



การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศเชิงสร้างสรรค์กับประสิทธิภาพการทำงาน ของบุคลากรด้านซอฟต์แวร์

ยุวดี นิตุธร¹, สุวรรณ เทพจิตร², อัครา ประโยชน์³

¹ คณะพัฒนารัฐกิจและอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

² คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

³ คณะวิทยาศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

Email: noicommon19@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความคิดเห็นด้านบรรยากาศเชิงสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน (2) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับการรับรู้ประสิทธิภาพในการทำงานของตนเอง (3) และความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศเชิงสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานกับการรับรู้ประสิทธิภาพในการทำงานของตนเอง

ผลการวิจัยพบว่า เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในงานซอฟต์แวร์มีผลต่อความแปรปรวนของความคิดเห็นด้านบรรยากาศเชิงสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเพศ และระดับการศึกษา มีความแปรปรวนต่อการรับรู้เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศเชิงสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานกับการรับรู้ประสิทธิภาพในการทำงานของตนเอง พบว่า บรรยากาศเชิงสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ประสิทธิภาพในการทำงานของตนเอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: บรรยากาศเชิงสร้างสรรค์ ประสิทธิภาพการทำงาน บุคลากรด้านซอฟต์แวร์



The relationship between the creative climate and the performance of software specialists.

Yuwadee Nitutorn¹, Suwattana Thepchit², Akara Prayote³

¹Faculty of Industrial Business Development King Mongkut's University of Technology North Bangkok.

²Faculty of Management Science, King Mongkut's University of Technology North Bangkok

³Faculty of Applied Science. King Mongkut's University of Technology North Bangkok

E-mail : noicommon19@gmail.com

Abstract

This paper studied (1) the relationship between personal factors and the creative climate perspective, (2) the relationship between personal factors and the recognition one's own performance, (3) the relationship between the creative climate perspective and the recognition of one's own performance.

The statistical test from one-way analysis of variance indicates that gender, education level, and software experience affected the variability of the creative climate perspective with a statistically significant level of 0.05. Gender and education level affected recognition of one's own performance with a statistically significant level of 0.05. In addition, the creative climate perspective was related to the recognition of one's own performance with a statistical significant level of 0.05.

Keywords: Creative climate, performance, software specialists.



บทนำ

ในช่วงหลายปีที่ผ่านมา ประเทศที่พัฒนาแล้วมักเป็นผู้ริเริ่มในการแสวงหาแนวคิดการพัฒนาใหม่ๆ ได้มีการนำแนวคิดเกี่ยวกับการสร้างความแตกต่างของสินค้าและบริการ เพื่อหลีกเลี่ยงการแข่งขันแบบเดิมและยกระดับสู่เศรษฐกิจยุคใหม่ด้วยการนำความคิดเรื่อง “เศรษฐกิจสร้างสรรค์ (Creative Economy)” มาเป็นแนวทางในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ เนื่องจากเศรษฐกิจสร้างสรรค์เป็นการสร้างมูลค่าที่เกิดจากความคิดของมนุษย์ มีการเชื่อมโยงกับวัฒนธรรม และการสังคมนิยม (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2558)

กิลฟอร์ด ได้กล่าวไว้ว่า “ความคิดสร้างสรรค์” หมายถึง ความสามารถทางสมองในการคิดหลายทิศทาง ซึ่งมีองค์ประกอบความสามารถในการคิดริเริ่ม (Originality) ความคล่องในการคิด (Flurney) ความยืดหยุ่นในการคิด (Flexibility) และความสามารถในการแต่งเติมหรือให้คำอธิบายใหม่ ซึ่งเป็นความคิดที่แตกต่าง ละเอียดละเอียด (Elaboration) แต่องค์ประกอบที่สำคัญที่สุด คือ ความคิดริเริ่ม และความคิดสร้างสรรค์ ไม่ใช่พรสวรรค์ที่บุคคลมีเป็นคุณสมบัติที่มีอยู่ในตัวบุคคลซึ่งมีมากน้อยไม่เท่ากัน และบุคคลแสดงออกมาในระดับต่างกัน “บรรยายภาสเชิงสร้างสรรค์” (Climate Creative) เป็นปัจจัยสำคัญต่อการทำงานของบุคลากร เหล่านี้เป็นอย่างมากในอุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งมีผลต่อความสร้างสรรค์และนวัตกรรมในองค์กร ดังนี้ หากเรารู้ว่าบุคลากรคาดหวังต่อบรรยายภาสในการทำงานเชิงสร้างสรรค์ว่าควรมีอะไรบ้างจะทำให้เราบริหารจัดการได้เหมาะสมและจะเกิดประสิทธิภาพการทำงาน องค์กรก็จะประสบผลสำเร็จด้วยเช่นกัน

