

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของบุคลากร
กรมการขนส่งทางบกในส่วนกลาง

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

อรรถชัย จันททัย

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2562

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของบุคลากร
กรมการขนส่งทางบกในส่วนกลาง



การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2562

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของบุคลากรกรมการ
ขนส่งทางบกในส่วนกลาง
Factors Affecting Creative Thinking at Work of Employees at the
Center Operation of the Department of Land Transport
ชื่อ - นามสกุล นายอรรถชัย จันทโททัย
วิชาเอก การจัดการทั่วไป
อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุรวิรัตน์ อินทร์หม้อ, D.Tech.Sc.
ปีการศึกษา 2562

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ

..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อดิศักดิ์ จันทประภาเลิศ, D.B.A.)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์มะดาโอะ สุธลง, ปร.ด.)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุรวิรัตน์ อินทร์หม้อ, D.Tech.Sc.)

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติการค้นคว้าอิสระฉบับนี้
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญามหาบัณฑิต

..... คณบดีคณะบริหารธุรกิจ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์นาถรพี ตันโซ, ปร.ด.)

วันที่ 5 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2563

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของบุคลากร กรมการขนส่งทางบกในส่วนกลาง
ชื่อ-นามสกุล	นายอรรถชัย จันโททัย
วิชาเอก	การจัดการทั่วไป
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุรรัตน์ อินทร์หม้อ, D.Tech.Sc.
ปีการศึกษา	2562

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้วัตถุประสงค์ เพื่อศึกษามิติของความคิดสร้างสรรค์และปัจจัยที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของบุคลากรของกรมการขนส่งทางบกในส่วนกลางโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัยและใช้กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรกรมการขนส่งทางบกในส่วนกลางจำนวน 420 คน โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทำการทดสอบสมมติฐานโดยสถิติ Independent Samples t-test, One-way ANOVA, LSD และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่าระดับปัจจัยความคิดสร้างสรรค์ คือด้านความคิดคล่อง ความคิดยืดหยุ่น ความคิดละเอียดลออ และความคิดริเริ่มอยู่ในระดับปานกลาง

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า เพศ อายุ สถานภาพ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งและประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันนั้นจะส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

คำสำคัญ: ความคิดสร้างสรรค์ สภาพแวดล้อมในการทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

Independent Study Title	Factors Affecting Creative Thinking at Work of Employees at the Center Operation of the Department of Land Transport
Name - Surname	Mr. Autthachai Chanthothai
Major Subject	General Management
Independent Study Advisor	Assistant Professor Sureerut Inmor, D.Tech.Sc.
Academic Year	2019

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 the difference in gender, 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.

Keywords: creative thinking, working environment, achievement motive

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี โดยผู้วิจัยได้รับความอนุเคราะห์แนะนำอย่างดีจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อดิศักดิ์ จันทระประภาเลิศ ประธานสอบการค้นคว้าอิสระ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มะดาโอะ สุหลง กรรมการ ที่ให้ความกรุณาในการแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ของการค้นคว้าอิสระ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรวิรัตน์ อินทร์หม้อ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้ให้คำปรึกษาข้อแนะนำ ตลอดจนแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่องต่างๆ เพื่อให้การค้นคว้าอิสระฉบับนี้มีความสมบูรณ์ ขอกราบขอบพระคุณไว้อย่างสูง

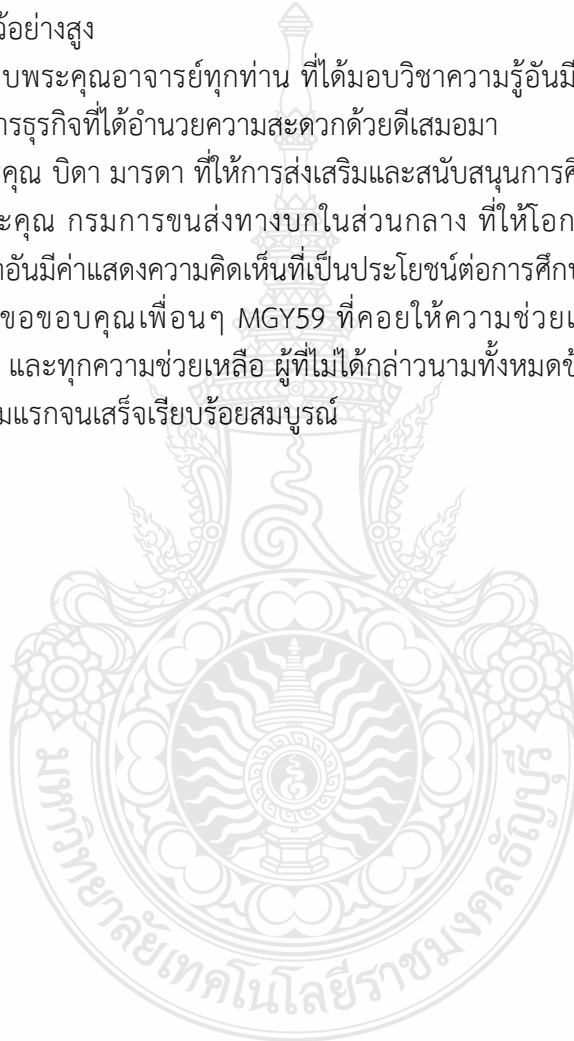
ขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่าน ที่ได้มอบวิชาความรู้อันมีค่า รวมทั้งเจ้าหน้าที่ประจำโครงการหลักสูตรบริหารธุรกิจที่ได้อำนวยความสะดวกด้วยดีเสมอมา

ขอขอบพระคุณ บิดา มารดา ที่ให้การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาตลอดมา

ขอขอบพระคุณ กรรมการขนส่งทางบกในส่วนกลาง ที่ให้โอกาสการศึกษาวิจัยตลอดจนบุคลากรที่เสียสละเวลาอันมีค่าแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาครั้งนี้

นอกจากนี้ขอขอบคุณเพื่อนๆ MGY59 ที่คอยให้ความช่วยเหลือและคอยตอบคำถามข้อข้องใจในเรื่องต่างๆ และทุกความช่วยเหลือ ผู้ที่ไม่ได้กล่าวนามทั้งหมดข้างต้น ที่ห่วงใย เป็นกำลังใจให้ตลอดมา นับตั้งแต่เริ่มแรกจนเสร็จเรียบร้อยสมบูรณ์

อรรถชัย จันทโททัย

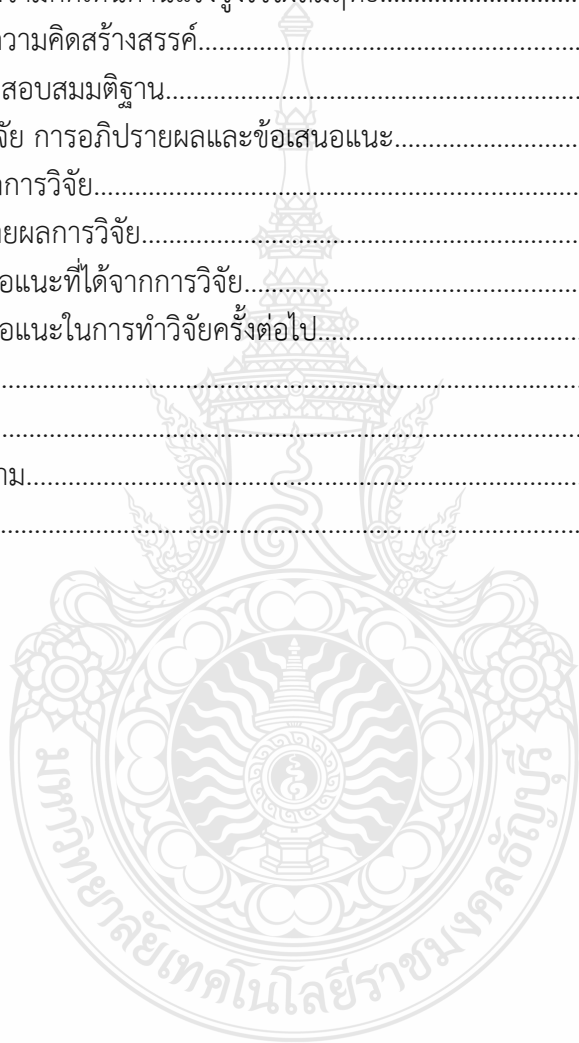


สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	(3)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	(4)
กิตติกรรมประกาศ.....	(5)
สารบัญ.....	(6)
สารบัญตาราง.....	(8)
สารบัญภาพ.....	(12)
บทที่ 1 บทนำ.....	13
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	13
1.2 วัตถุประสงค์.....	14
1.3 สมมติฐาน.....	14
1.4 ขอบเขตของการศึกษา.....	14
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	14
1.6 กรอบแนวความคิดการวิจัย.....	15
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	16
2.1 ความหมายของความคิดสร้างสรรค์.....	16
2.2 ทฤษฎีความคิดสร้างสรรค์.....	17
2.3 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์.....	23
2.4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	25
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์.....	27
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	29
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	29
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	30
3.3 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ.....	30
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	31
3.5 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล.....	31
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	31
3.7 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	32

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	33
4.1 ข้อมูลทั่วไป.....	33
4.2 ระดับความคิดเห็นด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	37
4.3 ระดับความคิดเห็นด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์.....	42
4.4 ระดับความคิดสร้างสรรค์.....	49
4.5 การทดสอบสมมติฐาน.....	53
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	75
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	75
5.2 อภิปรายผลการวิจัย.....	83
5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย.....	85
5.4 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป.....	86
บรรณานุกรม.....	87
ภาคผนวก.....	90
แบบสอบถาม.....	91
ประวัติผู้เขียน.....	96



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 4.1 จำนวนและค่าร้อยละของเพศกลุ่มตัวอย่าง.....	33
ตารางที่ 4.2 จำนวนและค่าร้อยละของอายุกลุ่มตัวอย่าง.....	34
ตารางที่ 4.3 จำนวนและค่าร้อยละของสถานะภาพกลุ่มตัวอย่าง.....	34
ตารางที่ 4.4 จำนวนและค่าร้อยละของวุฒิการศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง.....	35
ตารางที่ 4.5 จำนวนและค่าร้อยละของตำแหน่งกลุ่มตัวอย่าง.....	35
ตารางที่ 4.6 จำนวนและค่าร้อยละของประสบการณ์ทำงานกลุ่มตัวอย่าง.....	36
ตารางที่ 4.7 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงานด้านความมั่นคงปลอดภัย.....	37
ตารางที่ 4.8 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงานด้านองค์การและการจัดการ.....	38
ตารางที่ 4.9 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงานด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน.....	39
ตารางที่ 4.10 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงานด้านการติดต่อสื่อสาร.....	40
ตารางที่ 4.11 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงานด้านสภาพการทำงาน.....	41
ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	42
ตารางที่ 4.13 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความขยันขันแข็ง.....	42
ตารางที่ 4.14 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านการวางแผนล่วงหน้า.....	43
ตารางที่ 4.15 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความกล้าเสี่ยงพอสมควร.....	44
ตารางที่ 4.16 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านทักษะการจัดระบบงาน.....	45
ตารางที่ 4.17 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง.....	46
ตารางที่ 4.18 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการทราบผลการตัดสินใจของตนเอง.....	47
ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์.....	48
ตารางที่ 4.20 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านความคิดคล่อง.....	49

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.21 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านความคิดยืดหยุ่น.....	50
ตารางที่ 4.22 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านความคิดละเอียดลออ.....	51
ตารางที่ 4.23 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านความคิดริเริ่ม.....	52
ตารางที่ 4.24 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านความคิดสร้างสรรค์.....	53
ตารางที่ 4.25 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของความคิดสร้างสรรค์ จำแนกตามเพศ.....	53
ตารางที่ 4.26 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของความคิดสร้างสรรค์ จำแนกตามอายุ.....	54
ตารางที่ 4.27 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างของด้านความคิดคล่องที่มี อายุแตกต่างกันเป็นรายคู่.....	55
ตารางที่ 4.28 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างของด้านความคิดยืดหยุ่นที่มี อายุแตกต่างกันเป็นรายคู่.....	55
ตารางที่ 4.29 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างของด้านความคิดละเอียดลออที่มี อายุแตกต่างกันเป็นรายคู่.....	56
ตารางที่ 4.30 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างของด้านความคิดริเริ่มที่มี อายุแตกต่างกันเป็นรายคู่.....	56
ตารางที่ 4.31 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของความคิดสร้างสรรค์จำแนก ตามสถานภาพ.....	57
ตารางที่ 4.32 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างของด้านความคิดยืดหยุ่นที่มี สถานภาพแตกต่างกันเป็นรายคู่.....	58
ตารางที่ 4.33 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างของด้านความคิดละเอียดลออที่มี สถานภาพแตกต่างกันเป็นรายคู่.....	58
ตารางที่ 4.34 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างของด้านความคิดริเริ่มที่มี สถานภาพแตกต่างกันเป็นรายคู่.....	59
ตารางที่ 4.35 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของความคิดสร้างสรรค์จำแนก ตามวุฒิการศึกษา.....	60
ตารางที่ 4.36 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างของด้านความคิดคล่องที่มี วุฒิการศึกษาแตกต่างกันเป็นรายคู่.....	61
ตารางที่ 4.37 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างของด้านความคิดยืดหยุ่นที่มี วุฒิการศึกษาแตกต่างกันเป็นรายคู่.....	61

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.38 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างของด้านความคิดริเริ่มที่มี วุฒิการศึกษาแตกต่างกันเป็นรายคู่.....	62
ตารางที่ 4.39 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของความคิดสร้างสรรค์จำแนกตามตำแหน่ง	62
ตารางที่ 4.40 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างของด้านความคิดยึดหยุ่นที่มี ตำแหน่งแตกต่างกันเป็นรายคู่.....	63
ตารางที่ 4.41 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างของด้านความคิดริเริ่มที่มี ตำแหน่งแตกต่างกันเป็นรายคู่.....	63
ตารางที่ 4.42 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของความคิดสร้างสรรค์จำแนก ตามประสบการณ์ทำงาน.....	64
ตารางที่ 4.43 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างของด้านความคิดยึดหยุ่นที่มี ประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันเป็นรายคู่.....	65
ตารางที่ 4.44 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างของด้านความคิดละเอียดลออที่มี ประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันเป็นรายคู่.....	66
ตารางที่ 4.45 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างของด้านความคิดริเริ่มที่มี ประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันเป็นรายคู่.....	66
ตารางที่ 4.46 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัยกับความคิดสร้างสรรค์.....	67
ตารางที่ 4.47 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านองค์การและการจัดการกับความคิดสร้างสรรค์.....	68
ตารางที่ 4.48 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงานกับความคิดสร้างสรรค์.....	68
ตารางที่ 4.49 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการติดต่อสื่อสารกับความคิดสร้างสรรค์.....	69
ตารางที่ 4.50 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสภาพการทำงานกับความคิดสร้างสรรค์.....	70
ตารางที่ 4.51 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความขยันขันแข็งกับความคิดสร้างสรรค์.....	70
ตารางที่ 4.52 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านการวางแผนล่วงหน้ากับความคิดสร้างสรรค์.....	71
ตารางที่ 4.53 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความกล้าเสี่ยงพอสมควรกับความคิดสร้างสรรค์.....	72

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.54 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจสัมฤทธิ์ ด้านทักษะการจัดระบบงานกับความคิดสร้างสรรค์.....	72
ตารางที่ 4.55 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจสัมฤทธิ์ ด้านความรับผิดชอบต่อตนเองกับความคิดสร้างสรรค์.....	73
ตารางที่ 4.56 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจสัมฤทธิ์ ด้านต้องการทราบผลการตัดสินใจของตนเองกับความคิดสร้างสรรค์.....	74



สารบัญญภาพ

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	หน้า 15
--------------------------------------	------------



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในระยะเวลาที่ผ่านมาประเทศไทยได้เผชิญกับกระแสการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและหลากหลาย ทั้งปัจจัยในด้านต่างๆ เช่น สภาพแวดล้อม ความเสี่ยงต่อโลกและสถานการณ์บ้านเมือง ซึ่งส่งผลกระทบต่ออย่างมากต่อการพัฒนาหน่วยงานภาครัฐ ที่จำเป็นต้องปรับปรุงและพัฒนาการบริหารจัดการงานให้มีประสิทธิภาพ มีความทันสมัยสอดคล้องกับสังคมสมัยใหม่ เพื่อให้ระบบราชการมีความเข้มแข็งมีภูมิคุ้มกันที่ดีและเพียงพอที่จะสร้างสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเสริมสร้างรากฐานที่แข็งแกร่งทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคมให้สามารถแข่งขันกับนานาประเทศและพัฒนาต่อไปในอนาคต

จากความจำเป็นที่กล่าวมานั้น ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 ของการพัฒนาระบบราชการไทย ในช่วงระยะปี พ.ศ.2556 - พ.ศ.2562 จึงได้ให้ความสำคัญกับการปรับปรุงพัฒนาองค์การให้มีขีดสมรรถนะสูงสุด และทันสมัย ให้บุคลากรมีความเป็นมืออาชีพ โดยกำหนดกลยุทธ์ที่มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของระบบราชการ เพิ่มผลผลิตในการปฏิบัติราชการและส่งเสริมนวัตกรรม โดยมุ่งเน้นการเพิ่มศักยภาพขององค์การ พัฒนาการคิดเชิงสร้างสรรค์เพื่อให้เกิดนวัตกรรม ซึ่งปัจจัยสำคัญที่สรรสร้างให้เกิดนวัตกรรมใหม่ๆ ก็คือ คน ปัญญา ความรู้ และทักษะความสามารถของทรัพยากรมนุษย์โดยการสนับสนุนให้เกิดพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งสู่ผลผลิตที่ดีขององค์การ

กรมการขนส่งทางบก กระทรวงคมนาคม ถือได้ว่าเป็นหน่วยงานหลักในการคมนาคมทางบกของประเทศ โดยมีภารกิจเกี่ยวกับการจัดระบบ การจัดระเบียบการขนส่งทางบก โดยการกำกับดูแล ตรวจสอบ ควบคุม ควบคุมการปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ประสานงานและวางแผน ให้มีการเชื่อมต่อกับระบบการขนส่งอื่นๆ เพื่อให้ระบบการขนส่งทางบกเกิดความคล่องตัว สะดวก รวดเร็ว ทั่วถึง และปลอดภัย โดยมีอำนาจหน้าที่การดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการขนส่งทางบก กฎหมายว่าด้วยรถยนต์ กฎหมายว่าด้วยล้อเลื่อน และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการแก้ไข ป้องกันและส่งเสริมสวัสดิภาพของการขนส่งทางบก ส่งเสริมและพัฒนาระบบเครือข่ายระบบการขนส่งทางบก ดำเนินการจัดระเบียบการขนส่งทางบก ร่วมมือและประสานงานกับองค์การและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ

ดังนั้นการมุ่งเน้นการพัฒนาองค์การและพัฒนาเชิงทรัพยากรมนุษย์ โดยมีบุคลากรในกรมเป็นทรัพยากรสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานแต่จากการดำเนินงานที่ผ่านมาขององค์การในบางส่วนนั้น การพัฒนาบุคลากรที่ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์นั้นมีส่วนใหญ่จะเน้นให้ความสำคัญกับการอบรมเสริมสร้างทักษะด้านการปฏิบัติงานและการพัฒนาทักษะด้านการใช้ระบบทางคอมพิวเตอร์ การจะเสนอให้บุคลากรเน้นคิดสร้างสรรค์และคิดค้นผลงานหรือนวัตกรรมใหม่ โดยบุคลากรในระดับบุคคลที่ต้องส่งเสริมและพัฒนาพฤติกรรมที่ตอบสนองต่อการพัฒนาองค์การให้มีขีดความสามารถและสมรรถนะที่สูงควรให้ความสำคัญกับคุณลักษณะของการเปิดกว้างทางความคิดที่สามารถเปิดรับข้อมูลใหม่ความรู้ใหม่และประสบการณ์ใหม่คุณลักษณะการคิดริเริ่มที่แสดงให้เห็น

ความสามารถการคิดที่แปลกใหม่ที่เป็นประโยชน์และคุณลักษณะของการมีเครือข่ายทางสังคมที่สามารถเชื่อมโยงระหว่างบุคคล

จากคุณลักษณะทั้งหมดนั้นเป็นคุณลักษณะที่สามารถวัดผลและสนับสนุนให้เกิดขึ้นในองค์กรได้จึงเป็นปัจจัยที่เหมาะสมกับการศึกษา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของบุคลากรกรมการขนส่งทางบกในส่วนกลาง จำนวนสามปัจจัย ได้แก่ ประชากรศาสตร์ สภาพแวดล้อมในการทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ซึ่งผลการวิจัยจะเป็นแนวทางให้ผู้บริหารระดับสูงได้เข้าใจและให้การสนับสนุนเพื่อให้เกิดพฤติกรรมสร้างสรรค์ผลงานหรือกระบวนการใหม่ๆ เกิดขึ้นและสามารถทำงานได้จริงในทางปฏิบัติ และเกิดองค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับการวิจัยการปฏิบัติงานขององค์กรภาครัฐ

1.2 วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษามิติของความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรกรมการขนส่งทางบกในส่วนกลาง
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรกรมการขนส่งทางบกในส่วนกลาง ได้แก่ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

1.3 สมมติฐาน

1. ความแตกต่างทางด้านประชากรศาสตร์ ทางด้านเพศ, อายุ, สถานภาพ, วุฒิการศึกษา, ตำแหน่งงานและประสบการณ์ทำงานส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานที่แตกต่างกัน
2. ปัจจัยทางด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ต่อความคิดสร้างสรรค์

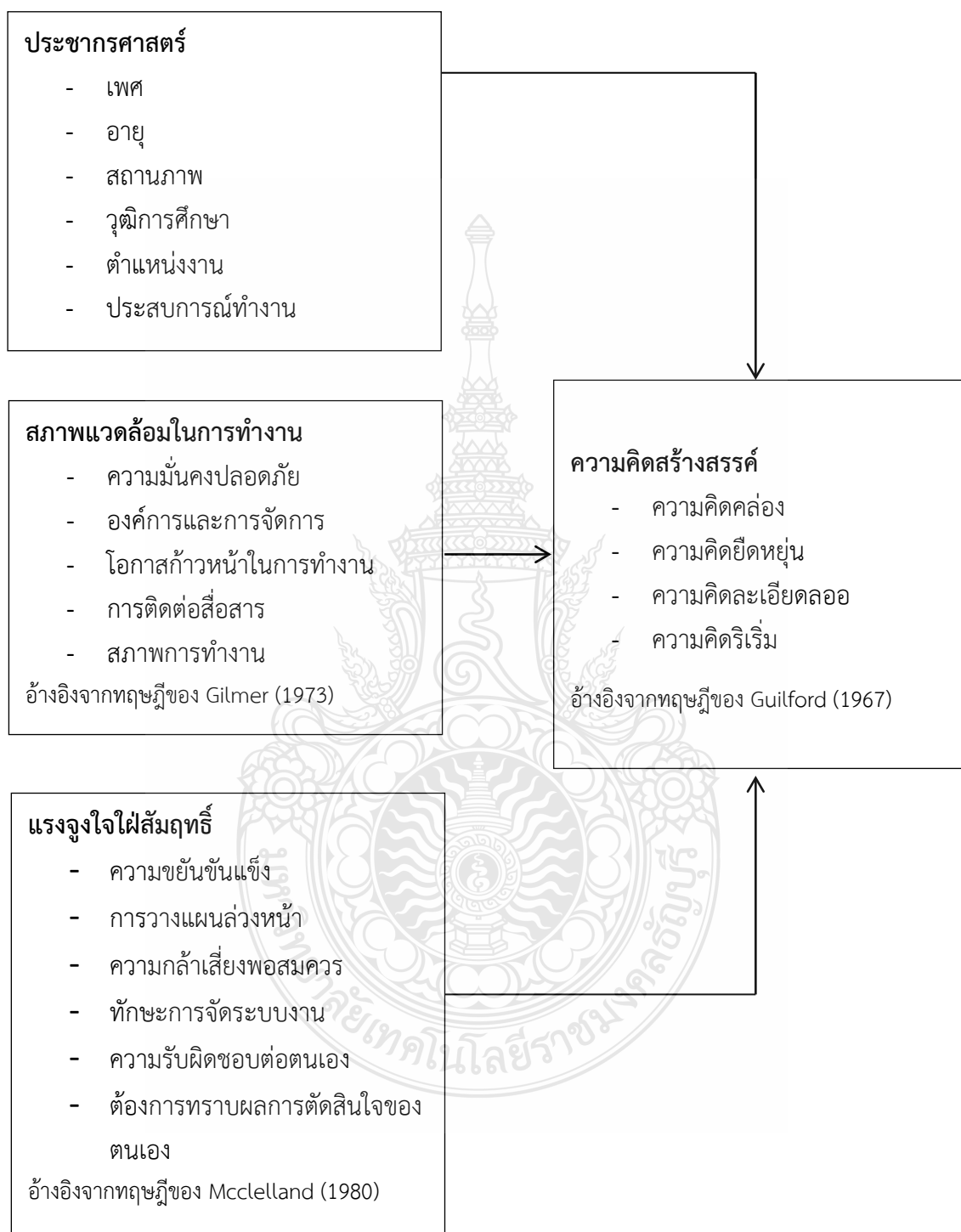
1.4 ขอบเขตของการศึกษา

กลุ่มตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างในกรมการขนส่งทางบกที่ปฏิบัติงานในกรมการขนส่งทางบกในส่วนกลาง โดยเนื้อหาการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยทางด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีผลต่อความคิดสร้างสรรค์

