5

สำหรับการวัดระดับความคิดเห็นเป็นช่วงคะแนนมีระดับการวัดดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.21 – 5.00	มากที่สุด
3.41 – 4.20	มาก
2.61 – 3.40	ปานกลาง
1.81 – 2.60	น้อย
1.00 – 1.80	น้อยที่สุด

### 3.1.1.4 ข้อมูลระดับความคิดเห็นของการเรียนรู้ โดยมีระดับการวัดแบบ อันตรภาค ชั้น (Interval Scale)

สำหรับการวัดระดับความคิดเห็นจะมีระดับการวัดดังนี้

เห็นด้วยน้อยที่สุด	มีค่าคะแนนเป็น 1
เห็นด้วยน้อย	มีค่าคะแนนเป็น 2
เห็นด้วยปานกลาง	มีค่าคะแนนเป็น 3
เห็นด้วยมาก	มีค่าคะแนนเป็น 4
เห็นด้วยมากที่สุด	มีค่าคะแนนเป็น 5

สำหรับการวัดระดับความคิดเห็นเป็นช่วงคะแนนมีระดับการวัดดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.21 – 5.00	มากที่สุด
3.41 – 4.20	มาก
2.61 – 3.40	ปานกลาง
1.81 – 2.60	น้อย
1.00 – 1.80	น้อยที่สุด

3.1.1.5 ข้อมูลระดับความคิดเห็นของการศึกษาการทำงานเป็นทีม โดยมีระดับการวัดแบบ อันตรภาคชั้น (Interval Scale)

สำหรับการวัดระดับความคิดเห็นจะมีระดับการวัดดังนี้

เห็นด้วยน้อยที่สุด	มีค่าคะแนนเป็น 1
เห็นด้วยน้อย	มีค่าคะแนนเป็น 2
เห็นด้วยปานกลาง	มีค่าคะแนนเป็น 3
เห็นด้วยมาก	มีค่าคะแนนเป็น 4
เห็นด้วยมากที่สุด	มีค่าคะแนนเป็น 5

สำหรับการวัดระดับความคิดเห็นเป็นช่วงคะแนนมีระดับการวัดดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.21 – 5.00	มากที่สุด
3.41 – 4.20	มาก
2.61 – 3.40	ปานกลาง
1.81 – 2.60	น้อย
1.00 – 1.80	น้อยที่สุด

3.1.1.6 ข้อมูลระดับความสำคัญของการศึกษาบรรยากาศในการทำงาน โดยมีระดับการวัดแบบ อันตรภาคชั้น (Interval Scale)

สำหรับการวัดระดับความสำคัญจะมีระดับการวัดดังนี้

เห็นด้วยน้อยที่สุด	มีค่าคะแนนเป็น 1
เห็นด้วยน้อย	มีค่าคะแนนเป็น 2
เห็นด้วยปานกลาง	มีค่าคะแนนเป็น 3
เห็นด้วยมาก	มีค่าคะแนนเป็น 4
เห็นด้วยมากที่สุด	มีค่าคะแนนเป็น 5

สำหรับการวัดระดับความสำคัญเป็นช่วงคะแนนมีระดับการวัดดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.21 – 5.00	มากที่สุด
3.41 – 4.20	มาก
2.61 – 3.40	ปานกลาง
1.81 – 2.60	น้อย
1.00 – 1.80	น้อยที่สุด

3.1.2 การทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity Test) และการทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability Test) ของแบบสอบถามแบบสอบถาม (Questionnaire)

3.1.2.1 การทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity Test)

งานวิจัยนี้จะนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วมอบให้กับอาจารย์ที่ปรึกษาจำนวน 1 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาและทำการแก้ไขตามข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่องานวิจัย

3.1.2.2 การทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability Test)

เมื่อผู้วิจัยได้แก้ไขแบบสอบถามตามที่ผู้ทรงคุณวุฒิระบุเรียบร้อยแล้ว ได้นำแบบสอบถามมาทำการทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability Test) โดยทำการแจกจ่ายกับกลุ่มตัวอย่างที่มีสภาพความเป็นกลุ่มตัวอย่างซึ่งได้แก่ พนักงานระดับปฏิบัติการจำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบความน่าเชื่อถือโดยการวิเคราะห์ประมวลหาค่า ครอนบาร์คแอลฟา (Cronbach's Alpha Analysis Test) ซึ่งได้ค่าเท่ากับ 0.740 ซึ่งได้ค่าตามตารางดังนี้

ตารางที่ 3.1 : ตารางแสดงค่าความเชื่อมั่นของครอนบาร์ค

ตัวแปร	ค่าความเชื่อมั่นของครอนบาร์ค
1. ความคิดสร้างสรรค์	0.851
2. การเรียนรู้	0.742
3. การทำงานเป็นทีม	0.880
4. บรรยากาศในการทำงาน	0.488
5. รวม	0.740

ซึ่งผลของค่าสัมประสิทธิ์ของครอนบาร์คของแบบสอบถามทั้ง 2 กลุ่มมีค่าความเที่ยงตามเกณฑ์ของ (Nunnally, 1978) สามารถนำมาใช้ในงานวิจัยได้ หลังจากนั้นแบบสอบถามจะนำไปให้กลุ่มตัวอย่างได้ตอบตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในการศึกษาโดยจะทำการแจกในช่วงเดือนสิงหาคม – เดือนกันยายน พ.ศ. 2559

### 3.2 กลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นกลุ่มพนักงานในกลุ่มบริษัทโมโน ทั้งนี้เนื่องจากกลุ่มประชากรมีจำนวนมาก จึงไม่สามารถทราบจำนวนกลุ่มประชากรทั้งหมดได้ ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดของ

กลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของYamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ระดับความคลาดเคลื่อน  $\pm$  5% ซึ่งได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน โดยมีกลุ่มตัวอย่างดังนี้

1. วันที่ 15 ส.ค. 2559 และวันที่ 31 ส.ค. 2559 จำนวน 200 คน
2. วันที่ 1 ก.ย. 2559 และวันที่ 15 ก.ย. 2559 จำนวน 200 คน

### 3.3 กระบวนการและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล

สำหรับกระบวนการและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลมีดังนี้

3.3.1 ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างจากพนักงานในกลุ่มบริษัทโมโน ที่จะทำการเก็บข้อมูลแบบสอบถาม ซึ่งเป็นพนักงานในกลุ่มบริษัทโมโน ที่ไม่ติดภารกิจใดๆ

3.3.2 ผู้วิจัยได้ทำการชี้แจงถึงวัตถุประสงค์ของการทำวิจัย รวมทั้งหลักเกณฑ์ในการตอบแบบสอบถามเพื่อให้พนักงานในกลุ่มบริษัทโมโน มีความเข้าใจในข้อคำถาม และความต้องการของผู้วิจัย

3.3.3 ทำการแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มบริษัทโมโน อาคารจัสมิน อินเตอร์เนชั่นแนล จังหวัดนนทบุรี โดยมีระยะเวลาในการทำแบบสอบถาม 1 วัน หลังจากนั้นจึงทำการเก็บแบบสอบถามคืน

3.3.4 นำแบบสอบถามที่ได้มาทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ต่อไป

### 3.4 สมมติฐานการวิจัย

การศึกษาความคิดสร้างสรรค์ การเรียนรู้ และการทำงานเป็นทีม ที่ส่งผลต่อบรรยากาศในการทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทโมโน

กำหนดสมมติฐานดังนี้

3.4.1 อิทธิพลของความคิดสร้างสรรค์ ที่ส่งผลต่อบรรยากาศในการทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทโมโน

3.4.2 อิทธิพลของการเรียนรู้ ที่ส่งผลต่อบรรยากาศในการทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทโมโน

3.4.3 อิทธิพลของการทำงานเป็นทีม ที่ส่งผลต่อบรรยากาศในการทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทโมโน โดยการทดสอบสมมติฐานทั้ง 3 ข้อจะทำการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

### 3.5 วิธีการทางสถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล

วิธีการทางสถิติและการวิเคราะห์ข้อมูลที่ใช้สำหรับงานวิจัยนี้สามารถแบ่งได้ 2 ประเภท ได้แก่

3.5.1 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.5.2 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งได้แก่ การวิเคราะห์สมมติฐานทั้งสามข้อ โดยจะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)



## บทที่ 4 ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่องอิทธิพลของศึกษาอิทธิพลของความคิดสร้างสรรค์ การเรียนรู้ และการทำงาน เป็นทีมที่ส่งผลต่อบรรยากาศในการทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทโมโน มีผลการวิจัยที่สามารถอธิบายได้ดังนี้

4.1 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.2 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งได้แก่การวิเคราะห์สมมติฐานทั้ง 2 ข้อ โดยมีการใช้สถิติการวิจัยดังนี้

4.2.1 สมมติฐานข้อที่ 1 จะใช้สถิติหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยแบบง่าย (Simple Regression Analysis)

4.2.2 สมมติฐานข้อที่ 2 จะใช้สถิติหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยแบบง่าย (Simple Regression Analysis)

4.2.3 สมมติฐานข้อที่ 3 จะใช้สถิติหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยแบบง่าย (Simple Regression Analysis)

สมมติฐานทั้ง 3 ข้อจะทำการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

4.1 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.1.1 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานในกลุ่มบริษัทโมโนจำแนกตามเพศ ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานในกลุ่มบริษัทโมโนจำแนกตามเพศ ปรากฏผลดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 : ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละของพนักงานในกลุ่มบริษัทโมโนจำแนกตามเพศ ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานในกลุ่มบริษัทโมโนจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	185	46.2
หญิง	215	53.8
รวม	400	100.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่า พนักงานในกลุ่มบริษัทโมโน ที่คัดเลือกให้มาทำแบบสอบถามเป็นเพศหญิง มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 53.8 รองลงมาเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 46.2

4.1.2 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานในกลุ่มบริษัทโมโนจำแนกตามอายุ  
ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานในกลุ่มบริษัทโมโนจำแนกตามอายุ ปรากฏผล  
ดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 : ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละพนักงานในกลุ่มบริษัทโมโนจำแนกตามอายุ

อายุ (ปี)	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า หรือเทียบเท่า 20 ปี	-	-
21 - 30 ปี	230	57.5
31 - 40 ปี	159	39.7
41 ปี ขึ้นไป	11	2.8
รวม	400	100.0

จากตารางที่ 4.2 พบว่า พนักงานในกลุ่มบริษัทโมโนที่คัดเลือกให้มาทำแบบสอบถามมีอายุ 21-30 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 57.5 รองลงมา ได้แก่ อายุ 31 - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.7 ส่วนอายุที่น้อยที่สุด ได้แก่ อายุ 41 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 2.8

4.1.3 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานในกลุ่มบริษัทโมโนจำแนกตาม  
สถานภาพ

ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานในกลุ่มบริษัทโมโนจำแนกตามสถานภาพ  
ปรากฏผลดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3: ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละของพนักงานในกลุ่มบริษัทโมโนจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	316	79.0
สมรส	81	20.2
หย่าร้าง/ หม้าย/ แยกกันอยู่	3	.8
รวม	400	100.0

จากตารางที่ 4.3 พบว่า พนักงานในกลุ่มบริษัทโมโนจำแนก ที่คัดเลือกให้มาทำแบบสอบถาม มีสถานภาพ โสด มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 79.0 รองลงมา ได้แก่ สมรสคิดเป็นร้อยละ 20.2 ส่วน สถานภาพที่น้อยที่สุด ได้แก่ หย่าร้าง/ หม้าย/ แยกกันอยู่ คิดเป็นร้อยละ .8

#### 4.1.4 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลพนักงานในกลุ่มบริษัทโมโนจำแนกตามระดับการศึกษา

ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานในกลุ่มบริษัทโมโนจำแนกตามระดับการศึกษา ปรากฏผลดังตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 : ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชนใน กรุงเทพมหานครจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	15	3.8
ปริญญาตรี	346	86.4
ปริญญาโทหรือสูงกว่า	39	9.8
รวม	400	100.0

จากตารางที่ 4.4 พบว่า พนักงานในกลุ่มบริษัทโมโนที่คัดเลือกให้มาทำแบบสอบถามมีระดับ การศึกษา ปริญญาตรี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 86.4 รองลงมา ได้แก่ ปริญญาโทหรือสูงกว่า คิดเป็น ร้อยละ 9.8 ส่วนสถานภาพที่น้อยที่สุด ได้แก่ ต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 3.8



4.1.5 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานในกลุ่มบริษัทโมโนจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานในกลุ่มบริษัทโมโนจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ปรากฏผลดังตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 : ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละของพนักงานในกลุ่มบริษัทโมโนจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 15,000 บาทต่อเดือน	29	7.3
15,001 – 30,000 บาทต่อเดือน	285	71.2
30,001 – 45,000 บาทต่อเดือน	60	15.0
45,001 บาทต่อเดือนขึ้นไป	26	6.5
รวม	400	100.0

จากตารางที่ 4.5 พบว่า พนักงานในกลุ่มบริษัทโมโน ที่คัดเลือกให้มาทำแบบสอบถามมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-25,000 บาท มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 71.2 รองลงมา ได้แก่ 30,001 – 45,000 บาทต่อเดือน คิดเป็นร้อยละ 15.0 ต่ำกว่า 15,000 บาทต่อเดือน คิดเป็นร้อยละ 7.3 ส่วนรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่น้อยที่สุด ได้แก่ 45,001 บาทต่อเดือนขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 6.5

