

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของบุคลากร กรมการขนส่งทางบกในส่วนกลาง

FACTORS AFFECTING CREATIVE THINKING AT WORK OF EMPLOYEES AT THE CENTER OPERATION OF THE DEPARTMENT OF LAND TRANSPORT

อรรถชัย จันทิพย์¹

สุรรัตน์ อินทร์หม้อ²

Received 13 September 2019

Revised 29 November 2019

Accepted 6 December 2019

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษามิติของความคิดสร้างสรรค์และปัจจัยที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของบุคลากรกรมการขนส่งทางบกในส่วนกลาง โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย และใช้กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรกรมการขนส่งทางบกในส่วนกลางจำนวน 420 คน โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทำการทดสอบสมมติฐานโดยสถิติ Independent Samples t-test, One-way ANOVA, LSD และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่าระดับปัจจัยความคิดสร้างสรรค์ คือ ด้านความคิดคล่อง ความคิดยืดหยุ่น ความคิดละเอียดลออ และความคิดริเริ่ม อยู่ในระดับปานกลาง

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า อายุ สถานภาพ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งและประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันนั้นจะส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะที่ได้จากการทำวิจัยครั้งนี้ ที่ควรให้ความสำคัญในการพัฒนาต่อยอดความคิดสร้างสรรค์ให้กับองค์กรต่อไป ได้แก่ ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ในด้านของอายุ สถานภาพ และประสบการณ์ทำงาน ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานในด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และด้านสภาพการทำงาน และปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในด้านความขยันขันแข็ง และด้านความกล้าเสี่ยงพอสมควร เพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาทางด้านความคิดสร้างสรรค์ต่อไป

คำสำคัญ: ความคิดสร้างสรรค์ สภาพแวดล้อมในการทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

¹ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

E-mail: atthachai_c@mail.rmutt.ac.th

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อาจารย์ประจำสาขาวิชาระบบสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

E-mail: sureerut_i@rmutt.ac.th



Abstract

The purpose of this independent study was to study the dimensions of creative thinking and factors affecting creative thinking at work of the Center Operation of the Department of Land Transport. A questionnaire was used as an instrument for data collection. The samples consisted of 420 employees of the Center Operation of the Department of Land Transport. The descriptive statistics used for data analysis were percentage, mean, and standard deviation. For the hypothesis testing, inferential statistics included the Independent Samples t-test, One-way ANOVA, Least Significant Difference (LSD), and the Pearson Correlation Coefficient.

The results of the independent study revealed that the factors of creative thinking, namely fluency, flexibility, elaboration, and originality were at a moderate level.

The results of the hypothesis testing showed that different age, status, levels of education, job position and experience had an influence on creative thinking at the statistical significance level of 0.05. Moreover, working environment factors and achievement motive factors were correlated with creative thinking in the same direction at the statistical significance level of 0.05. The researcher suggests that the research results should focus on the development of creative thinking for the organization. Include demographic factors of age, status and work experience, working environment factors of security, opportunity for advancement and working conditions, achievement motive factor of energetic and moderate risk taking in order to continue to develop creative thinking.

Keyword: Creative thinking, Working environment, Achievement motive

บทนำ

ในระยะเวลาที่ผ่านมาประเทศไทยได้เผชิญกับกระแสการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและหลากหลาย ทั้งปัจจัยในด้านต่างๆ เช่น สภาพแวดล้อม ความเสี่ยงต่อโลกและสถานการณ์บ้านเมือง ซึ่งส่งผลกระทบอย่างมากต่อการพัฒนาหน่วยงานภาครัฐที่จำเป็นต้องปรับปรุงและพัฒนาการบริหารจัดการงานให้มีประสิทธิภาพ มีความทันสมัยสอดคล้องกับสังคมสมัยใหม่ จากความจำเป็นที่กล่าวมานั้น ประเด็นยุทธศาสตร์ ของการพัฒนาระบบราชการไทยในช่วงระยะปี พ.ศ.2562 - พ.ศ.2566 จึงได้ให้ความสำคัญกับการปรับปรุงพัฒนาองค์การให้มีขีดสมรรถนะสูงสุดและทันสมัย ให้บุคลากรมีความเป็นมืออาชีพโดยกำหนดกลยุทธ์ที่มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของระบบราชการ เพิ่มผลผลิตในการปฏิบัติราชการและส่งเสริมนวัตกรรม โดยมุ่งเน้นการเพิ่มศักยภาพขององค์การและพัฒนาศักยภาพการคิดเชิงสร้างสรรค์เพื่อให้เกิดนวัตกรรม

ดังนั้นการมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพและพัฒนาเชิงทรัพยากรมนุษย์ โดยมีบุคลากรในกรมการขนส่งทางบกเป็นทรัพยากรสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงาน แต่จากการทำงานที่ผ่านมาขององค์การ ในบางส่วนนั้น ขาดความคิดและการสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ กระบวนการทำงานใหม่ๆ และขาดการบูรณาการในการทำงานแบบใหม่ๆ เพราะบุคลากรส่วนใหญ่เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่