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารขององค์กรในการตัดสินใจสำหรับการวางแผนหรือการวางนโยบายในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรต่อไป
2. เพื่อเป็นข้อมูลและแนวทางให้กับกรมการขนส่งทางบกในการพัฒนาศักยภาพด้านความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรต่อไป

1.6 กรอบแนวความคิดการวิจัย



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรกรมการขนส่งทางบกในส่วนกลาง ผู้วิจัยขอเสนอผลการศึกษาค้นคว้าโดยแบ่งออกเป็นสองตอน ได้แก่ ตอนที่หนึ่ง ความหมายและทฤษฎีความคิดสร้างสรรค์ ตอนที่สอง แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ โดยแต่ละตอนมีโครงสร้าง ดังนี้

ตอนที่ 1 ความหมายและทฤษฎีความคิดสร้างสรรค์

2.1 ความหมายของความคิดสร้างสรรค์

2.2 ทฤษฎีความคิดสร้างสรรค์

ตอนที่ 2 แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์

2.3 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

2.4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์

ตอนที่ 1 ความหมายและทฤษฎีความคิดสร้างสรรค์

2.1 ความหมายของความคิดสร้างสรรค์

Wallach and Kogan (1965) ให้ความหมายว่า ความคิดสร้างสรรค์หมายความว่า ความสามารถเชื่อมโยงความสัมพันธ์ เมื่อระลึกถึงสิ่งหนึ่งก็ได้ก็จะเป็นสะพานช่วยให้ระลึกถึงสิ่งอื่น ๆ ที่มีความสัมพันธ์กันต่อไปได้อีก

Osborn (1957) ให้ความหมายว่า ความคิดสร้างสรรค์เป็นจินตนาการประยุกต์ เป็นจินตนาการที่มนุษย์หรือบุคคลสร้างขึ้นเพื่อแก้ปัญหาที่ยากที่ประสบอยู่

Mason (1957) ให้ความหมายว่า ความคิดสร้างสรรค์เป็นความสามารถในการเชื่อมโยงสิ่งต่างๆ ตั้งแต่สองสิ่งขึ้นไปให้สัมพันธ์กันมองเห็นความสัมพันธ์ของสิ่งนั้นจากการที่ความสัมพันธ์อาจไม่เคยมีมาก่อนหรือความสัมพันธ์ที่ถูกมองข้ามไป

Torrance (1962) ให้ความหมายว่า ความคิดสร้างสรรค์นั้นเป็นกระบวนการของความรู้สึกนึกคิดที่ไวต่อปัญหาต่างๆ หรือสิ่งที่บกพร่องขาดหายไป แล้วรวบรวมความคิดตั้งเป็นสมมติฐานขึ้น จากนั้น ก็ทำการรวบรวมข้อมูลต่างๆ เพื่อทดสอบสมมติฐานนั้น

Fromm (1963) ให้ความหมายว่า ความคิดสร้างสรรค์หมายถึง ความสามารถของเฉพาะบุคคลที่จะสังเกตเห็น รับรู้ เข้าใจ และมีปฏิกิริยาตอบสนองด้วย

De Bono (1982) ให้ความหมายว่าความคิดสร้างสรรค์เป็นความสามารถการคิดนอกกรอบความคิดเดิม ซึ่งปิดกั้นแนวคิดอยู่ก่อให้เกิดแนวคิดอื่นที่สามารถนำมาพัฒนาเพื่อแก้ปัญหาที่ต้องการได้

Guilford (1967) ให้ความหมายว่า ความคิดสร้างสรรค์เป็นความสามารถการคิดทางสมองในการคิดหลายทิศทาง ซึ่งมีองค์ประกอบของความสามารถในการคิดริเริ่ม ความคล่องในการคิด

ความยืดหยุ่นในการคิด และความสามารถในการแต่งเติมและให้คำอธิบายใหม่ๆ ที่เป็นการติดตามหลักเหตุผล เพื่อหาคำตอบที่ถูกต้องเพียงคำตอบเดียว แต่องค์ประกอบที่สำคัญที่สุดของความคิดสร้างสรรค์ นั่นก็คือ การคิดริเริ่ม นอกจากนี้ กิลฟอร์ด ยังเชื่อว่าความคิดสร้างสรรค์ไม่ใช่พรสวรรค์พิเศษที่บุคคลมี แต่เป็นคุณสมบัติที่มีอยู่ในตัวบุคคลแต่ซึ่งมีมากน้อยไม่เท่ากันและบุคคลสามารถแสดงความคิดสร้างสรรค์ออกมาในระดับที่ต่างกัน

กล่าวโดยสรุปความคิดสร้างสรรค์หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการคิดได้กว้างและคิดนอกกรอบ ซึ่งสามารถมองเห็นความสัมพันธ์เชื่อมโยงสิ่งต่างๆ มีความไวในการรับรู้ต่อปัญหา ทำให้เกิดความคิดเชิงจินตนาการ ซึ่งมีลักษณะแปลกใหม่ เหมาะสมกับการแก้ปัญหา

2.2 ทฤษฎีความคิดสร้างสรรค์

2.2.1 ทฤษฎีความคิดสร้างสรรค์ของกิลฟอร์ด

Guilford (1967) ได้นิยามความคิดสร้างสรรค์คือลักษณะความคิดเป็นอนอกนัย (Divergent Thinking) คือ ความคิดหลายทาง หลายแง่มุม คิดได้กว้างไกล คิดได้มาก แปลกแตกต่างจากคนทั่วไป Guilford ได้สร้างแบบจำลองโครงสร้างของสมรรถภาพทางสมองขึ้น หรือแบบจำลองโครงสร้างทางสติปัญญา (The Structure of Intellect Model ที่เรียกว่า SI) มีลักษณะเป็น 3 มิติ คือ เนื้อหา (Content) วิธีการคิด (Operation) และผลการคิด (Product) ตามลำดับ

มิติที่ 1 เนื้อหา (Content) แบ่งเป็น 4 ลักษณะ คือ รูปภาพ สัญลักษณ์ ภาษา และพฤติกรรม

มิติที่ 2 วิธีการคิด (Operation) แบ่งเป็น 5 ลักษณะ คือ การรู้การเข้าใจ การจำการคิดแบบอนอกนัย การคิดแบบเอกนัย การประเมินค่า

มิติที่ 3 ผลการคิด (Product) แบ่งเป็น 6 ลักษณะ คือ หน่วย จำพวก ความสัมพันธ์ ระบบ การแปลงรูป การประยุกต์

โดยที่ความคิดสร้างสรรค์อยู่ในมิติที่ 2 คือ วิธีการคิดที่เป็นความคิดแบบอนอกนัย (Divergent Thinking) หรือความคิดกระจาย หมายถึง ความสามารถในการคิดได้หลายทิศทางสามารถเปลี่ยนวิธีแก้ปัญหาได้ นำไปสู่ผลิตผลของความคิดหรือคำตอบได้หลายอย่าง ซึ่งแตกต่างจากความคิดเอกนัยเป็นความคิดมุ่งหาคำตอบที่ถูกต้องเพียงคำตอบเดียว

จากแนวคิดพื้นฐานของทฤษฎีโครงสร้างทางปัญญาของกิลฟอร์ด ซึ่งได้ให้ความหมายว่าความคิดสร้างสรรค์นั้นเป็นความสามารถของสมองที่คิดได้หลายทางคิดได้กว้างไกล เป็นลักษณะเป็นแนวคิดแบบอนอกนัยประกอบด้วย ความคิดคล่อง (fluency) ความยืดหยุ่น (flexibility) ความคิดละเอียดลออ (elaboration) และความคิดริเริ่ม (originality)

1. ความคิดคล่อง (fluency) หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการคิดคำตอบในปริมาณมาก โดยแบ่งออกเป็น

1.1 ความคิดคล่องแคล่วทางด้านถ้อยคำ (Word Fluency) เป็นความสามารถการใช้ถ้อยคำอย่างคล่องแคล่ว

1.2 ความคิดคล่องแคล่วทางการแสดงออก (Expressional Fluency) เป็นความสามารถในการใช้คำวลีหรือประโยค ที่สามารถจะนำคำมาเรียงกันอย่างรวดเร็วเพื่อให้ได้ ประโยคที่ต้องการจากการที่ได้วิจัยพบว่าบุคคลที่มีความคล่องแคล่วทางการแสดงออกสูง จะมีความคิดสร้างสรรค์

1.3 ความคล่องแคล่วทางการเชื่อมโยง (Associational Fluency) เป็นความสามารถที่คิดถ้อยคำที่เหมือนหรือคล้ายกันได้มากที่สุดเท่าภายในเวลาที่กำหนด

1.4 ความคล่องแคล่วในการคิด (Ideational Fluency) เป็นความสามารถที่ คิดสิ่งที่ต้องการภายในระยะเวลาที่กำหนด เช่น คิดหาประโยชน์ของหนังสือพิมพ์เก่ามาได้ให้มากที่สุด ภายในเวลาที่กำหนดให้

ความคล่องแคล่วในการคิด มีความสำคัญต่อการแก้ไขปัญหา เพราะในการแก้ไขปัญหา จะต้องแสวงหาคำตอบหรือวิธีการแก้ไขหลายวิธี และต้องนำวิธีการเหล่านั้นมาทดลองจนกว่า จะพบวิธีการที่ถูกต้องที่ต้องตามความต้องการ ความคิดคล่องแคล่วนั้นนับว่าเป็นความสามารถอันดับ แรกในการที่จะพยายามเลือกเฟ้นให้มีความคิดที่ดีและเหมาะสมที่สุด ก่อนอื่นจึงจำเป็นต้องคิด คิดออกมา ให้ได้มากหลายๆอย่างและแตกต่างกัน แล้วจึงนำเอาความคิดที่ได้ทั้งหมดนั้นมาพิจารณาแต่ละอย่างเพื่อ เปรียบเทียบกันว่าความคิดอันใดจะเป็นความคิดที่ดีที่สุดและให้ประโยชน์ที่คุ้มค่าที่สุด โดยคำนึงถึง หลักเกณฑ์การพิจารณา เช่น ประโยชน์ที่ใช้เวลาการลงทุนความยากหรือง่ายของบุคลากร เป็นต้น ความคิดคล่องตัวนอกจากจะช่วยให้สามารถเลือกคำตอบที่ดีและเหมาะสมที่สุดแล้วยังช่วยจัดหา ทางเลือกอื่นๆที่อาจเป็นไปได้ให้อีกด้วย จึงนับได้ว่าความคิดคล่องตัวเป็นความสามารถขั้นพื้นฐานที่ นำไปสู่ความคิดที่มีคุณภาพหรือความคิดสร้างสรรค์นั่นเอง

2. ความคิดยืดหยุ่น (flexibility) หมายถึง ความสามารถของแต่ละบุคคลในการคิดหา คำตอบได้หลายประเภท แบ่งออกเป็น

2.1 ความคิดที่ยืดหยุ่นที่เกิดขึ้นทันที (Spontaneous Flexibility) เป็นความสามารถ ที่จะพยายามคิดให้หลายได้ประเภทอย่างอิสระ เช่น คนที่มีความคิดยืดหยุ่นมักจะคิดได้ว่าประโยชน์ของ หนังสือพิมพ์เก่ามีอะไรบ้างหลายประเภท ในขณะที่คนที่ไม่มีความคิดสร้างสรรค์นั้นจะคิดได้เพียง ประเภทเดียวหรือสองประเภทเท่านั้น

2.2 ความคิดยืดหยุ่นทางการดัดแปลง (Adaptive Flexibility) ซึ่งมีประโยชน์ต่อ การแก้ไขปัญหาและความคิดยืดหยุ่นนั้นจะเป็นตัวเสริมให้ความคิดคล่องแคล่วมีความแปลกและ แตกต่างออกไป หลีกเลี่ยงการซ้ำซ้อน หรือเพิ่มคุณภาพทางความคิดให้มากขึ้นด้วย การจัดเป็นหมวดหมู่ และหลักเกณฑ์ยิ่งขึ้น

ความคิดคล่องแคล่วและความคิดยืดหยุ่นนั้นเป็นความคิดขั้นพื้นฐานที่จะนำไปสู่ความคิด สร้างสรรค์ได้หลายหมวดหมู่หลายประเภท ตลอดจนสามารถเตรียมทางเลือกไว้ได้หลายๆ ทางเลือก ความคิดยืดหยุ่นนั้นจึงเป็นความคิดเสริมคุณภาพให้ได้ดีขึ้น

3. ความคิดละเอียดลออ (elaboration) หมายถึง ความสามารถในการพัฒนาแต่งเติม หรือเพิ่มเติมความคิด

Kneller (1956) กล่าวขยายความว่าความคิดละเอียดลออเป็นคุณลักษณะที่จำเป็นในการสร้างผลงานที่มีความแปลกใหม่เป็นพิเศษให้สำเร็จ ดังนั้นความคิดสร้างสรรค์จึงไม่เพียงแต่ประกอบด้วยสิ่งแปลกใหม่เท่านั้น แต่บุคคลจะต้องพยายามคิดจากสมองและประสานความคิดติดตามให้ตลอดหรือให้เกิดความสำเร็จด้วย

พัฒนาการของความคิดละเอียดลออ จะพบว่าความละเอียดลออจะขึ้นอยู่กับอายุ กล่าวคือเมื่อเด็กที่มีอายุมากจะมีความสามารถด้านนี้มากกว่าเด็กอายุน้อย เด็กหญิงจะมีความสามารถมากกว่าเด็กชาย และเด็กที่มีความสามารถสูงทางด้านความละเอียดลออมักจะเป็นเด็กที่มีความสามารถทางการสังเกตสูงด้วย

4. ความคิดริเริ่ม (originality) หมายถึง ความสามารถในการสร้างความคิดที่แปลกใหม่หาได้ยาก ไม่ธรรมดาอย่างเห็นได้ชัด

ความคิดริเริ่มจึงเป็นลักษณะทางความคิดที่เกิดขึ้นเป็นครั้งแรก ซึ่งเป็นความคิดที่แปลกและแตกต่างจากความคิดเดิม และอาจจะไม่เคยมีใครนึกคิดหรือรู้สึกมาก่อน ความคิดริเริ่มจำเป็นต้องอาศัยลักษณะความกล้าคิด กล้าลองเพื่อทดสอบความคิดของตนเองและบ่อยครั้งที่ต้องอาศัยความคิดทางด้านจินตนาการคิดเรื่องและคิดฝันจากจินตนาการ หรือที่เรียกว่าเป็นความคิดจินตนาการประยุกต์ คือ เป็นการคิดสร้างสรรค์และหาทางทำให้เกิดผลงานควบคู่กันไป

ลักษณะของบุคคลที่มีความคิดริเริ่มมักจะพบว่าคนที่มีความคิดริเริ่มจะไม่ชอบความจำเจซ้ำซาก แต่จะชอบปรับเปลี่ยนปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงในงานของเขาเหล่านั้นมีชีวิตชีวา แล้วมีความแปลกใหม่กว่าเดิมอยู่เสมอ ชอบที่จะทำงานค่อนข้างยากและซับซ้อน ซึ่งต้องอาศัยความสามารถสูงให้สำเร็จได้ และจะเป็นบุคคลที่มุ่งมั่นและมีสมาธิแน่วแน่ในงานของตน โดยไม่เห็นแก่สินค่าจ้างและรางวัล แต่เป็นการทำงานที่เกิดจากแรงจูงใจภายใน หรือความศรัทธาและพอใจที่จะทำงานนั้นๆ ดังนั้นบุคคลที่มีความคิดริเริ่ม มักจะเป็นบุคคลที่มีความกล้าคิด ความกล้าแสดงออก ความกล้าทดลอง ความกล้าเสี่ยง และมีความเชื่อมั่นในตนเองสูง ไม่ขลาดกลัวต่อสิ่งลึกลับ แปลกประหลาดหรือคลุมเครือ แต่กลับขี้ขลาดและทำทายเป็นอย่างลองและรู้สึกพอใจและตื่นเต้นที่จะเผชิญกับสิ่ง

2.2.2 ทฤษฎีความคิดสร้างสรรค์ของออสบอร์น

Osborn (1957) ให้ความหมายว่า ความคิดสร้างสรรค์เป็นจินตนาการประยุกต์ เป็นจินตนาการที่มนุษย์หรือบุคคลสร้างขึ้นเพื่อแก้ไขปัญหาที่ยากที่ประสบอยู่ กระบวนการเกิดความคิดสร้างสรรค์ตามทฤษฎีของออสบอร์น (Osborn) มี 7 ขั้นตอน ดังนี้

1. ปัญหาสามารถระบุประเด็นปัญหาที่ต้องการจะใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหา
2. การเตรียมและรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการแก้ปัญหา
3. วิเคราะห์ข้อมูล คิดพิจารณาและแจกแจงข้อมูล
4. การใช้ความคิดหรือคัดเลือกเพื่อหาทางเลือกต่างๆ เป็นขั้นพิจารณาอย่างละเอียดรอบครอบและหาทางเลือกที่เป็นไปได้ไว้หลายๆ ทาง

5. การฟังความคิดและการทำให้กระจ่างเป็นขั้นที่ช่วยให้การฟังความคิดว่างและเกิดความคิดบางอย่างขึ้นมา จากนั้นก็ทำความคิดนั้นให้ชัดเจนขึ้น

6. การสังเคราะห์หรือการบรรจุชิ้นส่วนต่างๆ เข้าด้วยกัน

7. การประเมินผล เป็นการคัดเลือกจากคำตอบที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด

ออสบอร์นได้สร้างเทคนิคการระดมสมองมาใช้ในการพัฒนาด้านความคิดสร้างสรรค์กิจกรรมระดมสมองเป็นกิจกรรมกลุ่มอย่างเป็นทางการ มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมให้บุคคลมีความคิดได้หลายทิศทาง คิดได้มากในเวลาจำกัด โดยมีหลักเกณฑ์การระดมความคิด ดังนี้

1. การไม่วิจารณ์ตัดสินความคิด เมื่อมีผู้เสนอความคิดขึ้นในกลุ่มจะไม่มีกรวิจารณ์หรือตัดสินความคิดใดๆ ทั้งสิ้น

2. ยอมรับและให้อิสระในการเสนอความคิดของสมาชิกกลุ่ม

3. ส่งเสริมปริมาณความคิด โดยกระตุ้นให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นของตนเองโดยไม่มี การต่อต้านหรือยับยั้งความคิดของสมาชิกในกลุ่ม

4. การระดมความคิดและการปรุงแต่งความคิด โดยการเอาความคิดทั้งหมดมาประมวลเข้าด้วยกัน แล้วพิจารณาประเมินตัดสินร่วมกันว่าความคิดใดจะให้คุณค่ามากกว่ากันและจัดเรียงลำดับตามเกณฑ์ที่กำหนดตามวัตถุประสงค์ของกลุ่ม เช่น เวลา งบประมาณ เป็นต้น

2.2.3 ทฤษฎีความคิดสร้างสรรค์ของวอลลาชและโคแกน

Wallach และ Kogan (1957) ให้ความหมายว่าความคิดสร้างสรรค์หมายถึงความสามารถเชื่อมโยงความสัมพันธ์ เมื่อระลึกถึงสิ่งหนึ่งก็ได้จะเป็นสะพานช่วยให้ระลึกถึงสิ่งอื่นที่มีความสัมพันธ์กันต่อไปได้อีก กระบวนการเกิดความคิดสร้างสรรค์ตามทฤษฎีของ Wallach และ Kogan (1973) ได้ให้คำอธิบายว่ากระบวนการเกิดความคิดสร้างสรรค์นั้น เกิดจากการคิดสิ่งใหม่ๆ โดยการลองผิดลองถูก (Trial and Error) แบ่งเป็น 4 ขั้น ดังนี้

1. ขั้นเตรียม (Preparation) การเตรียมข้อมูลเกี่ยวกับปัญหา

2. ขั้นฟักตัว (Incubation) เป็นขั้นที่ความคิดคุกรุ่นระยิบระยับสับสนแก้ไขปัญหาไม่ได้ จึงลืมเสียชั่วคราว แต่จริงๆ แล้วในจิตใต้สำนึกยังคงคิดอยู่

3. ขั้นความคิดกระจ่าง (Illumination) เป็นขั้นที่ความคิดสับสนนั้นผ่านการเรียบเรียงและเชื่อมโยงสัมพันธ์ต่างๆ เข้าด้วยกัน เกิดเป็นภาพพจน์

4. ขั้นทดสอบความคิดและพิสูจน์ให้เห็นจริง (Verification) พิสูจน์สิ่งที่คิดได้เพื่อนำไปใช้ต่อไป

2.2.4 ทฤษฎีความคิดสร้างสรรค์ของเดอบอน

De Bono (1982) ให้ความหมายว่าความคิดสร้างสรรค์เป็นความสามารถในการคิดนอกกรอบความคิดเดิมซึ่งปิดกั้นแนวคิดอยู่ ก่อให้เกิดแนวคิดอื่นที่สามารถนำมาพัฒนาเพื่อแก้ปัญหาที่

ต้องการได้การวัดความคิดสร้างสรรค์จะต้องวัดที่ผลผลิตของความคิดที่สามารถใช้แก้ปัญหาที่ต้องการได้ และความคิดเป็นสิ่งที่เรียนรู้ได้ ผึกัดสอนได้เหมือนทักษะอื่นโดยจำแนกการคิดออกเป็น 2 ชนิด คือ

1. การคิดในกรอบ (Vertical Thinking) เป็นการคิดเชิงตรรก (Logical Thinking) การคิดวิพากษ์วิจารณ์ (Critical Thinking) ระเบียบวิธีทางวิทยาศาสตร์ (Scientific Method)

2. การคิดนอกกรอบ (Lateral Thinking) เป็นการคิดออกไปจากกรอบความคิดเดิมที่ครอบงำอยู่ ทำให้เกิดแนวคิดใหม่ๆ หลากหลาย

การคิดทั้ง 2 ไม่ได้แยกจากกันอย่างเด็ดขาด แต่มีลักษณะที่สนับสนุนซึ่งกันและกัน ในการที่จะนำความคิดไปสร้างสรรค์สิ่งต่างๆ มีการคิดเป็น 2 ระยะ คือ

การคิดระยะที่ 1 (First-stage Thinking) กระบวนการคิดนอกกรอบ เป็นการคิดให้เกิดแนวทางในการพิจารณาปัญหา เพื่อจะได้กำหนดให้ชัดเจนว่าเป็นปัญหาที่แท้จริงคืออะไร และสามารถมองหามโนทัศน์สร้างแนวคิดที่จะใช้แก้ปัญหา

การคิดระยะที่ 2 (Second-stage Thinking) กระบวนการคิดนอกกรอบ เมื่อใช้การคิดระยะที่ 1 แล้ว จะเกิดการสร้างแนวคิดที่จะนำมาใช้แก้ปัญหาในระยะที่ 2 จะเป็นการทดสอบแนวคิดเหล่านั้นว่าแนวคิดใดเหมาะสมที่สุด แล้วพัฒนาให้สามารถนำมาใช้แก้ไขปัญหาที่ต้องการได้

การอธิบายความคิดสร้างสรรค์ทางวิทยาศาสตร์ตามทฤษฎีการคิดของเดอโบโนคือ การใช้กระบวนการคิดระยะที่ 1 คิดนอกกรอบเพื่อให้เกิดแนวคิดที่หลากหลาย แล้วใช้ระเบียบวิธีทางวิทยาศาสตร์ทดสอบแนวคิดเหล่านั้น และพัฒนาแนวคิดให้สามารถสร้างผลผลิตหรือแก้ไขปัญหาที่ต้องการได้ แต่การที่คนส่วนใหญ่ไม่มีความคิดสร้างสรรค์ไม่สามารถสร้างสิ่งประดิษฐ์ด้านต่างๆ ได้นั้น เป็นเพราะไม่ได้ใช้การคิดระยะที่ 1 เพื่อสร้างแนวคิด แต่จะใช้ความคิดระยะที่ 2 มาพัฒนาแนวคิดเลย ดังนั้น จึงไม่มีการนำแนวคิดหลายๆ แนวมาทดสอบ แต่จะนำแนวคิดครอบงำที่มีอยู่เดิมแล้วมาใช้ ทำให้ความคิดที่ถูกปิดกั้นอยู่ในกรอบความคิดเดิม การเกิดความคิดสร้างสรรค์จึงมีน้อยมาก กรอบที่ครอบงำความคิดอยู่สรุปได้ ดังนี้