4.1.6 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานในกลุ่มบริษัทโมโนจำแนกตามระยะเวลาการทำงานในบริษัทปัจจุบัน

ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานในกลุ่มบริษัทโมโนจำแนกตามระยะเวลาการทำงานในบริษัทปัจจุบัน ปรากฏผลดังตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 : ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละของพนักงานในกลุ่มบริษัทโมโนจำแนกตาม  
ระยะเวลาการทำงานในบริษัทปัจจุบัน

ระยะเวลา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 1 ปี	45	11.3
1 – 5 ปี	277	69.2
6 – 10 ปี	51	12.7
10 ปีขึ้นไป	27	6.8
รวม	400	100.0

จากตารางที่ 4.6 พบว่า พนักงานในกลุ่มบริษัทโมโนที่คัดเลือกให้มาทำแบบสอบถามมี  
ระยะเวลาการทำงานในบริษัทปัจจุบัน 1 – 5 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 69.2 รองลงมา ได้แก่ 6 –  
10 ปี คิดเป็นร้อยละ 12.7 ต่ำกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 11.3 ส่วนระยะเวลาการทำงานในบริษัท  
ปัจจุบัน ที่น้อยที่สุด ได้แก่ 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 6.8

4.1.7 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานในกลุ่มบริษัทโมโนจำแนกตามหน้าที่  
ปฏิบัติงานในกลุ่มของบริษัท

ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานในกลุ่มบริษัทโมโนจำแนกตามหน้าที่  
ปฏิบัติงานในกลุ่มของบริษัท ปรากฏผลดังตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 : ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละของพนักงานในกลุ่มบริษัทโมโนจำแนกตามหน้าที่  
ปฏิบัติงานในกลุ่มของบริษัท

บริษัท	จำนวน	ร้อยละ
1. บริษัท โมโน เทคโนโลยี จำกัด(มหาชน)	141	35.2
2. บริษัท โมโน อินโฟซิสเต็มส์ จำกัด	39	9.7
3. บริษัท โมโน เจเนอเรชั่น จำกัด	26	6.5
4. บริษัท โมโน โปรดักชั่น จำกัด	24	6.0
5. บริษัท โมโน ทราเวล จำกัด	15	3.7

(ตารางมีต่อ)

ตารางที่ 4.7 (ต่อ) : ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละของพนักงานในกลุ่มบริษัทโมโนจำแนกตาม  
หน้าที่ ปฏิบัติงานในกลุ่มของบริษัท

บริษัท	จำนวน	ร้อยละ
6. บริษัท โมโน สपोर्ट เอ็นเตอร์เทนเมนท์ จำกัด	9	2.3
7. บริษัท โมโน บรอดคาสท์ จำกัด	115	28.8
8. บริษัท โมโน เรดิโอ จำกัด	1	.3
9. บริษัท โมโน ทาเลนท์ สตูดิโอ จำกัด	7	1.7
10. บริษัท โมโน फिल्म จำกัด	19	4.8
11. บริษัท โมโน เอ็นเตอร์เทนเมนท์ จำกัด	4	1.0
รวม	400	100.0

จากตารางที่ 4.7 พบว่า พนักงานในกลุ่มบริษัทโมโนที่คัดเลือกให้มาทำแบบสอบถามหน้าที่ปฏิบัติงานในกลุ่มของบริษัท บริษัท โมโน เทคโนโลยี จำกัด(มหาชน) มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 35.2 รองลงมา ได้แก่ บริษัท โมโน บรอดคาสท์ จำกัด คิดเป็นร้อยละ 28.8 บริษัท โมโน อินโฟซิสเต็มส์ จำกัด คิดเป็นร้อยละ 9.7 บริษัท โมโน เจเนอเรชั่น จำกัด คิดเป็นร้อยละ 6.5 บริษัท โมโน โปรดักชั่น จำกัด คิดเป็นร้อยละ 6.0 บริษัท โมโน फिल्म จำกัด คิดเป็นร้อยละ 4.8 บริษัท โมโน ทราเวล จำกัด คิดเป็นร้อยละ 3.7 บริษัท โมโน สपोर्ट เอ็นเตอร์เทนเมนท์ จำกัด คิดเป็นร้อยละ 2.3 บริษัท โมโน ทาเลนท์ สตูดิโอ จำกัด คิดเป็นร้อยละ 1.7 บริษัท โมโน เอ็นเตอร์เทนเมนท์ จำกัด คิดเป็นร้อยละ 1.0 ส่วนหน้าที่ปฏิบัติงานในกลุ่มของบริษัทที่น้อยที่สุด ได้แก่ คิดเป็นร้อยละ .3

4.1.8 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของพนักงานในกลุ่มบริษัทโมโนด้านความคิดสร้างสรรค์

ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของพนักงานในกลุ่มบริษัทโมโนด้านความคิดสร้างสรรค์  
ปรากฏผลดังตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 : ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของพนักงาน  
ในกลุ่มบริษัทโมโนด้านความคิดสร้างสรรค์

ระดับความคิดเห็นของพนักงานในกลุ่มบริษัทโมโน ด้านความคิดสร้างสรรค์	$\bar{X}$	S.D.	การ แปลผล
1.ท่านเป็นผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ และสามารถนำความคิดนั้น มาปรับใช้ในการทำงานจริงได้	3.63	.616	เห็นด้วย มาก
2.ท่านมีความสนใจแนวทางที่สามารถปรับเปลี่ยนมุมมองใหม่ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงใช้ให้เกิดประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้น	3.84	.602	เห็นด้วย มาก
3.ท่านมักจะคิดค้นวิธีการใหม่ๆ เพื่อนำมาพัฒนากระบวนการ ทำงาน	3.70	.660	เห็นด้วย มาก
4.ท่านมีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ในการคิดค้นวิธีการใหม่ๆได้ อย่างสม่ำเสมอ	3.45	.639	เห็นด้วย มาก
5.ท่านมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทุกครั้ง เมื่อได้รับมอบหมาย งานที่ถนัด	3.76	.698	เห็นด้วย มาก
6.ท่านมักจะพยายามหาวิธีการใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ให้เข้ากับ งานที่ได้รับมอบหมายทุกครั้ง	3.72	.656	เห็นด้วย มาก
7.ท่านมักค้นคว้าหาข้อมูลต่างๆที่เป็นประโยชน์ เพื่อนำมา พัฒนางานให้มีประสิทธิผล	3.79	.664	เห็นด้วย มาก
8.ท่านมักจะพิจารณาหาทางเลือกมากกว่าหนึ่ง ก่อนที่จะ ตัดสินใจลงมือริเริ่มทำเพื่อให้เกิดผลสำเร็จ	3.73	.722	เห็นด้วย มาก
9.ท่านได้รับการสนับสนุน ส่งเสริม และเปิดมุมมองใหม่ๆที่เป็น ประโยชน์ต่อการทำงานของเพื่อนร่วมงาน	3.55	.727	เห็นด้วย มาก
10.ท่านระลึกเสมอว่าการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ต้องเกิดขึ้น ได้จริง เห็นผลจริงและเป็นประโยชน์ต่องานที่ทำเสมอ	4.15	3.814	เห็นด้วย มาก
รวม	3.732	0.9798	เห็นด้วย มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ระดับความคิดเห็นพนักงานในกลุ่มบริษัทโมโนด้านความคิด  
สร้างสรรค์

สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อยตามเกณฑ์การวิเคราะห์ และแปลผลข้อมูล ดังนี้

ระดับความคิดเห็นของพนักงานในกลุ่มบริษัทโมโนด้านความคิดสร้างสรรค์อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ผลของการวิจัยไม่พบรายการใดอยู่ในเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในระดับนี้ ระดับความคิดเห็นพนักงานในกลุ่มบริษัทโมโนด้านความคิดสร้างสรรค์อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ ท่านเป็นผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ และสามารถนำความคิดนั้นมาปรับใช้ในการทำงานจริงได้ ( $\bar{X} = 3.63$ ), ( $SD = .616$ ) ท่านมีความสนใจแนวทางที่สามารถปรับเปลี่ยนมุมมองใหม่ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงใช้ให้เกิดประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้น ( $\bar{X} = 3.84$ ), ( $SD = .602$ ) ท่านมักจะคิดค้นวิธีการใหม่ๆ เพื่อนำมาพัฒนากระบวนการทำงาน ( $\bar{X} = 3.70$ ), ( $SD = .660$ ) ท่านมีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ในการคิดค้นวิธีการใหม่ๆ ได้อย่างสม่ำเสมอ ( $\bar{X} = 3.45$ ), ( $SD = .639$ ) ท่านมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทุกครั้ง เมื่อได้รับมอบหมายงานที่ถนัด ( $\bar{X} = 3.76$ ), ( $SD = .698$ ) ท่านมักจะพยายามหาวิธีการใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ให้เข้ากับงานที่ได้รับมอบหมายทุกครั้ง ( $\bar{X} = 3.72$ ), ( $SD = .656$ ) ท่านมักค้นคว้าหาข้อมูลต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ เพื่อนำมาพัฒนางานให้มีประสิทธิผล ( $\bar{X} = 3.79$ ), ( $SD = .664$ ) ท่านมักจะพิจารณาหาทางเลือกมากกว่าหนึ่ง ก่อนที่จะตัดสินใจลงมือเริ่มทำเพื่อให้เกิดผลสำเร็จ ( $\bar{X} = 3.73$ ), ( $SD = .722$ ) ท่านได้รับการสนับสนุน ส่งเสริม และเปิดมุมมองใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานของเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X} = 3.55$ ), ( $SD = .727$ ) ท่านรู้สึกเสมอว่าการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ต้องเกิดขึ้นได้จริง เห็นผลจริงและเป็นประโยชน์ต่องานที่ทำเสมอ ( $\bar{X} = 4.15$ ), ( $SD = 3.814$ )

ตามลำดับระดับความคิดเห็นของพนักงานในกลุ่มบริษัทโมโนด้านความคิดสร้างสรรค์ อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ระดับความคิดเห็นของพนักงานในกลุ่มบริษัทโมโนด้านความคิดสร้างสรรค์ อยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด ผลของการวิจัยไม่พบรายการใดอยู่ในเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในระดับนี้

#### 4.1.9 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของพนักงานในกลุ่มบริษัทโมโนด้านการเรียนรู้

ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของพนักงานในกลุ่มบริษัทโมโนด้านการเรียนรู้ ปรากฏผลดังตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 : ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของพนักงานในกลุ่มบริษัทโมโนด้านการเรียนรู้

ระดับความคิดเห็นของพนักงานในกลุ่มบริษัทโมโน ด้านการเรียนรู้	$\bar{X}$	S.D.	การ แปลผล
1.ท่านมักมองหาโอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	3.90	.616	เห็นด้วย มาก
2.ท่านคิดว่าการเรียนรู้จากประสบการณ์เดิมที่ท่านมีอยู่ สามารถ นำมาใช้กับการทำงานในปัจจุบันได้	3.90	.687	เห็นด้วย มาก
3.ท่านมีใจรักในการเรียนรู้ ส่งผลทำให้ท่านมีการพัฒนาตนเองที่ดี ขึ้น	3.99	.629	เห็นด้วย มาก
4.ท่านคิดว่าการนำเอาเทคโนโลยีสมัยใหม่ มาใช้ จะสามารถช่วย ให้ท่านมีหรือคาดว่าจะมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้งานที่ดีขึ้น	4.21	1.597	เห็นด้วย มากที่สุด
5.ท่านมีความต้องการที่จะเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และ ความสามารถของตนเองตลอดเวลาอย่างต่อเนื่อง	4.01	.688	เห็นด้วย มาก
6.ภายในบริษัทของท่านมีการถ่ายทอดความรู้ใหม่ระหว่างแผนก อย่างสม่ำเสมอ	3.34	.810	เห็นด้วย มาก
7.การจัดฝึกอบรมต่างๆภายในบริษัท ทำให้ท่านเกิดการเรียนรู้ และมีการพัฒนาที่ดีขึ้น	3.52	.844	เห็นด้วย มาก
8.การจัดฝึกอบรมต่างๆภายนอกบริษัท ทำให้ท่านเกิดการเรียนรู้ และมีการพัฒนาที่ดีขึ้น	3.71	2.181	เห็นด้วย มาก
9.หัวหน้าของท่านสามารถถ่ายทอด และสอนท่านให้เรียนรู้วิธีการ ทำงานอย่างสม่ำเสมอ	3.67	2.263	เห็นด้วย มาก
10.ท่านมีความต้องการให้หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน มีการเรียนรู้ ถึงระบบงานร่วมกัน เพื่อให้การปฏิบัติงานสามารถทำได้อย่าง เต็มศักยภาพ	4.09	.764	เห็นด้วย มาก
รวม	3.834	1.1079	เห็นด้วย มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ระดับความคิดเห็นของพนักงานในกลุ่มบริษัทโมโนด้านการเรียนรู้อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ได้แก่ ท่านคิดว่าการนำเอาเทคโนโลยีสมัยใหม่ มาใช้ จะสามารถช่วยให้ท่านมีหรือคาดว่าจะมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้งานที่ดีขึ้น ( $\bar{X} = 4.21$ ), ( $SD = 1.597$ )