มานานอาจเกิดความคุ้นเคย ในการทำงานแบบเดิม จึงทำให้ขาดความเปิดกว้างทางความคิดและการรับรู้ข้อมูลใหม่ๆ ที่สามารถต่อยอดในการคิดแตกต่างออกไป และองค์การไม่มุ่งเน้นให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ ส่วนใหญ่จะมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับการอบรมเสริมสร้างทักษะด้านการปฏิบัติงานและการพัฒนาทักษะด้านการใช้ระบบเทคโนโลยีและคอมพิวเตอร์ การจะเสนอให้บุคลากรเน้นความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นผลงานหรือนวัตกรรมใหม่ๆ โดยบุคลากรในระดับบุคคลที่ต้องส่งเสริมและพัฒนาพฤติกรรมที่ตอบสนองต่อการพัฒนาองค์การให้มีขีดความสามารถและสมรรถนะที่สูง ควรให้ความสำคัญกับคุณลักษณะของการเปิดกว้างทางความคิดที่สามารถเปิดรับข้อมูลใหม่ ความรู้ใหม่และประสบการณ์ใหม่ คุณลักษณะการคิดริเริ่มที่แสดงให้เห็นความสามารถการคิดที่แปลกใหม่ที่เป็นประโยชน์และคุณลักษณะของการมีเครือข่ายทางสังคมที่สามารถเชื่อมโยงระหว่างบุคคล

จากคุณลักษณะทั้งหมดนั้นเป็นคุณลักษณะที่สามารถวัดผลและสนับสนุนให้เกิดขึ้นในองค์การได้จึงเป็นปัจจัยที่เหมาะสมกับการศึกษา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจทำการศึกษปัจจัยที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของบุคลากรกรมการขนส่งทางบกในส่วนกลางจำนวนสามปัจจัย ได้แก่ ประชากรศาสตร์ สภาพแวดล้อมในการทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ซึ่งผลการวิจัยจะเป็นแนวทางให้ผู้บริหารระดับสูงได้เข้าใจและให้การสนับสนุนเพื่อให้เกิดพฤติกรรมการสร้างสรรคผลงานหรือกระบวนการใหม่ๆ เกิดขึ้นและสามารถทำงานได้จริงในทางปฏิบัติ และเกิดองค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับการวิจัยการปฏิบัติงานขององค์การภาครัฐ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1) เพื่อศึกษามิติของความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรกรมการขนส่งทางบกในส่วนกลาง
- 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรกรมการขนส่งทางบกในส่วนกลาง ได้แก่ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

สมมติฐานการวิจัย

- 1) ความแตกต่างทางด้านประชากรศาสตร์ ทางด้านเพศ อายุ สถานภาพ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ทำงานส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานที่แตกต่างกัน
- 2) ปัจจัยทางด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ต่อความคิดสร้างสรรค์

ขอบเขตของการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างในกรมการขนส่งทางบกที่ปฏิบัติงานในกรมการขนส่งทางบกในส่วนกลาง โดยเนื้อหาการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยทางด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีผลต่อความคิดสร้างสรรค์

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- 1) เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารขององค์การในการตัดสินใจสำหรับการวางแผนหรือการวางนโยบายในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การต่อไป
- 2) เพื่อเป็นข้อมูลและแนวทางให้กับกรมการขนส่งทางบกในการพัฒนาศักยภาพด้านความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรต่อไป

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์

จากแนวคิดพื้นฐานของทฤษฎีโครงสร้างทางปัญญาของกิลฟอร์ด Guilford (1967) ซึ่งได้ให้ความหมายว่าความคิดสร้างสรรค์นั้นเป็นความสามารถของสมองที่คิดได้หลายทาง คิดได้กว้างไกล เป็นลักษณะเป็นแนวคิดแบบบอเนกนัยประกอบด้วย ความคิดคล่อง (fluency) ความคิดยืดหยุ่น (flexibility) ความคิดละเอียดลออ (elaboration) และความคิดริเริ่ม (originality) (จุฑามาศ นาคนิยัม และชัยชนะ นิมนวล, 2554)

1) ความคิดคล่อง หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการคิดคำตอบในปริมาณมาก โดยแบ่งออกเป็น

1.1) ความคิดคล่องแคล่วทางด้านถ้อยคำ เป็นความสามารถการใช้ถ้อยคำอย่างคล่องแคล่ว

1.2) ความคิดคล่องแคล่วทางการแสดงออก เป็นความสามารถในการใช้คำวลี หรือประโยคที่สามารถจะนำคำมาเรียงกันอย่างรวดเร็วเพื่อให้ได้ประโยคที่ต้องการ