1. การมีมโนทัศน์ (Concept) เดิม เป็นความคิดหรือการรับรู้ (perception) ว่าสิ่งของบุคคล และสภาพการณ์ที่พบเห็นอยู่แล้วนั้น มีมโนทัศน์เดิมเป็นอะไร มีหน้าที่อะไร ทำให้ไม่สามารถคิดได้ว่าสิ่งนั้นควรที่จะสามารถทำหน้าที่ในลักษณะอื่นอีกได้หรือไม่

2. การมีแนวคิดครอบงำ (Dominant Idea) เมื่อต้องการคิดทำสิ่งใหม่หรือคิดแก้ปัญหา โดยทั่วไปจะมีแนวคิดครอบงำในการแก้ปัญหานั้นอยู่แล้ว ทำให้คนทั่วไปถูกแนวคิดครอบงำนี้ชักจูงให้คิดแก้ปัญหาไปในทิศทางเดียวกับแนวคิดดังกล่าว เช่น การที่สมาชิกภายในกลุ่มที่มีความโดดเด่น จะสามารถจูงใจให้คนในกลุ่มมีแนวคิดเหมือนกับตัวเอง ทำให้ขาดแนวคิดในการมองเห็นปัญหาในแง่มุมอื่น

3. การมีความเชื่อเดิม (Assumption) เป็นการกำหนดขอบเขตของการแก้ปัญหาว่าแนวคิดในการแก้ปัญหาต้องอยู่ในขอบเขต ทำให้คิดอยู่ในกรอบ ไม่อาจสร้างแนวคิดอื่นๆ ได้

กระบวนการคิดนอกกรอบ ประกอบด้วยเทคนิคสำคัญ ดังนี้

1. ขั้นตอนการคิดเพื่อให้ออกไปจากกรอบครอบงำและสามารถเกิดแนวคิด

1.1 เทคนิคการหาแนวคิดครอบงำและองค์ประกอบสำคัญของปัญหา (Dominant Idea and Crucial Factors) ใช้วิธีคิดว่าครอบงำคืออะไร และให้คิดให้แตกต่างออกไปจากแนวคิดครอบงำนั้น

1.2 เทคนิคการเลื่อนการตัดสินใจ (Suspended Judgement) เมื่อได้แนวคิดแก้ปัญหาที่ดูไม่สมเหตุสมผล อย่าเพิ่งตัดสินใจโดยทันทีว่าแนวคิดนี้แก้ไขปัญหาไม่ได้ ควรเลื่อนการตัดสินใจในว่าแนวคิดนี้ไม่มีประโยชน์ในระยะหนึ่ง พยายามคิดอีกครั้งว่าแนวคิดนี้มีส่วนดีอะไรที่น่าจะนำไปใช้เพื่อสร้างแนวคิดที่ดีกว่า สมเหตุสมผลกว่าได้อย่างไร

1.3 เทคนิคเปลี่ยนความเชื่อเดิม

1.3.1 เทคนิคเปลี่ยนความเชื่อเดิม (Challenging Assumption) ความเชื่อเดิมเป็นสิ่งที่จำกัดขอบเขตของแนวคิด จึงต้องเปลี่ยนความเชื่อเดิมว่า เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น นอกจากความเชื่อเดิมที่ใช้เป็นแนวทางการแก้ไขปัญหาแล้ว ยังมีความเชื่ออื่นๆ อยู่อีกมากมายที่จะนำไปใช้แก้ไขปัญหา

1.3.2 เทคนิคการตั้งคำถามว่า “ทำไม” (The “Why” Technique) ใช้คำถามว่า “ทำไม” เพื่อตั้งคำถามตัวเองและคนอื่นไปเรื่อยๆ เพื่อให้ทราบว่าความเชื่อเดิมเป็นอย่างไร และเพื่อเปลี่ยนแปลงความเชื่อเดิมว่าไม่จำเป็นต้องมีแนวคิดแบบเดียวกันเสมอไปในการแก้ไขปัญหา ถ้าเรามีความเชื่อที่เกิดขึ้นใหม่ ก็จะทำให้เกิดแนวคิดความเชื่อใหม่ๆ ได้หลายแนวคิด

2. การสร้างแนวคิด โดยใช้เทคนิคกระบวนการคิดเพื่อทำให้เกิดความคิด

2.1 การสอนแบบการคิดรายบุคคลหรือกลุ่มไม่เป็นทางการ

2.1.1 การสร้างแนวคิดอื่น (The Generation of Alternative) เมื่อพบปัญหาให้คิดว่าแนวคิดในการแก้ไขปัญหามีได้มีแนวคิดเดียว ต้องพยายามคิดหาแนวคิดอื่นมาเป็นแนวคิดในการแก้ปัญหา

2.1.2 การสุ่มคำเพื่อช่วยให้คิดแนวคิด (Random Stimulation) เป็นการสุ่มคำจากพจนานุกรมมาช่วยให้คิดว่า คำที่สุ่มได้นั้นจะทำให้เกิดแนวคิดในการแก้ปัญหาได้อย่างไร

2.1.3 เทคนิคการคิดแบบโป การคิดที่เหนือกว่า ใช่/ไม่ใช่ (PO :beyond Yes/No) คือการคิดว่าปัญหาทุกปัญหามีทางเป็นไปได้ที่จะแก้ไข ปัญหา พยายามเพื่อใช้แนวคิดที่มีอยู่แล้วเป็นสิ่งที่ทำให้ได้แนวคิดอื่นที่เหมาะสมในการแก้ไขปัญห

2.2 การคิดแบบกลุ่มที่เป็นทางการ การระดมสมอง (Brainstorming) เป็นการสร้างแนวคิดจากการประชุมกลุ่มอย่างเป็นทางการ เปิดโอกาสให้สมาชิกได้เสนอแนวคิดโดยไม่มีการประเมินแนวคิดหลังจากนั้นจึงมีการรวบรวมแนวคิดที่ได้มาคัดเลือกเพื่อปรับปรุงเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาต่อไป

2.2.5 ทฤษฎีความคิดสร้างสรรค์ของทอแลนซ์

Torrance (1962) ได้ให้ความหมายความคิดสร้างสรรค์ว่าเป็นกระบวนการของความรู้สึที่ไวต่อปัญหา หรือสิ่งที่บกพร่องขาดหายไป และรวบรวมความคิดที่ได้เป็นสมมติฐานขึ้น จากนั้นก็ทำการรวบรวมข้อมูลต่างๆ เพื่อทดสอบความเป็นสมมติฐานที่ตั้งขึ้น

กระบวนการเกิดความคิดสร้างสรรค์ตามทฤษฎีของทอแลนซ์แบ่งเป็น 5 ชั้น ดังนี้

1. การพบหาข้อเท็จจริง (Fact-Finding) เริ่มต้นตั้งแต่เกิดความรู้สึกกังวลใจสับสนและความวุ่นวายเกิดขึ้นในจิตใจ ไม่สามารถหาปัญหาได้ว่าเกิดจากอะไร จากจุดนี้ให้พยายามตั้งสติและใคร่ครวญพิจารณาดูว่า ความยุ่งยาก วุ่นวาย สับสน หรือสิ่งที่ทำให้เกิดความกังวลใจนั้นคืออะไร

2. การค้นพบปัญหา (Problem-Finding) เกิดต่อจากชั้นที่ 1 เมื่อพิจารณาโดยรอบคอบแล้วจึงสรุปได้ว่า ความสับสนวุ่นวายใจนั้น คือการมีปัญหาเกิดขึ้นนั่นเอง

3. การตั้งสมมติฐาน (Idea-Finding) ชั้นตอนนี้เกิดต่อจากชั้นที่ 2 เมื่อรู้ว่ามีปัญหาเกิดขึ้นก็พยายามคิดและตั้งสมมติฐาน ตลอดจนรวบรวมข้อมูลต่างๆ เพื่อนำไปใช้ทดสอบสมมติฐานในขั้นต่อไป

4. การค้นพบคำตอบ (Solution-Finding) พบคำตอบจากการทดสอบสมมติฐาน

5. การยอมรับผลจากการค้นพบ (Acceptance-Finding) ยอมรับคำตอบที่ได้จากการพิสูจน์และคิดต่อไปว่า การแก้ไขปัญหาค้นพบนี้จะนำไปสู่หนทางที่จะทำให้เกิดแนวคิดหรือสิ่งใหม่ต่อไป เรียกว่า New Challenge

จากทฤษฎีความคิดสร้างสรรค์ต่างๆ ที่กล่าวมานั้น ผู้วิจัยมีความเห็นว่าทฤษฎีความคิดสร้างสรรค์ของกิลฟอร์ด (Guilford) มีความเหมาะสมครอบคลุมทฤษฎีความคิดสร้างสรรค์อื่นๆ อีกทั้งกิลฟอร์ด (Guilford) มีแนวคิดและหลักการของความคิดสร้างสรรค์ที่มีมาตรฐานและเป็นที่ยอมรับอย่างแพร่หลายมานานจนถึงปัจจุบัน

ตอนที่ 2 แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์

2.3 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

สุรางค์ โคว์ตระกูล (2541) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง แรงจูงใจที่เป็นแรงขับให้บุคคลพยายามที่จะปฏิบัติตามพฤติกรรมที่จะประสบสัมฤทธิ์ผลตามมาตรฐานความเป็นเลิศ (Standard of Excellence) ที่ตนเองตั้งไว้ บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะไม่ทำงานเพราะหวังรางวัล แต่จะสามารถทำเพราะจะทำให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

McClelland (1953) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความปรารถนาของบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่จะทำสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี โดยพยายามแข่งขันกับมาตรฐานที่เป็นเลิศ หรือพยายามทำให้ดีกว่าบุคคลอื่นๆ พยายามเอาชนะอุปสรรคต่างๆ มีความสบายใจเมื่อประสบความสำเร็จ และมีความวิตกกังวลเมื่อพบกับความล้มเหลว

Atkinson (1964) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง แรงผลักดันที่เกิดจากการที่บุคคลรู้ตัวว่า จะต้องได้รับการประเมินจากตนเองหรือผู้อื่น โดยเปรียบเทียบกับมาตรฐานอันดีเลิศ ผลจากการประเมินอาจเป็นสิ่งที่น่าพอใจเมื่อทำสำเร็จหรือเป็นสิ่งที่ไม่น่าพอใจเมื่อทำไม่สำเร็จ

จากความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ดังกล่าว พอจะสรุปได้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์หมายถึงความต้องการของบุคคลที่จะพยายามกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จลุล่วง โดยเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่ดีเลิศ พยายามเอาชนะอุปสรรคต่างๆ เพื่อให้ได้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ มีความสบายใจเมื่อประสบความสำเร็จและมีความวิตกกังวลเมื่อทำไม่สำเร็จ

แรงจูงใจไปสัมพันธ์ตามทฤษฎีของ Murray (1938) ได้แบ่งประเภทความต้องการทางจิตของบุคคลออกเป็น 28 ชนิด ซึ่งรวมถึงความต้องการเอาชนะและประสบความสำเร็จ (Need for Achievement) ไว้ด้วย โดยกล่าวว่า ความต้องการประสบความสำเร็จ เป็นความต้องการทางจิตที่มีอยู่ในบุคคลทุกคน และต้องการเป็นผู้ที่มีความสามารถ มีพลังที่จะเอาชนะอุปสรรค มุ่งมั่นในการกระทำสิ่งที่ยากให้ประสบความสำเร็จ ดังนั้นความหมาย ของผู้ที่มีแรงจูงใจไปสัมพันธ์ตามแนวคิดของ Murray คือ ผู้ที่ชอบกระทำสิ่งที่ยากด้วยความพยายาม ความมานะบากบั่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายแห่งความสำเร็จ

แรงจูงใจไปสัมพันธ์ตามทฤษฎีของ McClelland (1961) ให้ความสนใจเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจไปสัมพันธ์กับพื้นฐานเบื้องต้นทางวัฒนธรรมและการอบรมเลี้ยงดู รวมทั้งผลของแรงจูงใจไปสัมพันธ์ที่มีต่อสังคม พบว่าพ่อแม่จะให้การอบรมเลี้ยงดูลูก โดยเน้นความสัมพันธ์ตามบรรทัดฐานของสังคมที่เน้นความสัมพันธ์ผลจากการที่พ่อแม่เลี้ยงดูโดยฝึกให้ลูกสามารถช่วยตนเอง ฝึกให้คิดแก้ปัญหา และมีการเสริมแรงเมื่อลูกแสดงพฤติกรรมที่มุ่งความสัมพันธ์ในด้านการเรียนและการทำงาน จะช่วยพัฒนาให้ลูกกลายเป็นผู้ที่มีความต้องการความสำเร็จและมีแรงจูงใจไปสัมพันธ์สูง เมื่อมีบุคคลที่มีแรงจูงใจไปสัมพันธ์สูงอยู่ในสังคมใดสังคมนั้นก็ย่อมมีความก้าวหน้าและพัฒนาไปได้อย่างมาก McClelland (1961) กล่าวถึงแรงจูงใจทางสังคม 3 ประเภท คือ แรงจูงใจไปอำนาจ (Power Motive) แรงจูงใจไปสัมพันธ์ (Affiliation Motive) และแรงจูงใจไปสัมพันธ์ (Achievement Motive) ซึ่งเขาให้ความสำคัญกับแรงจูงใจไปสัมพันธ์มากกว่าแรงจูงใจด้านอื่น เนื่องจากบุคคลที่มีความต้องการสัมพันธ์ผลสูง ย่อมมีสิ่งผลักดันให้มีความพยายาม อดทนเพื่อเอาชนะต่ออุปสรรคต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของความสำเร็จที่ตั้งเป้าหมายไว้ และพยายามทำสิ่งต่างๆ ด้วยมาตรฐานอันดีเยี่ยมจากการที่บุคคลมีแรงจูงใจไปสัมพันธ์สูง จะทำให้ประเทศมีความก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว ดังนั้นแรงจูงใจไปสัมพันธ์จึงเป็นแรงจูงใจที่มีความสำคัญและควรปลูกฝังให้แก่พลเมือง โดยให้ความหมายของแรงจูงใจไปสัมพันธ์ว่าเป็นความปรารถนาที่จะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี โดยพยายามแข่งขันกับมาตรฐานอันดีเลิศและมีความสบายใจเมื่อประสบความสำเร็จและจะมีความวิตกกังวลเมื่อพบความล้มเหลว

ลักษณะของผู้มีแรงจูงใจไปสัมพันธ์จากการศึกษาของ McClelland (1980) เกี่ยวกับพฤติกรรมที่แตกต่างกันของผู้ที่มีความต้องการสัมพันธ์ผลสูงกับผู้ที่มีความต้องการสัมพันธ์ต่ำ ตามตามลักษณะของบุคคล 6 ประการ คือ

1. ขยันขันแข็ง (Energetic) หรือชอบกระทำสิ่งแปลกแปลกใหม่ๆ ที่ทำให้รู้สึกว่าการตนเองประสบความสำเร็จ ผู้ที่มีความต้องการสัมพันธ์ผลสูงมักจะไม่ขยันในงานที่เป็นกิจวัตรประจำวันของตนเองแต่จะขยันขันแข็งในงานที่แปลกใหม่และท้าทายต้องใช้สมองในการคิดค้นหาวิธีการใหม่ๆ ในการแก้ไข

2. มีการทำนายหรือการคาดการณ์ล่วงหน้า (Anticipation of Future Possibilities) ผู้ที่มีความต้องการสัมพันธ์ผลสูงมักเป็นผู้ที่มีการวางแผนในระยะยาว และเล็งเห็นเหตุการณ์ได้ไกลกว่า ผู้ที่มีความต้องการสัมพันธ์ต่ำ

3. กล้าเสี่ยงพอสมควร (Moderate Risk Taking) สถานการณ์ที่ต้องใช้ความสามารถและไม่ขึ้นกับโชคชะตา จะมีการตัดสินใจเด็ดเดี่ยว ไม่ลังเล บุคคลที่มีความต้องการสัมพันธ์สูงมักจะไม่พอใจที่จะทำงานอย่างง่าย ๆ แต่มีความต้องการที่จะทำงานที่มีความยากพอสมควร เพราะมีความมั่นใจใน

ความสามารถของตัวเองว่าจะทำงานนั้นได้ และการทำงานที่ยากได้สำเร็จรู้ล่วงหน้าจะนำความพอใจมาสู่บุคคลนั้นตรงข้ามกับบุคคลที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ต่ำ มักจะเลี่ยงงานที่ยาก ไม่กล้าเสี่ยงเพราะกลัวความล้มเหลวหรือยอมเสี่ยงมากเกินไปเพราะเชื่อถือในโชค

4. มีทักษะในการจัดระบบงาน (Organization Skills) สามารถจัดระบบงานที่ควรทำก่อนหรือหลัง รู้วางแผนชนิดใดเพื่อประโยชน์แก่งานชนิดใด จัดระบบงานอย่างมีจุดมุ่งหมายรู้จักเลือกใช้คนเลือกผู้ร่วมคิดแก้ปัญหาที่มีทักษะมีความสามารถในงานนั้นนั้นมากกว่าจะเลือกพรรคพวกเพื่อนฝูง

5. ต้องการทราบผลลัพธ์ของการตัดสินใจ (Knowledge of Result of Decisions) โดยไม่ใช้การคาดคะเนเอาเองว่าจะต้องเป็นไปในลักษณะนั้นหรือไม่ และเชื่อมั่นในความพยายามเมื่อทราบผลของการกระทำแล้วยังมีความต้องการที่จะทำให้ดีขึ้นกว่าเดิมในการกระทำครั้งต่อไป

6. รับผิดชอบต่อตัวเอง (Individual Responsibility) ต้องการเสรีภาพในการคิดและกระทำ โดยไม่ต้องการทำเพื่อความพอใจของผู้อื่นหรืออยู่ใต้คำสั่งของผู้อื่น

McClelland (1980) ได้สรุปลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ ดังนี้

1. เป็นผู้มีความพยายามกระทำกิจกรรมต่างๆ ให้ประสบความสำเร็จ มากกว่าที่จะหลีกเลี่ยงเพราะกลัวความล้มเหลว

2. เลือกทำงานที่เหมาะสมกับความสามารถของตนเองเพื่อจะได้ประสบผลสำเร็จ การกำหนดเป้าหมายจึงไม่ควรยากหรือง่ายเกินไปในการที่จะทำให้สำเร็จ

3. เป็นผู้ที่คิดว่าการทำงานที่ประสบความสำเร็จได้นั้น เกิดขึ้นจากความตั้งใจของบุคคลเท่านั้นไม่ใช่เพราะโอกาส

4. การกระทำกิจกรรมกรรมต่างๆ นั้น เพื่อให้บรรลุมาตรฐานของตนเองไม่ได้มีจุดมุ่งหมายที่รางวัลหรือชื่อเสียง

จากทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่กล่าวมานั้น ผู้วิจัยมีความเห็นว่าทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคคลีแลนด McClelland (1980) มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับกลุ่มประชากรตัวอย่างได้เป็นอย่างดีโดยได้แบ่งพฤติกรรมที่แตกต่างกัน 6 ประการ คือ ขยันขันแข็งมีการทำนายนหรือการคาดการณ์ล่วงหน้า กล้าเสี่ยงพอสมควรมีทักษะในการจัดระบบงานและต้องการทราบผลลัพธ์ของการตัดสินใจ

2.4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน

ความหมายของลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงาน

Gilmer (1973) ได้แบ่งลักษณะของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เป็นองค์ประกอบที่จะเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานไว้ 10 ด้าน คือ

1. ความมั่นคงปลอดภัย (Security) ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การที่ได้รับความยุติธรรมจากหัวหน้างาน ทำให้ผู้คนทำงานเกิดความอบอุ่นใจและความปลอดภัยที่จะได้ทำงานในองค์การ ซึ่งจากการวิจัยพบว่า คนขาดความรู้หรือมีพื้นความรู้น้อยต้องเห็นความมั่นคงในงานนี้มีความสำคัญมากแต่คนที่มีการศึกษาสูงจะไม่เห็นความสำคัญมากนัก

2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for Advancement) ได้แก่ การได้รับโอกาสเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น องค์กรสนับสนุนให้คนในองค์กรมีความก้าวหน้าในการทำงานโดยการเลื่อนขึ้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม พิจารณาเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสม ให้บำเหน็จรางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานดี ให้การยอมรับและยกย่องชมเชยคนทำงานเมื่อทำงานได้ดี ส่งเสริมและสนับสนุนพนักงานให้ศึกษาต่อและให้มีการฝึกอบรมให้เรียนรู้งานมากขึ้น

3. องค์กรและการจัดการ (Company and Management) ได้แก่ ลักษณะการสร้างโครงสร้างขององค์กร การวางนโยบาย แนวทางวิธีปฏิบัติภายในองค์กร ชื่อเสียงและการดำเนินงานขององค์กร

4. ค่าจ้าง (Wages) ได้แก่ เงินเดือนซึ่งเป็นค่าตอบแทนการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยพิจารณาในเรื่องของจำนวนค่าจ้างที่เหมาะสมกับปริมาณของผลการปฏิบัติงานและมีวิธีการจ่ายค่าจ้างที่มีความยุติธรรมเสมอภาค

5. คุณลักษณะเฉพาะของงาน (Intrinsic Aspect of the jobs) เป็นเรื่องของการงานที่ทำอยู่ปัจจุบัน เป็นงานที่ทำแล้วให้ความรู้สึกว่ามีคุณค่า มีความภาคภูมิใจ มีสถานภาพ มีศักดิ์ศรีและได้รับการยอมรับและนับถือ เป็นงานบริการสาธารณะ เป็นงานที่ตรงตามคุณภาพของบุคลากรหรือพนักงาน เป็นงานที่ส่งเสริมด้านความคิดริเริ่มเป็นงานที่ท้าทายและทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

6. การนิเทศงาน (Supervision) หมายถึง การได้รับความเอาใจใส่ได้รับการตรวจแนะนำงานอย่างใกล้ชิดและได้รับทราบการทำงานที่มีความถูกต้องจากหัวหน้างาน การนิเทศงานมีความสำคัญมากที่จะทำให้คนทำงานเกิดความรู้สึกที่พอใจหรือไม่พอใจต่องานที่ทำได้ การนิเทศงานที่ไม่ดีอาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้พนักงานเขาตัดสินใจเปลี่ยนงานหรือออกจากการทำงาน

7. คุณลักษณะทางสังคมของงาน (Social Aspects of the jobs) คือ การได้ทำงานอยู่ในกลุ่มที่มีเหมือนกับตน ได้รับการยอมรับและเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มที่ทำงานมีความสามัคคี รู้จักหน้าที่ของตนและมีกลุ่มทำงานที่ฉลาดมีประสิทธิภาพ

8. การติดต่อสื่อสาร (Communication) หมายถึงการให้ข่าวสารในองค์กร เช่น ข่าวสารที่เกี่ยวกับการพัฒนาและความก้าวหน้าขององค์กร ข่าวข้อมูลเกี่ยวกับแผนงานที่องค์กรกำลังทำอยู่และกำลังจะทำในอนาคต การรับรู้เกี่ยวกับสายการทำงานและอำนาจบังคับบัญชา การรับรู้ข่าวสารด้านนโยบายและขั้นตอนการทำงานและข่าวสารอื่นๆ ที่เกี่ยวกับการทำงานขององค์กรและบุคคลต่างๆ ในองค์กร

9. สภาพการทำงาน (Working Conditions) หมายถึงสภาพที่มีความสะอาด มีระเบียบ มีความปลอดภัยเครื่องมือเครื่องจักรจัดไว้เหมาะสมและเตรียมพร้อมที่จะใช้เสมอ มีอากาศถ่ายเทดี ไม่มีเสียงรบกวนและแสงสว่างพอเหมาะ ระยะเวลาทำงานแต่ละวันเหมาะสม มีสถานที่ให้ออกกำลังกาย มีโรงอาหารที่สะอาดและใกล้และมีศูนย์อนามัยมีสถานที่จอดรถ

10. สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับ (Benefits) คือ สิทธิประโยชน์และสวัสดิการอื่น ๆ นอกเหนือไปจากค่าจ้างที่บุคคลได้รับ ได้แก่ เบี้ยบำเหน็จ บำนาญ วันหยุดพักผ่อนประจำปีการลาป่วยค่ารักษาสุขภาพการจัดประกันภัย เป็นต้น

