

## ความคิดเชิงสร้างสรรค์และความรับผิดชอบในงานที่พยากรณ์ผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัทผู้ให้บริการด้านโลจิสติกส์\*

ลูกน้ำ บุญชัย<sup>1</sup>

มานพ ชูนิล<sup>2</sup>

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ระดับความคิดเชิงสร้างสรรค์และระดับความรับผิดชอบในงาน 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเชิงสร้างสรรค์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรับผิดชอบในงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน 4) เพื่อพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของพนักงานด้วยความคิดเชิงสร้างสรรค์และความรับผิดชอบในงาน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ พนักงานบริษัทผู้ให้บริการด้านโลจิสติกส์ จำนวน 326 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยเป็นแบบสอบถามพนักงานบริษัทผู้ให้บริการด้านโลจิสติกส์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันและการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

### ผลการวิจัยปรากฏดังนี้

1. ผลการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก ความคิดเชิงสร้างสรรค์โดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุดและความรับผิดชอบในงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก
2. ความคิดเชิงสร้างสรรค์โดยรวม ไม่สัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน
3. ความรับผิดชอบในงานโดยรวม สัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
4. ความคิดเชิงสร้างสรรค์ ด้านความคิดริเริ่ม ความรับผิดชอบในงาน ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง และด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและส่วนรวม สามารถร่วมพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของพนักงานได้ ร้อยละ 57.20

สมการทำนายผลการปฏิบัติงานในรูปคะแนนมาตรฐาน ผลการวิจัยปรากฏดังนี้

$$\text{สมการทำนายในรูปคะแนนดิบ} = y' = .910 + .592 X_1 + .134 X_2 + .013 X_3$$

$$\text{สมการทำนายในรูปคะแนนมาตรฐาน (Z-Score)} = Z' = .651 Z_1 + .170 Z_2 + .087 Z_3$$

**คำสำคัญ:** ความคิดเชิงสร้างสรรค์, ความรับผิดชอบในงาน, ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

\* วิทยานิพนธ์หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ พ.ศ. 2557

<sup>1</sup> นักศึกษาลัทธิศาสตร์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ,

E-mail: Luknam\_02@hotmail.com

<sup>2</sup> รองศาสตราจารย์, คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ



## Creative Thinking and Job Responsibility as a Tool for Predicting Job Performance of Employees in Logistics Service Companies\*

*Luknam Bunchai<sup>1</sup>*

*Nason Phonphok<sup>2</sup>*

### Abstract

This research is a correlational research. The objectives of this research are 1) to study the levels of job performance of employees, creative thinking and responsibility for the job responsibility, 2) to study the relationship between creative thinking and job performance of employees, 3) to study the relationship between responsibility for the job responsibility and job performance of employees and 4) to predict of job performance of employees with creative thinking and job responsibility of employees. The sample group was 326 employees from logistics service companies. The instruments for gathering data were questionnaires. The statistics employed for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson product-moment correlation coefficient and Stepwise Multiple Regression Analysis.

The results are listed as follows:

1. The levels of job performance of employees were at a high level. The level of creative thinking was at a low level and responsibility for the job was at a high level.
2. There was no relationship between overall creative thinking and job performance of employees.
3. There was a relationship between overall responsibility for the job and job performance of employees with a statistical significance level of .01.
4. Creative thinking in the facet of originality, and responsibility for the job in two facets of self-responsibility and social responsibility were able to predict job performance of employees by 57.20 percent.

Equations for prediction the performance with standard scores as following.

Equation to predict raw score  $y' = .910 + .592 X_1 + .134 X_2 + .013 X_3$ .

Prediction equation in standard score (Z-Score)  $Z' = .651 Z_1 + .170 Z_2 + .087 Z_3$ .

**Keywords:** Creative Thinking, Responsibility for the Job, Job Performance of Employees

\* Research Article from thesis for the Master of Arts Program in Industrial and Organizational Psychology, King Mongkut's University of Technology North Bangkok, Thailand, 2014

<sup>1</sup> Student in Master of Arts Program in Industrial and Organizational Psychology, King Mongkut's University of Technology North Bangkok,  
E-mail: Luknam\_02@hotmail.com

<sup>2</sup> Associate Professor, Faculty of Applied Arts, King Mongkut's University of Technology North Bangkok

### ความสำคัญและปัญหาการวิจัย

ในสังคมปัจจุบันการแข่งขันถือเป็นเรื่องสำคัญมากในเรื่องของธุรกิจต่างๆ องค์กรที่สามารถแข่งขันได้นั้น จำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุง แก้ไข ในส่วนต่างๆ ให้เหมาะสมกับยุคของการแข่งขันนั้น โดยที่ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้องค์กรนั้นเกิดการพัฒนาก้าวหน้าต่อไปในอนาคต ผลการปฏิบัติของบุคคลภายในองค์กร จะนำไปสู่ผลงานที่มีมาตรฐาน บุคคลต้องปฏิบัติงานให้แก่องค์กร ตามเป้าหมายขององค์กร เพื่อทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพและเจริญเติบโต โดยที่องค์กรสามารถประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละท่านได้จากผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้พนักงานได้รับทราบถึงข้อดี ข้อเสียของตนเอง และนำไปพัฒนา ปรับปรุง แก้ไขในการปฏิบัติงานของตนเอง