1.3) ความคล่องแคล่วทางการเชื่อมโยง เป็นความสามารถที่คิดถ้อยคำที่เหมือนหรือคล้ายกันได้มากที่สุดเท่าภายในเวลาที่กำหนด

1.4) ความคล่องแคล่วในการคิด เป็นความสามารถที่คิดสิ่งที่ต้องการภายในระยะเวลาที่กำหนด เช่น คิดหาประโยชน์ของหนังสือพิมพ์เก่ามาได้ให้มากที่สุดภายในเวลาที่กำหนดให้

2) ความคิดยืดหยุ่น หมายถึง ความสามารถของแต่ละบุคคลในการคิดหาคำตอบได้หลายประเภท แบ่งออกเป็น

2.1) ความคิดที่ยืดหยุ่นที่เกิดขึ้นทันที เป็นความสามารถที่จะพยายามคิดให้หลายได้ประเภทอย่างอิสระ เช่น คนที่มีความคิดยืดหยุ่นมักจะคิดว่าประโยชน์ของหนังสือพิมพ์เก่ามีอะไรบ้างหลายประเภท

2.2) ความคิดยืดหยุ่นทางการดัดแปลง ซึ่งมีประโยชน์ต่อการแก้ไขปัญหาและความคิดยืดหยุ่นนั้นจะเป็นตัวเสริมให้ความคิดคล่องแคล่วมีความแปลกและแตกต่างออกไป หลีกเลี่ยงการซ้ำซ้อน หรือเพิ่มคุณภาพทางความคิดให้มากขึ้นด้วยการจัดเป็นหมวดหมู่ และหลักเกณฑ์ยิ่งขึ้น

3) ความคิดละเอียดลออ หมายถึง ความสามารถในการพัฒนาแต่งเติม หรือเพิ่มเติมความคิด

4) ความคิดริเริ่ม หมายถึง ความสามารถในการสร้างความคิดที่แปลกใหม่หาได้ยาก ไม่ธรรมดาอย่างเห็นได้ชัด

แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จากการศึกษาของ McClelland (1980) เกี่ยวกับพฤติกรรมที่แตกต่างกันของผู้ที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลสูงกับผู้ที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ต่ำตามลักษณะของบุคคล 6 ประการ (ธัญญมาศ โลจนานนท์, 2557)

1) ขยันขันแข็ง หรือชอบกระทำการเปลี่ยนแปลงที่ทำให้รู้สึกว่าการประสบความสำเร็จ ผู้ที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลสูงมักจะไม่นิยมในงานที่เป็นกิจวัตรประจำวันของตนเอง แต่จะขยันขันแข็งในงานที่แปลกใหม่และท้าทาย ต้องใช้สมองในการคิดค้นหาวิธีการใหม่ๆ ในการแก้ไข

2) มีการทำนายหรือการคาดการณ์ล่วงหน้า ผู้ที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลสูงมักเป็นผู้ที่มีการวางแผนในระยะยาว และเล็งเห็นเหตุการณ์ได้ไกลกว่า ผู้ที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ต่ำ

3) กล้าเสี่ยงพอสมควร สถานการณ์ที่ต้องใช้ความสามารถ และไม่ขึ้นกับโชคชะตา จะมีการตัดสินใจเด็ดเดี่ยว ไม่ลังเล บุคคลที่มีความต้องการสัมฤทธิ์สูงมักจะไม่วางใจที่จะทำงานอย่างง่าย ๆ แต่มีความต้องการ ที่จะทำงานที่มีความยากพอสมควร เพราะมีความมั่นใจในความสามารถของตัวเองว่าจะทำงานนั้นได้

4) มีทักษะในการจัดระบบงาน สามารถจัดระบบงานที่ควรทำก่อนหรือหลัง รู้ว่างานชนิดใดเป็นประโยชน์แก่งานชนิดใด จัดระบบงานอย่างมีจุดมุ่งหมายรู้จักเลือกใช้คน เลือกผู้ร่วมคิดแก้ปัญหาที่มีทักษะมีความสามารถในงานนั้นๆ มากกว่าจะเลือกพรรคพวกเพื่อนฝูง

5) ต้องการทราบผลลัพธ์ของการตัดสินใจของตนเอง โดยไม่ใช้การคาดคะเนเอาเองว่า จะต้องเป็นไปในลักษณะนั้นหรือไม่ และเชื่อมั่นในความพยายาม เมื่อทราบผลของการกระทำแล้วยังมีความต้องการที่จะทำให้ดีขึ้นกว่าเดิมในการกระทำครั้งต่อไป

6) รับผิดชอบต่อตนเอง ต้องการเสรีภาพในการคิดและกระทำ โดยไม่ต้องการทำเพื่อความพอใจของผู้อื่น หรืออยู่ใต้คำสั่งของผู้อื่น

แนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

Gilmer (1973) ได้แบ่งลักษณะของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เป็นองค์ประกอบที่จะเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน คือ (วรินทร์ ทรงเกียรติศักดิ์, 2558)