Jone ได้แบ่งประเภทของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Physical Environment) หมายถึง อุณหภูมิพื้นที่ภูมิประเทศและภูมิอากาศ เป็นสภาพแวดล้อมที่สำคัญในแง่ของการเป็นรูปแบบความสัมพันธ์กับมนุษย์ในตอนแรกๆ
2. สภาพแวดล้อมทางสังคม (Social Environment) หมายถึง ผู้คนที่อยู่โดยรอบทั่วไปและมีผลต่อบุคคลนั้นๆ อาจจะมีร่วมกันหรือไม่ก็ได้
3. สภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรม (Cultural Environment) สำคัญที่สุดเพราะเป็นสิ่งที่มนุษย์สามารถสร้างขึ้นทั้งหมด เช่น ที่อยู่อาศัย เครื่องมือเครื่องจักร กฎหมาย ประเพณี ความเชื่อและกฎเกณฑ์ต่างๆ เป็นต้น

จากแนวคิดสภาพแวดล้อมในการทำงาน Gilmer (1973) ได้แบ่งลักษณะของสภาพแวดล้อมในการทำงานไว้ 10 ด้าน คือ ความมั่นคงปลอดภัย โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน องค์กรและการจัดการค่าจ้างคุณลักษณะเฉพาะของงาน การนิเทศงาน คุณลักษณะทางสังคมของงานการติดต่อสื่อสาร สภาพการทำงาน สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่นๆ ที่ได้รับ ผู้วิจัยได้ปรับปรุงแนวคิดและนำด้านที่มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับกลุ่มประชาชนตัวอย่าง ได้นำสภาพแวดล้อมในการทำงานทั้ง 5 ด้านที่เหมาะสมดังนี้ ความมั่นคงปลอดภัย องค์กรและการจัดการ โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน การติดต่อสื่อสาร และสภาพการทำงาน

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์

นางทิพวัลย์ ปัญจมะวัต (2549) พบว่าปัจจัยที่สามารถอธิบายความคิดสร้างสรรค์รวมความคิดริเริ่ม และความคิดยืดหยุ่นของนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ อาจจะอธิบายได้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นแรงขับที่ทำให้นิสิตเกิดพลังแห่งการสร้างสรรค์ ดังนั้นลักษณะผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงเป็นผู้ที่ชอบริเริ่มกระทำสิ่งต่างๆ ด้วยความคิดของตนเอง ซึ่งเป็นลักษณะของผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับทฤษฎีของ Sternberg และ Lubart ที่กล่าวว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้บุคคลเกิดความคิดสร้างสรรค์

เฉลิมพรณ์ เมฆลอย (2556) จากผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับความคิดสร้างสรรค์ด้านบริหาร ด้านชอบแก้ปัญหา อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งพบว่ามีความสัมพันธ์กันระหว่าง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความคิดสร้างสรรค์ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมีแรงจูงใจเป็นแรงขับเพื่อการขับเคลื่อนองค์กรใหม่ให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้เพราะภายใต้นโยบายของกระทรวงสาธารณสุขที่ต้องการให้โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเป็นหน่วยงานรองรับระบบสุขภาพปฐมภูมิ และเป็นที่พักของประชาชน ซึ่งแรงขับนี้เป็นสาเหตุที่ทำให้แสดงพฤติกรรมออกมา โดยเฉพาะที่เกิดขึ้นในการทำงานหรือการกระทำที่จะทำงานให้สำเร็จโดยได้รับอิทธิพลจากการกระทำของคนอื่นที่กำหนดแนวทางเฉพาะใช้ในการบริหารโดยผู้บริหารจะจูงใจพนักงานทำงานให้องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพเพราะคนที่มีความคิดสร้างสรรค์จะต้องเป็นคนที่เป็นของตัวเอง มีความมุ่งมั่น มีความอิสระ มีความยืดหยุ่น ชอบทำงานที่ท้าทาย ใช้ความสามารถตนเองเป็นหลักมากกว่าการพึ่งพาผู้อื่น

จุฑามาศ นาคนิยม และชัยชนะ นิ่มนวล (2554) ศึกษาในระดับและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความคิดสร้างสรรค์ของนิสิตแพทย์ คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พบว่านิสิตแพทย์ส่วนใหญ่ มีความคิดสร้างสรรค์อยู่ในระดับปานกลาง นิสิตที่มาจากโรงเรียนเอกชนหรือสาธิตที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงระดับความคิดสร้างสรรค์สูงด้วยเช่นกัน ซึ่งให้เห็นว่าความคิดสร้างสรรค์สามารถส่งเสริมและพัฒนาให้เกิดขึ้นได้โดยการจัดการสภาพแวดล้อม เทคนิค หรือวิธีการให้มีความเหมาะสมถูกต้อง อันส่งผลให้เกิดความรู้สึกปลอดภัยทางจิตและมีความเป็นอิสระทางจิต สรุปรวมแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความคิดสร้างสรรค์ของนิสิตแพทย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ชลกร ต้นประภัสร์, ธร สุนทรายุทธ์ และไพรัตน์ วงษ์นาม (2557) จากการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อมของงานนั้นส่งผลต่อระดับความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมของโรงเรียนเอกชนในทางเดียวกัน และเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุด ทั้งกลุ่มโรงเรียนเอกชนทั่วไปและกลุ่มโรงเรียนเอกชนที่ได้รับรางวัลดีเด่นด้านความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม องค์การที่มีบรรยากาศที่ทำให้บุคลากรมีเวลาคิด ทดลองแนวความคิด ลองเสี่ยง มีบรรยากาศที่เปิดโอกาสให้คนกล้าคิด กล้าแสดงความคิดเห็น อภิปรายแลกเปลี่ยนข้อมูลอย่างอิสระมีการสนับสนุนให้ขวัญกำลังใจหรือรางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานนอกจากจะได้แรงจูงใจภายนอกที่อยู่ในรูปของรางวัลต่างๆแล้ว แรงจูงใจภายในที่รู้สึกภาคภูมิใจ การได้รับเกียรติยกย่อง และความสุขในความสำเร็จเป็นส่วนสนับสนุนให้เกิดการสร้างสรรค นวัตกรรมขององค์การที่สำคัญ

ศิวพร โปทยานนท์ (2554) จากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์การที่มีนวัตกรรมยอดเยี่ยมปี 2552 ก็มีลักษณะส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ แสดงให้เห็นได้ว่าสภาพแวดล้อมเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญที่จะช่วยส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในงานของบุคลากรได้ ทั้งนี้จากการศึกษาทำให้รู้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานของปูนซีเมนต์ไทยและทรูคอร์ป เปรอเรชั่น เป็นสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการเกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานได้ เพราะมีแสงสว่างที่เพียงพอ สถานที่ทำงานมีการจัดการอย่างเป็นระเบียบสะอาดปราศจากกลิ่นรบกวนหรือเสียงที่ทำให้เกิดความรำคาญ สภาพอากาศที่ถ่ายเทสะดวก มีระดับอุณหภูมิที่เหมาะสม อุปกรณ์ต่างๆ มีความเหมาะสม มีคุณภาพ สะดวกแก่การใช้งานและเพียงพอต่อความต้องการ และการสนับสนุนภายในองค์การที่มีผลกระทบต่อผู้ปฏิบัติงาน ก็เอื้อต่อการเกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน เนื่องจากบุคลากรในองค์การมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน พนักงานมีการแสดงออกที่ดีต่อผู้อื่น ทั้งกาย วาจาใจ และมีความสุขที่อยู่ร่วมกันในองค์การ มีการติดต่อสื่อสารที่ดีต่อกัน พนักงานรู้สึกปลอดภัย รู้สึกว่าได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งกล้าแสดงความคิดเห็น กล้าที่จะผลิตผลงานที่สร้างสรรค์ในการทำงานใหม่ๆ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของบุคลากรกรมการขนส่งทางบกในส่วนกลาง ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

- 3.1 ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.3 การสร้าง และพัฒนาเครื่องมือ
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.7 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร (population) ที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในกรมการขนส่งทางบกในส่วนกลาง จำนวน 1,799 คน (กรมการขนส่งทางบก, 2561)

กลุ่มตัวอย่าง (Simple) ที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในกรมการขนส่งทางบกในส่วนกลาง โดยใช้อ้างอิงแนวคิดการสุ่มตัวอย่างของตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) ซึ่งตารางนี้ใช้ในการประมาณค่าสัดส่วนของประชากรโดยกำหนดสัดส่วนของลักษณะที่สนใจ ประชากร เท่ากับ 0.5 ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% และระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นวิธีการสุ่มตัวอย่างตามแนวคิดเครจซี่และมอร์แกนคน (Krejcie & Morgan) จากประชากร ที่มีทั้งหมด 1,799 คน ทำให้ได้กลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 313 คน ดังนี้

ขนาดประชากร	ขนาดตัวอย่าง	ขนาดประชากร	ขนาดตัวอย่าง	ขนาดประชากร	ขนาดตัวอย่าง	ขนาดประชากร	ขนาดตัวอย่าง	ขนาดประชากร	ขนาดตัวอย่าง
10	10	100	80	280	162	800	260	2,800	338
15	14	110	86	290	165	850	265	3,000	341
20	19	120	92	300	169	900	269	3,500	346
25	24	130	97	320	175	950	274	4,000	351
30	28	140	103	340	181	1,000	278	4,500	354
35	32	150	108	360	186	1,100	285	5,000	357
40	36	160	113	380	191	1,200	291	6,000	361
45	40	170	118	400	196	1,300	297	7,000	364
50	44	180	123	420	201	1,400	302	8,000	367
55	48	190	127	440	205	1,500	306	9,000	368
60	52	200	132	460	210	1,600	310	10,000	370
65	56	210	136	480	214	1,700	313	15,000	375
70	59	220	140	500	217	1,800	317	20,000	377
75	63	230	144	550	226	1,900	320	30,000	379
80	66	240	148	600	234	2,000	322	40,000	380
85	70	250	152	650	242	2,200	327	50,000	381
90	73	260	155	700	248	2,400	331	75,000	382
95	76	270	159	750	254	2,600	335	100,000	384

และเพื่อให้การเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างให้มีข้อมูลที่ครบถ้วนมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 420 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้ใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามเพื่อศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของบุคลากรกรมการขนส่งทางบก โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรกรมการขนส่งทางบกใน ส่วนกลาง ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) จำนวน 6 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของบุคลากรกรมการขนส่งทางบกใน ส่วนกลาง ประกอบไปด้วย 2 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ซึ่งแบบสอบถามลักษณะของมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามด้านความคิดสร้างสรรค์ ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

3.3 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและแนวคิดทฤษฎีต่างๆ เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามให้เหมาะสมและครอบคลุมตามหัวข้องานวิจัย

2. ศึกษาแบบสอบถามจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดขอบเขตเครื่องมือให้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัยและปรับปรุงให้มีความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมในปัจจุบัน

3. ทำการสร้างแบบสอบถามและตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามโดยขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาและนำไปพัฒนาปรับปรุงให้แบบสอบถามมีความเที่ยงตรง (Reliability : Cronbach's Alpha > 0.7) เหมาะสมและทันสมัยยิ่งขึ้น

4. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขไปทดสอบใช้ (Try-Out) กับบุคลากรกรมการขนส่งทางบกใน ส่วนกลางที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อทดสอบหาความเชื่อมั่นของข้อมูลแบบสอบถาม

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยตามขั้นตอนและวิธีการ ดังนี้

1. ดำเนินการจัดทำแบบสอบถามตามจำนวนของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยพร้อมทั้งตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนและความสมบูรณ์ของเอกสารแบบสอบถาม
2. ดำเนินการส่งแบบสอบถามด้วยตนเองให้กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 420 ชุด พร้อมทั้งชี้แจงรายละเอียดในการตอบแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง
3. ดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนจากกลุ่มตัวอย่าง พร้อมทั้งตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามเพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูล

3.5 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น โดยนำข้อมูลแบบสอบถามมาทำการวิเคราะห์หาค่าทางสถิติผ่านระบบคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Pack for the Social Sciences) และนำผลการประมวลผลข้อมูลที่ได้จากคำนวณมาวิเคราะห์ข้อมูลตามเป้าหมายและสมมติฐานของการศึกษาวิจัยครั้งนี้

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถาม โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปโดยการแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามบุคลากรกรมการขนส่งทางบกที่ใช้สถิติการหาค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)
2. การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และความคิดสร้างสรรค์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยกำหนดการให้คะแนนคำตอบของแบบสอบถาม ดังนี้
ระดับความเห็นมากที่สุด กำหนดให้ 5 คะแนน
ระดับความเห็นมาก กำหนดให้ 4 คะแนน
ระดับความเห็นปานกลาง กำหนดให้ 3 คะแนน
ระดับความเห็นน้อย กำหนดให้ 2 คะแนน
ระดับความเห็นน้อยที่สุด กำหนดให้ 1 คะแนน

จากนั้นหาค่าเฉลี่ยของคำตอบแบบสอบถาม โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้

- | | |
|-----------------------|---|
| ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 | หมายความว่า มีความเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด |
| ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 | หมายความว่า มีความเห็นอยู่ในระดับมาก |
| ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 | หมายความว่า มีความเห็นอยู่ในระดับปานกลาง |
| ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 | หมายความว่า มีความเห็นอยู่ในระดับน้อย |
| ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 | หมายความว่า มีความเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด |

3.7 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

วิธีการทางสถิติที่ใช้สำหรับการศึกษาวิจัยครั้งนี้แบ่งได้ 2 ประเภท ได้แก่

1. การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่ การวิเคราะห์สมมติฐานทั้งสองข้อโดยมีการใช้สถิติการวิจัย ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 จะใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าที (t-test) ในกรณีการเปรียบเทียบ 2 กลุ่มขึ้นไป และจะใช้สถิติทดสอบหาความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance : One-way ANOVA) จากนั้นทำการทดสอบต่อเนื่องด้วยวิธีจับคู่พหุคูณ (Multiple Comparisons Test) ด้วยค่าสถิติ LSD

สมมติฐานข้อที่ 2 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบสหสัมพันธ์ (Pearson Product Moment Correlation)

เกณฑ์การแปลผลความสัมพันธ์ของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของบุคลากรกรมการขนส่งทางบกใน ส่วนกลาง กำหนดเกณฑ์การแปลผลความหมาย 5 ระดับ ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ระดับของความสัมพันธ์
0.90 - 1.00	มีความสัมพันธ์กันสูงมาก
0.70 - 0.90	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
0.50 - 0.70	มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
0.30 - 0.50	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
0.00 - 0.30	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยและการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของบุคลากรกรมการขนส่งทางบกใน ส่วนกลาง” ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างบุคลากรกรมการขนส่งทางบกในส่วนกลาง จำนวน 420 ตัวอย่างนำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS (Statistical Package for Social Science) เป็นตารางประกอบคำบรรยายโดยจำแนกออกเป็น ส่วน ดังต่อไปนี้

4.1 ข้อมูลทั่วไป วิเคราะห์โดยหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ

4.2 ระดับความคิดเห็นด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน วิเคราะห์โดยหาค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.3 ระดับความคิดเห็นด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ วิเคราะห์โดยหาค่าความถี่ ค่าร้อยละค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.4 ระดับความคิดสร้างสรรค์ วิเคราะห์โดยหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.5 การทดสอบสมมติฐาน โดยใช้การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระดับความคิดสร้างสรรค์ในของบุคลากร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้วยสถิติ (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (One-way Analysis of Variance: One-way ANOVA) และทำการทดสอบต่อเนื่องด้วยวิธีจับคู่พหุคูณ (Multiple Comparisons Test) ด้วยค่าสถิติ LSD วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation)

4.1 ข้อมูลทั่วไป

แสดงผลการศึกษาเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพวุฒิ การศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงาน มีผลการศึกษา ดังนี้

ตารางที่ 4.1 จำนวนและค่าร้อยละของเพศกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ \bar{X}
เพศ		
หญิง	274	65.2
ชาย	146	34.8
รวม	420	100

ผลจากตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 420 คน จำแนกตามเพศพบว่า บุคลากรที่เป็นเพศหญิงมีจำนวนมากกว่าที่เป็นเพศชายจำนวน 128 คน หรือร้อยละ 30.4

ตารางที่ 4.2 จำนวนและค่าร้อยละของอายุกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ \bar{X}
อายุ		
น้อยกว่า 22 ปี	13	3.1
อายุ 22-30 ปี	170	40.5
อายุ 31-40 ปี	190	45.2
อายุ 41-50 ปี	5	1.2
อายุ 51 ปีขึ้นไป	42	10
รวม	420	100

ผลจากตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 420 คน จำแนกตามอายุพบว่าบุคลากรที่มีอายุระหว่างอายุ 31-40 ปี มีจำนวนมากที่สุดเท่ากับ 190 คน หรือร้อยละ 45.2 และบุคลากรที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มีจำนวนน้อยที่สุดเท่ากับ 5 หรือร้อยละ 1.2

ตารางที่ 4.3 จำนวนและค่าร้อยละของสถานภาพกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ \bar{X}
สถานภาพ		
โสด	245	58.3
สมรส	154	36.7
หย่าร้าง/หม้าย	21	5
รวม	420	100

ผลจากตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 420 คน จำแนกตามสถานภาพพบว่าบุคลากรที่มีสถานภาพโสดมีจำนวนมากที่สุดเท่ากับ 245 คน หรือร้อยละ 58.3 ส่วนบุคลากรที่มีสถานภาพหย่าร้าง/หม้ายมีจำนวนน้อยที่สุดเท่ากับ 21 คน หรือร้อยละ 5

ตารางที่ 4.4 จำนวนและค่าร้อยละของวุฒิการศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ \bar{X}
วุฒิการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	123	29.3
ปริญญาตรี	278	66.2
ปริญญาโทหรือสูงกว่า	19	4.5
รวม	420	100

ผลจากตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 420 คน จำแนกตามวุฒิการศึกษาพบว่าบุคลากรที่มีวุฒิปริญญาตรีมีจำนวนมากที่สุดเท่ากับ 278 คน หรือร้อยละ 66.2 ส่วนบุคลากรที่มีวุฒิปริญญาโทหรือสูงกว่ามีจำนวนน้อยที่สุดเท่ากับ 19 คนหรือร้อยละ 4.5

ตารางที่ 4.5 จำนวนและค่าร้อยละของตำแหน่งกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ \bar{X}
ตำแหน่ง		
ข้าราชการ	266	63.3
พนักงานราชการ	63	15
ลูกจ้าง	91	21.7
รวม	420	100

ผลจากตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 420 คน จำแนกตามตำแหน่งพบว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งข้าราชการมีจำนวนมากที่สุดเท่ากับ 266 คน หรือร้อยละ 63.3 ส่วนบุคลากรที่เป็นพนักงานราชการมีจำนวนน้อยที่สุดเท่ากับ 63 คนหรือร้อยละ 15

ตารางที่ 4.6 จำนวนและค่าร้อยละของประสบการณ์ทำงานกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ \bar{X}
ประสบการณ์ทำงาน		
ต่ำกว่า 3 ปี	165	39.3
3 - 10 ปี	124	29.5
11 - 20 ปี	99	23.6
มากกว่า 20 ปี	32	7.6
รวม	420	100

ผลจากตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 420 คน จำแนกตามประสบการณ์ทำงานพบว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 3 ปี มีจำนวนมากที่สุดเท่ากับ 165 คน หรือร้อยละ 39.3 ส่วนบุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 20 ปี มีจำนวนน้อยที่สุดเท่ากับ 32 คน หรือร้อยละ 7.6



4.2 ระดับความคิดเห็นด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ตารางที่ 4.7 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย

ความมั่นคงปลอดภัย	ระดับความคิดเห็น					ระดับความสำคัญ		
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. หน่วยงานของท่านมีระบบความปลอดภัย (Safety) ที่เชื่อถือได้และมั่นคง	2	1	103	244	70	3.9	0.675	มาก
	0.50	0.20	24.50	58.10	16.70			
2. หน่วยงานของท่านมีแผนรองรับหากเกิดกรณีฉุกเฉินเกิดขึ้นในสถานที่ทำงาน	3	16	141	221	39	3.66	0.728	มาก
	0.70	3.80	33.60	52.60	9.30			
3. เพื่อนร่วมงานของท่านมีอัธยาศัยที่ดีและได้รับความช่วยเหลือหรือสนับสนุนเมื่อร่วมงานกับเพื่อนร่วมงาน	-	5	75	231	109	4.06	0.695	มาก
		1.20	17.90	55.00	26.00			
4. ได้รับความยุติธรรมจากหัวหน้างานทำให้ท่านเกิดความอบอุ่นและปลอดภัยในการทำงาน	3	5	76	208	128	4.08	0.770	มาก
	0.70	1.20	18.10	49.50	30.50			
รวม						3.92	0.59	มาก

จากตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความมั่นคงปลอดภัยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 (S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าบุคลากรเห็นด้วยมากที่สุด คือ ได้รับความยุติธรรมจากหัวหน้างานทำให้ท่านเกิดความอบอุ่นและปลอดภัยในการทำงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 (S.D. = 0.77) และบุคลากรเห็นด้วยน้อยที่สุด คือ หน่วยงานของท่านมีแผนรองรับหากเกิดกรณีฉุกเฉินเกิดขึ้นในสถานที่ทำงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 (S.D. = 0.728)

ตารางที่ 4.8 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
ด้านองค์การและการจัดการ

องค์การและการจัดการ	ระดับความคิดเห็น					ระดับความสำคัญ		
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด	\bar{X}	S.D.	แปล ผล
5. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่บอกเพื่อนๆ ว่าท่านเป็นบุคลากรในหน่วยงานที่ ท่านทำงานอยู่	-	3	61	196	160	4.22	0.71	มาก
		0.70	14.50	46.70	38.10			
6. ผู้บังคับบัญชาชี้แจงให้ท่านให้ เข้าใจถึงนโยบายการทำงานต่างๆ อย่างชัดเจน	3	10	92	221	94	3.94	0.77	มาก
	0.70	2.40	21.90	52.60	22.40			
7. ท่านรู้สึกเห็นด้วยกับการนโยบาย การทำงานของผู้บังคับบัญชา	-	6	106	244	64	3.87	0.67	มาก
		1.40	25.20	58.10	15.20			
8. ผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารของ ท่านมีส่วนร่วมในการทำงานของท่าน และมีส่วนช่วยให้งานประสบ ผลสำเร็จ	-	11	106	202	101	3.94	0.77	มาก
		2.60	25.20	48.10	24.00			
รวม						3.99	0.64	มาก

จากตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านองค์การและการจัดการโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 (S.D. = 0.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าบุคลากรเห็นด้วยมากที่สุด คือ ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่บอกเพื่อนๆ ว่าท่านเป็นบุคลากรในหน่วยงานที่ท่านทำงานอยู่ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 (S.D. = 0.71) และบุคลากรเห็นด้วยน้อยที่สุด คือ ท่านรู้สึกเห็นด้วยกับการนโยบายการทำงานของผู้บังคับบัญชา ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 (S.D. = 0.67)

ตารางที่ 4.9 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ระดับความสำคัญ		
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด	\bar{X}	S.D.	แปล ผล
9. หน่วยงานกำหนดความก้าวหน้า ในตำแหน่งงานที่ท่านทำงานอย่าง ชัดเจน	-	6	126	206	82	3.87	0.73	มาก
		1.40	30.00	49.00	19.50			
10. หน่วยงานสนับสนุนและ ส่งเสริมให้ท่านพัฒนาศักยภาพด้าน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	-	10	125	228	57	3.79	0.70	มาก
		2.40	29.80	54.30	13.60			
11. ท่านได้รับโอกาสพัฒนาความรู้ และประสบการณ์ในการทำงาน โดยการเข้ารับการฝึกอบรมสัมมนา กิจกรรมต่างๆ	-	19	148	217	36	3.64	0.70	มาก
		4.50	35.20	51.70	8.60			
12. ท่านได้รับโอกาสหรือมีส่วน ร่วมในการดำเนินการสร้างสรรค์ ผลงานหรือนวัตกรรมใหม่ๆ	-	47	172	176	25	3.43	0.77	มาก
		11.20	41.00	41.90	6.00			
รวม						3.68	0.64	มาก

จากตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านโอกาสก้าวหน้า
ในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 (S.D. = 0.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ
พบว่าบุคลากรเห็นด้วยมากที่สุด คือ หน่วยงานกำหนดความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ท่านทำงานอย่าง
ชัดเจน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 (S.D. = 0.73) และบุคลากรเห็นด้วยน้อยที่สุด คือ ท่านได้รับโอกาสหรือมี
ส่วนร่วมในการดำเนินการสร้างสรรค์ผลงานหรือนวัตกรรมใหม่ๆ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 (S.D. = 0.77)

ตารางที่ 4.10 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านการติดต่อสื่อสาร