ระดับความคิดเห็นพนักงานในกลุ่มบริษัทโมโนด้านการเรียนรู้อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ท่านมักมองหาโอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ( $\bar{X} = 3.90$ ), ( $SD = .616$ ) ท่านคิดว่าการเรียนรู้จากประสบการณ์เดิมที่ท่านมีอยู่ สามารถนำมาใช้กับการทำงานในปัจจุบันได้ ( $\bar{X} = 3.90$ ), ( $SD = .687$ ) ท่านมีใจรักในการเรียนรู้ ส่งผลทำให้ท่านมีการพัฒนาตนเองที่ดีขึ้น ( $\bar{X} = 3.99$ ), ( $SD = .629$ ) ท่านมีความต้องการที่จะเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และความสามารถของตนเองตลอดเวลาอย่างต่อเนื่อง ( $\bar{X} = 4.01$ ), ( $SD = .688$ ) ภายในบริษัทของท่านมีการถ่ายทอดความรู้ใหม่ระหว่างแผนกอย่างสม่ำเสมอ ( $\bar{X} = 3.34$ ), ( $SD = .810$ ) การจัดฝึกอบรมต่างๆภายในบริษัท ทำให้ท่านเกิดการเรียนรู้และมีการพัฒนาที่ดีขึ้น ( $\bar{X} = 3.52$ ), ( $SD = .844$ ) การจัดฝึกอบรมต่างๆภายนอกบริษัท ทำให้ท่านเกิดการเรียนรู้และมีการพัฒนาที่ดีขึ้น ( $\bar{X} = 3.71$ ), ( $SD = 2.181$ ) หัวหน้าของท่านสามารถถ่ายทอด และสอนท่านให้เรียนรู้วิธีการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ( $\bar{X} = 3.67$ ), ( $SD = 2.263$ ) ท่านมีความต้องการให้หัวหน้างาน เพื่อร่วมงาน มีการเรียนรู้ถึงระบบงานร่วมกัน เพื่อทำให้การปฏิบัติงานสามารถทำได้อย่างเต็มศักยภาพ ( $\bar{X} = 4.09$ ), ( $SD = .764$ )

ตามลำดับระดับความคิดเห็นของพนักงานในกลุ่มบริษัทโมโนด้านการเรียนรู้ อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ระดับความคิดเห็นของพนักงานพนักงานในกลุ่มบริษัทโมโนด้านความคิดสร้างสรรค์ อยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด ผลของการวิจัยไม่พบรายการใดอยู่ในเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในระดับนี้

4.1.10 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของพนักงานในกลุ่มบริษัทโมโนด้านการทำงานเป็นทีม

ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของพนักงานในกลุ่มบริษัทโมโนด้านการทำงานเป็นทีม ปรากฏผลดังตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 : ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของพนักงานในกลุ่มบริษัทโมโนด้านการทำงานเป็นทีม

ระดับความคิดเห็นของพนักงานในกลุ่มบริษัทโมโน ด้านการทำงานเป็นทีม	$\bar{X}$	S.D.	การ แปลผล
1. ท่านเชื่อว่าการทำงานเป็นทีมช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่าการทำงานโดยลำพัง	4.36	.690	เห็นด้วยมากที่สุด
2. บริษัทของท่านมีการกำหนดเป้าหมายวัตถุประสงค์ร่วมกัน และมีภาพรวมของการทำงานเป็นทีม	4.04	.750	เห็นด้วยมาก
3. การนำทักษะ ความรู้ ความสามารถของแต่ละคนในทีม มาใช้ร่วมกันทำงานเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด	4.15	.690	เห็นด้วยมาก
4. มีการพูดคุยและเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น หรือพูดถึงปัญหาต่างๆเกี่ยวกับงานได้อย่างเต็มที่	3.83	.874	เห็นด้วยมาก
5. มีการผสมผสานความคิดเห็นประสบการณ์ทำงานของแต่ละคนในทีมที่แตกต่างกัน เพื่อช่วยให้เนื้องานมีความหลากหลายและสมบูรณ์	3.83	1.737	เห็นด้วยมาก
6. มีการประชุมทุกครั้ง เพื่อให้ทุกคนในทีมรับรู้ ก่อนที่จะมอบหมายงานให้กับทุกคนในทีม	3.69	.848	เห็นด้วยมาก
7. ทุกคนในทีมต่างเต็มใจที่จะรับฟังและพิจารณาความคิดเห็นตามข้อเสนอต่างๆ	3.81	.771	เห็นด้วยมาก
8. เมื่อการทำงานผิดพลาด ท่านจะได้รับความเห็นใจจากเพื่อนร่วมงาน	3.66	.786	เห็นด้วยมาก
9. ท่านได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารความก้าวหน้าการทำงานของทีมอย่างเปิดเผยและชัดเจน	3.57	.770	เห็นด้วยมาก
10. ท่านรู้สึกเต็มใจที่จะทำงานนอกเหนือหน้าที่เมื่อจำเป็น	3.80	.764	เห็นด้วยมาก
รวม	3.874	0.868	เห็นด้วยมาก



จากตารางที่ 4.10 พบว่า ระดับความคิดเห็นพนักงานในกลุ่มบริษัทโมโนด้านการทำงานเป็นทีม

สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อยตามเกณฑ์การวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล ดังนี้

ระดับความคิดเห็นของพนักงานในกลุ่มบริษัทโมโนด้านการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ได้แก่ ท่านเชื่อว่าการทำงานเป็นทีมช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่าการทำงานโดยลำพัง ( $\bar{X} = 4.36$ ), ( $SD = .690$ )

ระดับความคิดเห็นของพนักงานในกลุ่มบริษัทโมโนด้านการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ บริษัทของท่านมีการกำหนดเป้าหมายวัตถุประสงค์ร่วมกัน และมีภาพรวมของการทำงานเป็นทีม ( $\bar{X} = 4.04$ ), ( $SD = .750$ ) การนำทักษะ ความรู้ ความสามารถของแต่ละคนในทีม มาใช้ร่วมกันทำงานเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ( $\bar{X} = 4.15$ ), ( $SD = .690$ ) มีการพูดคุยและเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น หรือพูดถึงปัญหาต่างๆเกี่ยวกับงานได้อย่างเต็มที่ ( $\bar{X} = 3.83$ ), ( $SD = .874$ ) มีการผสมผสานความคิดเห็นประสบการณ์ทำงานของแต่ละคนในทีมที่แตกต่างกัน เพื่อช่วยให้เนื้องานมีความหลากหลายและสมบูรณ์ ( $\bar{X} = 3.83$ ), ( $SD = 1.737$ ) มีการประชุมทุกครั้ง เพื่อให้ทุกคนในทีมรับรู้ ก่อนที่จะมอบหมายงานให้กับทุกคนในทีม ( $\bar{X} = 3.69$ ), ( $SD = .848$ ) ทุกคนในทีมต่างเต็มใจที่จะรับฟังและพิจารณาความคิดเห็นตามข้อเสนอ ( $\bar{X} = 3.81$ ), ( $SD = .771$ ) เมื่อการทำงานผิดพลาด ท่านจะได้รับความเห็นใจจากเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X} = 3.66$ ), ( $SD = .786$ ) ท่านได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารความก้าวหน้าการทำงานของทีมอย่างเปิดเผยและชัดเจน ( $\bar{X} = 3.57$ ), ( $SD = .770$ ) ท่านรู้สึกเต็มใจที่จะทำงานนอกเหนือหน้าที่เมื่อจำเป็น ( $\bar{X} = 3.80$ ), ( $SD = .764$ )

ตามลำดับระดับความคิดเห็นของพนักงานในกลุ่มบริษัทโมโนด้านการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ระดับความคิดเห็นของพนักงานพนักงานในกลุ่มบริษัทโมโนด้านการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด ผลของการวิจัยไม่พบรายการใดอยู่ในเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในระดับนี้

4.1.11 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของพนักงานในกลุ่มบริษัทโมโนด้านบรรยากาศในการทำงาน

ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของพนักงานในกลุ่มบริษัทโมโนด้านบรรยากาศในการทำงาน ปรากฏผลดังตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 : ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของพนักงานในกลุ่มบริษัทโมโนด้านการทำงานเป็นทีม

ระดับความคิดเห็นของพนักงานในกลุ่มบริษัทโมโน ด้านบรรยายในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. ท่านเชื่อว่าการทำงานเป็นทีมช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่าการทำงานโดยลำพัง	3.66	.846	เห็นด้วยมาก
2. บริษัทของท่านมีการกำหนดเป้าหมายวัตถุประสงค์ร่วมกันและมีภาพรวมของการทำงานเป็นทีม	3.89	.663	เห็นด้วยมาก
3. การนำทักษะ ความรู้ ความสามารถของแต่ละคนในทีม มาใช้ร่วมกันทำงานเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด	3.76	.704	เห็นด้วยมาก
4. มีการพูดคุยและเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น หรือพูดถึงปัญหาต่างๆเกี่ยวกับงานได้อย่างเต็มที่	3.87	1.612	เห็นด้วยมาก
5. มีการผสมผสานความคิดเห็นประสบการณ์ทำงานของแต่ละคนในทีมที่แตกต่างกัน เพื่อช่วยให้เนื้องานมีความหลากหลายและสมบูรณ์	3.88	3.061	เห็นด้วยมาก
6. มีการประชุมทุกครั้ง เพื่อให้ทุกคนในทีมรับรู้ ก่อนที่จะมอบหมายงานให้กับทุกคนในทีม	3.62	.905	เห็นด้วยมาก
7. ทุกคนในทีมต่างเต็มใจที่จะรับฟังและพิจารณาความคิดเห็นตามข้อเสนอต่างๆ	3.29	.821	เห็นด้วยมาก
8. เมื่อการทำงานผิดพลาด ท่านจะได้รับความเห็นใจจากเพื่อนร่วมงาน	3.87	.786	เห็นด้วยมาก
9. ท่านได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารความก้าวหน้าการทำงานของทีมอย่างเปิดเผยและชัดเจน	3.80	.836	เห็นด้วยมาก
10. ท่านรู้สึกเต็มใจที่จะทำงานนอกเหนือหน้าที่เมื่อจำเป็น	3.63	.880	เห็นด้วยมาก
รวม	3.727	1.1114	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ระดับความคิดเห็นพนักงานในกลุ่มบริษัทโมโนด้านบรรยากาศในการทำงาน สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อยตามเกณฑ์การวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล ดังนี้

ระดับความคิดเห็นของพนักงานในกลุ่มบริษัทโมโนด้านบรรยากาศในการทำงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ผลของการวิจัยไม่พบรายการใดอยู่ในเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในระดับนี้

ระดับความคิดเห็นพนักงานในกลุ่มบริษัทโมโนด้านบรรยากาศในการทำงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ ท่านเชื่อว่าการทำงานเป็นทีมช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่าการทำงานโดยลำพัง ( $\bar{X} = 3.66$ ), ( $SD = .846$ ) บริษัทของท่านมีการกำหนดเป้าหมายวัตถุประสงค์ร่วมกัน และมีภาพรวมของการทำงานเป็นทีม ( $\bar{X} = 3.89$ ), ( $SD = .663$ ) การนำทักษะ ความรู้ความสามารถของแต่ละคนในทีม มาใช้ร่วมกันทำงานเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ( $\bar{X} = 3.76$ ), ( $SD = .704$ ) มีการพูดคุยและเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น หรือพูดถึงปัญหาต่างๆเกี่ยวกับงานได้อย่างเต็มที่ ( $\bar{X} = 3.87$ ), ( $SD = 1.612$ ) มีการผสมผสานความคิดเห็นประสบการณ์ทำงานของแต่ละคนในทีมที่แตกต่างกัน เพื่อช่วยให้เนื้องานมีความหลากหลายและสมบูรณ์ ( $\bar{X} = 3.88$ ), ( $SD = 3.061$ ) มีการประชุมทุกครั้ง เพื่อให้ทุกคนในทีมรับรู้ ก่อนที่จะมอบหมายงานให้กับทุกคนในทีม ( $\bar{X} = 3.62$ ), ( $SD = .905$ ) ทุกคนในทีมต่างเต็มใจที่จะรับฟังและพิจารณาความคิดเห็นตามข้อเสนอต่างๆ ( $\bar{X} = 3.29$ ), ( $SD = .821$ ) เมื่อการทำงานผิดพลาด ท่านจะได้รับความเห็นใจจากเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X} = 3.87$ ), ( $SD = .786$ ) ท่านได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารความก้าวหน้าการทำงานของทีมอย่างเปิดเผยและชัดเจน ( $\bar{X} = 3.80$ ), ( $SD = .836$ ) ท่านรู้สึกเต็มใจที่จะทำงานนอกเหนือหน้าที่เมื่อจำเป็น ( $\bar{X} = 3.63$ ), ( $SD = .880$ )

ตามลำดับระดับความคิดเห็นของพนักงานในกลุ่มบริษัทโมโนด้านบรรยากาศในการทำงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ระดับความคิดเห็นของพนักงานพนักงานในกลุ่มบริษัทโมโนด้านบรรยากาศในการทำงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด ผลของการวิจัยไม่พบรายการใดอยู่ในเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในระดับนี้