ความคิดเชิงสร้างสรรค์ ก็เป็นสิ่งสำคัญในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรเพราะเป็นการคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ที่แตกต่างไปจากเดิมเป็นความคิดที่คิดได้หลากหลายรูปแบบคิดได้กว้างไกลหลายแง่หลายมุมสอดคล้องกับแนวคิดของ Guilford (1967) ที่กล่าวว่า การที่คนมีความคิดสร้างสรรค์ ต้องมีความฉับไวที่จะรับรู้ปัญหาและมองเห็นปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็วสามารถเปลี่ยนแปลงให้เกิดความคิดใหม่ๆ มีความสามารถที่จะสร้างหรือแสดงความคิดเห็นใหม่ๆ เพื่อปรับปรุงแก้ไขสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานขององค์กรให้ดีขึ้น บุคคลในองค์กรที่มีความคิดเชิงสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานจะช่วยให้งานนั้นแปลกใหม่ ไม่ซ้ำใคร รวดเร็ว เรียบร้อยไปได้ด้วยดี องค์กรที่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน นำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ

ความรับผิดชอบในงานก็ถือว่าสำคัญมาก เพราะ เป็นคุณลักษณะหนึ่งของบุคคลที่แสดงถึงความเป็นผู้มีวุฒิภาวะทางด้านอุปนิสัยและเมื่อบุคคลมีความรับผิดชอบจะปฏิบัติหน้าที่ใดๆ ก็ย่อมสำเร็จเป็นที่น่าเชื่อถือ ไว้วางใจ และยังรวมถึงความเข้าใจ ในขอบเขตความรับผิดชอบหน้าที่ของตนเองที่รับผิดชอบ การอยู่ร่วมกัน การทำงานร่วมกันในองค์กร จำเป็นต้องปรับลักษณะนิสัยเจตคติของบุคคล เพื่อเป็นเครื่องผลักดันให้ปฏิบัติงานตามระเบียบรู้จักเคารพสิทธิของผู้อื่น ปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ มีความซื่อสัตย์สุจริต คนที่มีความรับผิดชอบจะทำให้การปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมายที่วางไว้และช่วยให้การปฏิบัติเป็นไปด้วยความราบรื่น ความรับผิดชอบจึงเป็นความผูกพันที่ต้องสร้างขึ้น เพื่อให้้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างดีสอดคล้องกับ (สัญญา สัญญาวิวัฒน์, 2514) ที่กล่าวว่า การกระทำทุกอย่างจะดีหรือไม่ ขึ้นอยู่กับความรับผิดชอบของบุคคล บุคคลที่มีความรับผิดชอบสูงย่อมเอาใจใส่ต่อหน้าที่ของตนทั้งส่วนที่เกี่ยวข้องกับตนเองและเกี่ยวข้องกับผู้อื่น ส่วนบุคคลที่มีความรับผิดชอบต่ำจะไม่สนใจหน้าที่การงานปล่อยปละละเลยเป็นผลให้ตนเองและสังคมเสียหาย ความรับผิดชอบจึงเป็นคุณสมบัติที่พึงปรารถนาของ

สังคมและเป็นคุณลักษณะพื้นฐานของบุคคลอันจำเป็นต่อการพัฒนาองค์กรและประเทศและมีส่วนที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานได้

สำหรับบริษัทผู้ให้บริการด้านโลจิสติกส์ ผู้วิจัยเห็นว่า เนื่องจากบริษัทที่มีธุรกิจดังกล่าวมีพนักงานมากมายหลายแผนก หลายสาขา การปฏิบัติงานของพนักงานก็แตกต่างกัน และยังมีปัจจัยต่างๆ ที่ช่วยให้ผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผู้ให้บริการด้านโลจิสติกส์เพิ่มขึ้น ทั้งนี้ การปฏิบัติงานของพนักงานถือเป็นเรื่องที่สำคัญมาก ซึ่งในการปฏิบัติงานแต่ละครั้งพนักงานจำเป็นต้องใช้ความคิดเชิงสร้างสรรค์ เพราะถือเป็นส่วนที่สำคัญช่วยให้พนักงานเกิดความคิดแปลกใหม่ ไม่ซ้ำใคร สามารถเชื่อมโยงสิ่งต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้

จากเหตุผลข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษา ความคิดเชิงสร้างสรรค์และความรับผิดชอบในงานที่พยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผู้ให้บริการด้านโลจิสติกส์ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเชิงสร้างสรรค์ ความรับผิดชอบในงาน และผลการปฏิบัติงานของพนักงาน และเพื่อศึกษาว่าตัวแปรใดบ้างที่สามารถพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งในการวิจัย สามารถที่จะเป็นแนวทางในการนำไปใช้ในองค์กรหรือการปฏิบัติงานได้ และเพิ่มผลการปฏิบัติของพนักงานได้

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับผลการปฏิบัติงาน ระดับความคิดเชิงสร้างสรรค์และระดับความรับผิดชอบในงานของพนักงาน
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเชิงสร้างสรรค์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรับผิดชอบในงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน
4. เพื่อพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของพนักงานด้วยความคิดเชิงสร้างสรรค์และความรับผิดชอบในงาน

### แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความคิดเชิงสร้างสรรค์ ความรับผิดชอบในงาน มาใช้เป็นกรอบแนวคิด ในการหาความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยผลการสังเคราะห์สามารถสรุปได้ดังนี้

1. ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน หมายถึง ผลการประเมินตนเอง ในการปฏิบัติงานของพนักงาน สามารถประเมินได้จากผลลัพธ์ของงานและระดับของผลผลิตที่ปฏิบัติออกมา ตามหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองและความสามารถของแต่ละบุคคลที่ปฏิบัติออกมา ซึ่งประกอบด้วย องค์ประกอบ 3 ด้าน (จำเนียร จวงตระกูล, 2531) ดังนี้

1.1 ด้านคุณภาพและปริมาณงาน หมายถึง มีความถูกต้องครบถ้วนในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานด้วยความประณีต รอบคอบ ตรงตามมาตรฐานและเป้าหมายตามที่องค์กรกำหนด

1.2 ด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน หมายถึง มีทักษะ ความรู้ความเข้าใจในขั้นตอนต่างๆ ของงาน มีความสันทัดชัดเจนในการปฏิบัติงานและสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง

1.3 ด้านคุณลักษณะในการปฏิบัติงาน หมายถึง มีความเอาใจใส่ในงาน สามารถติดตามงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ มีความซื่อสัตย์ซื่อซนทุ่มเทกับการปฏิบัติงาน มาทำงานอย่างสม่ำเสมอ และตรงเวลา

2. ความคิดเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการเชื่อมโยงความสัมพันธ์กับสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี เป็นความสามารถของสมองแต่ละบุคคล สามารถคิดสิ่งแปลกใหม่ได้อยู่ตลอดเวลา และมีความสัมพันธ์กับสิ่งต่างๆ รอบตัว โดยปรุงแต่งความคิดเดิมให้เกิดความคิดแง่มุมใหม่ๆ ขึ้นเพื่อให้สำเร็จตรงตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งประกอบด้วย องค์ประกอบ 4 ด้าน (Guilford, 1959) ดังนี้

2.1 ความคิดคล่องตัว (Fluency) หมายถึง ความสามารถในการคิดของบุคคล มีการตอบสนองต่อสิ่งเร้าให้ได้มากที่สุดและสามารถคิดในเรื่องเดียวกัน โดยการนับปริมาณความคิดที่ไม่ซ้ำกัน

2.2 ความคิดยืดหยุ่น (Flexibility) หมายถึง ความสามารถในการปรับความคิดได้หลายอย่างของบุคคลในสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างถูกต้อง และสามารถดัดแปลงสิ่งต่างๆ ให้เกิดประโยชน์ได้

2.3 ความคิดริเริ่ม (Originality) หมายถึง ความสามารถในการคิดสิ่งแปลกใหม่แตกต่างไปจากความคิดเดิม สามารถนำความรู้เดิมมาปรับปรุง ดัดแปลงและประยุกต์ให้เกิดประโยชน์และเป็นสิ่งใหม่ๆ

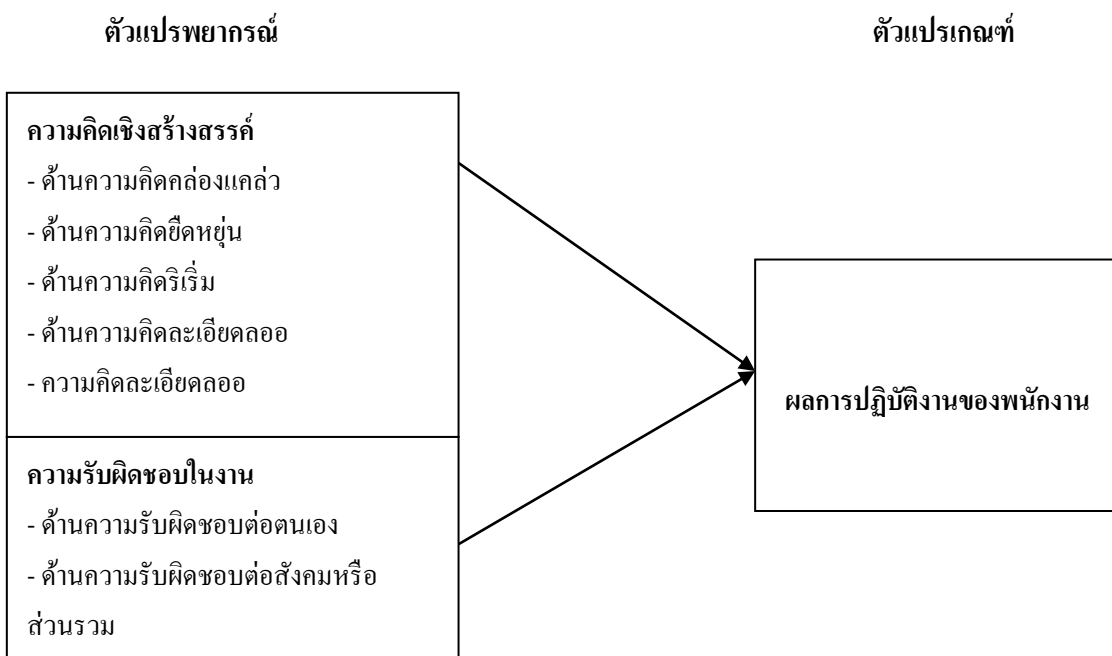
2.4 ความคิดละเอียดลออ (Elaboration) หมายถึง ความสามารถในการมองเห็นรายละเอียดต่างๆ ที่คนอื่นมองไม่เห็น โดยมีรายละเอียดและคิดอย่างมีเหตุผล