การติดต่อสื่อสาร	ระดับความคิดเห็น					ระดับความสำคัญ		แปลผล
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	\bar{X}	S.D.	
13. หน่วยงานมีนโยบายและให้ความสำคัญกับการแจ้งเวียนหนังสือราชการเพื่อการรับรู้ข้อมูลข่าวสารทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กร	-	-	95	267	58	3.91	0.60	มาก
			22.60	63.60	13.80			
14. หัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา มักมีข้อสั่งการหรือสั่งงานผ่านระบบ Social Media	3	1	98	214	104	3.99	0.75	มาก
	0.70	0.20	23.30	51.00	24.80			
15. ท่านมักใช้เทคโนโลยีช่วยในการสื่อสารหรือติดต่อประสานงานกับผู้อื่นเพื่อความสะดวกรวดเร็วในการทำงาน	-	4	96	235	85	3.95	0.68	มาก
		1.00	22.90	56.00	20.20			
16. ท่านมักจะตรวจสอบข่าวสารใหม่ๆ ภายในองค์กรและแบ่งปันข่าวสารให้เพื่อนร่วมงานหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องทราบ	-	1	161	206	52	3.74	0.67	มาก
		0.20	38.30	49.00	12.40			
รวม						3.90	0.56	มาก

จากตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านการติดต่อสื่อสารโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 (S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าบุคลากรเห็นด้วยมากที่สุด คือ หัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชามักมีข้อสั่งการหรือสั่งงานผ่านระบบ Social Media ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 (S.D. = 0.75) ส่วนข้อพบว่าบุคลากรเห็นด้วยน้อยที่สุด คือ ท่านมักจะตรวจสอบข่าวสารใหม่ๆ ภายในองค์กรและแบ่งปันข่าวสารให้เพื่อนร่วมงานหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องทราบ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 (S.D. = 0.67)

ตารางที่ 4.11 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
ด้านสภาพการทำงาน

สภาพการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ระดับความสำคัญ		
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มากที่สุด	\bar{X}	S.D.	แปลผล
17. หน่วยงานท่านมีเครื่องใช้ และอุปกรณ์สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่ทันสมัย เพียงพอต่อการใช้งาน	1	11	178	212	18	3.56	0.63	มาก
	0.20	2.60	42.40	50.50	4.30			
18. หน่วยงานท่านมีแสงสว่าง เพียงพอไม่มีเสียงรบกวน และ กลิ่นเหม็นอับ เหมาะสมกับ การทำงาน	4	15	117	227	57	3.76	0.77	มาก
	1.00	3.60	27.90	54.00	13.60			
19. สภาพแวดล้อมใน หน่วยงานมีภูมิทัศน์ที่สวยงาม ร่มรื่นและบรรยากาศใน หน่วยงานของท่านทำให้ท่าน มีความสุข	4	18	168	180	50	3.60	0.79	มาก
	1.00	4.30	40.00	42.90	11.90			
20. หน่วยงานมีคอมพิวเตอร์ และระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตที่ มีความสะดวกรวดเร็ว	23	40	195	149	13	3.21	0.87	ปานกลาง
	5.50	9.50	46.40	35.50	3.10			
รวม						3.53	0.64	มาก

จากตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสภาพการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 (S.D. = 0.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บุคลากรเห็นด้วยมากที่สุด คือ หน่วยงานท่านมีแสงสว่างเพียงพอไม่มีเสียงรบกวนและกลิ่นเหม็นอับเหมาะสมกับการทำงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 (S.D. = 0.64) และบุคลากรเห็นด้วยน้อยที่สุด คือ หน่วยงานมีคอมพิวเตอร์และระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตที่มีความสะดวกรวดเร็ว ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21 (S.D. = 0.87)

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

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 4.12 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 (S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านองค์การและการจัดการมีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 (S.D. = 0.64) ด้านที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ ด้านสภาพการทำงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 (S.D. = 0.52)

4.3 ระดับความคิดเห็นด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ตารางที่ 4.13 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความขยันขันแข็ง

ความขยันขันแข็ง	ระดับความคิดเห็น					ระดับความสำคัญ		
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ท่านมักอาสาทำงานที่เป็นประโยชน์กับส่วนรวม	-	6	195	178	41	3.60	0.68	มาก
2. ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายโดยทันที	-	-	142	211	67	3.82	0.68	มาก
3. ท่านสามารถทำงานต่อเนื่องเป็นระยะเวลาหลายๆ	-	8	145	234	33	3.70	0.64	มาก
4. ท่านมักขบคิดแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง	-	4	174	229	13	3.60	0.57	มาก
รวม						3.68	0.55	มาก

จากตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความขยันขันแข็ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 (S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บุคลากรเห็นด้วยมากที่สุด คือ ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายโดยทันที ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 (S.D. = 0.68) และบุคลากรเห็นด้วยน้อยที่สุด คือ ท่านมักอาสาทำงานที่เป็นประโยชน์กับส่วนรวม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 (S.D. = 0.68) และท่านมักชอบคิดแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 (S.D. = 0.57)

ตารางที่ 4.14 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านการวางแผนล่วงหน้า

การวางแผนล่วงหน้า	ระดับความคิดเห็น					ระดับความสำคัญ		
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	\bar{X}	S.D.	แปลผล
5. ท่านมักจะมีการวางแผนการทำงานไว้ล่วงหน้าเสมอ	-	6	137	233	44	3.75	0.65	มาก
6. ท่านมักทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้	-	1	85	257	77	3.98	0.63	มาก
7. ท่านอยากได้เลื่อนตำแหน่งงานที่ดีๆ ในอนาคตท่านจึงตั้งใจทำงานและคิดผลงานใหม่ๆ เพื่อให้ได้เลื่อนตำแหน่งที่ตั้งเป้าหมายไว้	-	4	96	172	148	4.10	0.78	มาก
8. ก่อนออกจากบ้านท่านมักจะเตรียมตัวให้พร้อมโดยทบทวนว่าทราบจะต้องทำอะไรบ้างในแต่ละวัน	-	13	124	228	55	3.77	0.71	มาก
รวม						3.90	0.58	มาก

จากตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านการวางแผนล่วงหน้า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 (S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บุคลากรเห็นด้วยมากที่สุด คือ ท่านอยากได้เลื่อนตำแหน่งงานที่ดีๆ ในอนาคตท่านจึงตั้งใจทำงานและคิดผลงานใหม่ๆ เพื่อให้ได้เลื่อนตำแหน่งที่ตั้งเป้าหมายไว้ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 (S.D. = 0.78) และบุคลากรเห็นด้วยน้อยที่สุด คือ ท่านมักจะมีการวางแผนการทำงานไว้ล่วงหน้าเสมอ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 (S.D. = 0.65)

ตารางที่ 4.15 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
ด้านความกล้าเสี่ยงพอสมควร

ความกล้าเสี่ยงพอสมควร	ระดับความคิดเห็น					ระดับความสำคัญ		
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด	\bar{X}	S.D.	แปลผล
9. ท่านต้องการที่จะแข่งขันกับ บุคคลอื่นที่คิดว่าเก่ง	6 1.40	46 11.00	188 44.80	147 35.00	33 33.00	3.37	0.84	ปานกลาง
10. ท่านชอบงานที่ทำ ความสามารถที่ท่านคิดว่า สามารถทำได้สำเร็จ	-	8 1.90	176 41.90	203 48.30	33 7.90	3.62	0.66	มาก
11. เมื่อท่านต้องตัดสินใจทำสิ่ง ใดแล้วท่านพร้อมที่จะเผชิญหน้า และยอมรับผลการตัดสินใจนั้น	-	3 0.70	119 28.30	214 51.00	84 20.00	3.90	0.71	มาก
12. ท่านพร้อมที่จะกล้าทำงาน ในสิ่งที่ต่างจากคนความคิด คนอื่น	4 1.00	10 2.40	140 33.30	236 56.20	30 7.10	3.66	0.69	มาก
รวม						3.64	0.57	มาก

จากตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความกล้าเสี่ยง
พอสมควรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 (S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ
พบว่าบุคลากรเห็นด้วยมากที่สุด คือ เมื่อท่านต้องตัดสินใจทำสิ่งใดแล้วท่านพร้อมที่จะเผชิญหน้าและ
ยอมรับผลการตัดสินใจนั้น ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 (S.D. = 0.71) และบุคลากรเห็นด้วยน้อยที่สุด คือ
ท่านต้องการที่จะแข่งขันกับบุคคลอื่นที่คิดว่าเก่ง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 (S.D. = 0.84)

ตารางที่ 4.16 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
ด้านทักษะการจัดระบบงาน

ทักษะการจัดระบบงาน	ระดับความคิดเห็น					ระดับความสำคัญ		
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด	\bar{X}	S.D.	แปล ผล
13. ในการทำงานท่านจัดลำดับงาน ที่จะทำก่อนและหลังได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	-	4	124	238	54	3.81	0.66	มาก
		1.00	29.50	56.70	12.9			
					0			
14. ท่านสามารถมอบหมายงานได้ อย่างเหมาะสมกับความสามารถ ของบุคคล	-	5	196	208	11	3.54	0.57	มาก
		1.20	46.70	49.50	2.60			
15. หากต้องทำงานหลายอย่างใน เวลาเดียวกันท่านสามารถทำงานให้ เสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนดและมี ประสิทธิภาพ	-	4	176	233	7	3.58	0.55	มาก
		1.00	41.90	55.50	1.70			
16. เมื่อมีอุปสรรคในการทำงาน ท่านมักจะคิดหาวิธีการใหม่ๆ เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง	-	1	165	237	17	3.64	0.56	มาก
		0.24	39.29	56.43	4.05			
รวม						3.64	0.51	มาก

จากตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านทักษะการจัดระบบงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 (S.D. = 0.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บุคลากรเห็นด้วยมากที่สุด คือ ในการทำงานท่านจัดลำดับงานที่จะทำก่อนและหลังได้อย่างมีประสิทธิภาพ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 (S.D. = 0.66) และบุคลากรเห็นด้วยน้อยที่สุด คือ ท่านสามารถมอบหมายงานได้อย่างเหมาะสมกับความสามารถของบุคคล ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 (S.D. = 0.57)

ตารางที่ 4.17 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง

ความรับผิดชอบต่อตนเอง	ระดับความคิดเห็น					ระดับความสำคัญ		
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด	\bar{X}	S.D.	แปล ผล
17. ท่านเข้าการอบรมหรือกิจกรรม ของหน่วยงานทุกครั้งแม้จะไม่มีการ บันทึกลงประวัติ	-	11	182	184	43	3.62	0.70	มาก
		2.60	43.30	43.80	10.20			
18. ท่านมักศึกษาหาความรู้และแนว ทางการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	1	3	161	241	14	3.63	0.57	มาก
	0.20	0.70	38.30	57.40	3.30			
19. ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมาย จากผู้บังคับบัญชาส่งภายใน ระยะเวลาที่กำหนดทุกครั้ง	-	1	132	259	28	3.75	0.57	มาก
		0.20	31.40	61.70	6.70			
20. ท่านตั้งใจทำงานและร่วมมือใน การทำงานอย่างเต็มความสามารถ	-	1	100	219	100	4.00	0.70	มาก
		0.20	23.80	52.10	23.80			
รวม						3.75	0.54	มาก

จากตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความรับผิดชอบต่อตนเองโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 (S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บุคลากรเห็นด้วยมากที่สุด คือ ท่านตั้งใจทำงานและร่วมมือในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 (S.D. = 0.70) และบุคลากรเห็นด้วยน้อยที่สุด คือ ท่านเข้าการอบรมหรือกิจกรรมของหน่วยงานทุกครั้งแม้จะไม่มีการบันทึกลงประวัติ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 (S.D. = 0.70)

ตารางที่ 4.18 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
ด้านความต้องการทราบผลการตัดสินใจของตนเอง

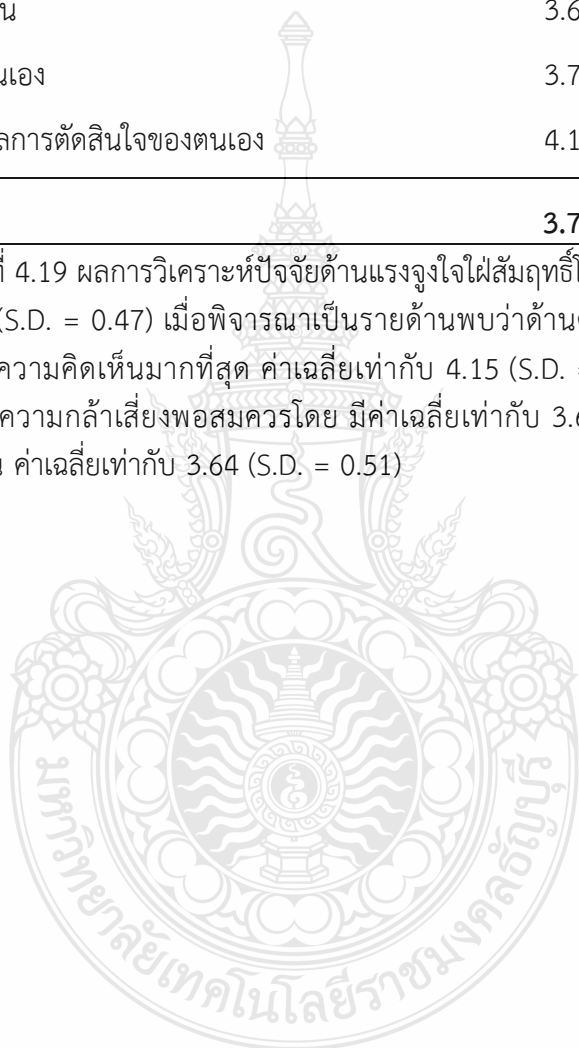
ความต้องการทราบผลการ ตัดสินใจของตนเอง	ระดับความคิดเห็น					ระดับความสำคัญ		
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด	\bar{X}	S.D.	แปล ผล
21. เมื่อท่านทำงานชิ้นหนึ่งเสร็จ แล้วท่านอยากทำงานที่ยากขึ้น มากกว่าชิ้นเดิม	-	1	118	197	104	3.96	0.73	มาก
		0.20	28.10	46.90	24.80			
22. เมื่อท่านได้รับมอบหมายงาน ชิ้นใหม่ ท่านอยากทำงานชิ้นนั้น ให้ประสบความสำเร็จมากกว่าเดิม	-	1	52	218	149	4.23	0.66	มาก
		0.20	12.40	51.90	35.50			
23. ท่านมีความพยายามอย่าง มากที่จะทำให้เลื่อนตำแหน่งหรือ ได้รับการยอมรับ	-	-	54	195	171	4.28	0.68	มาก
			12.90	46.40	40.70			
24. ท่านมักจะพยายามทำผลงาน ให้ดีขึ้นในครั้งๆ ต่อไป	-	2	81	194	143	4.14	0.73	มาก
		0.50	19.30	46.20	34.00			
รวม						4.15	0.62	มาก

จากตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการทราบผลการตัดสินใจของตนเองโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 (S.D. = 0.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าบุคลากรเห็นด้วยมากที่สุด คือ ท่านมีความพยายามอย่างมากที่จะทำให้เลื่อนตำแหน่งหรือได้รับการยอมรับ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 (S.D. = 0.68) และบุคลากรจะเห็นด้วยน้อยที่สุด คือ เมื่อท่านทำงานชิ้นหนึ่งเสร็จแล้วท่านอยากทำงานที่ยากขึ้นมากกว่าชิ้นเดิม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 (S.D. = 0.73)

ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

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
ความรับผิดชอบต่อตนเอง	3.75	0.54	มาก
ความต้องการทราบผลการตัดสินใจของตนเอง	4.15	0.62	มาก
รวม	3.79	0.47	มาก

จากตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 (S.D. = 0.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านความต้องการทราบผลการตัดสินใจของตนเองมีความคิดเห็นมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 (S.D. = 0.62) ส่วนด้านที่มีความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ ความกล้าเสี่ยงพอสมควรโดย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 (S.D. = 0.57) และด้านทักษะการจัดระบบงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 (S.D. = 0.51)



4.4 ระดับความคิดสร้างสรรค์

ตารางที่ 4.20 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านความคิดสร้างสรรค์
ด้านความคิดคล่อง

ความคิดคล่อง	ระดับความคิดเห็น					ระดับความสำคัญ		
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ท่านชอบตั้งคำถามในใจ เสมอกับสิ่งที่พบเห็น	-	-	157 37.40	221 52.60	42 10.00	3.73	0.63	มาก
2. ท่านชอบแลกเปลี่ยน แบ่งปันความคิดกับคนอื่น	-	-	142 33.80	225 53.60	53 12.60	3.79	0.65	มาก
3. ท่านใช้วิธีการคิดอย่างมี ระบบมีขั้นตอน	1 0.20	10 2.40	180 42.90	211 50.20	18 4.30	3.56	0.63	มาก
4. ถ้าอ่านหนังสือหรือชม ภาพยนตร์เกี่ยวกับปมปริศนา ท่านสนุกกับการคาดการณ์ คำตอบ	-	19 4.50	161 38.30	195 46.40	45 10.70	3.63	0.73	มาก
5. เวลาจะทำอะไรท่านมักจะ มองในภาพรวมหรือมองเป็น ภาพใหญ่เสมอ	-	10 2.40	202 48.10	194 46.20	14 3.30	3.50	0.60	ปานกลาง
รวม						3.64	0.52	มาก

จากตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านความคิดสร้างสรรค์ด้านความคิดคล่องโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 (S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าบุคลากรเห็นด้วยมากที่สุด คือ ท่านชอบแลกเปลี่ยนแบ่งปันความคิดกับคนอื่น ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 (S.D. = 0.65) และบุคลากรจะเห็นด้วยน้อยที่สุด คือ เวลาจะทำอะไรท่านมักจะมองในภาพรวมหรือมองเป็นภาพใหญ่เสมอ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 (S.D. = 0.60)

ตารางที่ 4.21 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านความคิดสร้างสรรค์
ด้านความคิดยืดหยุ่น

ความคิดยืดหยุ่น	ระดับความคิดเห็น					ระดับความสำคัญ		
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด	\bar{X}	S.D.	แปลผล
6. ท่านมักคิดหรือเพิ่มเติม มากกว่าจะทำตามคำสั่งเท่านั้น	-	9	241	149	21	3.43	0.62	ปานกลาง
		2.10	57.40	35.50	5.00			
7. ท่านชอบคิดต่อยอดขยาย กว้างออกไปเรื่อยๆ	-	8	243	160	9	3.40	0.57	ปานกลาง
		1.90	57.90	38.10	2.10			
8. เวลาทำอะไรท่านมักคิด หลายๆ แง่หลายๆ มุมเพื่อ หาทางออกหลายๆวิธี	-	14	189	170	47	3.60	0.73	มาก
		3.30	45.00	40.50	11.20			
9. ท่านมักคิดในมุมกลับเพื่อให้ เห็นทางเลือกหรือทางออก หลายๆ ทาง	-	19	209	174	18	3.45	0.65	ปานกลาง
		4.50	49.80	41.40	4.30			
10. ท่านชอบคิดหาทาง แก้ปัญหาไว้ล่วงหน้าเสมอ	-	16	225	158	21	3.44	0.65	ปานกลาง
		3.80	53.60	37.60	5.00			
รวม						3.47	0.55	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านความคิดสร้างสรรค์ด้านความคิดยืดหยุ่นโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 (S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บุคลากรเห็นด้วยมากที่สุด คือ เวลาทำอะไรท่านมักคิดหลายๆ แง่หลายๆ มุมเพื่อหาทางออกหลายๆ วิธี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 (S.D. = 0.73) และบุคลากรเห็นด้วยน้อยที่สุด คือ ท่านชอบคิดหาทางแก้ปัญหาไว้ล่วงหน้าเสมอ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 (S.D. = 0.65)

ตารางที่ 4.22 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านความคิดสร้างสรรค์
ด้านความคิดละเอียดลออ

ความคิดละเอียดลออ	ระดับความคิดเห็น					ระดับความสำคัญ		
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด	\bar{X}	S.D.	แปลผล
11. ท่านมักจะศึกษาสิ่งที่มีอยู่ ก่อนแล้วเพื่อใช้เป็นฐาน ในการคิดให้แตกต่างออกไป	1 0.20	10 2.40	215 51.20	177 42.10	17 4.00	3.47	0.63	ปานกลาง
12. ท่านมักใส่ใจสังเกต รายละเอียดสิ่งที่น่าสนใจรอบๆ ตัว	- 0.20	1 0.20	150 35.70	221 52.60	48 11.40	3.75	0.65	มาก
13. เวลาทำอะไรท่านมักจะ จดจ่ออยู่กับสิ่งที่ทำงานสำเร็จ	- 1.20	5 1.20	168 40.00	192 45.70	55 13.10	3.71	0.70	มาก
14. เวลาพูดคุยกันท่านมักคิด หักมุมเพื่อความสนุกสนานบ้าง บางครั้ง	- 3.60	15 3.60	136 32.40	221 52.60	48 11.40	3.72	0.71	มาก
15. เมื่อมีการโต้เถียงหรือ ขัดแย้งท่านจะพิจารณาสอง ด้านเสมอ	3 0.70	17 4.00	169 40.20	206 49.00	25 6.00	3.55	0.70	มาก
รวม						3.64	0.56	มาก

จากตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านความคิดสร้างสรรค์ด้านความคิดละเอียดลออ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 (S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บุคลากรเห็นด้วยมากที่สุด คือ ท่านมักใส่ใจสังเกตรายละเอียดสิ่งที่น่าสนใจรอบๆ ตัว ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 (S.D. = 0.65) และบุคลากรจะเห็นด้วยน้อยที่สุด คือ ท่านมักจะศึกษาสิ่งที่มีอยู่ก่อนแล้วเพื่อใช้เป็นฐานในการคิดให้แตกต่างออกไป ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 (S.D. = 0.70)

ตารางที่ 4.23 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านความคิดสร้างสรรค์
ด้านความคิดริเริ่ม

ความคิดริเริ่ม	ระดับความคิดเห็น					ระดับความสำคัญ		
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด	\bar{X}	S.D.	แปลผล
16. เมื่อมีข้อสงสัยท่านจะถามหรือ ทดลองทำหรือค้นหาข้อมูลเพื่อหา คำตอบเสมอ	1 0.20	6 1.40	179 42.60	212 50.50	22 5.20	3.59	0.63	มาก
17. ท่านชอบคิดในมุมที่แตกต่าง จากคนอื่นเพื่อค้นหาคำตอบ	1 0.20	13 3.10	229 54.50	159 37.90	18 4.30	3.43	0.64	ปานกลาง
18. เวลามองสิ่งต่างๆ ท่านชอบคิด ว่าถ้าได้เพิ่มเติมหรือคิดปรับอะไร อีกสักนิดจะทำให้สิ่งนั้นดีขึ้น	1 0.20	10 2.40	171 40.70	225 53.60	13 3.10	3.57	0.61	มาก
19. ท่านชอบเชื่อมโยงสิ่งที่ไม่ เกี่ยวข้องกันมาใช้สร้างสิ่งใหม่ๆ ขึ้นมาหรือเชื่อมโยงสิ่งที่ไม่เกี่ยวข้อง มาไว้ด้วยกัน	-	16 3.80	190 45.20	206 49.00	8 1.90	3.49	0.60	ปานกลาง
20. หลายครั้งที่ท่านคิดอะไรได้ซึ่ง เป็นสิ่งที่คนอื่นไม่คิดมาก่อน	-	22 5.20	227 54.00	138 32.90	33 7.90	3.43	0.71	ปานกลาง
รวม						3.50	0.54	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.23 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านความคิดสร้างสรรค์ด้านความคิดริเริ่ม โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 (S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บุคลากรเห็นด้วยมากที่สุด คือ เมื่อมีข้อสงสัยท่านจะถามหรือทดลองทำหรือค้นหาข้อมูลเพื่อหาคำตอบเสมอ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 (S.D. = 0.63) และบุคลากรจะเห็นด้วยน้อยที่สุด คือ ท่านชอบคิดในมุมที่แตกต่างจากคนอื่นเพื่อค้นหาคำตอบ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 (S.D. = 0.64) และหลายครั้งที่ท่านคิดอะไรได้ซึ่งเป็นสิ่งที่คนอื่นไม่คิดมาก่อน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 (S.D. = 0.71)

ตารางที่ 4.24 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านความคิดสร้างสรรค์

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 4.24 ผลการวิเคราะห์ห้ปัจจัยด้านความคิดสร้างสรรค์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 (S.D. = 0.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านความคิดคล่องและด้านความคิดละเอียดลออมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 (S.D. = 0.52) และ 3.64 (S.D. = 0.56) ตามลำดับ และด้านที่มีความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ ความคิดยืดหยุ่น ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 (S.D. = 0.55)