#### 4.2 การรายงานด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งได้แก่ การวิเคราะห์สมมติฐาน ทั้ง 3 ข้อ โดยมีการใช้สถิติวิจัย ดังนี้

4.2.1 สมมติฐานข้อที่ 1 จะใช้สถิติหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์ การถดถอยแบบง่าย (Simple Regression Analysis)

เพื่อศึกษาว่าตัวแปรด้านความคิดสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อบรรยากาศในการทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทโมโน มีอิทธิพลกับบรรยากาศในการทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทโมโนหรือไม่ ปรากฏผลดังตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 : ตารางแสดงค่าอิทธิพลของตัวแปรด้านความคิดสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อบรรยากาศในการทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทโมโน

ตัวแปร	สัมประสิทธิ์การถดถอย (Beta)	ค่า t	Sig (P - Value)
ด้านความคิดสร้างสรรค์	.232	.4752	.000*

$R^2 = .054$ , F-Value = 22.583, n = 400, P-Value  $\leq 0.05$  \*

จากตารางที่ 4.12 พบว่าด้านความคิดสร้างสรรค์ส่งผลต่อบรรยากาศในการทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทโมโนที่ร้อยละ 23.2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.2.2 สมมติฐานข้อที่ 2 จะใช้สถิติหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์ การถดถอยแบบง่าย (Simple Regression Analysis)

เพื่อศึกษาว่าตัวแปรด้านการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อบรรยากาศในการทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทโมโน มีอิทธิพลกับบรรยากาศในการทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทโมโนหรือไม่ ปรากฏผลดังตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 : ตารางแสดงค่าอิทธิพลของตัวแปรด้านการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อบรรยากาศในการทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทโมโน

ตัวแปร	สัมประสิทธิ์การถดถอย (Beta)	ค่า t	Sig (P - Value)
ด้านการเรียนรู้	.310	6.494	.000*

$R^2 = .096$  , F-Value = 42.166, n = 400, P-Value  $\leq 0.05$  \*

จากตารางที่ 4.13 พบว่าด้านการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อบรรยากาศในการทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทโมโน มีอิทธิพลกับบรรยากาศในการทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทโมโน ที่ร้อยละ 31.0 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.2.3 สมมติฐานข้อที่ 3 จะใช้สถิติหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์ การถดถอยแบบง่าย (Simple Regression Analysis)

เพื่อศึกษาว่าตัวแปรด้านการทำงานเป็นทีมส่งผลต่อบรรยากาศในการทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทโมโน มีอิทธิพลกับบรรยากาศในการทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทโมโนหรือไม่  
ปรากฏผลดังตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 : ตารางแสดงค่าอิทธิพลของด้านการทำงานเป็นทีมส่งผลต่อบรรยากาศในการทำงาน  
ของพนักงานในกลุ่มบริษัทโมโน มีอิทธิพลกับบรรยากาศในการทำงานของพนักงาน  
ในกลุ่มบริษัทโมโน

ตัวแปร	สัมประสิทธิ์การถดถอย (Beta)	ค่า t	Sig (P - Value)
ด้านการทำงานเป็นทีม	.583	14.323	.000*

$R^2 = .340$ , F-Value = 205.134, n = 400, P-Value  $\leq$  0.05 \*

จากตารางที่ 4.14 พบว่าการทำงานเป็นทีมมีผลต่อบรรยากาศในการทำงานเป็นทีมของ  
พนักงานในกลุ่มบริษัทโมโนที่ร้อยละ 58.3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## บทที่ 5

### บทสรุป

บทสรุปการวิจัยเรื่องการศึกษาความคิดสร้างสรรค์ การเรียนรู้ และการทำงานเป็นทีม ที่ส่งผลต่อบรรยากาศในการทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทโมโน มีบทสรุปสามารถอธิบายได้ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 การอภิปรายผล

5.3 ข้อเสนอแนะ

#### 5.1 สรุปผลการวิจัย

การสรุปผลการวิจัยจะนำเสนอใน 2 ส่วน ดังนี้

5.1.1 การสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ผลการวิเคราะห์พบว่า

5.1.1.1 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ของพนักงานในกลุ่มบริษัทโมโน เป็นเพศหญิงมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 53.8 รองลงมาเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 46.2

5.1.1.2 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ของพนักงานในกลุ่มบริษัทโมโน มีอายุ 21-30 ปีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 57.5 รองลงมา ได้แก่ อายุ 31 - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.7 ส่วนอายุน้อยที่สุด ได้แก่ อายุ 41 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 2.8

5.1.1.3 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ของพนักงานในกลุ่มบริษัทโมโน มีสถานภาพโสด มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 79.0 รองลงมา ได้แก่ สมรสคิดเป็นร้อยละ 20.2 ส่วนสถานภาพที่น้อยที่สุด ได้แก่ หย่าร้าง/ หม้าย/ แยกกันอยู่ คิดเป็นร้อยละ .8

5.1.1.4 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ของพนักงานในกลุ่มบริษัทโมโน มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 86.4 รองลงมา ได้แก่ ปริญญาโทหรือสูงกว่า คิดเป็นร้อยละ 9.8 ส่วนสถานภาพที่น้อยที่สุด ได้แก่ ต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 3.8

5.1.1.5 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ของพนักงานในกลุ่มบริษัทโมโน มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-25,000 บาท มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 71.2 รองลงมา ได้แก่ 30,001 – 45,000 บาทต่อเดือน คิดเป็นร้อยละ 15.0 ต่ำกว่า 15,000 บาทต่อเดือน คิดเป็นร้อยละ 7.3 ส่วนรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่น้อยที่สุด ได้แก่ 45,001 บาทต่อเดือนขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 6.5

5.1.1.6 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ของพนักงานในกลุ่มบริษัทโมโน มีอายุงานที่ทำงานในบริษัทปัจจุบัน 1 – 5 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 69.2 รองลงมา ได้แก่ 6 – 10 ปี คิดเป็น

ร้อยละ 12.7 ต่ำกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 11.3 ส่วนระยะเวลาการทำงานในบริษัทปัจจุบัน ที่น้อยที่สุด ได้แก่ 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 6.8

5.1.1.7 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ของพนักงานในกลุ่มบริษัทโมโน มีหน้าที่ปฏิบัติงานในกลุ่มของบริษัท บริษัท โมโน เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 35.2 รองลงมา ได้แก่ บริษัท โมโน บรอดคาสท์ จำกัด คิดเป็นร้อยละ 28.8 บริษัท โมโน อินโฟซิสเต็มส์ จำกัด คิดเป็นร้อยละ 9.7 บริษัท โมโน เจเนอเรชั่น จำกัด คิดเป็นร้อยละ 6.5 บริษัท โมโน โปรटकซ์ จำกัด คิดเป็นร้อยละ 6.0 บริษัท โมโน फिल्म จำกัด คิดเป็นร้อยละ 4.8 บริษัท โมโน ทราเวล จำกัด คิดเป็นร้อยละ 3.7 บริษัท โมโน สปอร์ต เอ็นเตอร์เทนเมนท์ จำกัด คิดเป็นร้อยละ 2.3 บริษัท โมโน ทาเลนท์ สตูดิโอ จำกัด คิดเป็นร้อยละ 1.7 บริษัท โมโน เอ็นเตอร์เทนเมนท์ จำกัด คิดเป็นร้อยละ 1.0 ส่วนหน้าที่ปฏิบัติงานในกลุ่มของบริษัทที่น้อยที่สุด ได้แก่ คิดเป็นร้อยละ .3

5.1.1.8 ระดับความคิดเห็นของแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านรู้สึกเสมอว่าการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ต้องเกิดขึ้นได้จริง เห็นผลจริงและเป็นประโยชน์ต่องานที่ทำเสมอ มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด โดยมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.15$ ) รองลงมา คือ ท่านมีความสนใจแนวทางที่สามารถปรับเปลี่ยนมุมมองใหม่ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงใช้ให้เกิดประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้น ( $\bar{X} = 3.84$ ) ท่านมักค้นคว้าหาข้อมูลต่างๆที่เป็นประโยชน์ เพื่อนำมาพัฒนางานให้มีประสิทธิผล ( $\bar{X} = 3.79$ ) ท่านมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทุกครั้ง เมื่อได้รับมอบหมายงานที่ถนัด ( $\bar{X} = 3.76$ ) ท่านมักจะพิจารณาหาทางเลือกมากกว่าหนึ่ง ก่อนที่จะตัดสินใจลงมือริเริ่มทำเพื่อให้เกิดผลสำเร็จ ( $\bar{X} = 3.73$ ) ท่านมักจะพยายามหาวิธีการใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ให้เข้ากับงานที่ได้รับมอบหมายทุกครั้ง ( $\bar{X} = 3.72$ ) ท่านมักจะคิดค้นวิธีการใหม่ๆ เพื่อนำมาพัฒนากระบวนการทำงาน ( $\bar{X} = 3.70$ ) ท่านเป็นผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ และสามารถนำความคิดนั้นมาปรับใช้ในการทำงานจริงได้ ( $\bar{X} = 3.63$ ) ท่านได้รับการสนับสนุน ส่งเสริม และเปิดมุมมองใหม่ๆที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานของเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X} = 3.55$ ) ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านมีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ในการคิดค้นวิธีการใหม่ๆได้อย่างสม่ำเสมอ ( $\bar{X} = 3.45$ ) ตามลำดับ

5.1.1.9 ระดับความคิดเห็นของพนักงานในกลุ่มบริษัทโมโนด้านการเรียนรู้ โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านคิดว่าการนำเอาเทคโนโลยีสมัยใหม่ มาใช้ จะสามารถช่วยให้ท่านมีหรือคาดว่าจะมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้งานที่ดีขึ้น ( $\bar{X} = 4.21$ ) รองลงมา คือ ท่านมีความต้องการให้หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน มีการเรียนรู้ถึงระบบงานร่วมกัน เพื่อให้การปฏิบัติงานสามารถทำได้อย่างเต็มศักยภาพ ( $\bar{X} = 4.09$ ) ท่านมีความต้องการที่จะเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และความสามารถของตนเองตลอดเวลาอย่างต่อเนื่อง ( $\bar{X} = 4.01$ ) ท่านมีใจรักในการเรียนรู้ ส่งผลทำให้ท่านมีการพัฒนาตนเองที่ดีขึ้น ( $\bar{X} = 3.99$ ) ท่านมักมองหาโอกาสใน



การเรียนรู้สิ่งใหม่ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ( $\bar{X} = 3.90$ ) ท่านคิดว่า การเรียนรู้จากประสบการณ์เดิมที่ท่านมีอยู่ สามารถนำมาใช้กับการทำงานในปัจจุบันได้ ( $\bar{X} = 3.90$ ) การจัดฝึกอบรมต่างๆภายนอกบริษัท ทำให้ท่านเกิดการเรียนรู้และมีการพัฒนาที่ดีขึ้น ( $\bar{X} = 3.71$ ) หัวหน้าของท่านสามารถถ่ายทอด และสอนท่านให้เรียนรู้วิธีการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ( $\bar{X} = 3.67$ ) การจัดฝึกอบรมต่างๆภายในบริษัท ทำให้ท่านเกิดการเรียนรู้และมีการพัฒนาที่ดีขึ้น ( $\bar{X} = 3.52$ ) ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ภายในบริษัทของท่านมีการถ่ายทอดความรู้ใหม่ระหว่างแผนกอย่างสม่ำเสมอ ( $\bar{X} = 3.34$ ) ตามลำดับ

5.1.1.10 ระดับความคิดเห็นของพนักงานในกลุ่มบริษัทโมโนด้านการทำงานเป็นทีม โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านเชื่อว่าการทำงานเป็นทีมช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่าการทำงานโดยลำพัง ( $\bar{X} = 4.36$ ) รองลงมา คือ การนำทักษะ ความรู้ ความสามารถของแต่ละคนในทีม มาใช้ร่วมกันทำงานเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ( $\bar{X} = 4.15$ ) บริษัทของท่านมีการกำหนดเป้าหมายวัตถุประสงค์ร่วมกัน และมีภาพรวมของการทำงานเป็นทีม ( $\bar{X} = 4.04$ ) มีการพูดคุยและเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น หรือพูดถึงปัญหาต่างๆเกี่ยวกับงานได้อย่างเต็มที่ ( $\bar{X} = 3.83$ ) มีการผสมผสานความคิดเห็นประสบการณ์ทำงานของแต่ละคนในทีมที่แตกต่างกัน เพื่อช่วยให้เนื้องานมีความหลากหลายและสมบูรณ์ ( $\bar{X} = 3.83$ ) ทุกคนในทีมต่างเต็มใจที่จะรับฟังและพิจารณาความคิดเห็นตามข้อเสนอ ( $\bar{X} = 3.81$ ) ท่านรู้สึกเต็มใจที่จะทำงานนอกเหนือหน้าที่เมื่อจำเป็น ( $\bar{X} = 3.80$ ) มีการประชุมทุกครั้ง เพื่อให้ทุกคนในทีมรับรู้ ก่อนที่จะมอบหมายงานให้กับทุกคนในทีม ( $\bar{X} = 3.69$ ) เมื่อการทำงานผิดพลาด ท่านจะได้รับความเห็นใจจากเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X} = 3.66$ ) ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารความก้าวหน้าการทำงานของทีมอย่างเปิดเผยและชัดเจน ( $\bar{X} = 3.57$ ) ตามลำดับ