1) ความมั่นคงปลอดภัย หมายถึง ความมั่นคงในการทำงานการที่ได้รับความยุติธรรมจากหัวหน้างาน ทำให้ผู้คนทำงานเกิดความอบอุ่นใจ และความปลอดภัยที่จะได้ทำงานในองค์กร ซึ่งจากการวิจัยพบว่าคนขาดความรู้ หรือมีพื้นความรู้น้อยต้องเห็นความมั่นคงในงานนี้มีความสำคัญมาก แต่คนที่มีการศึกษาสูงจะไม่เห็นความสำคัญมากนัก

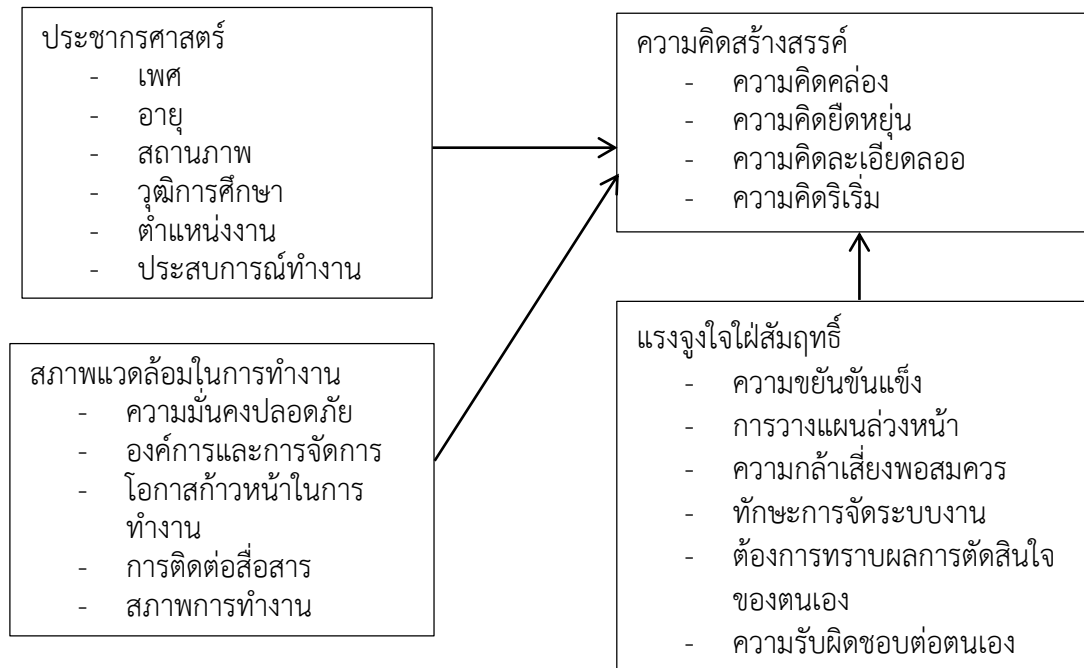
2) โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง การได้รับโอกาสเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น องค์กรสนับสนุนให้คนในองค์กรมีความก้าวหน้าในการทำงานโดยการเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรมพิจารณาเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสม ให้บำเหน็จรางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานดี ให้การยอมรับและยกย่องชมเชยคนทำงานเมื่อทำงานได้ดี ส่งเสริมและสนับสนุนพนักงานให้ศึกษาต่อ และให้มีการฝึกอบรมให้เรียนรู้งานมากขึ้น

3) องค์กรและการจัดการ หมายถึง ลักษณะการสร้างโครงสร้างขององค์กร การวางนโยบายแนวทางวิธีปฏิบัติภายในองค์กร และการดำเนินงานขององค์กร

4) การติดต่อสื่อสาร หมายถึง การให้ข่าวสารในองค์กรเช่น ข่าวสารที่เกี่ยวกับการพัฒนาและความก้าวหน้าขององค์กร ข่าวข้อมูลเกี่ยวกับแผนงานที่องค์กรกำลังทำอยู่และกำลังจะทำในอนาคตการรับรู้เกี่ยวกับสายการทำงานและอำนาจบังคับบัญชา การรับรู้ข่าวสาร ด้านนโยบายและขั้นตอนการทำงาน และข่าวสารอื่นๆ ที่เกี่ยวกับการทำงานขององค์กร และบุคคลต่างๆ ในองค์กร

5) สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพที่มีความสะอาด มีระเบียบ มีความปลอดภัยเครื่องมือเครื่องจักรจัดไว้อย่างเหมาะสม และเตรียมพร้อมที่จะใช้เสมอ มีอากาศถ่ายเทดี ไม่มีเสียงรบกวน และมีแสงสว่างที่พอเหมาะ ระยะเวลาทำงานแต่ละวันเหมาะสม มีสถานที่ให้ออกกำลังกาย มีโรงอาหารที่สะดวกและใกล้มีศูนย์อนามัย และมีสถานที่จอดรถ