4.5 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1.1 เพศของบุคลากรที่แตกต่างกันมีผลต่อความคิดสร้างสรรค์แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ที่ใช้การทดสอบแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่มสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ Independent t-test โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะยอมรับสมมติฐานหลักเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.25 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของความคิดสร้างสรรค์ จำแนกตามเพศ

ความคิดสร้างสรรค์	เพศ	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
ความคิดคล่อง	หญิง	3.63	0.49	5.286	0.022*
	ชาย	3.67	0.57		
ความคิดยืดหยุ่น	หญิง	3.48	0.54	3.179	0.075
	ชาย	3.44	0.58		
ความคิดละเอียดลออ	หญิง	3.61	0.54	4.822	0.029*
	ชาย	3.71	0.59		
ความคิดริเริ่ม	หญิง	3.52	0.55	1.336	0.248
	ชาย	3.47	0.53		

จากตารางที่ 4.25 เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดสร้างสรรค์ จำแนกตามเพศโดยใช้สถิติ Independent t-test ในการทดสอบพบว่าความคิดสร้างสรรค์ด้านความคิดคล่องและความคิดละเอียดลออมีค่า Sig.เท่ากับ 0.022 และ 0.029 ตามลำดับ ซึ่งนั่นคือยอมรับสมมติฐานหลักหมายความว่าเพศที่แตกต่างกันมีผลต่อความคิดสร้างสรรค์ด้านความคิดคล่องและความคิดละเอียดลออที่แตกต่างกัน ส่วนความคิดสร้างสรรค์ด้านความคิดยืดหยุ่นและความคิดริเริ่ม

มีค่า Sig.เท่ากับ 0.075 และ 0.248 ซึ่งนั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลักหมายความว่าเพศที่แตกต่างกันมีผลต่อความคิดสร้างสรรค์ด้านความคิดยืดหยุ่นและความคิดริเริ่มไม่แตกต่างกัน สรุปได้ว่าเพศชายมีความคิดคล่องและความคิดละเอียดลออมากกว่าเพศหญิงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 1.2 อายุของบุคลากรที่แตกต่างกันมีผลต่อความคิดสร้างสรรค์แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ที่ใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คือ One-way ANOVA โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะยอมรับสมมติฐานหลักเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.26 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของความคิดสร้างสรรค์ จำแนกตามอายุ

ความคิดสร้างสรรค์	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ความคิดคล่อง	ระหว่างกลุ่ม	9.674	4	2.419	9.613	0.000*
	ภายในกลุ่ม	104.411	415	0.252		
ความคิดยืดหยุ่น	ระหว่างกลุ่ม	7.576	4	1.894	6.492	0.000*
	ภายในกลุ่ม	121.077	415	0.292		
ความคิดละเอียดลออ	ระหว่างกลุ่ม	3.382	4	0.845	2.712	0.030*
	ภายในกลุ่ม	129.378	415	0.312		
ความคิดริเริ่ม	ระหว่างกลุ่ม	6.794	4	1.698	6.099	0.000*
	ภายในกลุ่ม	115.564	415	0.278		

จากตารางที่ 4.26 เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดสร้างสรรค์จำแนกตามอายุโดยใช้สถิติ One-way ANOVA ในการทดสอบพบว่าความคิดสร้างสรรค์ด้านความคิดคล่อง ความคิดยืดหยุ่น ความคิดละเอียดลออและความคิดริเริ่มมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000, 0.000, 0.030 และ 0.000 ตามลำดับ ซึ่งนั่น คือยอมรับสมมติฐานหลักหมายความว่าอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อความคิดสร้างสรรค์ด้านความคิดคล่อง ด้านความคิดยืดหยุ่น ด้านความคิดละเอียดลออและด้านความคิดริเริ่มที่แตกต่างกัน

จากนั้นทำการทดสอบต่อเนื่องด้วยวิธีจับคู่พหุคูณ (Multiple Comparisons Test) ด้วยค่าสถิติ LSD

ตารางที่ 4.27 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างของด้านความคิดคล่องที่มีอายุแตกต่างกันเป็นรายคู่

ความคิดคล่อง	อายุ	น้อยกว่า 22 ปี	22-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51 ปีขึ้นไป
อายุ	\bar{X}	4.169	3.522	3.754	3.400	3.491
น้อยกว่า 22 ปี	4.169		0.647	0.416	0.769	0.679
			0.000*	0.004*	0.004*	0.000*
อายุ 22-30 ปี	3.522			-0.231	0.122	0.032
				0.000*	0.591	0.712
อายุ 31-40 ปี	3.754				0.354	0.263
					0.120	0.002*
อายุ 41-50 ปี	3.400					-0.091
						0.703
อายุ 51 ปีขึ้นไป	3.491					

จากตารางที่ 4.27 เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างความคิดสร้างสรรค์จำแนกตามอายุที่แตกต่างกันเป็นรายคู่พบว่า บุคลากรที่มีอายุน้อยกว่า 22 ปี จะมีความคิดสร้างสรรค์ด้านความคิดคล่องมากกว่าช่วงอายุ 22-30 ปี, อายุ 31-40 ปี, อายุ 41-50 ปี และอายุ 41-50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่าช่วงอายุ 22-30 ปี มีความคิดสร้างสรรค์ด้านความคิดคล่องน้อยกว่าช่วงอายุ 31-40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและพบว่าช่วงอายุ 31-40 ปี มีความคิดสร้างสรรค์ด้านความคิดคล่องมากกว่าอายุ 51 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.28 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างของด้านความคิดยืดหยุ่นที่มีอายุแตกต่างกันเป็นรายคู่

ความคิดยืดหยุ่น	อายุ	น้อยกว่า 22 ปี	22-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51 ปีขึ้นไป
อายุ	\bar{X}	3.492	3.314	3.556	3.280	3.681
น้อยกว่า 22 ปี	3.492		0.178	-0.063	0.212	-0.189
			0.252	0.682	0.456	0.272
อายุ 22-30 ปี	3.314			-0.242	0.034	-0.367
				0.000*	0.889	0.000*
อายุ 31-40 ปี	3.556				0.276	-0.125
					0.260	0.175
อายุ 41-50 ปี	3.280					-0.401
						0.117
อายุ 51 ปีขึ้นไป	3.681					

จากตารางที่ 4.28 เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างความคิดสร้างสรรค์จำแนกตามอายุที่ต่างกันอย่างเห็นเป็นรายคู่พบว่า บุคลากรที่มีช่วงอายุ 22-30 ปี มีความคิดสร้างสรรค์ด้านความคิดยืดหยุ่นน้อยกว่าช่วงอายุ 31-40 ปี และอายุ 51 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.29 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างของด้านความคิดละเอียดลออที่มีอายุแตกต่างกันเป็นรายคู่

ความคิดละเอียดลออ	อายุ	น้อยกว่า 22 ปี	22-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51 ปีขึ้นไป
อายุ	\bar{X}	3.831	3.542	3.720	3.520	3.643
น้อยกว่า 22 ปี	3.831		0.288 0.073	0.111 0.489	0.311 0.291	0.188 0.290
อายุ 22-30 ปี	3.542			-0.178 0.003*	0.022 0.930	-0.101 0.297
อายุ 31-40 ปี	3.720				0.200 0.430	0.077 0.418
อายุ 41-50 ปี	3.520					-0.123 0.642
อายุ 51 ปีขึ้นไป	3.643					

จากตารางที่ 4.29 เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างความคิดสร้างสรรค์จำแนกตามอายุที่ต่างกันอย่างเห็นเป็นรายคู่พบว่า บุคลากรที่มีช่วงอายุ 22-30 ปี มีความคิดสร้างสรรค์ด้านความคิดละเอียดลออน้อยกว่าช่วงอายุ 31-40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.30 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างของด้านความคิดริเริ่มที่มีอายุแตกต่างกันเป็นรายคู่

ความคิดริเริ่ม	อายุ	น้อยกว่า 22 ปี	22-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51 ปีขึ้นไป
อายุ	\bar{X}	3.492	3.385	3.542	3.400	3.814
น้อยกว่า 22 ปี	3.492		0.108 0.479	-0.050 0.742	0.092 0.740	-0.322 0.055
อายุ 22-30 ปี	3.385			-0.157 0.005*	-0.015 0.949	-0.430 0.000*
อายุ 31-40 ปี	3.542				0.142 0.553	-0.272 0.003*
อายุ 41-50 ปี	3.400					-0.414 0.098
อายุ 51 ปีขึ้นไป	3.814					

จากตารางที่ 4.30 เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างความคิดสร้างสรรค์จำแนกตามอายุที่แตกต่างกันเป็นรายคู่พบว่า บุคลากรที่มีช่วงอายุ 22-30 ปี มีความคิดสร้างสรรค์ด้านความคิดริเริ่มน้อยกว่าช่วงอายุ 31-40 ปี และอายุ 51 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและพบว่าบุคลากรที่มีช่วงอายุ 31-40 ปี มีความคิดสร้างสรรค์ด้านความคิดริเริ่มน้อยกว่าช่วงอายุ 51 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 1.3 สถานภาพของบุคลากรที่แตกต่างกันมีผลต่อความคิดสร้างสรรค์แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ที่ใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คือ One-way ANOVA โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะยอมรับสมมติฐานหลักเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.31 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของความคิดสร้างสรรค์ จำแนกตามสถานภาพ

ความคิดสร้างสรรค์	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ความคิดคล่อง	ระหว่างกลุ่ม	0.851	2	0.425	1.566	0.210
	ภายในกลุ่ม	113.235	417	0.272		
ความคิดยืดหยุ่น	ระหว่างกลุ่ม	3.319	2	1.66	5.522	0.004*
	ภายในกลุ่ม	125.333	417	0.301		
ความคิดละเอียดลออ	ระหว่างกลุ่ม	2.687	2	1.343	4.307	0.014*
	ภายในกลุ่ม	130.072	417	0.312		
ความคิดริเริ่ม	ระหว่างกลุ่ม	3.842	2	1.921	6.76	0.001*
	ภายในกลุ่ม	118.515	417	0.284		

จากตารางที่ 4.31 เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดสร้างสรรค์จำแนกตามสถานภาพ โดยใช้สถิติ One-way ANOVA ในการทดสอบพบว่าความคิดสร้างสรรค์ด้านความคิดยืดหยุ่น ความคิดละเอียดลออและความคิดริเริ่มมีค่า Sig. เท่ากับ 0.004 , 0.014 และ 0.001 ตามลำดับ ซึ่งนั่นคือยอมรับสมมติฐานหลักหมายความว่า สถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อความคิดสร้างสรรค์ด้านความคิดยืดหยุ่น ความคิดละเอียดลออและความคิดริเริ่มที่แตกต่างกัน ส่วนความคิดสร้างสรรค์ด้านความคิดคล่องมีค่า Sig. เท่ากับ 0.210 ซึ่งนั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลักหมายความว่า สถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อความคิดสร้างสรรค์ด้านความคิดคล่องไม่แตกต่างกัน

จากนั้นทำการทดสอบต่อเนื่องด้วยวิธีจับคู่พหุคูณ (Multiple Comparisons Test) ด้วยค่าสถิติ LSD

ตารางที่ 4.32 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างของด้านความคิดยืดหยุ่นที่มีสถานภาพ
แตกต่างกันเป็นรายคู่

ความคิดยืดหยุ่น สถานภาพ	สถานภาพ \bar{X}	โสด 3.465	สมรส 3.414	หย่าร้าง/หม้าย 3.838
โสด	3.465		0.051 0.366	-0.373 0.003*
สมรส	3.414			-0.424 0.001*
หย่าร้าง/หม้าย	3.838			

จากตารางที่ 4.32 เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างความคิดสร้างสรรค์
จำแนกตามสถานภาพที่แตกต่างกันเป็นรายคู่พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพโสดมีความคิดสร้างสรรค์
ด้านความคิดยืดหยุ่นน้อยกว่าสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและพบว่าบุคลากร
สถานภาพสมรสมีความคิดสร้างสรรค์ด้านความคิดยืดหยุ่นน้อยกว่าสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.33 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างของด้านความคิดละเอียดลออที่มีสถานภาพ
แตกต่างกันเป็นรายคู่

ความคิดละเอียดลออ สถานภาพ	สถานภาพ \bar{X}	โสด 3.670	สมรส 3.560	หย่าร้าง/หม้าย 3.905
โสด	3.670		0.111 0.055	-0.235 0.065
สมรส	3.560			-0.345 0.008*
หย่าร้าง/หม้าย	3.905			

จากตารางที่ 4.33 เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างความคิดสร้างสรรค์จำแนกตาม
สถานภาพที่แตกต่างกันเป็นรายคู่พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพสมรสมีความคิดสร้างสรรค์ด้านความคิด
ยืดหยุ่นน้อยกว่าสถานภาพหย่าร้าง/หม้ายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.34 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างของด้านความคิดริเริ่มที่มีสถานภาพ
แตกต่างกันเป็นรายคู่

ความคิดริเริ่ม	สถานภาพ	โสด	สมรส	หย่าร้าง/หม้าย
สถานภาพ	\bar{X}	3.508	3.440	3.895
โสด	3.508		0.067	-0.387
			0.219	0.001*
สมรส	3.440			-0.455
				0.000*
หย่าร้าง/หม้าย	3.895			

จากตารางที่ 4.34 เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างความคิดสร้างสรรค์จำแนกตามสถานภาพที่ต่างกันเป็นรายคู่พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพโสดมีความคิดสร้างสรรค์ด้านความคิดริเริ่มน้อยกว่าที่มีสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและพบว่าบุคลากรที่มีสถานภาพสมรสมีความคิดสร้างสรรค์ด้านความคิดริเริ่มน้อยกว่าที่มีสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 1.4 วุฒิการศึกษาของบุคลากรที่ต่างกันมีผลต่อความคิดสร้างสรรค์แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ One-way ANOVA โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะยอมรับสมมติฐานหลักเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.35 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของความคิดสร้างสรรค์ จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ความคิดสร้างสรรค์	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ความคิดคล่อง	ระหว่างกลุ่ม	2.696	2	1.348	5.046	0.007*
	ภายในกลุ่ม	111.39	417	0.267		
ความคิดยืดหยุ่น	ระหว่างกลุ่ม	4.236	2	2.118	7.098	0.001*
	ภายในกลุ่ม	124.417	417	0.298		
ความคิดละเอียดลออ	ระหว่างกลุ่ม	1.809	2	0.905	2.881	0.057
	ภายในกลุ่ม	130.95	417	0.314		
ความคิดริเริ่ม	ระหว่างกลุ่ม	4.51	2	2.255	7.979	0.000*
	ภายในกลุ่ม	117.848	417	0.283		

จากตารางที่ 4.35 เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดสร้างสรรค์จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยใช้สถิติ One-way ANOVA ในการทดสอบพบว่าความคิดสร้างสรรค์ด้านความคิดคล่อง ความคิดยืดหยุ่น และความคิดริเริ่มมีค่า Sig. เท่ากับ 0.007 , 0.001 และ 0.000 ตามลำดับ ซึ่งนั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลักหมายความว่า วุฒิการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อความคิดสร้างสรรค์ด้านความคิดคล่อง ความคิดยืดหยุ่นและความคิดริเริ่มที่แตกต่างกัน ส่วนความคิดสร้างสรรค์ด้านความคิดละเอียดลออมีค่า Sig. เท่ากับ 0.057 ซึ่งนั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลักหมายความว่า วุฒิการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อความคิดสร้างสรรค์ด้านความคิดละเอียดลออไม่แตกต่างกัน

จากนั้นทำการทดสอบต่อเนื่องด้วยวิธีจับคู่พหุคูณ (Multiple Comparisons Test) ด้วยค่าสถิติ LSD

ตารางที่ 4.36 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างของด้านความคิดสร้างสรรค์ที่มีวุฒิการศึกษา
แตกต่างกันเป็นรายคู่

ความคิดสร้างสรรค์	วุฒิการศึกษา	ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท หรือสูงกว่า
วุฒิการศึกษา	\bar{X}	3.555	3.661	3.937
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.555		-0.107 0.057	-0.382 0.003*
ปริญญาตรี	3.661			-0.276 0.025*
ปริญญาโทหรือสูงกว่า	3.937			

จากตารางที่ 4.36 เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างความคิดสร้างสรรค์จำแนกตามวุฒิการศึกษาที่แตกต่างกันเป็นรายคู่พบว่า บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีความคิดสร้างสรรค์ด้านความคิดสร้างสรรค์น้อยกว่าที่มีวุฒิปริญญาโทหรือสูงกว่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และพบว่าบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีมีความคิดสร้างสรรค์ด้านความคิดสร้างสรรค์น้อยกว่าที่มีวุฒิปริญญาโทหรือสูงกว่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.37 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างของด้านความคิดยืดหยุ่นที่มีวุฒิการศึกษา
แตกต่างกันเป็นรายคู่

ความคิดยืดหยุ่น	วุฒิการศึกษา	ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท หรือสูงกว่า
วุฒิการศึกษา	\bar{X}	3.449	3.441	3.926
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.449		0.008 0.896	-0.478 0.000*
ปริญญาตรี	3.441			-0.485 0.000*
ปริญญาโทหรือสูงกว่า	3.926			

จากตารางที่ 4.37 เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างความคิดสร้างสรรค์จำแนกตามวุฒิการศึกษาที่แตกต่างกันเป็นรายคู่พบว่า บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีความคิดสร้างสรรค์ด้านความคิดยืดหยุ่นน้อยกว่าที่มีวุฒิปริญญาโทหรือสูงกว่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และพบว่าบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีมีความคิดสร้างสรรค์ด้านความคิดยืดหยุ่นน้อยกว่าที่มีวุฒิปริญญาโทหรือสูงกว่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.38 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างของด้านความคิดริเริ่มที่มีวุฒิการศึกษา
แตกต่างกันเป็นรายคู่

ความคิดริเริ่ม	วุฒิการศึกษา	ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท หรือสูงกว่า
วุฒิการศึกษา	\bar{X}	3.394	3.524	3.895
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.394		-0.130 0.024*	-0.501 0.000*
ปริญญาตรี	3.524			-0.371 0.003*
ปริญญาโทหรือสูงกว่า	3.895			

จากตารางที่ 4.38 เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างความคิดสร้างสรรค์จำแนกตามวุฒิการศึกษาแตกต่างกันเป็นรายคู่พบว่า บุคลากรที่มีวุฒิมหาวิทยาลัยต่ำกว่าปริญญาตรีมีความคิดสร้างสรรค์ด้านความคิดริเริ่มน้อยกว่าที่มีวุฒิปริญญาตรีและวุฒิปริญญาโทหรือสูงกว่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และพบว่าบุคลากรที่มีวุฒิมหาวิทยาลัยปริญญาตรีมีความคิดสร้างสรรค์ด้านความคิดริเริ่มน้อยกว่าที่มีวุฒิปริญญาโทหรือสูงกว่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 1.5 ตำแหน่งของบุคลากรที่แตกต่างกันมีผลต่อความคิดสร้างสรรค์แตกต่างกัน
สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ที่ใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ One-way ANOVA โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะยอมรับ
สมมติฐานหลักเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.39 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของความคิดสร้างสรรค์ จำแนกตามตำแหน่ง

ความคิด สร้างสรรค์	แหล่งความ แปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ความคิดคล่อง	ระหว่างกลุ่ม	0.189	2	0.094	0.345	0.708
	ภายในกลุ่ม	113.897	417	0.273		
ความคิดยืดหยุ่น	ระหว่างกลุ่ม	2.702	2	1.351	4.472	0.012*
	ภายในกลุ่ม	125.951	417	0.302		
ความคิด ละเอียดลออ	ระหว่างกลุ่ม	0.92	2	0.46	1.455	0.235
	ภายในกลุ่ม	131.839	417	0.316		
ความคิดริเริ่ม	ระหว่างกลุ่ม	2.712	2	1.356	4.725	0.009*
	ภายในกลุ่ม	119.646	417	0.287		

จากตารางที่ 4.39 เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดสร้างสรรค์จำแนกตามตำแหน่ง โดยใช้สถิติ One-way ANOVA ในการทดสอบพบว่าความคิดสร้างสรรค์ด้านความคิดยืดหยุ่นและความคิดริเริ่มมีค่า Sig. เท่ากับ 0.012 และ 0.009 ตามลำดับ ซึ่งนั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก หมายความว่า ตำแหน่งที่แตกต่างกันมีผลต่อความคิดสร้างสรรค์ด้านความคิดยืดหยุ่นและความคิดริเริ่มที่ต่างกัน ส่วนความคิดสร้างสรรค์ด้านความคิดคล่องและความริเริ่มมีค่า Sig. เท่ากับ 0.708 และ 0.235 ตามลำดับ ซึ่งนั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลักหมายความว่า ตำแหน่งที่แตกต่างกันมีผลต่อความคิดสร้างสรรค์ด้านความคิดคล่องและความริเริ่มไม่แตกต่างกัน

จากนั้นทำการทดสอบต่อเนื่องด้วยวิธีจับคู่พหุคูณ (Multiple Comparisons Test) ด้วยค่าสถิติ LSD

ตารางที่ 4.40 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างของด้านความคิดยืดหยุ่นที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน เป็นรายคู่

ความคิดยืดหยุ่น ตำแหน่ง	ตำแหน่ง \bar{X}	ข้าราชการ 3.483	พนักงานราชการ 3.283	ลูกจ้าง 3.541
ข้าราชการ	3.483		0.200 0.010*	-0.058 0.386
พนักงานราชการ	3.283			-0.258 0.004*
ลูกจ้าง	3.541			

จากตารางที่ 4.40 เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างความคิดสร้างสรรค์จำแนกตามตำแหน่งที่ต่างกันเป็นรายคู่พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งข้าราชการมีความคิดสร้างสรรค์ด้านความคิดยืดหยุ่นมากกว่าตำแหน่งเป็นพนักงานราชการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และพบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งเป็นพนักงานราชการจะมีความคิดสร้างสรรค์ด้านความคิดยืดหยุ่นน้อยกว่าตำแหน่งลูกจ้าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.41 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างของด้านความคิดริเริ่มที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน เป็นรายคู่

ความคิดริเริ่ม ตำแหน่ง	ตำแหน่ง \bar{X}	ข้าราชการ 3.558	พนักงานราชการ 3.340	ลูกจ้าง 3.453
ข้าราชการ	3.558		0.218 0.004*	0.105 0.107
พนักงานราชการ	3.340			-0.113 0.199
ลูกจ้าง	3.453			

จากตารางที่ 4.41 เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างความคิดสร้างสรรค์จำแนกตามตำแหน่งแตกต่างกันเป็นรายคู่พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งข้าราชการมีความคิดสร้างสรรค์ด้านความคิดริเริ่มมากกว่าที่มีตำแหน่งพนักงานราชการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 1.6 ประสบการณ์ทำงานของบุคลากรที่แตกต่างกันมีผลต่อความคิดสร้างสรรค์แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ One-way ANOVA โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะยอมรับสมมติฐานหลักเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.42 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของความคิดสร้างสรรค์จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ความคิดสร้างสรรค์	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ความคิดคล่อง	ระหว่างกลุ่ม	0.563	3	0.188	0.688	0.560
	ภายในกลุ่ม	113.523	416	0.273		
ความคิดยืดหยุ่น	ระหว่างกลุ่ม	7.642	3	2.547	8.757	0.000*
	ภายในกลุ่ม	121.01	416	0.291		
ความคิดละเอียดลออ	ระหว่างกลุ่ม	2.74	3	0.913	2.922	0.034*
	ภายในกลุ่ม	130.019	416	0.313		
ความคิดริเริ่ม	ระหว่างกลุ่ม	10.442	3	3.481	12.937	0.000*
	ภายในกลุ่ม	111.916	416	0.269		

จากตารางที่ 4.42 เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดสร้างสรรค์จำแนกตามประสบการณ์ทำงานโดยใช้สถิติ One-way ANOVA ในการทดสอบพบว่าความคิดสร้างสรรค์ด้านความคิดยืดหยุ่น ความคิดละเอียดลออและความคิดริเริ่มมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000, 0.034 และ 0.000 ตามลำดับ ซึ่งนั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลักหมายความว่าประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความคิดสร้างสรรค์ด้านความคิดยืดหยุ่น ความคิดละเอียดลออและความคิดริเริ่มที่ต่างกัน ส่วนความคิดสร้างสรรค์ด้านความคิดคล่องมีค่า Sig. เท่ากับ 0.560 ซึ่งนั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลักหมายความว่าประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความคิดสร้างสรรค์ด้านความคิดคล่องไม่แตกต่างกัน

จากนั้นทำการทดสอบต่อเนื่องด้วยวิธีจับคู่พหุคูณ (Multiple Comparisons Test) ด้วยค่าสถิติ LSD