5.1.1.11 ระดับความคิดเห็นของพนักงานในกลุ่มบริษัทโมโนบรรยากาศในการทำงาน โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บริษัทของท่านมีการกำหนดเป้าหมายวัตถุประสงค์ร่วมกัน และมีภาพรวมของการทำงานเป็นทีม ( $\bar{X} = 3.89$ ) รองลงมา คือ มีการผสมผสานความคิดเห็นประสบการณ์ทำงานของแต่ละคนในทีมที่แตกต่างกัน เพื่อช่วยให้เนื้องานมีความหลากหลายและสมบูรณ์ ( $\bar{X} = 3.88$ ) มีการพูดคุยและเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น หรือพูดถึงปัญหาต่างๆเกี่ยวกับงานได้อย่างเต็มที่ ( $\bar{X} = 3.87$ ) เมื่อการทำงานผิดพลาด ท่านจะได้รับความเห็นใจจากเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X} = 3.87$ ) ท่านได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารความก้าวหน้าการทำงานของทีมอย่างเปิดเผยและชัดเจน ( $\bar{X} = 3.80$ ) การนำทักษะ ความรู้ ความสามารถของแต่ละคนในทีม มาใช้ร่วมกันทำงานเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ( $\bar{X} = 3.76$ ) ท่านเชื่อว่าการทำงานเป็นทีมช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่าการทำงานโดยลำพัง ( $\bar{X} = 3.66$ ) ท่านรู้สึกเต็มใจที่จะทำงานนอกเหนือหน้าที่เมื่อจำเป็น ( $\bar{X} = 3.63$ ) มีการประชุมทุกครั้ง เพื่อให้ทุกคนในทีมรับรู้ ก่อนที่จะ



มอบหมายงานให้กับทุกคนในทีม ( $\bar{X} = 3.62$ ) ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ทุกคนในทีมต่างเต็มใจที่จะรับฟังและพิจารณาความคิดเห็นตามข้อเสนอต่างๆ ( $\bar{X} = 3.29$ ) ตามลำดับ

5.1.2 การสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งได้แก่การสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลของสมมติฐานทั้ง 3 ข้อ ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1: อิทธิพลของความคิดสร้างสรรค์ ที่ส่งผลต่อบรรยากาศในการทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทโมโน

สถิติที่ใช้ทดสอบ คือ สถิติหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยแบบง่าย (Simple Regression Analysis)

ผลการวิเคราะห์พบว่า ด้านความคิดสร้างสรรค์ ที่ส่งผลต่อบรรยากาศในการทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทโมโน ที่ร้อยละ 23.2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 2: อิทธิพลของการเรียนรู้ ที่ส่งผลต่อบรรยากาศในการทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทโมโน

สถิติที่ใช้ทดสอบ คือ สถิติหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยแบบง่าย (Simple Regression Analysis)

ผลการวิเคราะห์พบว่า ด้านการเรียนรู้ ที่ส่งผลต่อบรรยากาศในการทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทโมโน ที่ร้อยละ 31.0 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 3: อิทธิพลของการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อบรรยากาศในการทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทโมโน

สถิติที่ใช้ทดสอบ คือ สถิติหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยแบบง่าย (Simple Regression Analysis)

ผลการวิเคราะห์พบว่า ด้านการทำงานเป็นทีม ที่ส่งผลต่อบรรยากาศในการทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทโมโน ที่ร้อยละ 58.3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## 5.2 การอภิปรายผล

การอภิปรายผลจะเปรียบเทียบผลการวิเคราะห์ข้อมูลกับเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยจะอธิบายตามสมมติฐานดังนี้

5.2.1 สมมติฐานข้อที่ 1: อิทธิพลของความคิดสร้างสรรค์ ที่ส่งผลต่อบรรยากาศในการทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทโมโน ผลการวิจัยพบว่า ด้านความคิดสร้างสรรค์ ที่ส่งผลต่อบรรยากาศในการทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทโมโน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้สอดคล้องกับงานวิจัยของ (ณัฐรดี ใจสำราญ, 2558) ได้ศึกษาความเป็นไปได้ของโครงการและความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย จากการศึกษาเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

โดยการศึกษาข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จากผู้บริหารหรือผู้ที่มีประสบการณ์ในการประกอบธุรกิจที่เกี่ยวกับศิลปะประยุกต์และความคิดสร้างสรรค์ จำนวน 5 ท่าน และการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยการสำรวจแบบสอบถาม (Questionnaire) จากประชากรกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ศึกษาหรือทำงานเกี่ยวกับศิลปะประยุกต์และความคิดสร้างสรรค์จำนวน 200 คน ประกอบด้วย นักศึกษามหาวิทยาลัย 100 คน และผู้มีอาชีพเกี่ยวข้องกับศิลปะประยุกต์ 100 คน และกลุ่มที่ใช้ชีวิตอยู่ในเขตปทุมวัน ซึ่งอยู่ในบริเวณโครงการจำนวน 200 คน รวมเป็นประชากรกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 400 คน โดยผู้วิจัยได้วางแผนวิธีการศึกษาโดยใช้กรอบของการทฤษฎี AI (Appreciative Inquiry) หรือสุนทรียสาธก นอกจากนั้นยังมีการศึกษาและรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลต่างๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลจากหลายส่วนมาวิเคราะห์และพัฒนาแนวทางการจัดตั้งโครงการผลการวิจัยพบว่า มีแนวโน้มความเป็นไปได้ในการจัดตั้งโครงการ เนื่องจากประชาชนเริ่มให้ความสนใจกับงานศิลปะประยุกต์และความคิดสร้างสรรค์มากขึ้น หากแต่โครงการต่าง ๆ ที่มีอยู่ในปัจจุบันยังขาดความครบวงจรของการให้บริการ กล่าวคือ ยังไม่สามารถตอบสนองความต้องการของกลุ่มเป้าหมายได้ครบถ้วนนัก จึงเป็นโอกาสของโครงการที่จะเป็นทางเลือกใหม่ของการเป็นพื้นที่ที่เป็นแหล่งรวมของศิลปะประยุกต์และความคิดสร้างสรรค์ครบวงจร ซึ่งเปิดให้บริการตลอด 24 ชั่วโมงและที่สำคัญคือการสร้างเป็น community เพื่อพัฒนาและเผยแพร่งานศิลปะประยุกต์และความคิดสร้างสรรค์ของไทยให้มีความแข็งแกร่งและเป็นที่รู้จักในระดับสากล นอกจากนั้นยังเป็นแหล่งให้ความรู้ทางด้านศิลปะประยุกต์และความคิดสร้างสรรค์แห่งใหม่แก่บุคคลทั่วไปอีกด้วย

วรวิธ มัสพันธ์ (2556) การศึกษาเรื่องปัจจัยทางจิตสังคมที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียนช่วงชั้นที่ 2 ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร งานวิจัยนี้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การสนับสนุนสังคม และการอบรมเลี้ยงดู กับความคิดสร้างสรรค์ และเพื่อทำนายความคิดสร้างสรรค์ กลุ่มตัวอย่างคือ นักเรียนช่วงชั้นปีที่ 2 ปีการศึกษา 2555 ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน จากการสุ่มแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบวัดความคิดสร้างสรรค์ แบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แบบวัดการสนับสนุนทางสังคม และแบบวัดการอบรมเลี้ยงดู วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้ t-test, สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ซึ่งผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อน การสนับสนุนทางโรงเรียน และการอบรมเลี้ยงดูแบบสนับสนุน และอบรมการเลี้ยงดูแบบใช้เหตุผล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความคิดสร้างสรรค์แบบมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 แต่การอบรมเลี้ยงดูแบบควบคุมไม่มีความสัมพันธ์กับความคิดสร้างสรรค์ และการสนับสนุนทางสังคมจากโรงเรียน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ สามารถพยากรณ์ความคิดสร้างสรรค์ โดยตัวแปรทั้งสองร่วมกันพยากรณ์ความคิดสร้างสรรค์ได้ร้อยละ 19.80

5.2.2 สมมติฐานข้อที่ 2: อิทธิพลของการเรียนรู้ ที่ส่งผลต่อบรรยากาศในการทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทโมโน) ผลการวิจัยพบว่า ด้านการเรียนรู้ ที่ส่งผลต่อบรรยากาศในการทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทโมโน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของวุฒิกิจ โกสินชุกิจ. (2555) งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของแหล่งข้อมูลการสื่อสารการตลาดแบบครบวงจร ความสนใจในรูปแบบการเรียนรู้แบบผสมผสาน และประสบการณ์ในการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อความตั้งใจใช้บริการการอบรมของผู้ใช้บริการ โดยการวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากคนทำงานอายุระหว่าง 20 – 44 ปี ในเขตกรุงเทพมหานครจำนวน 400 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงเส้นในรูปแบบการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 25 – 34 ปี ทำงานอยู่ในบริษัทเอกชน มีรายได้ระหว่าง 10,000 – 20,000 บาท และมีระดับการศึกษาปริญญาตรี ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการเรียนรู้ ในรูปแบบการเรียนภายในห้องอบรม รองลงมาเคยเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์ และการเรียนรู้ด้วยตนเอง เมื่อพิจารณาถึงความสนใจในรูปแบบการเรียนรู้แบบผสมผสานพบว่า ผู้บริโภคให้ความสนใจในการเรียนรู้ในรูปแบบการเรียนภายในห้องอบรมมากที่สุด สำหรับระดับของข้อมูลที่ได้รับจากแหล่งข้อมูลการสื่อสารการตลาดแบบครบวงจรพบว่า ผู้บริโภคได้รับข้อมูลจากการตลาดทางตรงมากที่สุด ตามด้วยการส่งเสริมการขาย การโฆษณา และการประชาสัมพันธ์ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า เครื่องมือทางการตลาดทางตรงมีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการใช้บริการอบรมมากที่สุดตามด้วยรูปแบบการอบรมโดยการเรียนรู้ภายในห้องอบรม การให้ข้อมูลผ่านทางส่งเสริมการขาย และรูปแบบการอบรมแบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุ่มชมา ปาร์คมาตย์ (2558) งานวิจัยฉบับนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรด้านวัฒนธรรมที่เน้นบทบาท ด้านวัฒนธรรมที่เน้นงาน ด้านวัฒนธรรมที่เน้นบทบาท อีสรระเฉพาะตัวบุคคลและด้านวัฒนธรรมแบบเป็นผู้นำ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงาน 2) เพื่อศึกษาองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ ด้านการมีแบบแผนความคิด ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการเรียนรู้เป็นทีม และด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงานตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษามาจากประชากรที่เป็นพนักงานในองค์กรธนาคาร A สำนักงานใหญ่ (บางเขน) โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือแบบสอบถามที่กลุ่มตัวอย่างได้กรอกแบบสอบถามด้วยตนเอง มีค่าความเชื่อถือได้ 0.942 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอ้างอิง สถิติหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณผลการศึกษา

พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 25 – 34 ปี สถานภาพ สมรส การศึกษา ระดับปริญญาตรี มีรายได้ 20,000 – 30,000 บาทต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี และผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า วัฒนธรรมองค์กรในด้านวัฒนธรรมที่เน้นงานและด้านวัฒนธรรมแบบเป็นผู้นำ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงานธนาคาร A สำนักงานใหญ่ (บางเขน) และองค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ในด้านการเรียนรู้เป็นทีม และในด้านการคิดอย่างเป็นระบบส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงานธนาคาร A สำนักงานใหญ่ (บางเขน) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

สุภชชา สำรวยรีน (2558) งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการใช้แท็บเล็ตประกอบการเรียนของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ปัจจัยในการศึกษาแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความคาดหวังในประสิทธิภาพ (Performance Expectancy) ด้านความคาดหวังในการใช้งาน (Effort Expectancy) และด้านอิทธิพลทางสังคม (Social Influence) รวมทั้งหมด 9 ปัจจัย ได้แก่ (1) การค้นหาข้อมูลได้รวดเร็ว (2) การเพิ่มศักยภาพทางการเรียน (3) การเสริมสร้างสมาธิ (4) ความง่ายในการใช้ (5) ความสะดวกในการใช้ (6) ความสนุกสนาน (7) การคล้อยตามผู้อื่น (8) ภาพลักษณ์ และ (9) การสร้างสัมพันธภาพ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 400 คน ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) และวิเคราะห์ผลโดยใช้สถิติค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า การสร้างสัมพันธภาพส่งผลมากที่สุดต่อความตั้งใจในการใช้แท็บเล็ตประกอบการเรียน รองลงมา ได้แก่ ภาพลักษณ์ การเสริมสร้างสมาธิ การเพิ่มศักยภาพทางการเรียน และความสนุกสนาน ตามลำดับ ส่วนการค้นหาข้อมูลได้รวดเร็ว ความง่ายในการใช้ ความสะดวกในการใช้ และการคล้อยตามผู้อื่น ไม่ส่งผลต่อความตั้งใจในการใช้แท็บเล็ตประกอบการเรียน