3. ความรับผิดชอบในงาน หมายถึง การมีการยอมรับผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้เป็นอย่างดีโดยมีการแสดงออกถึงความมุ่งมั่นและตั้งใจ มีความพยายามในการปฏิบัติงาน ปรับปรุง แก้ไข งานที่ตนเองปฏิบัติเป็นได้ดี ซึ่งประกอบด้วย องค์ประกอบ 4 ด้าน (นันทน์ภัส นาราช, 2555) ดังนี้

3.1 ความรับผิดชอบต่อตนเอง หมายถึง พนักงานรู้จักหน้าที่ของตนเอง สามารถจัดการกับปัญหาที่ทำให้ตนเองเป็นทุกข์ป้องกันตนเองให้ปราศจากอันตรายจากโรค ดูแล รักษาร่างกายให้แข็งแรง และปฏิบัติหน้าที่ของตนให้สำเร็จ ตรงตามเวลาที่กำหนดเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร

3.1 ความรับผิดชอบต่องานหรือส่วนรวม หมายถึง มีความรับผิดชอบต่อบุคคลที่เกี่ยวข้อง มีการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์แก่สังคม ความรับผิดชอบรอบรู้ ความรับผิดชอบต่อโรงเรียน ความรับผิดชอบต่อชุมชน และความรับผิดชอบต่อประเทศชาติ โดยปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม ตามกฎระเบียบของสังคม

จากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องที่ผู้วิจัยได้นำเสนอข้างต้น สามารถแสดงเป็นแผนภาพกรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

### สมมติฐานการวิจัย

1. ความคิดเชิงสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

1.1 ความคิดเชิงสร้างสรรค์ ด้านความคิดคล่องแคล่ว มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

1.2 ความคิดเชิงสร้างสรรค์ ด้านความคิดยืดหยุ่น มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

1.3 ความคิดเชิงสร้างสรรค์ ด้านความคิดริเริ่ม มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

1.4 ความคิดเชิงสร้างสรรค์ ด้านความคิดละเอียดลออมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

2. ความรับผิดชอบในงานมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

2.1 ความรับผิดชอบในงาน ด้านความรับผิดชอบต่อตนเองมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

2.2 ความรับผิดชอบในงาน ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมหรือส่วนรวมมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

3. ความคิดเชิงสร้างสรรค์และความรับผิดชอบในงาน อย่างน้อยหนึ่งตัวแปร สามารถพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

### ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (Correlational Research) มุ่งศึกษาความคิดเชิงสร้างสรรค์และความรับผิดชอบในงาน ที่พยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยกำหนดวิธีวิจัยดังนี้

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บริษัทผู้ให้บริการด้านโลจิสติกส์ ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 2 บริษัท ดังนี้

บริษัทที่ 1 คือ บริษัท วิ เซิร์ฟ โลจิสติกส์ จำกัด มีประชากรทั้งหมดจำนวน 450 คน กลุ่มกลุ่มตัวอย่างได้ จำนวน 84 คน ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรตามวิธีของ Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

บริษัทที่ 2 คือ บริษัทผู้ให้บริการด้านโลจิสติกส์ แห่งหนึ่ง มีประชากรทั้งหมดจำนวน 1,300 คน กลุ่มกลุ่มตัวอย่างได้ จำนวน 242 คน ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรตามวิธีของ Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

#### เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) สร้างขึ้นเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเชิงสร้างสรรค์ ความรับผิดชอบในงานที่พยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผู้ให้บริการด้านโลจิสติกส์ ซึ่งเป็นแบบมาตรวัดประมาณค่า (Rating scale ) 5 ระดับ มีลักษณะการตอบตั้งแต่มากที่สุดจนถึงน้อยที่สุด เกณฑ์การให้คะแนนในแต่ละข้อ โดยพิจารณาคำตอบที่เป็นไปได้และไม่ซ้ำกัน 1 คำตอบ เท่ากับ 1 คะแนน ทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (Content Validity) เพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหาและความถูกต้องในสำนวนภาษาที่ใช้ โดยมีผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน

ซึ่งข้อคำถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง .50 – 1.00 และนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่ม (try out) ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับประชากรที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 50 ชุด ได้นำมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination Power) เป็นรายข้อ โดยใช้การทดสอบด้วยค่าที (t-test) จากนั้นนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งรายข้อและโดยรวม โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบัก (Cronbach's Alpha Coefficient) พบว่า มีระดับความเชื่อมั่น ตั้งแต่ .70 ขึ้นไป เชื่อถือได้ค่อนข้างสูง (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2546, น.127)