กรอบแนวคิดในการวิจัย



วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในกรมการขนส่งทางบกในส่วนกลาง จำนวน 1,799 คน โดยทำการสุ่ม 420 คน ใช้อ้างอิงแนวคิดการสุ่มตัวอย่างจากตารางของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan) ซึ่งตารางนี้ใช้ในการประมาณค่าสัดส่วนของประชากร เท่ากับ 0.5 ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% และระดับความเชื่อมั่น 95% เท่ากับจำนวน 313 คน และเพื่อให้การเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างมีข้อมูลที่ครบถ้วนมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 420 คน โดยมีข้าราชการจำนวน 266 คน พนักงานราชการจำนวน 63 คน และลูกจ้างจำนวน 91 คน

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้ใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามเพื่อศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของบุคลากรกรมการขนส่งทางบกในส่วนกลาง โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรกรมการขนส่งทางบกในส่วนกลาง ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) จำนวน 6 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของบุคลากรกรมการขนส่งทางบกในส่วนกลาง ประกอบไปด้วย 2 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ซึ่งแบบสอบถามลักษณะของมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามด้านความคิดสร้างสรรค์ ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถาม โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปโดยการแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1) การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรกรมการขนส่งทางบกใช้สถิติการหาค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2) การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และความคิดสร้างสรรค์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยกำหนดการให้คะแนนคำตอบของแบบสอบถาม

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติเกี่ยวกับตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ความมั่นคงปลอดภัย	3.92	0.59	มาก
องค์การและการจัดการ	3.99	0.64	มาก
โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	3.68	0.64	มาก
การติดต่อสื่อสาร	3.90	0.56	มาก
สภาพการทำงาน	3.53	0.64	มาก
รวม	3.80	0.52	มาก

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 (SD=0.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านความมั่นคงปลอดภัยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 (SD=0.59) อยู่ในระดับมาก ด้านองค์การและการจัดการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 (SD=0.64) อยู่ในระดับมาก ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 (SD=0.64) อยู่ในระดับมาก ด้านการติดต่อสื่อสารมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 (SD=0.56) อยู่ในระดับมาก และด้านสภาพการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 (SD=0.64) อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ความขยันขันแข็ง	3.68	0.55	มาก
การวางแผนล่วงหน้า	3.90	0.58	มาก
ความกล้าเสี่ยงพอสมควร	3.64	0.57	มาก
ทักษะการจัดระบบงาน	3.64	0.51	มาก
ความรับผิดชอบตนเอง	3.75	0.54	มาก
ความต้องการทราบผลการตัดสินใจของตนเอง	4.15	0.62	มาก
รวม	3.79	0.47	มาก



จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 (SD=0.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านความขยันขันแข็งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 (SD=0.55) อยู่ในระดับมาก ด้านการวางแผนล่วงหน้ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 (SD=0.58) อยู่ในระดับมาก ด้านความกล้าเสี่ยงพอสมควรมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 (SD=0.57) อยู่ในระดับมาก ด้านทักษะการจัดระบบงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 (SD=0.51) อยู่ในระดับมาก ด้านความรับผิดชอบ ต่อตนเองมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 (SD=0.54) อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านความคิดสร้างสรรค์

ความคิดสร้างสรรค์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ความคิดคล่อง	3.64	0.52	มาก
ความคิดยืดหยุ่น	3.47	0.55	ปานกลาง
ความคิดละเอียดลออ	3.64	0.56	มาก
ความคิดริเริ่ม	3.50	0.54	ปานกลาง
รวม	3.56	0.49	มาก

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านความคิดสร้างสรรค์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 (SD=0.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านความคิดคล่องมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 (SD=0.52) อยู่ในระดับมาก ด้านความคิดยืดหยุ่นมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 (SD=0.55) อยู่ในระดับปานกลาง ด้านความคิดละเอียดลออมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 (SD=0.56) อยู่ในระดับมาก ด้านความคิดริเริ่มมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 (SD=0.54) อยู่ในระดับปานกลาง

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ความแตกต่างทางด้านประชากรศาสตร์ทางด้านเพศ อายุ สถานภาพ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ทำงานส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน 1

ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์	ปัจจัยความคิดสร้างสรรค์ภาพรวม	
เพศ	t = 0.802	Sig. = 0.371
อายุ	F = 7.330	Sig. = 0.00*
สถานภาพ	F = 7.342	Sig. = 0.00*
วุฒิกการศึกษา	F = 5.277	Sig. = 0.00*
ตำแหน่ง	F = 6.013	Sig. = 0.00*
ประสบการณ์ทำงาน	F = 7.178	Sig. = 0.00*