ณัฐธีร์ เรชะพรประสิทธิ์ (2555) การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ในการประยุกต์ใช้ทฤษฎีกระบวนการเรียนรู้กระตือรือร้นในออกแบบพัฒนาเครื่องมือ ค้นหาคุณภาพ ประสิทธิภาพ และเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ ก่อนและหลังเรียนของสื่อบทเรียนอิเล็กทรอนิกส์แบบออนไลน์ สำหรับวิชาความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับทฤษฎีพีชคณิต โดยตั้งสมมติฐานไว้ว่า บทเรียนอิเล็กทรอนิกส์แบบออนไลน์นี้มีคุณภาพอยู่ในระดับดีขึ้นไป และมีประสิทธิภาพไม่ต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด 80/80 กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ ชั้นปีที่ 2-3 ซึ่งกำลังศึกษาอยู่ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2553 มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ศูนย์จัดการศึกษากรุงเทพมหานคร จำนวน 20 คน ด้วยวิธีวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ใช้แบบการวิจัยกลุ่มเดียวสอบก่อนและหลัง (One Group Pre-test Post-test Design) ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาจากกรอบแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ ในการ

ออกแบบสื่อบทเรียนอิเล็กทรอนิกส์แบบออนไลน์ ตามโมเดล ADDIE พร้อมนำทฤษฎีการเรียนรู้แบบกระตือรือร้นมาประยุกต์ใช้ ซึ่งผลการศึกษสามารถสรุปได้ดังนี้ :

1. สื่อบทเรียนอิเล็กทรอนิกส์แบบออนไลน์ วิชาความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับทฤษฎีพัสดุดังกล่าว ได้ออกแบบและพัฒนาเครื่องมือแล้ว มีประสิทธิภาพ 89.28/85.75

2. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ ก่อนและหลังเรียน ด้วยสื่อบทเรียนอิเล็กทรอนิกส์แบบออนไลน์ วิชาความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับทฤษฎีพัสดุดังกล่าว โดยใช้แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่มีความเชื่อมั่น 0.75 ซึ่งพบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียน สูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

3. ความพึงพอใจในการเรียนรู้ด้วยสื่อบทเรียนอิเล็กทรอนิกส์แบบออนไลน์ วิชาความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับทฤษฎีพัสดุดังกล่าว ด้วยการประยุกต์ใช้ทฤษฎีการเรียนรู้แบบกระตือรือร้น มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด โดยภาพรวมได้ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51

5.2.3 สมมติฐานข้อที่ 3: อิทธิพลของการทำงานเป็นทีม ที่ส่งผลต่อบรรยากาศในการทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทโมโน ผลการวิจัยพบว่า ด้านการทำงานเป็นทีม ที่ส่งผลต่อบรรยากาศในการทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทโมโน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ (ณิชามล พองน้ำ, 2558) การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคลพฤติกรรมผู้นำและการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน โดยใช้แบบสอบถามปลายปิดในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 ราย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมานที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน คือ T-test / F-test และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ ส่วนค่าความเชื่อมั่นของทุกข้อเท่ากับ 0.7 และผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศที่แตกต่างกัน อายุที่แตกต่างกัน สถานภาพที่แตกต่างกัน ระดับการศึกษาสูงสุดที่แตกต่างกัน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน อาชีพที่แตกต่างกัน ระยะเวลาทำงานในหน่วยงานที่แตกต่างกัน จำนวนพนักงานในฝ่าย / แผนกที่สังกัดที่แตกต่างกัน การสื่อสารภาษาไทยที่แตกต่างกัน และการสื่อสารภาษาอังกฤษที่แตกต่างกัน มีผลทำให้เกิดประสิทธิผลของการทำงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ปัจจัยตัวแปรพฤติกรรมผู้นำที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ได้แก่ พฤติกรรมผู้นำแบบสอนงานให้การสนับสนุน และพฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วมมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการทำงาน และปัจจัยตัวแปรการทำงานเป็นทีมที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ได้แก่ การสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกัน และความร่วมมือในทางขัดแย้งเชิงสร้างสรรค์มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการทำงาน



มธุรส วิไลลักษณ์ (2558) การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้การสำรวจด้วยแบบสอบถาม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเขตอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน และทดสอบความตรงของเนื้อหา และความน่าเชื่อถือ ด้วยวิธีของครอนบาร์คกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ได้ระดับความเชื่อมั่น 0.959 ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานเป็นทีมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการวัดความผูกพันในองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ผลการทดสอบสมมติฐานเพื่ออธิบายถึงอิทธิพลของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรพบว่า ตัวแปรด้านวิสัยทัศน์และความเข้าใจในองค์กร ตัวแปรด้านการระดมความคิดเห็น ตัวแปรด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และตัวแปรด้านประสิทธิภาพในการสื่อสารในองค์กร มีอิทธิพลทางบวกต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้บางส่วน เพราะตัวแปรที่มีอิทธิพลทางบวกต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรจากการทดสอบตัวแปร 8 ตัวแปรพบว่า มีเพียง 4 ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางบวก และสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของระดับความผูกพันต่อองค์กรได้ โดยสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของระดับความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 66.2

ขวัญชัย พูลวิวัฒน์ชัยการ (2558) งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ (ย่านถนนสีลม) และเพื่อศึกษาระบบการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ (ย่านถนนสีลม) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในบริเวณเขตธุรกิจสีลม กรุงเทพมหานคร จำนวน 400คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ทางสถิติ โดยใช้การวิเคราะห์ T Test ทดสอบค่าเฉลี่ยของประชากรศาสตร์ 2 กลุ่ม การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบจำแนกทางเดียว F-Test (One Way ANOVA) และการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ (Multiple Linear Regression) ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 26 – 29 ปีสถานภาพสมรส มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาท และอายุงานที่ทำในองค์กร 3 – 5 ปี ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยที่แตกต่างกันมีประสิทธิผลของการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ (ย่านสีลม) ไม่แตกต่าง

กัน ส่วนอายุงานที่ทำที่แตกต่างกันมีประสิทธิผลของการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ (ย่านสีลม) แตกต่างกัน การทำงานเป็นทีมและระบบงานของบริษัทที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ (ย่านสีลม) พบว่า การทำงานเป็นทีมด้านการอภิปรายอย่างเปิดเผย (Beta= 0.170) และระบบงานของบริษัทด้านการติดตามและประเมินผล (Beta = 0.330) ส่งผลต่อประสิทธิผลของการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ (ย่านสีลม) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปวีนิตย์ มากแก้ว (2558) งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงด้านความสามารถและทักษะในการทำงาน เพื่อศึกษาถึงด้านการบริการที่ดีและเพื่อศึกษาถึงด้านการทำงานร่วมกันเป็นทีมที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของพนักงานระดับปฏิบัติการ เขตสาทร กรุงเทพมหานคร ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลและทดสอบความตรงของเนื้อหา และความน่าเชื่อถือด้วยวิธีของครอนบาร์ค กับพนักงานระดับปฏิบัติการ เขตสาทร จำนวน 30 คน ได้ระดับความเชื่อมั่น 0.735 โดยแจกแบบสอบถามกับพนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 400 คน ส่วนวิธีการทางสถิติแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ สถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ สถิติทดสอบค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ พบว่า ด้านความสามารถและทักษะในการทำงาน พนักงานระดับปฏิบัติการ เขตสาทร ในด้านการติดตามความรู้ใหม่ๆในสาขาอาชีพของตนหรืองานที่เกี่ยวข้อง ด้านความเชี่ยวชาญทั้งในเชิงลึกและเชิงกว้าง ไม่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ เขตสาทร กรุงเทพมหานคร ส่วนในด้านความรู้วิทยาการหรือเทคโนโลยีใหม่ๆ มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ เขตสาทร ด้านการบริการที่ดี ในด้านการช่วยแก้ปัญหาให้แก่ผู้รับบริการ ไม่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ เขตสาทร ส่วนในด้านการให้บริการด้วยความเต็มใจ ด้านการให้บริการที่เกินความคาดหวัง ด้านการให้บริการที่เป็นประโยชน์อย่างแท้จริง มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ เขตสาทร และด้านการทำงานร่วมกันเป็นทีม ในด้านการทำหน้าที่ของตนในทีมให้สำเร็จ ด้านความสามารถนำทีมให้ปฏิบัติการกิจให้ได้ผลสำเร็จ ไม่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ เขตสาทร ส่วนในด้านความร่วมมือในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน ด้านการสนับสนุนช่วยเหลือเพื่อนร่วมทีม มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ เขตสาทร

อารยา แป๊ะปอง (2558) งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ และเพื่อศึกษาการประเมินองค์กรแบบสมดุล(Balanced Scorecard) ที่มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ และเพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมที่มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และทดสอบความตรงของ



เนื้อหา และความน่าเชื่อถือด้วยวิธีของครอนบาร์คกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 40 คน ได้ระดับความเชื่อมั่น 0.987 และแจกแบบสอบถามกับพนักงานระดับปฏิบัติการในเขตย่านธุรกิจการค้าสีลมจำนวน 400 คน และวิธีการทางสถิติแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ สถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุและการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยผลการวิจัยพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในเขตย่านธุรกิจการค้าสีลมที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และอัตราเงินเดือน ต่างกัน มีประสิทธิผลในการทำงานแตกต่างกัน และพบว่าการประเมินองค์กรแบบสมดุล (Balanced Scorecard) และการทำงานเป็นทีมมีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในเขตย่านธุรกิจการค้าสีลม

พชร วงษ์แก้ว (2558) การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจปัจจัยต่างๆที่เป็นองค์ประกอบของปัจจัยภาวะผู้นำ ได้แก่ ด้านบุคลิกภาพ ด้านการบริหาร และควบคุมแผนงาน ด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านการตัดสินใจ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการติดตามการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อม ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านคุณธรรมจริยธรรม และด้านประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม และเปรียบเทียบปัจจัยภาวะผู้นำแต่ละด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ด้านการบริหาร และควบคุมแผนงาน ด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านการตัดสินใจ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการติดตามการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อม ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านคุณธรรมจริยธรรม ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมภายในองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการแตกต่างกันตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก จำนวน 400 คน ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และค่าความคลาดเคลื่อนที่ระดับร้อยละ 5 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อถือได้เท่ากับ 0.973 และมีการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอ้างอิง คือ การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ ที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญ 0.5 ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 21-25 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000-25,000 บาท และมีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 3 ปี ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยต่อปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นองค์ประกอบของปัจจัยภาวะผู้นำ ซึ่งได้แก่ด้านบุคลิกภาพ ด้านการบริหาร และควบคุมแผนงาน ด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านการตัดสินใจ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการติดตามการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อม ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านคุณธรรมจริยธรรม และด้านประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทุก ๆ ด้าน อีกทั้งยังเป็นการเปรียบเทียบปัจจัยภาวะผู้นำแต่ละด้านพบว่า ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ด้านการบริหาร และควบคุมแผนงาน ด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านการตัดสินใจ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการติดตามการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อม และด้าน

คุณธรรมจริยธรรม ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมภายในองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการแตกต่างกัน โดยที่ปัจจัยด้านมนุษยสัมพันธ์ส่งผลมากที่สุด

สุปราณี ศรีรัตน์. (2558) การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลคุณภาพการให้บริการที่มีผลกระทบต่อภาพลักษณ์ที่ดี : กรณีสำนักงานใหญ่ของธนาคารพาณิชย์ไทยแห่งหนึ่ง รวมทั้งเพื่อศึกษาอิทธิพลความจงรักภักดีของผู้ให้บริการที่มีผลกระทบต่อภาพลักษณ์ที่ดี : กรณีสำนักงานใหญ่ของธนาคารพาณิชย์ไทยแห่งหนึ่ง สำนักงานใหญ่ในการมีภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ผู้ปฏิบัติงานในของธนาคารพาณิชย์ไทยแห่งหนึ่ง จำนวน 400 ราย โดยจะทำการสุ่มตัวอย่างจากสำนักงานใหญ่ สาขาราชบุรี รวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามในการสอบถามข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง และสถิติเชิงพรรณนาที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบน การทดสอบสมมติฐานโดยสถิติเชิงอนุมาน คือ Multiple Regression โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ผลการศึกษาพบว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติการของของธนาคารพาณิชย์ไทยแห่งหนึ่ง แบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 21-30 ปี สถานภาพ โสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี เป็นพนักงานระดับปฏิบัติงานทั่วไป มีรายได้ต่อเดือน ผลการศึกษาด้านระดับความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพการให้บริการโดยรวมพบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด โดยมีความคิดเห็นในด้านลักษณะทางกายภาพมากที่สุด ส่วนระดับความคิดเห็นที่มีต่อความจงรักภักดีโดยรวมพบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด โดยมีความคิดเห็นด้านความเต็มใจและทุ่มเทเพื่อองค์กรมากที่สุด ส่วนระดับความคิดเห็นที่มีต่อภาพลักษณ์องค์กรโดยรวมพบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า คุณภาพการให้บริการของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการของของธนาคารพาณิชย์ไทยแห่งหนึ่ง 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการตอบสนองและด้านการดูแลเอาใจใส่ ส่งผลต่อภาพลักษณ์องค์กร นอกจากนี้ ยังพบว่า ความจงรักภักดีของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการของของธนาคารพาณิชย์ไทยแห่งหนึ่ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความภาคภูมิใจในชื่อเสียงขององค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์กรและด้านความเต็มใจและทุ่มเทเพื่อองค์กร ส่งผลต่อภาพลักษณ์องค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พิธีวัฒน์ วุฒิสาน (2559) เป็นงานวิจัยที่มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระบบการทำงาน กระบวนการทำงาน และบรรยากาศการทำงานของการติดต่อสื่อสารผ่านระบบอินเทอร์เน็ตที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานระบบปฏิบัติการในกรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบสอบถามปลายปิดในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานระดับปฏิบัติการในกรุงเทพมหานคร จำนวน 308 ราย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ สถิติเชิงพรรณนา ซึ่งได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ซึ่งได้แก่ การวิเคราะห์ความถดถอยแบบง่าย ผลการศึกษพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 21-25 ปี สถานภาพ โสด มีการศึกษาอยู่ระดับปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-25,000 บาท มีอายุการทำงานในองค์กร 1-5 ปี มี