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยติดต่อขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะศิลปศาสตร์ ประยุกต์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ และใช้ขออนุญาตเก็บข้อมูลจาก 2 บริษัท
2. ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปแจกกับกลุ่มตัวอย่างทั้งสองบริษัท ทั้งนี้ผู้วิจัย ใช้วิธีการกำหนดจำนวนแบบสัดส่วน (Proportional Stratified Sampling) จากนั้นเลือกตัวอย่างแบบตามความสะดวก (Convenience Sampling)
3. ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนมาได้ จำนวน 323 ฉบับโดยใช้เวลาทั้งสิ้น 30 วันในการเก็บข้อมูล จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบความเรียบร้อยและถูกต้องสมบูรณ์ปรากฏว่าผู้วิจัยได้แบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์จำนวนทั้งสิ้น 323 ฉบับ ผู้วิจัยจึงนำข้อมูลจากแบบสอบถามที่รับคืนมาทั้งหมดมาวิเคราะห์ เพื่อให้ผลการวิเคราะห์มีความสมบูรณ์และมีความน่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้น

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสามารถแบ่งได้ ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้วิเคราะห์ระดับความคิดเชิงสร้างสรรค์ ความรับผิดชอบในงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงาน
2. สถิติเชิงวิเคราะห์ (Analytical Statistics) คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) ใช้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเชิงสร้างสรรค์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน
3. สถิติเชิงวิเคราะห์ (Analytical Statistics) คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ใช้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความรับผิดชอบในงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน



4. สถิติเชิงวิเคราะห์ (Analytical Statistics) คือ ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ใช้พยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน แสดงดังตารางที่ 1 และ 2

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของตัวแปร

| ตัวแปร                       | $\bar{X}$ | S.D.  | ระดับ   |
|------------------------------|-----------|-------|---------|
| 1. ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน | 3.82      | 0.41  | มาก     |
| 2. ความคิดเชิงสร้างสรรค์     | 32.05     | 16.39 | น้อยมาก |
| 3. ความรับผิดชอบในงาน        | 3.92      | 0.43  | มาก     |

จากตารางที่ 1 ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ความคิดเชิงสร้างสรรค์ อยู่ในระดับน้อยมาก และความรับผิดชอบในงาน อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างความคิดเชิงสร้างสรรค์ โดยรวมและรายด้าน กับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

| ความคิดเชิงสร้างสรรค์       | ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน |                  |      |
|-----------------------------|---------------------------|------------------|------|
|                             | r                         | $r^2 \times 100$ | p    |
| ความคิดเชิงสร้างสรรค์โดยรวม | .051                      | 0.26             | .358 |
| ด้านความคิดคล่องแคล่ว       | .026                      | 0.07             | .636 |
| ด้านความคิดยืดหยุ่น         | .024                      | 0.06             | .673 |
| ด้านความคิดริเริ่ม          | .036                      | 0.13             | .516 |
| ด้านความคิดละเอียดลออ       | .105                      | 1.10             | .059 |

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 2 ความคิดเชิงสร้างสรรค์ ทั้งโดยรวมและรายด้าน ไม่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างความรับผิดชอบในงาน โดยรวมและรายด้าน กับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

| ความรับผิดชอบในงาน                   | ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน |                     |      |
|--------------------------------------|---------------------------|---------------------|------|
|                                      | r                         | r <sup>2</sup> x100 | p    |
| ความรับผิดชอบในงานโดยรวม             | .724**                    | 52.42               | .000 |
| ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง            | .738**                    | 54.46               | .000 |
| ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมหรือส่วนรวม | .516**                    | 26.62               | .000 |

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ความรับผิดชอบในงาน โดยรวมมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

| ตัวแปรพยากรณ์                        | b    | SE <sub>b</sub> | β    | t        | p    |
|--------------------------------------|------|-----------------|------|----------|------|
| 1. (ค่าคงที่)                        |      |                 |      |          |      |
| 1.1 ความรับผิดชอบในงาน               | .910 | .146            |      | 6.235**  | .000 |
| ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง            | .592 | .040            | .651 | 14.922** | .000 |
| 1.2 ความรับผิดชอบในงาน               | .134 | .034            | .170 | 3.895**  | .000 |
| ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมหรือส่วนรวม |      |                 |      |          |      |
| 1.3 ความคิดเชิงสร้างสรรค์            | .013 | .006            | .087 | 2.363*   | .019 |
| ด้านความคิดริเริ่ม                   |      |                 |      |          |      |

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4 สามารถสร้างสมการทำนายผลการปฏิบัติงานของพนักงานในรูปคะแนนดิบและในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

สมการทำนายในรูปคะแนนดิบ

$$y' = .910 + .592 X_1 + .134 X_2 + .013 X_3$$

สมการทำนายในรูปคะแนนมาตรฐาน (Z-Score)

$$Z' = .651 Z_1 + .170 Z_2 + .087 Z_3$$

ขั้นที่ 1 ตัวแปรความรับผิดชอบในงานด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง สามารถทำนายผลการปฏิบัติงานของพนักงานได้ร้อยละ 54.50

ขั้นที่ 2 เมื่อเพิ่มตัวแปรความรับผิดชอบในงาน ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมหรือส่วนรวม สามารถร่วมทำนายผลการปฏิบัติงานของพนักงานได้ร้อยละ 56.40 โดยอธิบายได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 1.90

ขั้นที่ 3 เมื่อเพิ่มตัวแปรความคิดเชิงสร้างสรรค์ ด้านความคิดริเริ่ม สามารถร่วมทำนายผลการปฏิบัติงานของพนักงานได้ร้อยละ 57.20 โดยอธิบายได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 0.80

### สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามในการวิจัย สรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ระดับข้อมูลผลการปฏิบัติงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น คือ ด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านคุณลักษณะในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น คือ ด้านคุณภาพและปริมาณงาน อยู่ในระดับมาก

2. ผลการวิเคราะห์ระดับข้อมูลความคิดเชิงสร้างสรรค์โดยภาพรวม อยู่ในระดับน้อยที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับน้อยมากทุกด้าน

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความรับผิดชอบในงาน โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น คือ ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมหรือส่วนรวม อยู่ในระดับมาก อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น คือ ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง อยู่ในระดับมาก

4. ผลการวิเคราะห์ เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเชิงสร้างสรรค์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานทั้งในภาพรวมและรายด้าน พบว่า ความคิดเชิงสร้างสรรค์ ไม่สัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

5. ผลการวิเคราะห์ เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างความรับผิดชอบในงานกับผลการปฏิบัติงานพบว่า ความรับผิดชอบในงาน สัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ ความรับผิดชอบในงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานเพิ่มขึ้น ผลการปฏิบัติงานของพนักงานก็จะเพิ่มขึ้นด้วย โดยสัมพันธ์ในระดับระดับค่อนข้างสูง

6. ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้น พบว่า สามารถพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของพนักงานได้ทั้งสองตัวแปร โดยตัวแปรความรับผิดชอบในงานด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง สามารถทำนายผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้ร้อยละ 54.50 เมื่อเพิ่มตัวแปรการความรับผิดชอบในงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมหรือส่วนรวม สามารถร่วมทำนายผลการปฏิบัติงานของพนักงานได้ร้อยละ 56.40 และเมื่อเพิ่มตัวแปรความคิดเชิงสร้างสรรค์ ด้านความคิดริเริ่ม สามารถร่วมทำนายผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้ร้อยละ 57.20 สามารถสร้างสมการทำนายผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน =  $.910 + .592$  (ความรับผิดชอบในงาน ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง) +  $.134$  (ความรับผิดชอบในงาน ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมหรือส่วนรวม) +  $.053$  (ความคิดเชิงสร้างสรรค์ ด้านความคิดริเริ่ม)

เมื่อแปลงคะแนนดิบให้เป็นคะแนนมาตรฐาน (Z-Score) จะได้สมการพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ในรูปคะแนนมาตรฐานดังนี้

ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน =  $.651$  (ความรับผิดชอบในงาน ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง) +  $.170$  (ความรับผิดชอบในงาน ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมหรือส่วนรวม) +  $.087$  (ความคิดเชิงสร้างสรรค์ ด้านความคิดริเริ่ม)

### อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเชิงสร้างสรรค์ ด้านความคิดคล่องแคล่ว ด้านความคิดยืดหยุ่น ด้านความคิดริเริ่มและด้านความคิดละเอียดลออไม่สัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน อาจเป็นเพราะงานโลจิสติกส์เป็นงานตามระบบ ตามหน้าที่ จึงใช้ความคิดสร้างสรรค์น้อยหรือไม่มีโอกาสใช้ นอกจากนี้การที่บุคคลจะมีความคิดเชิงสร้างสรรค์ แต่ละด้านได้นั้น ต้องรู้จักเชื่อมโยงสิ่งต่างๆ เข้าด้วยกันกับการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์แต่ละด้านและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถนำเอาความรู้เดิมมาประยุกต์ให้เกิดความรู้ใหม่ ซึ่งในบางครั้งความคิดของมนุษย์ก็ไม่สามารถเชื่อมโยงกับสิ่งเหล่านั้นได้ เพราะอาจมีข้อจำกัดของแต่ละบุคคล เช่น การไม่มีความสนใจ ไม่ใส่ใจในรายละเอียด หรือสภาพแวดล้อมก็อาจเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อความคิดของบุคคลได้ จึงทำให้ความคิดเชิงสร้างสรรค์ของแต่ละบุคคลไม่แสดงออกมาในการปฏิบัติงาน ด้วยเหตุนี้ จึงทำให้ความคิดเชิงสร้างสรรค์ไม่สัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับแนวคิดของ (อรสา จุกัทรชนากุล, 2551) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพมิติสร้างสรรค์ พฤติกรรมการเผชิญปัญหา กับผลการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษาโรงพยาบาลสังกัดรัฐวิสาหกิจพบว่า บุคลิกภาพมิติสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเผชิญปัญหาแบบมุ่งเน้น การแก้ปัญหาและแบบมุ่งเน้นอารมณ์สนับสนุน