(สมใจ ลักษณะ, 2556) การมีประสิทธิภาพในการทำงานของตัวบุคคล หมายถึง การทำงานให้เสร็จโดยสูญเสียเวลาและเสียพลังงานน้อยที่สุด ได้แก่การ

ทำงานได้เร็ว และได้งานที่ดี บุคลากรที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน เป็นบุคลากรที่ตั้งใจในการปฏิบัติงานเต็มความสามารถ ใช้กลวิธีหรือเทคนิคการทำงานที่จะสร้างผลงานได้มาก เป็นผลงานที่มีคุณภาพเป็นที่น่าพอใจ โดยสิ้นเปลืองต้นทุน ค่าใช้จ่าย พลังงาน และเวลาน้อยที่สุด

ปัจจุบันพบว่าอุตสาหกรรมซอฟต์แวร์มีการแข่งขันสูงและเป็นหนึ่งในอุตสาหกรรมสร้างสรรค์จากผลสำรวจตลาดซอฟต์แวร์และบริการซอฟต์แวร์ที่ผลิตในประเทศไทยปี 2556/2557 ระบุว่า มีการเติบโตในภาวะที่ดี มีมูลค่าการผลิต 40,000 ล้านบาท หรือคิดเป็นอัตราการเติบโตร้อยละ 22.2 โดยจำแนกเป็นซอฟต์แวร์สำเร็จรูปที่มีมูลค่าการผลิตประมาณ 8,000 ล้านบาท คิดเป็นอัตราการเติบโตร้อยละ 35.5 และบริการซอฟต์แวร์ที่มีมูลค่าการผลิตประมาณ 32,000 ล้านบาท คิดเป็นอัตราการเติบโตร้อยละ 19.3 (สำนักส่งเสริมธุรกิจบริการ กลุ่มงานส่งเสริมธุรกิจบริการ:2558) จากข้อมูลดังกล่าวจึงจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรให้สามารถตอบสนองความต้องการของภาคการผลิตและบริการทั้งในระดับวิชาชีพและระดับผู้ประกอบการให้มีความคิดสร้างสรรค์ ทั้งนี้ก็ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมภายในสถานที่ทำงาน ซึ่งถือเป็นองค์ประกอบของโครงสร้างของบุคลากรด้วย สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านการสนับสนุนให้มีอิสระในการทำงาน (Autonomy Support) มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกับระดับความคิดสร้างสรรค์ กล่าวคือ เมื่อบุคลากรได้รับมอบหมายอำนาจในการตัดสินใจหรือมีความยืดหยุ่นในการทำงานหรือแก้ไขปัญหาในสัดส่วนที่เพิ่มขึ้น

โดยที่ผู้บังคับบัญชาช่วยอำนวยความสะดวกและกำหนดเป้าหมายในการทำงานให้ชัดเจนโดยไม่เข้าไปแทรกแซงหรือควบคุมการทำงานจนเกินความจำเป็น บุคลากรก็จะมีโอกาสหรือมีเวทีพอสมควรใน



การคิดค้นวิธีการต่าง ๆ ที่อาจแตกต่างไปจากเดิมเพื่อแก้ปัญหาและทำงานให้สำเร็จจนกระทั่งเกิดเป็นทักษะการคิดอย่างสร้างสรรค์และความเชี่ยวชาญในงานนั้น ๆ มากขึ้น (สำนักส่งเสริมธุรกิจบริการ กลุ่มงานส่งเสริมธุรกิจบริการ, 2558) ดังนั้นหากเรารู้ว่าบุคลากรคาดหวังต่อบรรยากาศในการทำงานเชิงสร้างสรรค์ว่าควรมีอะไรบ้างจะทำให้เราบริหารจัดการได้เหมาะสมและจะเกิดประสิทธิผลการทำงาน องค์กรก็จะประสบผลสำเร็จ ยกย่องขีดความสามารถในการแข่งขันของอุตสาหกรรม ICT เพื่อสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจ การเปิดการค้าเสรี และประชาคมอาเซียนอีกด้วย