ขนาดขององค์กรขนาดเล็ก และใช้ E-mail เป็นระบบสื่อสารผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยด้านระบบการทำงานมีอิทธิพลร้อยละ 35.5 ด้านกระบวนการทำงานมีอิทธิพลร้อยละ 36.7 และด้านบรรยากาศการทำงานมีอิทธิพลร้อยละ 57.9 ที่ผ่านระบบอินเทอร์เน็ตส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานระดับปฏิบัติการในกรุงเทพมหานคร

### 5.3 ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะของงานวิจัยนี้สามารถแบ่งได้เป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

5.3.1 การนำผลการวิจัยไปใช้จากการศึกษาเรื่องอิทธิพลของความคิดสร้างสรรค์ การเรียนรู้ และการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อบรรยากาศในการทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทโมโน สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ดังนี้

5.3.1.1 องค์กรควรเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดกิจกรรมต่างๆ ที่จะนำไปสู่การลงมือทำจากความคิดที่อิสระสร้างสรรค์กับผู้ปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้ได้รับการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เป็นโอกาสเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และยังเป็นการป้องกันให้คนมีความสามารถสูงอยู่มีส่วนทำงานอื่นให้เกิดผลดีต่อองค์กรอีกด้วย

5.3.1.2 องค์กรควรเพิ่มแรงจูงใจในด้านความคิดสร้างสรรค์ การเรียนรู้ และการทำงานเป็นทีมของพนักงานในกลุ่มบริษัทโมโน โดยบุคลากรทุกคนต้องให้ความสำคัญในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร ตามมาตรฐานที่กำหนดในการทำงานเพื่อสามารถวัดผลงานได้เป็นรูปธรรมได้อย่างเหมาะสม

5.3.2 การเสนอแนะหัวข้อวิจัยที่เกี่ยวข้องหรือสืบเนื่องในการทำวิจัยครั้งต่อไป เพื่อให้ผลการศึกษาในครั้งนี้สามารถขยายต่อไปในทัศนะที่กว้างมากขึ้นอันจะเป็นประโยชน์ในการอธิบายปัญหาอื่นๆที่มีความเกี่ยวข้องกัน ผู้ทำวิจัยจึงขอเสนอแนะประเด็นสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไปดังนี้

5.3.2.1 ให้ทำการศึกษาเกี่ยวกับกลุ่มประชากรหรือกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มอื่นๆ ในสถานที่ที่แตกต่างกันออกไป เนื่องจากสภาวะแวดล้อมต่างๆของแต่ละที่จะทำให้เกิดความคิดเห็นและทัศนคติของแต่ละกลุ่มตัวอย่างต่างกัน

5.3.2.2 ให้ศึกษาตัวแปรอื่นที่อาจมีความเกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ทำการศึกษานี้ เนื่องจากมีสาเหตุอื่นอีกหลายอย่างที่ทำให้เกิดปัญหาในด้านต่างๆส่งผลต่อบรรยากาศในการทำงาน

5.3.2.3 การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประมวลผลข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติในอนาคตน่าจะมีการศึกษาวิจัยในเชิงคุณภาพเพิ่มเติม เพื่อนำมาสนับสนุนผลการวิจัยเชิงปริมาณ

### บรรณานุกรม

- กนกพร วรมานะกุล. (2542). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การแบบมีส่วนร่วมกับขวัญของบุคลากรในโรงเรียนเอกชน จังหวัดปราจีนบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2534). ความคิดสร้างสรรค์ หลักการ ทฤษฎี การเรียนการสอน การวัด ประเมินผล. กรุงเทพฯ : ครูสภาลาดพร้าว.
- โกศล ดีศีลธรรม. (2546). องค์การแห่งการเรียนรู้ For Quality. วารสารเพื่อคุณภาพ, 9(63), 101-105.
- จุฑารัตน์ สุคันธรัตน์. (2541). การรับรู้บรรยากาศองค์การและความเครียดของบุคลากรในโรงพยาบาลตากสิน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2536). เทคนิคการพัฒนาทีมงาน. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ.
- ชูลีพร เพ็ชรศรี. (2556). คุณลักษณะของผู้ตามและบรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ณัฐวรรณ ขนชัยภูมิ. (2546). การเปรียบเทียบผลของการใช้กิจกรรมฝึกประสาทสัมผัสทั้งห้าในการวาดภาพกับการปั้นที่มีต่อความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียนชั้นอนุบาลศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนวัดสระบัว เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ณัฐพันธ์ เขจรนนท์. (2546). การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ. กรุงเทพฯ : เอ็กสเปอร์เน็ท.
- ดวงพร พัทธ์กษังศ์. (2546). การสร้างชุดกิจกรรมศิลปะเพื่อพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ สำหรับเด็ก. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ดิเรก วรรณเศียร. (2549). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ. กรุงเทพฯ : วิทยาลัยสวนดุสิต.
- ทองประเสริฐ ใจตรง. (2550). การพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสำนักงานสาธารณสุขชุมชนกาดำ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. (2529). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนา.
- ธีระ รุญเจริญ. (2550). ความเป็นมืออาชีพระยะยาวในการบริหารและการจัดการศึกษาคุณูปการการศึกษา. กรุงเทพฯ : แอล.ที.เพรส.

- นงเยาว์ แก้วมรกต. (2542). ผลของการรับรู้บรรยากาศองค์กรที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบุคคลในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เบญจพร อยู่เจริญ. (2551). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมทางการเรียนและปัจจัยส่วนบุคคลกับความคิดสร้างสรรค์ทางวิทยาศาสตร์ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มบูรพา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปาริชาติ อินทร์พุง. (2547). การพัฒนาแบบฝึกการเขียนเชิงสร้างสรรค์สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ประสาธ อิศรปริดา. (2549). สารัตถะจิตวิทยาการศึกษา. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ปองปรัชญ์ ปือราแง. (2554). การทำงานเป็นทีมที่มีผลต่อการสร้างบรรยากาศสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล. สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์บุรีรัมย์.
- เพียรจิต โรจน์สุภรัตน์. (2531). การศึกษาเปรียบเทียบความคิดสร้างสรรค์ระหว่างเด็กปฐมวัยที่ทำกิจกรรมวาดรูปเป็นกลุ่มเป็นรายบุคคล. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พวงผกา โกมุติกานนท์. (2544). การเปรียบเทียบผลของการระดมพลังสมองและเทคนิคการคิดแบบหมวกหกใบ ที่มีต่อความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนชุมชนทางดลิ่งชั้นเขตดลิ่งชั้น กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- รัชฎา เรืองโอชา. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์กรการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงโครงสร้างและความพึงพอใจในงานของบุคลากรศูนย์เทคโนโลยีและวัสดุแห่งชาติ. สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ลัดดา พัชรวินาส. (2550). บรรยากาศองค์กร ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน และประสิทธิภาพในการทำงาน กรณีศึกษา: พนักงานชั่วคราว บริษัท ทู คอรัปอเรชั่น จำกัด (มหาชน). สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วิชัย โสสุวรรณจินดา. (2536). ความลับขององค์กร : พฤติกรรมองค์กร (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : เพียร์สันเอดิเคชัน อินโดไชน่า.
- วัลย์ลิกา สวัสดิ์นฤเดช. (2539). สภาพแวดล้อมในการทำงานตามทัศนะของข้าราชการฝ่ายธุรการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- วีรพล แสงปัญญา. (2540). *ตัวแปรทางบุคลิกภาพที่สัมพันธ์กับความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียนวัยรุ่นตอนต้นและวัยรุ่นตอนปลาย*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วีรวิธ มาฆะศิริานนท์. (2542). *คัมภีร์บริหารองค์การเรียนรู้สู่ TQM (พิมพ์ครั้งที่ 2.)* กรุงเทพฯ : เอ็กเซอร์เน็ท.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์, ปริญญา ลักษิตานนท์ และสมชาย หิรัญกิตติ. (2538). *ศัพท์การบริหาร*. กรุงเทพฯ : พัฒนา.
- สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. (2530). *เอกสารเสริมความรู้คณิตศาสตร์ระดับประถมศึกษาปีที่ เล่ม 2*. กรุงเทพฯ : รุ่งศิลป์การพิมพ์.
- สมคิด กอมนี. (2544). *การพัฒนาความมีระเบียบวินัยโดยใช้กลุ่มความสัมพันธ์ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สมยศ นาวิการ. (2539). *ทฤษฎีองค์การ*. กรุงเทพฯ : ดอกหญ้า.
- สิมาภา จันทรหอมกุล. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การความผูกพันในงานและความพึงพอใจในชีวิตของบุคลากร สังกัดกรมสารบรรณทหารบก*. สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุนันทา เลาหนันท์. (2549). *การสร้างทีมงาน*. กรุงเทพฯ : แอนด์เมตสติทเกอร์แอนด์ดีไซน์.
- สุมาลี ขำอิน. (2545). *ผลของการฝึกคิดอย่างมีประสิทธิภาพของเดอบโนควบคู่กับการเสริมแรงทางสังคมที่มีต่อความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาชั้นปีที่ 4 โรงเรียนสุเหร่า คาบแดง เขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุเมธ งานกนก. (2550). *การสร้างทีม*. *วารสารศึกษาศาสตร์*, 19(1),33.
- สุรัชย์ หงส์ตระกูล. (2557). *พุทธบริหารทางการศึกษา*. สืบค้นจาก <http://www.edmcu.net/article/?p=272>.
- สุรีย์พร บุญโชคเจริญศรี. (2557). *การศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ลักษณะงาน และผู้บังคับบัญชาที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในพื้นที่ถนนสีลม กรุงเทพมหานคร*. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- หงส์นีย์ เอื้อรัตน์รักษา. (2538). *การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โดยการใช้แบบการคิดแก้ปัญหาขนาดตามแนวความคิดทอแรนซ์*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อุษณีย์ โพธิสุข. (2544). *คู่มือการจัดการศึกษาสำหรับผู้ที่มีความสามารถพิเศษ ด้านความคิดระดับสูง*. กรุงเทพฯ : ศูนย์แห่งชาติเพื่อพัฒนาผู้ที่มีความสามารถพิเศษ.



- อารีย์ รังสินันท์. (2526). *ความคิดสร้างสรรค์*. กรุงเทพฯ : ชนการพิมพ์.
- อารีย์ รังสินันท์. (2532). *ความคิดสร้างสรรค์*. กรุงเทพฯ : ช้างฟ้า.
- อารีย์ พันธมณี. (2537). *ความคิดสร้างสรรค์*. กรุงเทพฯ : 1412.
- อารีย์ พันธมณี. (2540). *ความคิดสร้างสรรค์กับการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ : ต้นอ่อนแถมมี.
- อารีย์ พันธมณี. (2545). *ฝึกให้คิดเป็น คิดให้สร้างสรรค์*. กรุงเทพฯ : ไยไหม.
- อารีย์ พันธมณี. (2546). *จิตวิทยาการสร้างสรรค์การเรียนการสอน*. กรุงเทพฯ : ไยไหม.
- อรุณ รักธรรม. (2524). *พฤติกรรมของข้าราชการไทย*. กรุงเทพฯ : ทิพย์อักษรการพิมพ์.
- Amabile, T. M. (1983). *The social psychology of creativity*. New York : Springer-Verlag.
- Brown, W .B., & Moberg, D. J. (1980). *Organization theory and management : A macro approach*. New York : John Wiley and Sons.
- Chinho, L. (1999). *Introduction to industrial engineering and management*. Taipei: Jun Jie.
- Chaudron, D. (2007). Teams and Team building. *The Journal of Organization Change*, 6(9), 4-7.
- Claxton, G., & Lucas, B. (2004). *Be creative : Essential steps to revitalize your work and life*. London : BBC Books.
- Collins III, J. W., & O'Brien, N. P. (2005). *The greenwood dictionary of education*. Connecticut : Greenwood.
- Core Values MONO Group. (n.d.). Retrieved from <http://www.mono.co.th/Careers/Core-Value.aspx>.
- Forehand, G. A., & Vonhaller, G. (1964). Environmental variation in studies of organizational behavior. *Psychological bulletin*, 62(6), 361.
- Herzberg, F. (1968). *Work and the nature of man*. New York : World.
- Hurley, R.F., & Hult, G.T.M. (1998). Innovation, market orientation and organizational learning: an integration and empirical examination. *Journal of Marketing*, 62, 42-54.
- Ivancevich, J. M., & Matteson, M. T. (1997). *Organizational behavior and management*. Sydney : Irwin.
- Jensen, E. (2008). *Brain-Based learning: The new paradigm of teaching* (2<sup>nd</sup> ed.). New York : Harper-Collin College.