ตารางที่ 4.43 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างของด้านความคิดยืดหยุ่นที่มีประสบการณ์ทำงาน
แตกต่างกันเป็นรายคู่

ความคิดยืดหยุ่น	ประสบการณ์ ทำงาน	ต่ำกว่า 3 ปี	3 - 10 ปี	11 - 20 ปี	มากกว่า 20 ปี
ประสบการณ์ ทำงาน	\bar{X}	3.409	3.363	3.562	3.856
ต่ำกว่า 3 ปี	3.409		0.046	-0.153	-0.448
3 - 10 ปี	3.363		0.477	0.026*	0.000*
11 - 20 ปี	3.562			-0.199	-0.493
มากกว่า 20 ปี	3.856			0.007*	0.000*
					-0.295
					0.008*

จากตารางที่ 4.43 เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างความคิดสร้างสรรค์
จำแนกตามประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันเป็นรายคู่พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงาน
ต่ำกว่า 3 ปี มีความคิดสร้างสรรค์ด้านความคิดยืดหยุ่นน้อยกว่าที่มีประสบการณ์ทำงานเท่ากับ
11 - 20 ปี และมากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และพบว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงาน
เท่ากับ 3-10 ปี มีความคิดสร้างสรรค์ด้านความคิดยืดหยุ่นน้อยกว่าที่มีประสบการณ์ทำงานเท่ากับ
11-20 ปี และมากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และพบว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงาน
เท่ากับ 11-20 ปี มีความคิดสร้างสรรค์ด้านความคิดยืดหยุ่นน้อยกว่าที่มีประสบการณ์ทำงาน
มากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.44 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างของด้านความคิดละเอียดลออที่มีประสบการณ์ทำงาน
แตกต่างกันเป็นรายคู่

ความคิดละเอียดลออ	ประสบการณ์ทำงาน	ต่ำกว่า 3 ปี	3 - 10 ปี	11 - 20 ปี	มากกว่า 20 ปี
ประสบการณ์ทำงาน	\bar{X}	3.623	3.584	3.659	3.906
ต่ำกว่า 3 ปี	3.623		0.039	-0.036	-0.283
3 - 10 ปี	3.584		0.556	0.617	0.009*
11 - 20 ปี	3.659			0.322	0.004*
มากกว่า 20 ปี	3.906				0.030*

จากตารางที่ 4.44 เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างความคิดสร้างสรรค์
จำแนกตามประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันเป็นรายคู่พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงาน
ต่ำกว่า 3 ปี มีความคิดสร้างสรรค์ด้านความคิดละเอียดลออน้อยกว่าที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า
20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และพบว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานเท่ากับ 3-10 ปี มีความคิด
สร้างสรรค์ด้านความคิดละเอียดลออน้อยกว่าที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติ และพบว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานเท่ากับ 11-20 ปี มีความคิดสร้างสรรค์
ด้านความคิดละเอียดลออน้อยกว่าที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.45 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างของด้านความคิดริเริ่มที่มีประสบการณ์ทำงาน
แตกต่างกันเป็นรายคู่

ความคิดริเริ่ม	ประสบการณ์ทำงาน	ต่ำกว่า 3 ปี	3 - 10 ปี	11 - 20 ปี	มากกว่า 20 ปี
ประสบการณ์ทำงาน	\bar{X}	3.470	3.452	3.442	4.050
ต่ำกว่า 3 ปี	3.470		0.019	0.028	-0.580
3 - 10 ปี	3.452		0.762	0.673	0.000*
11 - 20 ปี	3.442			0.895	0.000*
มากกว่า 20 ปี	4.050				0.000*

จากตารางที่ 4.45 เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างความคิดสร้างสรรค์ จำแนกตามประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันเป็นรายคู่พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 3 ปี มีความคิดสร้างสรรค์ด้านความคิดริเริ่มน้อยกว่าที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และพบว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานเท่ากับ 3-10 ปี มีความคิดสร้างสรรค์ด้านความคิดริเริ่มน้อยกว่าที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และพบว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานเท่ากับ 11-20 ปี จะมีความคิดสร้างสรรค์ด้านความคิดริเริ่มน้อยกว่าที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ต่อความคิดสร้างสรรค์

การทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความคิดสร้างสรรค์จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ของสองตัวแปรที่เป็นอิสระต่อกันโดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นการยอมรับสมมติฐานหลักเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

สมมติฐานที่ 2.1 ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความมั่นคงปลอดภัยมีความสัมพันธ์ต่อความคิดสร้างสรรค์

ตารางที่ 4.46 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความมั่นคงปลอดภัยกับความคิดสร้างสรรค์

ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย				
ความคิดสร้างสรรค์	r	Sig.	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ความคิดคล่อง	0.542	0.000	สัมพันธ์กัน	เดียวกัน
ความคิดยืดหยุ่น	0.318	0.000	สัมพันธ์กัน	เดียวกัน
ความคิดละเอียดลออ	0.464	0.000	สัมพันธ์กัน	เดียวกัน
ความคิดริเริ่ม	0.278	0.000	สัมพันธ์กัน	เดียวกัน

จากตารางที่ 4.46 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความมั่นคงปลอดภัย โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก หมายความว่าปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความมั่นคงปลอดภัยมีความสัมพันธ์กับความคิดสร้างสรรค์ด้านความคิดคล่องอยู่ในระดับปานกลางและอยู่ในทิศทางเดียวกัน ด้านความคิดยืดหยุ่น ด้านความคิดละเอียดลอออยู่ในระดับต่ำและอยู่ในทิศทางเดียวกัน และด้านความคิดริเริ่มอยู่ในระดับต่ำมากและอยู่ในทิศทางเดียวกัน

สมมติฐานที่ 2.2 ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านองค์การและการจัดการ มีความสัมพันธ์ต่อความคิดสร้างสรรค์

ตารางที่ 4.47 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านองค์การและการจัดการกับความคิดสร้างสรรค์

ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านองค์การและการจัดการ				
ความคิดสร้างสรรค์	r	Sig.	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ความคิดคล่อง	0.592	0.000	สัมพันธ์กัน	เดียวกัน
ความคิดยืดหยุ่น	0.464	0.000	สัมพันธ์กัน	เดียวกัน
ความคิดละเอียดลออ	0.553	0.000	สัมพันธ์กัน	เดียวกัน
ความคิดริเริ่ม	0.495	0.000	สัมพันธ์กัน	เดียวกัน

จากตารางที่ 4.47 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านองค์การและการจัดการโดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก หมายความว่าปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านองค์การและการจัดการมีความสัมพันธ์กับความคิดสร้างสรรค์ด้านความคิดคล่องและด้านความคิดละเอียดลอออยู่ในระดับปานกลางและอยู่ในทิศทางเดียวกัน ด้านความยืดหยุ่นและด้านความคิดริเริ่มอยู่ในระดับต่ำและอยู่ในทิศทางเดียวกัน

สมมติฐานที่ 2.3 ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความคิดสร้างสรรค์

ตารางที่ 4.48 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงานกับความคิดสร้างสรรค์

ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน				
ความคิดสร้างสรรค์	r	Sig.	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ความคิดคล่อง	0.587	0.000	สัมพันธ์กัน	เดียวกัน
ความคิดยืดหยุ่น	0.446	0.000	สัมพันธ์กัน	เดียวกัน
ความคิดละเอียดลออ	0.569	0.000	สัมพันธ์กัน	เดียวกัน
ความคิดริเริ่ม	0.447	0.000	สัมพันธ์กัน	เดียวกัน

จากตารางที่ 4.48 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงานโดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก หมายความว่าปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความคิดสร้างสรรค์ด้านความคิดคล่องและด้านความคิดละเอียดลอออยู่ในระดับปานกลางและอยู่ในทิศทางเดียวกัน ด้านความยืดหยุ่นและด้านความคิดริเริ่มอยู่ในระดับต่ำและอยู่ในทิศทางเดียวกัน

สมมติฐานที่ 2.4 ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านการติดต่อสื่อสารมีความสัมพันธ์ต่อความคิดสร้างสรรค์

ตารางที่ 4.49 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านการติดต่อสื่อสารกับความสร้างสรรค์

ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการติดต่อสื่อสาร				
ความคิดสร้างสรรค์	r	Sig.	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ความคิดคล่อง	0.568	0.000	สัมพันธ์กัน	เดียวกัน
ความยืดหยุ่น	0.440	0.000	สัมพันธ์กัน	เดียวกัน
ความคิดละเอียดลออ	0.510	0.000	สัมพันธ์กัน	เดียวกัน
ความคิดริเริ่ม	0.421	0.000	สัมพันธ์กัน	เดียวกัน

จากตารางที่ 4.49 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านการติดต่อสื่อสารโดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก หมายความว่าปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านการติดต่อสื่อสารมีความสัมพันธ์กับความคิดสร้างสรรค์ด้านความคิดคล่องและด้านความคิดละเอียดลอออยู่ในระดับปานกลางและอยู่ในทิศทางเดียวกัน ด้านความยืดหยุ่นและด้านความคิดริเริ่มอยู่ในระดับต่ำและอยู่ในทิศทางเดียวกัน

สมมติฐานที่ 2.5 ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสภาพการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความคิดสร้างสรรค์

ตารางที่ 4.50 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสภาพการทำงานกับความคิดสร้างสรรค์

ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน				
ความคิดสร้างสรรค์	r	Sig.	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ความคิดคล่อง	0.440	0.000	สัมพันธ์กัน	เดียวกัน
ความคิดยืดหยุ่น	0.371	0.000	สัมพันธ์กัน	เดียวกัน
ความคิดละเอียดลออ	0.477	0.000	สัมพันธ์กัน	เดียวกัน
ความคิดริเริ่ม	0.403	0.000	สัมพันธ์กัน	เดียวกัน

จากตารางที่ 4.50 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสภาพการทำงานโดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก หมายความว่าปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสภาพการทำงานมีความสัมพันธ์กับความคิดสร้างสรรค์ด้านความคิดคล่อง ด้านความคิดยืดหยุ่น ด้านความคิดละเอียดลออและด้านความคิดริเริ่มอยู่ในระดับต่ำและอยู่ในทิศทางเดียวกัน

สมมติฐานที่ 2.6 ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความขยันขันแข็งมีความสัมพันธ์ต่อความคิดสร้างสรรค์

ตารางที่ 4.51 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความขยันขันแข็งกับความคิดสร้างสรรค์

ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความขยันขันแข็ง				
ความคิดสร้างสรรค์	r	Sig.	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ความคิดคล่อง	0.615	0.000	สัมพันธ์กัน	เดียวกัน
ความคิดยืดหยุ่น	0.541	0.000	สัมพันธ์กัน	เดียวกัน
ความคิดละเอียดลออ	0.638	0.000	สัมพันธ์กัน	เดียวกัน
ความคิดริเริ่ม	0.571	0.000	สัมพันธ์กัน	เดียวกัน

จากตารางที่ 4.51 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความขยันขันแข็งโดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก หมายความว่าปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความขยันขันแข็งมีความสัมพันธ์กับความคิดสร้างสรรค์ ความด้านคิดคล่อง ด้านความยืดหยุ่น ด้านความคิดละเอียดลออและด้านความคิดริเริ่มอยู่ในระดับปานกลางและอยู่ในทิศทางเดียวกัน

สมมติฐานที่ 2.7 ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านการวางแผนล่วงหน้ามีความสัมพันธ์ต่อความคิดสร้างสรรค์

ตารางที่ 4.52 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านการวางแผนล่วงหน้ากับความคิดสร้างสรรค์

ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านการวางแผนล่วงหน้า				
ความคิดสร้างสรรค์	r	Sig.	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ความคิดคล่อง	0.732	0.000	สัมพันธ์กัน	เดียวกัน
ความคิดยืดหยุ่น	0.706	0.000	สัมพันธ์กัน	เดียวกัน
ความคิดละเอียดลออ	0.714	0.000	สัมพันธ์กัน	เดียวกัน
ความคิดริเริ่ม	0.682	0.000	สัมพันธ์กัน	เดียวกัน

จากตารางที่ 4.52 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านการวางแผนล่วงหน้าโดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก หมายความว่าปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านการวางแผนล่วงหน้ามีความสัมพันธ์กับความคิดสร้างสรรค์ด้านความคิดคล่อง ด้านความคิดยืดหยุ่นและด้านความคิดละเอียดลอออยู่ในระดับสูงและอยู่ในทิศทางเดียวกัน และด้านความคิดริเริ่มอยู่ในระดับปานกลางและอยู่ในทิศทางเดียวกัน

สมมติฐานที่ 2.8 ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความกล้าเสี่ยงพอสสมควรมีความสัมพันธ์ต่อความคิดสร้างสรรค์

ตารางที่ 4.53 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความกล้าเสี่ยงพอสสมควรกับความคิดสร้างสรรค์

ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความกล้าเสี่ยงพอสสมควร				
ความคิดสร้างสรรค์	r	Sig.	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ความคิดคล่อง	0.544	0.000	สัมพันธ์กัน	เดียวกัน
ความคิดยืดหยุ่น	0.626	0.000	สัมพันธ์กัน	เดียวกัน
ความคิดละเอียดลออ	0.674	0.000	สัมพันธ์กัน	เดียวกัน
ความคิดริเริ่ม	0.614	0.000	สัมพันธ์กัน	เดียวกัน

จากตารางที่ 4.53 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความกล้าเสี่ยงพอสสมควรโดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก หมายความว่าปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความกล้าเสี่ยงพอสสมควรมีความสัมพันธ์กับความคิดสร้างสรรค์ด้านความคิดคล่อง ด้านความคิดยืดหยุ่นและด้านความคิดริเริ่มอยู่ในระดับปานกลางและอยู่ในทิศทางเดียวกัน และด้านความคิดละเอียดลอออยู่ในระดับสูงและอยู่ในทิศทางเดียวกัน

สมมติฐานที่ 2.9 ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านทักษะการจัดระบบงานมีความสัมพันธ์ต่อความคิดสร้างสรรค์

ตารางที่ 4.54 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านทักษะการจัดระบบงานกับความคิดสร้างสรรค์

ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านทักษะการจัดระบบงาน				
ความคิดสร้างสรรค์	r	Sig.	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ความคิดคล่อง	0.708	0.000	สัมพันธ์กัน	เดียวกัน
ความคิดยืดหยุ่น	0.723	0.000	สัมพันธ์กัน	เดียวกัน
ความคิดละเอียดลออ	0.658	0.000	สัมพันธ์กัน	เดียวกัน
ความคิดริเริ่ม	0.702	0.000	สัมพันธ์กัน	เดียวกัน

จากตารางที่ 4.54 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านทักษะการจัดระบบงานโดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก หมายความว่าปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านทักษะการจัดระบบงานมีความสัมพันธ์กับความคิดสร้างสรรค์ด้านความคิดคล่อง ด้านความคิดยืดหยุ่นและด้านความคิดริเริ่มอยู่ในระดับสูงและอยู่ในทิศทางเดียวกัน และด้านความคิดละเอียดลอออยู่ในระดับปานกลางและอยู่ในทิศทางเดียวกัน

สมมติฐานที่ 2.10 ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความรับผิดชอบต่อตนเองมีความสัมพันธ์ต่อความคิดสร้างสรรค์

ตารางที่ 4.55 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความรับผิดชอบต่อตนเองกับความสร้างสรรค์

ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง				
ความคิดสร้างสรรค์	r	Sig.	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ความคิดคล่อง	0.676	0.000	สัมพันธ์กัน	เดียวกัน
ความคิดยืดหยุ่น	0.680	0.000	สัมพันธ์กัน	เดียวกัน
ความคิดละเอียดลออ	0.747	0.000	สัมพันธ์กัน	เดียวกัน
ความคิดริเริ่ม	0.711	0.000	สัมพันธ์กัน	เดียวกัน

จากตารางที่ 4.55 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความรับผิดชอบต่อตนเองโดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก หมายความว่าปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความรับผิดชอบต่อตนเองมีความสัมพันธ์กับความคิดสร้างสรรค์ด้านความคิดคล่องและด้านความคิดยืดหยุ่นอยู่ในระดับปานกลางและอยู่ในทิศทางเดียวกัน ด้านความคิดละเอียดลออและด้านความคิดริเริ่มอยู่ในระดับสูงและอยู่ในทิศทางเดียวกัน

สมมติฐานที่ 2.11 ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านต้องการทราบผลการตัดสินใจของตนเอง มีความสัมพันธ์ต่อความคิดสร้างสรรค์

ตารางที่ 4.56 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านต้องการทราบผลการตัดสินใจของตนเองกับความคิดสร้างสรรค์

ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านต้องการทราบผลการตัดสินใจของตนเอง				
ความคิดสร้างสรรค์	r	Sig.	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ความคิดคล่อง	0.603	0.000	สัมพันธ์กัน	เดียวกัน
ความคิดยืดหยุ่น	0.476	0.000	สัมพันธ์กัน	เดียวกัน
ความคิดละเอียดลออ	0.576	0.000	สัมพันธ์กัน	เดียวกัน
ความคิดริเริ่ม	0.457	0.000	สัมพันธ์กัน	เดียวกัน

จากตารางที่ 4.56 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านต้องการทราบผลการตัดสินใจของตนเองโดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก หมายความว่าปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านต้องการทราบผลการตัดสินใจของตนเองมีความสัมพันธ์กับความคิดสร้างสรรค์ด้านความคิดคล่อง ด้านความคิดยืดหยุ่น ด้านความคิดละเอียดลออและด้านความคิดริเริ่มอยู่ในระดับปานกลางและอยู่ในทิศทางเดียวกัน



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของบุคลากรกรมการขนส่งทางบกในส่วนกลาง ซึ่งผู้ศึกษาสรุปผลการศึกษาออกเป็น ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลพนักงาน

ส่วนที่ 2 ข้อมูลด้านปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ส่วนที่ 3 ข้อมูลด้านปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ส่วนที่ 4 ข้อมูลด้านปัจจัยความคิดสร้างสรรค์

ส่วนที่ 5 การทดสอบสมมติฐาน

5.1 สรุปผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลพนักงาน

เพศ พบว่า บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 274 คน คิดเป็นร้อยละ 65.2 เป็นเพศชายจำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 34.8

อายุ พบว่า บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามที่มีอายุระหว่างอายุ 31-40 ปี มีจำนวนมากที่สุดเท่ากับ 190 คน คิดเป็นร้อยละ 45.2 และบุคลากรที่มีอายุระหว่างอายุ 41-50 ปี มีจำนวนน้อยที่สุดเท่ากับ 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.2

สถานภาพ พบว่า บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพโสดมีจำนวนมากที่สุดเท่ากับ 245 คน คิดเป็นร้อยละ 58.3 ส่วนบุคลากรที่มีสถานภาพหย่าร้าง/หม้ายมีจำนวนน้อยที่สุดเท่ากับ 21 คน คิดเป็นร้อยละ 5

ระดับวุฒิการศึกษา พบว่า บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามมีวุฒิปริญญาตรีมีจำนวนมากที่สุดเท่ากับ 278 คน คิดเป็นร้อยละ 66.2 ส่วนบุคลากรที่มีวุฒิปริญญาโทหรือสูงกว่ามีจำนวนน้อยที่สุดเท่ากับ 19 คน คิดเป็นร้อยละ 4.5

ตำแหน่ง พบว่า บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามมีตำแหน่งข้าราชการมีจำนวนมากที่สุดเท่ากับ 266 คน คิดเป็นร้อยละ 63.3 ส่วนบุคลากรพนักงานราชการมีจำนวนน้อยที่สุดเท่ากับ 63 คน คิดเป็นร้อยละ 15

ประสบการณ์ทำงาน พบว่า บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามมีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 3 ปี มีจำนวนมากที่สุดเท่ากับ 165 คน คิดเป็นร้อยละ 39.3 ส่วนบุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 20 ปีมีจำนวนน้อยที่สุดเท่ากับ 32 คน คิดเป็นร้อยละ 7.6

ส่วนที่ 2 ข้อมูลด้านปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ด้านความมั่นคงปลอดภัยโดยภาพรวมอยู่ระดับมากและพบว่าบุคลากรจะเห็นด้วยมากที่สุดคือ ได้รับความยุติธรรมจากหัวหน้างานทำให้ท่านเกิดความอบอุ่นและปลอดภัยในการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 (S.D. = 0.77) ส่วนข้อที่เห็นด้วยน้อยที่สุดคือ หน่วยงานของท่านมีแผนรองรับหากเกิดกรณีฉุกเฉินเกิดขึ้นในสถานที่ทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 (S.D. = 0.728)

ด้านองค์การและการจัดการโดยภาพรวมอยู่ระดับมากและพบว่าบุคลากรจะเห็นด้วยมากที่สุด คือ ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่บอกเพื่อนๆว่าท่านเป็นบุคลากรในหน่วยงานที่ท่านทำงานอยู่ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 (S.D. = 0.71) ส่วนข้อที่เห็นด้วยน้อยที่สุด คือ ท่านรู้สึกเห็นด้วยกับการนโยบายการทำงานของผู้บังคับบัญชา โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 (S.D. = 0.67)

ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ระดับมากและพบว่าบุคลากรจะเห็นด้วยมากที่สุด คือ หน่วยงานกำหนดความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ท่านทำงานอย่างชัดเจน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 (S.D. = 0.73) ส่วนข้อที่เห็นด้วยน้อยที่สุด คือ ท่านได้รับโอกาสหรือมีส่วนร่วมในการดำเนินการสร้างสรรค์ผลงานหรือนวัตกรรมใหม่ๆ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 (S.D. = 0.77)

ด้านการติดต่อสื่อสารโดยภาพรวมอยู่ระดับมากและพบว่าบุคลากรจะเห็นด้วยมากที่สุด คือ หัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชามักมีข้อสั่งการหรือสั่งงานผ่านระบบ Social Media โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 (S.D. = 0.75) ส่วนข้อที่เห็นด้วยน้อยที่สุด คือ เรื่องท่านมักจะตรวจสอบข่าวสารใหม่ๆ ภายในองค์กรและแบ่งปันข่าวสารให้เพื่อนร่วมงานหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องทราบ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 (S.D. = 0.67)

ด้านสภาพการทำงานโดยภาพรวมอยู่ระดับมากและพบว่า บุคลากรจะเห็นด้วยมากที่สุด คือ หน่วยงานท่านมีแสงสว่างเพียงพอไม่มีเสียงรบกวนและกลิ่นเหม็นอับเหมาะสมกับการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 (S.D. = 0.64) ส่วนข้อที่เห็นด้วยน้อยที่สุด คือ เรื่องหน่วยงานมีคอมพิวเตอร์และระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตที่มีความสะดวกรวดเร็ว โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21 (S.D. = 0.87)

ส่วนที่ 3 ข้อมูลด้านปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ด้านความขยันขันแข็งโดยภาพรวมอยู่ระดับมากและพบว่าบุคลากรจะเห็นด้วยมากที่สุด คือ ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายโดยทันที โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 (S.D. = 0.68) ส่วนข้อที่เห็นด้วยน้อยที่สุด คือ เรื่องท่านมักอาสาทำงานที่เป็นประโยชน์กับส่วนรวม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 (S.D. = 0.68) และท่านมักขบคิดแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 (S.D. = 0.57)

ด้านการวางแผนล่วงหน้าโดยภาพรวมอยู่ระดับมากและพบว่าบุคลากรจะเห็นด้วยมากที่สุด คือ ท่านอยากได้เลื่อนตำแหน่งงานที่ดีๆ ในอนาคตท่านจึงตั้งใจทำงานและคิดผลงานใหม่ๆ เพื่อให้ได้เลื่อนตำแหน่งที่ตั้งเป้าหมายไว้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 (S.D. = 0.78) ส่วนข้อที่เห็นด้วยน้อยที่สุด คือ เรื่องท่านมักจะมีการวางแผนการทำงานไว้ล่วงหน้าเสมอ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 (S.D. = 0.65)

ด้านความกล้าเสี่ยงพอสมควรโดยภาพรวมอยู่ระดับมากและพบว่าบุคลากรจะเห็นด้วยมากที่สุด คือ เมื่อท่านต้องตัดสินใจทำอะไรแล้วท่านพร้อมที่จะเผชิญหน้าและยอมรับผลการตัดสินใจนั้น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 (S.D. = 0.71) ส่วนข้อที่เห็นด้วยน้อยที่สุด คือ ท่านต้องการที่จะแข่งขันกับบุคคลอื่นที่คิดว่าเก่ง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 (S.D. = 0.84)

ด้านทักษะการจัดระบบงานโดยภาพรวมอยู่ระดับมากและพบว่าบุคลากรจะเห็นด้วยมากที่สุด คือ ในการทำงานท่านจัดลำดับงานที่จะทำก่อนและหลังได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 (S.D. = 0.66) ส่วนข้อที่เห็นด้วยน้อยที่สุด คือ ท่านสามารถมอบหมายงานได้อย่างเหมาะสมกับความสามารถของบุคคล โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 (S.D. = 0.57)