การแก้ปัญหาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ ไม่มีความสัมพันธ์ทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กับพฤติกรรมการเผชิญปัญหาแบบมุ่งเน้นอารมณ์ ไม่สนับสนุนการแก้ปัญหา จัดแย้งกับแนวคิดของ อารี พันธุ์มณี (2532) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ เป็นกระบวนการทางสมองที่คิดในลักษณะอนกนัย อันนำไปสู่การค้นพบสิ่งแปลกใหม่ การปรุงแต่งจากความคิดเดิมผสมผสานกัน ให้เกิดสิ่งใหม่ๆ รวมทั้งการ ประดิษฐ์คิดค้นพบสิ่งต่างๆ ตลอดจนวิธีการคิดทฤษฎีหลักการได้สำเร็จ ความคิดสร้างสรรค์ จะเกิดขึ้นได้ นั้น มิใช่เพียงแต่คิดในสิ่งที่เป็นไปได้ สิ่งที่เป็นเหตุผลเพียงอย่างเดียวเท่านั้น หากแต่ความคิดจินตนาการก็ เป็นสิ่งสำคัญที่จะก่อให้เกิดความแปลกใหม่ แต่ต้องควบคู่ไปกับการพยายามที่จะสร้างความคิด สร้างสรรค์

2. ผลการวิจัยพบว่า ความรับผิดชอบในงาน ด้านความรับผิดชอบต่อตนเองและด้านความ รับผิดชอบต่อสังคมหรือส่วนรวม สัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เนื่องจากพนักงานมีความรับผิดชอบในงาน รู้จักหน้าที่ของตนเอง สามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับ มอบหมายได้สำเร็จ ปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นอย่างมี ประสิทธิภาพ และเมื่อพนักงานมีความรับผิดชอบเพิ่มมากขึ้นผลการปฏิบัติงานก็เพิ่มมากขึ้นด้วยเพราะ ในการปฏิบัติงานแต่ละครั้ง ความรับผิดชอบมีส่วนช่วยให้ผลการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ทั้งในด้านงาน ด้าน ความรับผิดชอบต่อตนเองและด้านความรับผิดชอบต่อสังคมหรือส่วนรวม สอดคล้องกับแนวคิดของ Flippo (1966) ที่กล่าวว่า ความรับผิดชอบ เป็นความผูกพันที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วงไปได้และ ความสำนึกนี้เกี่ยวข้องกับปัจจัย 3 ประการ คือ พันธะผูกพัน หน้าที่การงานและวัตถุประสงค์ สอดคล้อง กับแนวคิดของ (นันทน์ภัส นาราช, 2555) ที่กล่าวว่า ความรับผิดชอบ เป็นความสามารถในการปฏิบัติ การกิจที่ตนเป็นสมาชิกอยู่ตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเรียบร้อย และการกระทำตามที่ได้ให้คำมั่น สัญญา ทำให้ไว้กับผู้อื่นให้สำเร็จได้โดยไม่ต้องมีการควบคุม และสอดคล้องกับแนวคิดของ Sanford (1970) ได้อธิบายว่า ลักษณะของผู้มีความรับผิดชอบ จะสามารถปฏิบัติหน้าที่การงานหน้าที่ทางสังคม หน้าที่ อันพึงปฏิบัติต่อตนเอง ต่อบิดามารดา ญาติพี่น้อง บุคคลทั่วไป และต่อประเทศชาติอย่างดีที่สุด เต็มความสามารถ

3. ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเชิงสร้างสรรค์และความรับผิดชอบในงานอย่างน้อย 1 ตัวแปร สามารถพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยตัวแปรความรับผิดชอบในงาน ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง สามารถทำนายผลการปฏิบัติงานของพนักงานได้ร้อยละ 54.50 เมื่อเพิ่มตัวแปรความรับผิดชอบ ในงาน ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและส่วนรวม สามารถร่วมสามารถทำนายผลการปฏิบัติงานของ พนักงานได้ร้อยละ 56.40 และเมื่อเพิ่มตัวแปรความคิดเชิงสร้างสรรค์ ด้านความคิดริเริ่ม สามารถร่วม ทำนายผลการปฏิบัติงานของพนักงานได้ร้อยละ 57.20 เมื่อบุคคลมีความคิดเชิงสร้างสรรค์และความ

รับผิดชอบในงาน ก็สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตรงตามเป้าหมายที่องค์กรต้องการมีความรอบคอบในการปฏิบัติงาน รู้จักหน้าที่ที่ตนปฏิบัติอยู่ มีความรับผิดชอบ สามารถนำเอาความรู้ที่มีอยู่มาประยุกต์เข้ากับการปฏิบัติงานได้เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานเพิ่มสูงมากขึ้น และสอดคล้องกับแนวคิดของ Sanford (1970) ได้อธิบายว่า ลักษณะของผู้มีความรับผิดชอบ จะสามารถปฏิบัติหน้าที่การงาน หน้าที่ทางสังคม หน้าที่อันพึงปฏิบัติต่อตนเอง ต่อบิดามารดา ญาติพี่น้อง บุคคลทั่วไป และต่อประเทศชาติอย่างดีที่สุดเต็มความสามารถ