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์สมมติฐานด้วยค่าสถิติ F-test โดยวิธี One-way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ เพศ อายุ สถานภาพ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ทำงานของบุคลากรกรมการขนส่งทางบกที่แตกต่างกันส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ ด้านความคิดคล่อง ความคิดยืดหยุ่น ความคิดละเอียดลออและความคิดริเริ่มที่แตกต่างกัน โดยปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์มากที่สุด คือ สถานภาพ อายุ ประสบการณ์ทำงาน ตำแหน่ง และวุฒิกการศึกษา

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ต่อความคิดสร้างสรรค์

ตารางที่ 5 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน 2 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ปัจจัย สภาพแวดล้อม ในการทำงาน	ความคิดสร้างสรรค์											
	ความคิดคล่อง			ความคิดยืดหยุ่น			ความคิดละเอียดลออ			ความคิดริเริ่ม		
	r	Sig.	ระดับ	r	Sig.	ระดับ	r	Sig.	ระดับ	r	Sig.	ระดับ
ด้านความ มั่นคง ปลอดภัย	0.542	0.000*	ปาน กลาง	0.318	0.000*	ต่ำ	0.464	0.000*	ต่ำ	0.278	0.000*	ต่ำ มาก
ด้านองค์การ และการ จัดการ	0.592	0.000*	ปาน กลาง	0.464	0.000*	ต่ำ	0.553	0.000*	ปาน กลาง	0.495	0.000*	ต่ำ
ด้านโอกาส ก้าวหน้าใน การทำงาน	0.587	0.000*	ปาน กลาง	0.446	0.000*	ต่ำ	0.569	0.000*	ปาน กลาง	0.447	0.000*	ต่ำ
ด้านการ ติดต่อสื่อสาร	0.568	0.000*	ปาน กลาง	0.440	0.000*	ต่ำ	0.510	0.000*	ปาน กลาง	0.421	0.000*	ต่ำ
ด้านสภาพการ ทำงาน	0.440	0.000*	ต่ำ	0.371	0.000*	ต่ำ	0.477	0.000*	ต่ำ	0.403	0.000*	ต่ำ

จากตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์สมมติฐานด้วยค่าสถิติ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านองค์การและการจัดการ ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านสภาพการทำงานมีความสัมพันธ์กับความคิดสร้างสรรค์ด้านความคิดคล่อง ด้านความคิดยืดหยุ่น ด้านความคิดละเอียดลออ และด้านความคิดริเริ่ม ในภาพรวมอยู่ในระดับต่ำ และอยู่ในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 6 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน 2

ปัจจัยแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์	ความคิดสร้างสรรค์											
	ความคิดคล่อง			ความคิดยืดหยุ่น			ความคิดละเอียดลออ			ความคิดริเริ่ม		
	r	Sig.	ระดับ	r	Sig.	ระดับ	r	Sig.	ระดับ	r	Sig.	ระดับ
ด้านความ ขยันขันแข็ง	0.615	0.000*	ปาน กลาง	0.541	0.000*	ปาน กลาง	0.638	0.000*	ปาน กลาง	0.571	0.000*	ปาน กลาง
ด้านการวาง แผนล่วงหน้า	0.732	0.000*	สูง	0.706	0.000*	สูง	0.714	0.000*	สูง	0.682	0.000*	ปาน กลาง
ด้านความกล้า เสี่ยงพอสมควร	0.544	0.000*	ปาน กลาง	0.626	0.000*	ปาน กลาง	0.674	0.000*	ปาน กลาง	0.614	0.000*	ปาน กลาง
ด้านทักษะการ จัดระบบงาน	0.708	0.000*	สูง	0.723	0.000*	สูง	0.658	0.000*	ปาน กลาง	0.702	0.000*	สูง
ด้านความ รับผิดชอบต่อ ตนเอง	0.676	0.000*	ปาน กลาง	0.680	0.000*	ปาน กลาง	0.747	0.000*	สูง	0.711	0.000*	สูง
ด้านต้องการ ทราบผลการ ตัดสินใจของ ตนเอง	0.603	0.000*	ปาน กลาง	0.476	0.000*	ต่ำ	0.576	0.000*	ปาน กลาง	0.457	0.000*	ต่ำ

จากตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์สมมติฐานด้วยค่าสถิติ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความขยันขันแข็งด้านการวางแผนล่วงหน้า ด้านความกล้าเสี่ยงพอสมควร ด้านทักษะการจัดระบบงาน ด้านความรับผิดชอบต่อนอง และด้านการทราบผลการตัดสินใจของตนเองมีความสัมพันธ์กับความคิดสร้างสรรค์ด้านความคิดคล่อง ด้านความคิดยืดหยุ่น ด้านความคิดละเอียดลออ และด้านความคิดริเริ่ม ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และอยู่ในทิศทางเดียวกัน