ผู้วิจัยจึงมีความประสงค์ที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศเชิงสร้างสรรค์กับประสิทธิผลการทำงานของบุคลากรด้านซอฟต์แวร์โดยระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณและมีความคาดหวังว่าผลการศึกษจะสามารถนำไปเป็นแนวทางพัฒนาองค์การและบุคลากรอุตสาหกรรมซอฟต์แวร์ทางได้เพิ่มประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการดำเนินงานในอุตสาหกรรมสร้างสรรค์ต่อไป

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศเชิงสร้างสรรค์กับประสิทธิผลการทำงานของบุคลากรด้านซอฟต์แวร์กับการรับรู้ประสิทธิภาพในการทำงานของตนเอง

วิธีการดำเนินวิจัย

1.ด้านเนื้อหา

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ดำเนินการบนพื้นฐานของทฤษฎี แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับ องค์กรเชิงสร้างสรรค์ แนวคิดเรื่องสภาวะแวดล้อมองค์กรบรรยากาศเชิงสร้างสรรค์ และประสิทธิผลการทำงานในองค์กร

2.ด้านระยะเวลา

การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในพื้นที่ ระหว่าง เดือนพฤศจิกายน 2558 – เดือนตุลาคม 2559

3.ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรด้านซอฟต์แวร์ที่ปฏิบัติงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลรวม จำนวนทั้งสิ้น 49,770 คน (สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ, 2558) การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยหลักการของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% [6] ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 435 คน

ขั้นตอนการวิจัย

1.ศึกษาข้อมูลจากเอกสาร หนังสือ แหล่งข้อมูลต่าง ๆ

2.นำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ทฤษฎี หลักการ เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดและสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

3.ตรวจสอบคุณภาพและพัฒนาเครื่องมือวิจัยให้มีความสมบูรณ์

4.เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

5.ตรวจสอบความสมบูรณ์ของคำตอบ และนำข้อมูลป้อนเข้าโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package of Social Science) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลตามหลักการทางสถิติ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นด้านบรรยากาศเชิงสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะของประสิทธิผลการทำงานของพนักงาน

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาบรรยากาศเชิงสร้างสรรค์ของพนักงานในอุตสาหกรรมซอฟต์แวร์



การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัยใช้วิธีการตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (Content Validity) และความตรงประเด็นของเนื้อหาตามเทคนิคการคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) จากนั้นตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Alpha Coefficient of Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.91 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่น่าเชื่อถือได้

การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลในงานวิจัยนี้ ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (Anova) และวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient : R)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลในด้านเพศ พบว่า เพศของผู้ตอบแบบสอบถามมีสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน โดยเพศชายมีจำนวน 239 คน คิดเป็นร้อยละ 54.94 ซึ่งมากกว่าเพศหญิงเพียงเล็กน้อย มีอายุระหว่าง 20-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 55.17 รองลงมา ได้แก่ ผู้ที่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.32 และ 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 7.82 ตามลำดับ มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 60.92 รองลงมา ได้แก่ ผู้ที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 32.41 และผู้ที่มีการศึกษต่ำกว่าระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 5.06 ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานในงานซอฟต์แวร์น้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 51.26 รองลงมา ได้แก่ ผู้ที่มีประสบการณ์ 5 - 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.70 และผู้ที่มีประสบการณ์ 10 - 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 8.28 ตามลำดับและ ปฏิบัติงานในตำแหน่งโปรแกรมเมอร์

คิดเป็นร้อยละ 50.34 รองลงมา ได้แก่ นักออกแบบและวิเคราะห์ระบบคอมพิวเตอร์ คิดเป็นร้อยละ 38.16 และผู้ทำงานด้านอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ คิดเป็นร้อยละ 10.11 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับความคิดเห็นด้านบรรยากาศเชิงสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน พบว่าระดับความคิดเห็นด้านบรรยากาศเชิงสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.97 – 4.12

ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับลักษณะของประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.04 – 4.39

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศเชิงสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานกับการรับรู้ประสิทธิภาพในการทำงานของตนเอง พบว่าบรรยากาศเชิงสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ประสิทธิภาพในการทำงานของตนเอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศเชิงสร้างสรรค์กับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรด้านซอฟต์แวร์ สามารถอภิปรายได้ดังนี้

1. เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน มีความแปรปรวนต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศเชิงสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยเพศหญิงจะมีระดับความคิดเห็นด้านบรรยากาศเชิงสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานสูงกว่าเพศชาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ขนกันต์ เหมือน



ทัพ และ ดร.จันทร์ชลี มาพุทธ (2551) ประสพการณ์ในการทำงาน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ปัจจัยบรรยากาศองค์การมีผลต่อ คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานอย่างมีนัย- สำคัญทางสถิติ ($p<.05$) และสอดคล้องกับงานวิจัย[8]ที่ระบุว่า เพศ ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ยกเว้นอายุ จะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

2. เพศ และระดับการศึกษา มีความแปรปรวนต่อการรับรู้เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของตนเอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเพศชายจะมีระดับการรับรู้เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของตนเองสูงกว่าเพศหญิง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาจินทนา ฤทธิ์สมบูรณ์ และพิรุณา สุทธิสรณ์ (2555) ที่ระบุว่า ระดับการศึกษา มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งตรงกันข้ามจาก นากรกรวัชรเจริญ (2555) ซึ่งพบว่า บุคลากร ที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การแตกต่างกัน ($p<0.05$) และบุคลากร ที่มีอายุ และสถานภาพ แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ($p<0.05$)

3. บรรยากาศเชิงสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ประสิทธิภาพในการทำงานของตนเอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องจากการศึกษา (สุสิทธิ์ เพ็ชรศรี.2557) ที่ระบุว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง และการศึกษาของ (ธนากร กรวัชรเจริญ , 2555) ที่ระบุว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีความแตกต่างจากการศึกษา (ศิริลักษณ์ ถิตย์รัตน์ และสาววันทนีย์ เดชารัตนชาติ.2556) ที่พบว่า

บรรยากาศองค์การไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม บุคลากร ที่มีอายุ แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศเชิงสร้างสรรค์กับประสิทธิภาพการทำงาน ของบุคลากรด้านซอฟต์แวร์ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะความคิดเห็นดังนี้

ด้านบรรยากาศเชิงสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งสำคัญต่อบุคลากรในการทำงาน เนื่องจากมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน หากบรรยากาศในสถานที่ทำงานเกิดความสร้างสรรค์ จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรมากขึ้น เพราะฉะนั้นหน่วยงาน ต้องให้ความสนใจในสภาพแวดล้อม บรรยากาศขององค์กร เพื่อเป็นสิ่งกระตุ้นความคิด การสร้างสรรค์งานให้กับบุคลากร

ทั้งนี้ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศเชิงสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานกับการรับรู้ประสิทธิภาพในการทำงานของตนเอง พบว่า บรรยากาศเชิงสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ประสิทธิภาพในการทำงานของตนเอง ฉะนั้น หน่วยงานจึงให้ความสำคัญในด้านบรรยากาศควบคู่ไปกับบุคลากรในหน่วยงาน

References

- Arad, Hanson, & Schneider, (1997); Judge, Fryxell, & Dooley, 1997
- Kornwhacharajaroen.T, (2012). Factor Affecting Team Work Efficiency of Employees of Quality House Public Company Limited.
- Luksanak.S , (2013). Development performance Office of business services and business promotion group , 2015.



- Lidsomboon.C and Sudtisorn.P ,(2012).Factors That Affect The Performance of The Personnel of Rajamangala University of Technology Campus, East of Chanthaburi.
- Meangtap .C and Mabudha.C ,(2008). THE FACTORS INFLUENCING WORK LIFE QUALITY OF INDUSTRIAL WORKERS IN PRAPRADANG DISTRICT SAMUTPRAKARN PROVINCE.
- Petsri. C , (2014). Operational Efficiency of EmployeesA Case Study of The Information and Communications Technology Business Group
- Poonswan. B ,(2011). ORGANIZATION MANAGEMENT AFFECTING WORK HAPPINESS AND WORK EFFICIENCY OF OPERATION STAFFS: A CASE STUDY OF VEHICLES PARTS MANUFACTURING COMPANY IN THE AMATANAKORN INDUSTRIAL ESTATE, CHONBURI PROVINCE.
- Sincharu.T, (2014). Research and statistical analysis with SPSS and AMOS
- Thitratsamee .S and Decharatanachart .W , (2013). The Relationship between Organization Climate on Job Efficiency of College of Politics and Governance staffs, Mahasarakham University