### ข้อเสนอแนะ

#### ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. องค์กรควรเน้นให้พนักงานปฏิบัติงานด้วยความประณีต รอบคอบ เน้นให้พนักงานรู้จักวิธีการทำงาน เพื่อให้สอดคล้องกับระยะเวลาที่กำหนด และตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์กร
2. องค์กรควรส่งเสริมให้พนักงานรู้จักรับผิดชอบต่อตนเอง มีความพยายามในการปฏิบัติงาน มีความอดทนต่อสิ่งต่างๆ รับผิดชอบหน้าที่ที่ตนได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วง เพื่อสามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์กรและมีผลการปฏิบัติงานที่เพิ่มขึ้น
3. องค์กรควรส่งเสริมให้พนักงานรู้จักรับผิดชอบต่อน้ำที่ที่ได้รับมอบหมาย มีความพยายามในการปฏิบัติงาน มีความอดทนต่อสิ่งต่างๆ เพิ่มมากขึ้น เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์กร เมื่อมีการกระทำผิด ควรมีการยอมรับผลการกระทำของตนเอง องค์กรอาจมีบทลงโทษ เน้นให้พนักงานรู้จักรับผิดชอบแก้ไข ปรับปรุง เมื่อเกิดปัญหาสามารถแก้ไขปัญหได้ด้วยตนเอง โดยไม่ทำให้องค์กรเดือดร้อนและเสียหาย
4. องค์กรควรตระหนักถึงการที่พนักงานมีความรับผิดชอบต่อบุคคลที่เกี่ยวข้อง การปฏิบัติตนให้เกิดประโยชน์แก่สังคมอย่างถูกต้องและเหมาะสม สนับสนุนให้พนักงานออกไปบำเพ็ญประโยชน์เพื่อสังคมจัดโครงการบริจาคสิ่งของต่างๆ งานการกุศล และให้พนักงานร่วมไปบำเพ็ญประโยชน์ต่อสังคมกับที่ทำงาน เพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่าตนเองได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมนี้
5. องค์กรควรส่งเสริมให้พนักงานได้มีการตอบสนองในการปฏิบัติงาน ใช้ความคิดอยู่ตลอดเวลา เน้นให้พนักงานได้ปฏิบัติงานในสถานการณ์จริง เน้นความคิดที่เป็นเหตุเป็นผล มีการเชื่อมโยงสิ่งต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ให้พนักงานได้เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับงานเพิ่มมากขึ้น เป็นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน

#### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งนี้เป็นศึกษาความคิดเชิงสร้างสรรค์กับความรับผิดชอบในงานที่พยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานบริษัทผู้ให้บริการด้านโลจิสติกส์

และในการทำครั้งต่อไป จึงควรทำการศึกษาเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่างอื่น เช่น ในกลุ่มนักร้องแบบ นักโฆษณาต่างๆ เพื่อให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเชิงสร้างสรรค์และความรับผิดชอบในงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกัน

2. ควรศึกษาตัวแปรอื่นนอกเหนือจากความคิดเชิงสร้างสรรค์และความรับผิดชอบในงานที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน เช่น วัฒนธรรมองค์กร บรรยากาศในองค์กร

3. การศึกษาครั้งต่อไป ควรศึกษาในรูปแบบของการทดลองในห้องทดลองปฏิบัติการหรือห้องทำงานจริง เช่น การจัดอบรมเรื่องความรับผิดชอบในงานให้แก่พนักงาน เพื่อดูผลการปฏิบัติงานว่าเพิ่มขึ้นเพียงใด

4. ควรมีการศึกษาผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยการประเมินจากหัวหน้างานหรือเพื่อนร่วมงานหรืออื่นๆ เพื่อให้ผลการวิจัยมีคุณภาพและเป็นการประเมินแบบ 360 องศา

### เอกสารอ้างอิง

- จำเนียร จวงตระกูล. (2531). การประเมินผลการปฏิบัติงาน. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- คาราณี เฝ้าพัฒนา. (2536). ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดสร้างสรรค์กับความถนัดทางด้านมิติสัมพันธ์ของนักศึกษาชั้นปีที่ 1 สาขาวิชาออกแบบนิเทศศิลป์ ในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- ดุยดี สุขสวัสดิ์. (2539). ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดสร้างสรรค์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาพลศึกษาของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในโรงเรียนมัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- นันทน์ภัส นาราช. (2555). การพัฒนาความรับผิดชอบโดยใช้แบบตารางการส่งงานในวิชาการส่งเสริมการขาย ของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพปีที่ 3 สาขาวิชาการขายวิทยาลัยเทคโนโลยีโปลิเทคนิคล้านนาเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (สาขาวิชาการตลาด). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา.
- สัญญา สัญญาวิวัฒน์. (2514). การพัฒนาคุณภาพของประชากรไทย. กรุงเทพฯ: ไทยสัมพันธ์.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2546). ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ: เพ็ญฟ้า พรุ่งนี้.
- อรสา จุกัถรรณกุล. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพมิติสร้างสรรค์ พฤติกรรมการเผชิญปัญหา กับผลการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษาโรงพยาบาลสังกัดรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- อารี พันธุ์มณี. (2532). การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียนวัยรุ่น. ใน เอกสารการสอนชุดวิชาพฤติกรรมวัยรุ่น. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.



Guilford, J. P. (1959). *Personality*. New York: McGraw-Hill.

\_\_\_\_\_. (1967). *The nature of human intelligence*. McGraw-Hill.

Flippo, E.B. (1966). *Principle of personal management*. New York: Book.

Osborn, A. F. (1966). *Creative imagination*. (3<sup>rd</sup> ed.) New York: Charles Schneiden Sons.

Sanford, F.H.P. (1970). *Psychology: A scientific study of man*. California: Wadsworth.

Yamane, T. (1979). *Statistics: An introductory analysis*. (3<sup>rd</sup> ed.) New York: Harper and Row.

\*\*\*\*\*