สรุปและอภิปรายผล

จากการศึกษาบุคลากรที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 31-40 ปี สถานภาพโสด ระดับวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี ตำแหน่งงานเป็นข้าราชการและส่วนใหญ่ประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 3 ปี ผลการศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานตามแนวคิดของ Gilmer (1973) ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านองค์การและการจัดการ ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านสภาพการทำงาน ซึ่งมีลักษณะที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ทั้ง 5 ด้าน โดยมีความสัมพันธ์กับความคิดสร้างสรรค์ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นได้ว่าปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสำคัญที่มีผลช่วยส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (ชลกร ต้นประภัสร์, ธร สุนทรายุทธ และไพรัตน์ วงษ์นาม, 2557) เสนอว่าปัจจัยด้านบรรยากาศ และสภาพแวดล้อมของงานส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมของโรงเรียนเอกชนในทางเดียวกัน และเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุดกลุ่มโรงเรียนเอกชนทั่วไปและกลุ่มโรงเรียนเอกชนที่ได้รับรางวัลดีเด่นด้านความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม และองค์การที่มีบรรยากาศที่ทำให้บุคลากรมีเวลาคิดทดลองแนวความคิดกล้าที่จะลองเสี่ยงมีบรรยากาศที่เปิดโอกาสให้คนกล้าคิด กล้าแสดงความคิดเห็น และเมื่อพิจารณาภาพรวมถึงระดับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์เป็นรายด้านแล้ว จะเห็นได้ว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลผลักดันทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ขององค์การได้ เช่น หากบุคลากรมองเห็นว่าของเหลือใช้จากการทำงานสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับงานชิ้นอื่นได้ และสามารถช่วยลดระยะเวลาหรือลดต้นทุนในการทำงานได้ ดังนั้นการได้รับการสนับสนุน การได้รับความร่วมมือจากคนรอบข้างหรือจากองค์การ รวมไปถึงการส่งเสริมสนับสนุนอุปกรณ์การปฏิบัติงาน สิ่งอำนวยความสะดวก เทคโนโลยีที่ทันสมัยและเครือข่ายการสื่อสารที่มีความรวดเร็ว และสภาพการทำงานที่มีภูมิทัศน์ที่สวยงามเป็นระเบียบเรียบร้อย จึงเป็นสิ่งที่สำคัญที่ช่วยพัฒนาการสร้างสรรค์แนวความคิดใหม่ๆ ซึ่งองค์การที่มีบุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์มาก จะมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในระดับสูงไปด้วย

ผลการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ตามแนวคิดของ McClelland (1980) พบว่าปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับความคิดสร้างสรรค์ในเชิงบวก ซึ่งแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีสูงนั้นส่งผลให้ความคิดสร้างสรรค์สูงตามด้วยเช่นกัน แสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีส่วนสำคัญที่ช่วยส่งเสริมให้เกิดกระบวนการคิดสร้างสรรค์ร่วมกัน โดยผลการศึกษาที่มีความสัมพันธ์ระดับสูง คือด้านการวางแผนล่วงหน้า ซึ่งได้แก่ บุคลากรที่มีพฤติกรรมในการวางแผนการทำงานและปฏิบัติตามแผนจนสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ และพัฒนาตนเองเพื่อสร้างโอกาสในอนาคต สอดคล้องกับแนวคิด (สุรางค์ ไคว์ตระกูล, 2541) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นแรงขับให้บุคคลพยายามที่จะปฏิบัติตามพฤติกรรมที่จะประสบสัมฤทธิ์ผลตามมาตรฐานความเป็นเลิศที่ตนเองตั้งไว้ บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะไม่ทำงานเพราะหวังรางวัล แต่จะสามารถทำ เพราะจะทำให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ รวมทั้งด้านทักษะการจัดระบบงานที่จัดลำดับงานที่ทำก่อนหลังและปฏิบัติงานเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนดและมีประสิทธิภาพ และมองหาวิธีการใหม่ๆ ในการแก้ไขปัญหาด้านความรับผิดชอบต่อนอง

ที่พร้อมปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ มั่นศึกษาหาความรู้และแนวทางการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ดังจะสอดคล้องกับงานวิจัยของ (จุฑามาศ นาคนิยัม และชัยชนะ นิมมวอล, 2554) ศึกษาในระดับและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความคิดสร้างสรรค์ของนิสิตแพทย์ คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พบว่า นิสิตแพทย์ส่วนใหญ่มีความคิดสร้างสรรค์อยู่ในระดับปานกลาง นิสิตแพทย์ที่มีระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่สูง จะมีระดับของความคิดสร้างสรรค์สูงด้วยเช่นกัน ซึ่งชี้ให้เห็นว่าความคิดสร้างสรรค์สามารถส่งเสริม และพัฒนาให้เกิดขึ้นได้โดยการจัดการให้มีความเหมาะสมและถูกวิธี ดังนั้นแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะเห็นได้ว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ก่อให้เกิดแรงผลักดันที่อาจจะมีผลกระทบต่องานความคิดสร้างสรรค์ให้เกิดขึ้นและสามารถก่อประโยชน์ให้กับองค์การในการพัฒนาบุคลากรต่อไป