- Kelly, T. C. (1980). The Colha regional survey. *The Colha Project Second Season, 1980 Interim Report*, 51-70.
- Litwin, G. H., & Stringer, R.A. (1968). *Motivation and organization climate*. Boston: Havard University.
- Likert, R. (1967). *The human organization its management and value*. New York: McGraw-Hill.
- Lundvall, B. A. (1995). *National Systems of Innovation: towards a theory of innovation and interactive learning*. London : Pinter.
- Martz, W. (2013). Evaluative VS Learning Organization. *Evaluative Organization*, 5, 1-3.
- Marquardt, M. J. (1996). *Building the learning organization: A systems approach to quantum improvement and global success*. New York : McGraw-Hill.
- Nevis, C., DiBella, J., & Gould, M. (1995) . Understanding organizations as learning systems. *Sloan Management Review*, 73-85.
- Navabizz.com. (2000). Retrieved from <https://www.Navabizz.com/NavAce/Physical/Brainwave.htm>.
- Sousa, D. A. (2006). *How the brain learn* (3<sup>rd</sup> ed.). California : Corwin.
- Steers, R. M., & Porter, L. W. (1982). Employee commitment to organizations. *Motivation and work behavior*, 99, 441-451.
- Torrance, E. P. (1962). *Guiding creative talent*. New Jersey : Prentice Hall.
- Torrance, E. P. (1966). *The torrance tests of creative thinking-norms-technical manual research edition-verbal tests, forms A and B-figural tests, forms A and B*.  
New Jersey : Personnel.
- Woodcock, M., & Francis, D. (1994). *Teambuilding strategy*. Hampshire : Gower.





## 5. รายได้

1.  ต่ำกว่า 15,000 บาทต่อเดือน      2.  15,001 - 30,000 บาทต่อเดือน  
3.  30,001 - 45,000 บาทต่อเดือน      4.  45,000 บาทต่อเดือนขึ้นไป

## 6. ระยะเวลาการทำงานในบริษัทปัจจุบัน

1.  ต่ำกว่า 1 ปี      2.  1 - 5 ปี  
3.  6 - 10 ปี      4.  10 ปีขึ้นไป

## 7. หน้าที่ปฏิบัติงานในกลุ่มของบริษัท

บริษัท.....

แผนก.....

## ตอนที่ 2 ความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานในกลุ่มบริษัทโมโน

**คำชี้แจง** ความคิดสร้างสรรค์ดังต่อไปนี้ มีผลต่อบรรยากาศในการทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทโมโน มากน้อยเพียงใด โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง โดยเลือกตอบเพียง 1 คำตอบ

ความคิดสร้างสรรค์ที่มีผลต่อบรรยากาศ ในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
1. ท่านเป็นผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ และสามารถนำความคิดนั้นมาปรับใช้ในการทำงานจริงได้					
2. ท่านมีความสนใจแนวทางที่สามารถปรับเปลี่ยนมุมมองใหม่ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงใช้ให้เกิดประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้น					
3. ท่านมักจะคิดค้นวิธีการใหม่ๆ เพื่อนำมาพัฒนากระบวนการทำงาน					

ความคิดสร้างสรรค์มีผลต่อบรรยากาศ ในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย มากที่สุด 5	เห็นด้วย มาก 4	เห็นด้วย ปานกลาง 3	เห็นด้วย น้อย 2	เห็นด้วย น้อยที่สุด 1
4.ท่านมีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ในการ คิดค้นวิธีการใหม่ๆได้อย่างสม่ำเสมอ					
5.ท่านมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทุกครั้ง เมื่อได้รับมอบหมายงานที่ถนัด					
6.ท่านมักจะพยายามหาวิธีการใหม่ๆ มา ประยุกต์ใช้ให้เข้ากับงานที่ได้รับ มอบหมายทุกครั้ง					
7.ท่านมักค้นคว้าหาข้อมูลต่างๆที่เป็น ประโยชน์ เพื่อนำมาพัฒนางานให้มี ประสิทธิภาพ					
8.ท่านมักจะพิจารณาหาทางเลือก มากกว่าหนึ่ง ก่อนที่จะตัดสินใจลงมือ ริเริ่มทำเพื่อให้เกิดผลสำเร็จ					
9.ท่านได้รับการสนับสนุน ส่งเสริม และ เปิดมุมมองใหม่ๆที่เป็นประโยชน์ต่อการ ทำงาน ของเพื่อนร่วมงาน					
10.ท่านระลึกเสมอว่าการพัฒนาความคิด สร้างสรรค์ต้องเกิดขึ้นได้จริง เห็นผลจริง และเป็นประโยชน์ต่องานที่ทำเสมอ					

### ตอนที่ 3 การเรียนรู้ของพนักงานในกลุ่มบริษัทโมโน

**คำชี้แจง** การเรียนรู้ดังต่อไปนี้มีผลต่อบรรยากาศในการทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทโมโน มากน้อยเพียงใด โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง โดยเลือกตอบเพียง 1 คำตอบ

การเรียนรู้มีผลต่อบรรยากาศในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด 5	เห็นด้วยมาก 4	เห็นด้วยปานกลาง 3	เห็นด้วยน้อย 2	เห็นด้วยน้อยที่สุด 1
1. ท่านมักมองหาโอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น					
2. ท่านคิดว่าการเรียนรู้จากประสบการณ์เดิมที่ท่านมีอยู่ สามารถนำมาใช้กับการทำงานในปัจจุบันได้					
3. ท่านมีใจรักในการเรียนรู้ ส่งผลทำให้ท่านมีการพัฒนาตนเองที่ดีขึ้น					
4. ท่านคิดว่าการนำเอาเทคโนโลยีสมัยใหม่ มาใช้ จะสามารถช่วยให้ท่านมีหรือคาดว่าจะมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้งานที่ดีขึ้น					
5. ท่านมีความต้องการที่จะเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และความสามารถของตนเองตลอดเวลาอย่างต่อเนื่อง					
6. ภายในบริษัทของท่านมีการถ่ายทอดความรู้ใหม่ระหว่างแผนกอย่างสม่ำเสมอ					
7. การจัดฝึกอบรมต่างๆภายในบริษัท ทำให้ท่านเกิดการเรียนรู้และมีการพัฒนาที่ดีขึ้น					

การเรียนรู้มีผลต่อบรรยากาศในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด 5	เห็นด้วยมาก 4	เห็นด้วยปานกลาง 3	เห็นด้วยน้อย 2	เห็นด้วยน้อยที่สุด 1
8.การจัดฝึกอบรมต่างๆภายนอกบริษัท ทำให้ท่านเกิดการเรียนรู้และมีการพัฒนาที่ดีขึ้น					
9.หัวหน้าของท่านสามารถถ่ายทอดและสอนท่านให้เรียนรู้วิธีการทำงานอย่างสม่ำเสมอ					
10.ท่านมีความต้องการให้หัวหน้างานเพื่อนร่วมงาน มีการเรียนรู้ถึงระบบงานร่วมกัน เพื่อให้การปฏิบัติงานสามารถทำได้อย่างเต็มศักยภาพ					



#### ตอนที่ 4 การทำงานเป็นทีมของพนักงานในกลุ่มบริษัทโมโน

**คำชี้แจง** การทำงานเป็นทีมดังต่อไปนี้มีผลต่อบรรยากาศในการทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทโม

โน มากน้อยเพียงใด โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง โดยเลือกตอบเพียง 1 คำตอบ

การทำงานเป็นทีมมีผลต่อบรรยากาศ ในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
1. ท่านเชื่อว่าการทำงานเป็นทีมช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่าการทำงานโดยลำพัง					
2. บริษัทของท่านมีการกำหนดเป้าหมายวัตถุประสงค์ร่วมกัน และมีภาพรวมของการทำงานเป็นทีม					
3. การนำทักษะ ความรู้ ความสามารถของแต่ละคนในทีม มาใช้ร่วมกันทำงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด					
4. มีการพูดคุยและเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น หรือพูดถึงปัญหาต่างๆ เกี่ยวกับงานได้อย่างเต็มที่					
5. มีการผสมผสานความคิดเห็น ประสบการณ์ทำงานของแต่ละคนในทีมที่แตกต่างกัน เพื่อช่วยให้เนื้องานมีความหลากหลายและสมบูรณ์					
6. มีการประชุมทุกครั้ง เพื่อให้ทุกคนในทีมรับรู้ ก่อนที่จะมอบหมายงานให้กับทุกคนในทีม					
7. ทุกคนในทีมต่างเต็มใจที่จะรับฟังและพิจารณาความคิดเห็นตามข้อเสนอต่างๆ					

การทำงานเป็นทีมมีผลต่อบรรยากาศ ในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
8.เมื่อการทำงานผิดพลาด ท่านจะได้รับความเห็นใจจากเพื่อนร่วมงาน					
9.ท่านได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารความก้าวหน้าการทำงานของทีมอย่างเปิดเผยและชัดเจน					
10.ท่านรู้สึกเต็มใจที่จะทำงานนอกเหนือหน้าที่เมื่อจำเป็น					

#### ตอนที่ 5 บรรยากาศในการทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทโมโน

**คำชี้แจง** บรรยากาศในการทำงานดังต่อไปนี้มีผลต่อของพนักงานในกลุ่มบริษัทโมโน มากน้อย

เพียงใด โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง โดยเลือกตอบเพียง 1 คำตอบ

บรรยากาศในการทำงานของ พนักงานในกลุ่มบริษัทโมโน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
1.บริษัทของท่านมีการแบ่งแยกหน้าที่ของแต่ละฝ่ายงานได้อย่างเหมาะสมและชัดเจน					
2.ท่านเข้าใจเป้าหมายการดำเนินงานของบริษัทได้เป็นอย่างดี					
3.ท่านมีโอกาสได้แสดงความรู้ความสามารถและรับผิดชอบอย่างเต็มที่ในงานที่ปฏิบัติอยู่					

บรรยากาศในการทำงานของ พนักงานในกลุ่มบริษัทโมโน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย มากที่สุด 5	เห็นด้วย มาก 4	เห็นด้วย ปานกลาง 3	เห็นด้วย น้อย 2	เห็นด้วย น้อยที่สุด 1
4.ภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ ของท่านสอดคล้องกับความรู้ ความสามารถของท่าน					
5.งานที่ท่านรับผิดชอบมีท้าทาย ความสามารถ ทำให้ท่านมีโอกาส เจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การ งาน					
6.ท่านยินดีและเต็มใจย้ายหน่วยงาน ได้ทุกเมื่อ หากงานนั้นมีลักษณะ คล้ายคลึงกับงานที่ปฏิบัติอยู่					
7.ท่านต้องรอคำสั่งจาก ผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานใน ด้านต่างๆทุกครั้ง					
8.ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความ ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน และ สามารถปฏิบัติงานแทนกันได้					
9.ท่านรู้สึกว่าเป็นร่วมงานของท่าน เปรียบเสมือนคนในครอบครัวของ ท่าน					
10.ท่านรู้สึกว่าบริษัทที่ท่านทำงานอยู่ เปรียบเสมือนบ้านของท่าน					

\_\_\_\_\_ขอขอบพระคุณพนักงานในกลุ่มบริษัทโมโนทุกท่านในการตอบแบบสอบถาม\_\_\_\_\_

**ประวัติผู้เขียน**

ชื่อ-นามสกุล	นางสาวพนิตภัทร ปิยะภาณีพงษ์
อีเมล	panitpat.piya@bumail.net
ประวัติการศึกษา	- สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี คณะมนุษยศาสตร์สาขาการท่องเที่ยวและการโรงแรม วิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
ประสบการณ์การทำงาน	ปี 2554 – ปัจจุบัน กลุ่มบริษัทโมโนกรุ๊ป ตำแหน่ง ผู้ดำเนินรายการโทรทัศน์และวิทยุ





สัญญาที่ห้าขึ้นสองฉบับ มีข้อความเป็นอย่างเดียวกัน คู่สัญญาได้อ่านและเข้าใจข้อความในสัญญาโดยละเอียดแล้ว จึงได้ลงลายมือชื่อให้ไว้เป็นสำคัญต่อหน้าพยาน และเก็บรักษาไว้ฝ่ายละฉบับ

ลงชื่อ.....ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิ  
( *อาทิตย์ทอง ใจะทอง* )

ลงชื่อ.....ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิ  
(อาจารย์อภิญญา จุลพิสิฐ)  
ผู้อำนวยการสำนักหอสมุดและศูนย์การเรียนรู้

ลงชื่อ.....พยาน  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์กฤติกา ลีมลาลัย)  
รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ลงชื่อ.....พยาน  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกษมสันต์ พิพัฒน์ศิริศักดิ์)  
ผู้อำนวยการหลักสูตร/ ผู้รับผิดชอบหลักสูตร