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

ผลการศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของบุคลากรมีความสัมพันธ์กับความคิดสร้างสรรค์ในเชิงบวก ดังนั้น การส่งเสริมปัจจัยทั้งสามปัจจัยให้ครอบคลุมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น ย่อมเป็นการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานให้มากขึ้นและจากการตอบแบบสอบถามของบุคลากรนั้นมีเกณฑ์การประเมินอยู่ในระดับที่มาก ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางให้องค์การและผู้บริหารขององค์การหรือเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรภายในกรมการขนส่งทางบกต่อไป โดยด้านที่ควรให้ความสำคัญ และพัฒนาให้เกิดประสิทธิผลต่อไปนั้น ได้แก่

1) ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ในด้านของอายุ สถานภาพ และประสบการณ์ทำงานของบุคลากรนั้นส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์มากที่สุดควรให้ความสำคัญ และมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรที่มีความพร้อมทั้งสามด้าน โดยคัดสรรจากด้านอายุที่มีความพร้อมในการเรียนรู้และพร้อมที่จะเสียสละเวลาในการทำงานคิดหาผลงานที่สร้างสรรค์ใหม่ๆ รวมทั้งมีประสบการณ์ในการทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วย และควรให้ความสำคัญกับบุคลิกภาพด้านอื่นๆ ร่วมด้วย เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ๆ ในการต่อยอดความคิดสร้างสรรค์และอันจะเกิดผลประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ

2) ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความมั่นคงปลอดภัยควรส่งเสริมมาตรการด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ควรมีแผนรองรับการเกิดเหตุการณ์ฉุกเฉินและประชาสัมพันธ์เพื่อให้เกิดการรับรู้ทั่วทั้งองค์การ ในส่วนด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ควรเปิดโอกาสให้กับบุคลากรที่พร้อมจะเรียนรู้และพัฒนาตัวเอง พร้อมทั้งกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานอย่างชัดเจนเพื่อให้บุคลากรได้รับโอกาสในการเติบโตและเปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็นหรือมีส่วนร่วมในการทำงานให้ขึ้น และในส่วนด้านสภาพการทำงานควรส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานให้มีความสุขในการทำงาน ส่งเสริมเครื่องมือการสื่อสารที่มีเสถียรภาพ และมีเครือข่ายการติดต่อสื่อสารที่มีความรวดเร็ว เพื่อตอบสนองต่อการปฏิบัติงาน และการสื่อสารภายในองค์การ

3) ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความขยันขันแข็งควรส่งเสริมบุคลากรให้มีจิตอาสาเตรียมพร้อมที่ปฏิบัติเพื่อองค์การและประโยชน์ส่วนร่วม ฝึกฝนการแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง และในส่วนด้านความกล้าเสี่ยงพอสมควร ควรส่งเสริมและเปิดโอกาสในการทำงานที่มีการแข่งขันกันเพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้และพัฒนากการทำงานอย่างยั่งยืนเพื่อให้เกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ต่อเนื่อง โดยผู้บริหารควรยกย่องหรือสนับสนุนเมื่อบุคลากรทำงานสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ เพื่อให้บุคลากรมีความภาคภูมิใจในผลสำเร็จของงานและเปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็นหรือเสนอแนวคิดใหม่ และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจขององค์การ



เอกสารอ้างอิง

- จุฑามาศ นาคนิยมและชัยชนะ นิ่มนวล. (2554). ความคิดสร้างสรรค์ของนิสิตแพทย์ คณะ
แพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, วารสาร Chulalongkorn Medical Journal,
55(6), 649-663.
- ชลกร ตันประภัสร์, ธร สุนทรายุทธและไพรัตน์ วงษ์นาม. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความคิด
สร้างสรรค์และนวัตกรรมของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษาระดับการศึกษาขั้น
พื้นฐาน, วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา, 7(2), 42-55.
- ธัญญามาศ โลจนานนท์. (2557). ภาวะผู้นำและแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความคิด
สร้างสรรค์ของพนักงานกรณีศึกษา บริษัท ซิลลิค ฟาร์ม จำกัด. (วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- วรรณธร ทรงเกรียรติศักดิ์. (2558). ปัจจัยสภาพแวดล้อม ปัจจัยความปลอดภัย และปัจจัยแรงจูงใจ
ในการทำงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานและหน่วย
สนับสนุนของ โรงงานน้ำตาล สหเรือง จำกัด จังหวัดมุกดาหาร. (การค้นคว้าอิสระ
ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ).
- สุรางค์ ไคว์ตระกูล. (2541). จิตวิทยาการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Gilmer, V. H. B. (1973). *Applied psychology*. New York: McGraw-Hill.
- Guilford, J. P. (1967). *The Nature of Human Intelligence*. New York: McGraw-Hill.
- McClelland, David C. (1980). *The Achievement Society*. New York: The Free Press.