ด้านความรับผิดชอบต่อตนเองโดยภาพรวมอยู่ระดับมากและพบว่าบุคลากรจะเห็นด้วยมากที่สุด คือ ท่านตั้งใจทำงานและร่วมมือในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 (S.D. = 0.70) ส่วนข้อที่เห็นด้วยน้อยที่สุด คือ ท่านเข้าการอบรมหรือกิจกรรมของหน่วยงานทุกครั้งแม้จะไม่มีกรบันทึกประวัติ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 (S.D. = 0.70)

ด้านความต้องการทราบผลการตัดสินใจของตนเองโดยภาพรวมอยู่ระดับมากและพบว่าบุคลากรจะเห็นด้วยมากที่สุด คือ ท่านมีความพยายามอย่างมากที่จะทำให้เลื่อนตำแหน่งหรือได้รับการยอมรับ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 (S.D. = 0.68) ส่วนข้อที่เห็นด้วยน้อยที่สุด คือ เมื่อท่านทำงานชิ้นหนึ่งเสร็จแล้วท่านอยากทำงานที่ยากขึ้นมากกว่าชิ้นเดิม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 (S.D. = 0.73)

ส่วนที่ 4 ข้อมูลด้านปัจจัยความคิดสร้างสรรค์

ด้านความคิดคล่องโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและพบว่าบุคลากรจะเห็นด้วยมากที่สุด คือ ท่านชอบแลกเปลี่ยนแบ่งปันความคิดกับคนอื่น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 (S.D. = 0.65) ส่วนข้อที่เห็นด้วยน้อยที่สุด คือ เวลาจะทำอะไรท่านมักจะมองในภาพรวมหรือมองเป็นภาพใหญ่เสมอ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 (S.D. = 0.60)

ด้านความยืดหยุ่นโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางและพบว่าบุคลากรจะเห็นด้วยมากที่สุด คือ เวลาทำอะไรท่านมักคิดหลายๆแง่หลายๆ มุมเพื่อหาทางออกหลายๆ วิธี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 (S.D. = 0.73) ส่วนข้อที่เห็นด้วยน้อยที่สุด คือ ท่านชอบคิดหาทางแก้ปัญหาไว้ล่วงหน้าเสมอ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 (S.D. = 0.65)

ด้านความคิดละเอียดลออโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและพบว่าบุคลากรจะเห็นด้วยมากที่สุด คือ ท่านมักใส่ใจสังเกตรายละเอียดสิ่งที่สนใจรอบๆ ตัว โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 (S.D. = 0.65) ส่วนข้อที่เห็นด้วยน้อยที่สุด คือ ท่านมักจะศึกษาสิ่งที่มีอยู่ก่อนแล้วเพื่อใช้เป็นฐานในการคิดให้แตกต่างออกไป โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 (S.D. = 0.70)

ด้านความคิดริเริ่มโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางและพบว่าบุคลากรจะเห็นด้วยมากที่สุด คือ เมื่อมีข้อสงสัยท่านจะถามหรือทดลองทำหรือค้นหาข้อมูลเพื่อหาคำตอบเสมอ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 (S.D. = 0.63) ส่วนข้อที่เห็นด้วยน้อยที่สุด คือ ท่านชอบคิดในมุมที่แตกต่างจากคนอื่นเพื่อค้นหาคำตอบ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 (S.D. = 0.64) และหลายครั้งที่ท่านคิดอะไรได้ซึ่งเป็นสิ่งที่คนอื่นไม่คิดมาก่อน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 (S.D. = 0.71)

ส่วนที่ 5 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ความแตกต่างด้านประชากรศาสตร์ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์

สมมติฐานที่ 1.1 เพศของบุคลากรที่แตกต่างกันมีผลต่อความคิดสร้างสรรค์แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1.1 เพศของบุคลากรที่แตกต่างกันมีผลต่อความคิดสร้างสรรค์ด้านความคิดคล่องแตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า ด้านความคิดคล่องมีค่า Sig. เท่ากับ 0.022 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐาน หมายความว่าเพศที่แตกต่างกันมีผลต่อความคิดสร้างสรรค์ด้านความคิดคล่องแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.6 ประสบการณ์ทำงานของบุคลากรที่แตกต่างกันมีผลต่อความคิดสร้างสรรค์แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.6.1 ประสบการณ์ทำงานของบุคลากรที่แตกต่างกันมีผลต่อความคิดสร้างสรรค์ด้านความคิดคล่องแตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่าด้านความคิดคล่องมีค่า Sig. เท่ากับ 0.560 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐาน หมายความว่าประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความคิดสร้างสรรค์ด้านความคิดคล่องไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.6.2 ประสบการณ์ทำงานของบุคลากรที่แตกต่างกันมีผลต่อความคิดสร้างสรรค์ด้านความคิดยืดหยุ่นแตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่าด้านความคิดยืดหยุ่นมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีความน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐาน หมายความว่าประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความคิดสร้างสรรค์ด้านความคิดยืดหยุ่นแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.6.3 ประสบการณ์ทำงานของบุคลากรที่แตกต่างกันมีผลต่อความคิดสร้างสรรค์ด้านความคิดละเอียดลออแตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่าด้านความคิดละเอียดลออมีค่า Sig. เท่ากับ 0.034 ซึ่งมีความน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐาน หมายความว่าประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความคิดสร้างสรรค์ด้านความคิดละเอียดลออแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.6.4 ประสบการณ์ทำงานของบุคลากรที่แตกต่างกันมีผลต่อความคิดสร้างสรรค์ด้านความคิดริเริ่มแตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่าด้านความคิดริเริ่มมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีความน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐาน หมายความว่าประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความคิดสร้างสรรค์ด้านความคิดริเริ่มแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ต่อความคิดสร้างสรรค์

สมมติฐานที่ 2.1 ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความมั่นคงปลอดภัยมีความสัมพันธ์ต่อความคิดสร้างสรรค์

ผลการทดสอบพบว่าค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีความน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐาน หมายความว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความมั่นคงปลอดภัยมีความสัมพันธ์กับความคิดสร้างสรรค์ด้านความคิดคล่องอยู่ในระดับปานกลางและอยู่ในทิศทางเดียวกัน ด้านความยืดหยุ่นและด้านความคิดละเอียดลอออยู่ในระดับต่ำและอยู่ในทิศทางเดียวกันและด้านความคิดริเริ่มอยู่ในระดับต่ำมากและอยู่ในทิศทางเดียวกัน

สมมติฐานที่ 2.2 ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านองค์การและการจัดการมีความสัมพันธ์ต่อความคิดสร้างสรรค์

ผลการทดสอบพบว่าค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีความน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐาน หมายความว่าปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านองค์การและการจัดการมีความสัมพันธ์

สมมติฐานที่ 2.8 ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความกล้าเสี่ยงพอสมควรมีความสัมพันธ์ต่อความคิดสร้างสรรค์

ผลการทดสอบพบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมาค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐาน หมายความว่าปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความกล้าเสี่ยงพอสมควรมีความสัมพันธ์กับความคิดสร้างสรรค์ด้านความคิดคล่อง ด้านความคิดยืดหยุ่นและด้านความคิดริเริ่มอยู่ในระดับปานกลางและอยู่ในทิศทางเดียวกัน และด้านความคิดละเอียดลอออยู่ในระดับสูงและอยู่ในทิศทางเดียวกัน

สมมติฐานที่ 2.9 ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านทักษะการจัดระบบงานมีความสัมพันธ์ต่อความคิดสร้างสรรค์

ผลการทดสอบพบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมาค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐาน หมายความว่าปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านทักษะการจัดระบบงานมีความสัมพันธ์กับความคิดสร้างสรรค์ด้านความคิดคล่อง ด้านความคิดยืดหยุ่นและด้านความคิดริเริ่มอยู่ในระดับสูงและอยู่ในทิศทางเดียวกัน และด้านความคิดละเอียดลอออยู่ในระดับปานกลางและอยู่ในทิศทางเดียวกัน

สมมติฐานที่ 2.10 ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความรับผิดชอบต่อตนเองมีความสัมพันธ์ต่อความคิดสร้างสรรค์

ผลการทดสอบพบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมาค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐาน หมายความว่าปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความรับผิดชอบต่อตนเองมีความสัมพันธ์กับความคิดสร้างสรรค์ด้านความคิดคล่องและด้านความคิดยืดหยุ่นอยู่ในระดับปานกลางและอยู่ในทิศทางเดียวกัน ด้านความคิดละเอียดลออและด้านความคิดริเริ่มอยู่ในระดับสูงและอยู่ในทิศทางเดียวกัน

สมมติฐานที่ 2.11 ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านต้องการทราบผลการตัดสินใจมีความสัมพันธ์ต่อความคิดสร้างสรรค์

ผลการทดสอบพบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมาค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐาน หมายความว่าปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านต้องการทราบผลการตัดสินใจของตนเองมีความสัมพันธ์กับความคิดสร้างสรรค์ด้านความคิดคล่อง ด้านความคิดยืดหยุ่น ด้านความคิดละเอียดลออและด้านความคิดริเริ่มอยู่ในระดับปานกลางและอยู่ในทิศทางเดียวกัน

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของบุคลากรกรมการขนส่งทางบกใน ส่วนกลาง สามารถนำผลมาอภิปรายได้ดังนี้

บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 31-40 ปี สถานภาพโสด ระดับวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี ตำแหน่งงานเป็นข้าราชการ และส่วนใหญ่ประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 3 ปี

จากผลการศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานตามแนวคิดของ Gilmer (1973) ที่แบ่งลักษณะไว้ 10 ด้าน ผู้วิจัยได้ปรับปรุงและนำด้านที่มีเหมาะสมและสอดคล้องกับกลุ่มประชากรตัวอย่างในการเก็บข้อมูลดังนี้ ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านองค์การและการจัดการ ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านสภาพการทำงาน ซึ่งมีลักษณะที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์

ทั้ง 5 ด้าน โดยมีความสัมพันธ์กับความคิดสร้างสรรค์ในระดับปานกลางแสดงให้เห็นได้ว่าปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสำคัญที่มีผลช่วยส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชลกร ต้นประภัสร์, ธร สุนทรายุทธ และไพรัตน์ วงษ์นาม (2557) จากการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อมของงานส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมของโรงเรียนเอกชนในทางเดียวกัน และเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุดกลุ่มโรงเรียนเอกชนทั่วไปและกลุ่มโรงเรียนเอกชนที่ได้รับรางวัลดีเด่นด้านความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม องค์การที่มีบรรยากาศที่ทำให้บุคลากรมีเวลาคิด ทดลองแนวความคิดกล้าที่จะลองเสี่ยงมีบรรยากาศที่เปิดโอกาสให้คนกล้าคิดกล้าแสดงความคิดเห็นและเมื่อพิจารณาภาพรวมถึงระดับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์เป็นรายด้านแล้วจะเห็นได้ว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลผลักดันให้เกิดความคิดสร้างสรรค์เป็นนวัตกรรมขององค์การได้ เช่น หากบุคลากรมองเห็นว่าของเหลือใช้จากการทำงานสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับงานชิ้นอื่นได้และสามารถช่วยลดระยะเวลาหรือลดต้นทุนในการทำงานได้ แต่เพื่อนร่วมงานไม่เห็นด้วยหรือไม่ร่วมด้วยความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรคนนี้ก็จะถูกกลืนไปในที่สุด ดังนั้นการได้รับการสนับสนุนการได้รับความร่วมมือจากคนรอบข้างหรือจากองค์การ รวมไปถึงการส่งเสริมอุปกรณ์การปฏิบัติงาน สิ่งอำนวยความสะดวก เทคโนโลยีที่ทันสมัยและเครือข่ายการสื่อสารที่มีความรวดเร็ว และสภาพการทำงานที่มีภูมิทัศน์ที่สวยงามเป็นระเบียบเรียบร้อยจึงเป็นสิ่งที่สำคัญในการสร้างสรรค์แนวความคิดใหม่ๆ ซึ่งองค์การที่มีบุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์มาก จะมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในระดับสูงไปด้วย

จากผลการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ตามแนวคิดของ McClelland (1980) ที่แบ่งพฤติกรรมผู้ใฝ่สัมฤทธิ์สูงไว้ 6 ด้านคือ ด้านความขยันขันแข็ง ด้านการวางแผนล่วงหน้า ด้านความกล้าเสี่ยงพอสมควร ด้านทักษะการจัดระบบงาน ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง ด้านความต้องการทราบผลการตัดสินใจของตนเอง ผู้วิจัยได้ทำการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับความคิดสร้างสรรค์ในเชิงบวก ซึ่งแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่สูงนั้นส่งผลให้ความคิดสร้างสรรค์สูงตามด้วยเช่นกัน แสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีส่วนสำคัญที่ช่วยส่งเสริมให้เกิดกระบวนการคิดสร้างสรรค์ร่วมกัน โดยผลการศึกษาวิจัยที่มีความสัมพันธ์ระดับสูงคือด้านการวางแผนล่วงหน้า ซึ่งได้แก่บุคลากรที่มีพฤติกรรมในการวางแผนการทำงานและปฏิบัติตามแผนจนสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้และพัฒนาตนเองเพื่อสร้างโอกาสในอนาคต สอดคล้องกับแนวคิด สุรางค์ โค้วตระกูล (2541) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นแรงขับให้บุคคลพยายามที่จะปฏิบัติตามพฤติกรรมที่จะประสบสัมฤทธิ์ผลตามมาตรฐานความเป็นเลิศที่ตนเองตั้งไว้ บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะไม่ทำงานเพราะหวังรางวัลแต่จะสามารถทำเพราะจะทำให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้รวมทั้งด้านทักษะการจัดระบบงานที่จัดลำดับงานที่ทำก่อนหลังและปฏิบัติงานเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนดและมีประสิทธิภาพและมองหาวิธีการใหม่ๆ ในการแก้ไขปัญหาและด้านความรับผิดชอบต่อตนเองที่พร้อมปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ มั่นศึกษาหาความรู้และแนวทางการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ดังจะสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑามาศ นาคนิยม และชัยชนะ นิมนวล (2554) ศึกษา ระดับและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความคิดสร้างสรรค์ของนิสิตแพทย์ คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พบว่านิสิตแพทย์ส่วนใหญ่ มีความคิดสร้างสรรค์อยู่ในระดับปานกลาง นิสิตที่มาจาก

โรงเรียนเอกชนหรือสาธิตที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงระดับความคิดสร้างสรรค์สูงด้วยเช่นกัน ซึ่งให้เห็นว่าความคิดสร้างสรรค์สามารถส่งเสริมและพัฒนาให้เกิดขึ้นได้โดยการจัดการให้มีความเหมาะสมถูกต้องสรุปแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความคิดสร้างสรรค์ของนิสิตแพทย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ จะเห็นได้ว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ก่อให้เกิดแรงผลักดันที่อาจจะมีผลกระทบต่อนความคิดสร้างสรรค์ให้เกิดขึ้นและสามารถก่อประโยชน์ให้กับองค์การในการพัฒนาบุคลากรต่อไป

5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากผลการศึกษาพบว่าปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านองค์การและการจัดการ ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านสภาพการทำงาน ของบุคลากรมีความสัมพันธ์กับความคิดสร้างสรรค์ในเชิงบวก ดังนั้นการส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานทั้ง 5 ด้านอย่างชัดเจนมากขึ้นย่อมเป็นการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานให้มากขึ้นและจากการตอบแบบสอบถามของบุคลากรจะเห็นว่าอยู่ในระดับที่มาก ผู้วิจัยขอเสนอแนะด้านที่ควรให้ความสำคัญและควรปรับปรุงคือ ด้านความมั่นคงปลอดภัยควรส่งเสริมมาตรการด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ควรมีแผนรองรับการเกิดเหตุการณ์ฉุกเฉินและประชาสัมพันธ์เพื่อให้เกิดการรับรู้ทั่วทั้งองค์กร ในด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ควรเปิดโอกาสให้กับบุคลากรที่พร้อมที่จะเรียนรู้และพัฒนาตัวเอง พร้อมทั้งกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานอย่างชัดเจนเพื่อให้บุคลากรได้รับโอกาสในการเติบโตและเปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็นหรือมีส่วนร่วมในการทำงานให้มากขึ้น และในด้านสภาพการทำงานควรมีการส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานให้มีสุขในการทำงานส่งเสริมเครื่องมือการสื่อสารที่มีเสถียรภาพและมีเครือข่ายที่มีความรวดเร็วเพื่อตอบสนองต่อการปฏิบัติงานและการสื่อสารภายในองค์กร ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับความคิดสร้างสรรค์ในระดับที่มากและสัมพันธ์ในเชิงบวก ดังนั้นการส่งเสริมแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทั้ง 6 ด้านของบุคลากรมีผลช่วยให้ความคิดสร้างสรรค์สูงขึ้นและจากการตอบแบบสอบถามของบุคลากรจะเห็นว่าอยู่ในระดับที่มาก ผู้วิจัยขอเสนอแนะด้านที่ควรให้ความสำคัญและปรับปรุงคือ ด้านความขยันขันแข็งควรส่งเสริมให้บุคลากรมีจิตอาสาพร้อมที่จะปฏิบัติเพื่อประโยชน์ส่วนรวมและฝึกฝนการแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง ด้านความกล้าเสี่ยงพอสมควร ควรส่งเสริมและเปิดโอกาสในการทำงานที่มีการแข่งขันกันเพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้และพัฒนาการทำงานอย่างยั่งยืนและเพื่อให้เกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ต่อเนื่องผู้บริหารควรยกย่องหรือชมเชยเมื่อบุคลากรทำงานสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้เสมอเพื่อให้บุคลากรมีความภาคภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ทำและเปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็นหรือเสนอแนวคิดใหม่และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจขององค์กร

5.4 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อให้ผลการวิจัยครั้งนี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในอนาคต ผู้วิจัยขอเสนอ ข้อเสนอแนะในการทำวิจัย ต่อไปนี้

1. สำหรับการวิจัยครั้งนี้ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาพัฒนาความคิดนั้นย่อมก่อให้เกิดอุปสรรค ดังนั้นจึงควรศึกษาวิจัยที่เกี่ยวกับอุปสรรคในการพัฒนาทางด้านความคิด เช่น อุปสรรคทางด้านอารมณ์ อุปสรรคทางการรับรู้ เพื่อให้หาวิธีป้องกันอุปสรรคต่างๆ และพัฒนาต่อยอดทางด้านความคิดสร้างสรรค์ต่อไป

2. ศึกษาปัจจัยหรือตัวแปรอื่นๆ ที่มีผลกับความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร เช่น วัฒนธรรมขององค์กร ภาวะทางผู้นำ เป็นต้น

3. เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณเพื่อให้ทราบรายละเอียดเชิงลึกสำหรับการศึกษารายละเอียด อาจเพิ่มการวิจัยเชิงคุณภาพ อาทิเช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก การสัมภาษณ์กลุ่ม เป็นต้น เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกยิ่งขึ้น ซึ่งเป็นประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากรหรือผู้นำที่เหมาะสมต่อไป



บรรณานุกรม

- กิตติ แสงสุวรรณ. (2534). ความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งแวดล้อมทางการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์กับความคิดสร้างสรรค์ทางวิทยาศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ในเขตการศึกษา 6. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร).
- เกรียงศักดิ์ ศรีสมบัติ. (2544). ผลของการพัฒนาลักษณะมุ่งอนาคตที่มีต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นในโรงเรียนชนบทยากจน จังหวัดอำนาจเจริญ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- จุฑามาศ นาคนิยม และชัยชนะ นิมนวล. (2554). ความคิดสร้างสรรค์ของนิสิตแพทย์ คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. วารสาร Chulalongkorn Medical Journal, 55(6), 649-63
- เฉลิมพรธมม์ เมฆลอย. (2544). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความคิดสร้างสรรค์ด้านบริหารของผู้อำนวยการโรงพยาบาลสร้างสุขภาพตำบล. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต, วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี).
- ชลกร ตันประภัสร์, ธร สุนทรายุทธ และไพรัตน์ วงษ์นาม. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา, 7(2), 42-55.
- ชลธิชา สว่างเนตร. (2542). การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กรและขวัญในการทำงานของพนักงานระดับบังคับบัญชาและวิชาชีพของบริษัทผลิตภัณฑ์และวัสดุก่อสร้างจำกัด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- ชาญณรงค์ พรุ่งโรจน์. (2546). ความคิดสร้างสรรค์. กรุงเทพฯ: ด่านสุทธาการพิมพ์.
- ทศพร ประเสริฐสุข. (2524). การสร้างโมเดลการสอนแบบกระบวนการกลุ่มเพื่อพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สำหรับเด็กด้อยสัมฤทธิ์. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- ทิพย์วัลย์ ปัญจมะวัต. (2548). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของนิสิตระดับปริญญาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- ธรินทร์ มาลา. (2557). การศึกษาด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนเขตสาทร กรุงเทพมหานคร. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ธัญญามาส โลจนานนท์. (2557). **ภาวะผู้นำและแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานกรณีศึกษา บริษัท ซิลลิค ฟาร์ม จำกัด.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- นพรัตน์ เอี่ยมอดุง. (2539). **การศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านกีฬาของนักเรียนโรงเรียนกีฬาจังหวัดสุพรรณบุรี.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- นุศรา สรรพกิจกำจร. (2539). **ผลของโปรแกรมพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และผลสัมฤทธิ์ในวิชาวิทยาศาสตร์ของนักเรียนด้อยสัมฤทธิ์.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- พันตำรวจโทปณณวิชญ์ นาถึง. (2556). **ความคิดสร้างสรรค์ของข้าราชการตำรวจ:ศึกษาข้าราชการตำรวจที่อบรมหลักสูตรตำรวจ.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- ปาริฉัตร อ้นประเสริฐ. (2543). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกับเชาวน์ปัญญา ความคิดสร้างสรรค์และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนศึกษานารี กรุงเทพมหานคร.** (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสารมิตร).
- ภูวนาด วิสุทธากร และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. (2558). **การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์เพื่อสร้างผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรมของบุคลากรสายสนับสนุนการสอนมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- รัตกัมพล พันธุ์เพ็ง. (2547). **ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความเหนื่อยล้าทางจิตใจและสุขภาพของพนักงานโรงงานผลิตเลนส์.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- วรินทร์ ทรงเกียรติศักดิ์. (2558). **ปัจจัยสภาพแวดล้อม ปัจจัยความปลอดภัย และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานและหน่วยสนับสนุนของโรงงานน้ำตาล สหเรือง จำกัด จังหวัดมุกดาหาร.** (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ).
- ศิวพร โปทยานนท์. (2554). **พฤติกรรมของผู้นำและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ในงานของบุคลากร: กรณีศึกษาองค์การธุรกิจไทยที่มีนวัตกรรมยอดเยี่ยม ปี 2552.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สกุณารีย์ กาแก้ว. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลสภาพแวดล้อมในการทำงานกับการปฏิบัติงานของพยาบาลตำรวจ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- สิริชัย ดีเลิศ. (2558). กระบวนการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ในสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่มีอัตลักษณ์เชิงสร้างสรรค์. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- สุกัญญา งามชมภู. (2557). ผลกระทบของประสิทธิภาพการวางแผนปฏิบัติงานที่มีต่อความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยมหาสารคาม. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม).
- สุรางค์ ไคว่ตระกูล. (2541). จิตวิทยาการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- หงส์สุนีย์ เอื้อรัตนรักษา. (2536). การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โดยการใช้รูปแบบการคิดแก้ปัญหาอนาคตตามแนวคิดของทอร์แรนซ์. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- อานนท์ ศักดิ์วีระวิชัย. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดสร้างสรรค์ เชาวน์ปัญญา และบุคลิกภาพห้าด้านตามแนวคิดของคอสตาและแมคเคอร์ของบุคลากรทางการตลาดในประเทศไทย. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- อารี พันธุ์มณี. (2545). การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนนาฏศิลป์ที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ทางนาฏศิลป์ของผู้เรียนวิชานาฏศิลป์ไทยในสถาบันอุดมศึกษา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).



แบบสอบถาม

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของบุคลากรกรมการขนส่งทางบกในส่วนกลาง

คำชี้แจง : แบบสอบถามชุดนี้เป็นแบบสอบถามเพื่อการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของบุคลากรกรมการขนส่งทางบกในส่วนกลาง เพื่อประกอบการศึกษาระดับปริญญาโทของผู้วิจัยหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ผู้วิจัยใคร่ขอความอนุเคราะห์และขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจากท่านโปรดให้ข้อมูลในการตอบแบบสอบถามให้ครบถ้วนขอขอบพระคุณที่ให้ข้อมูลไว้ ณ โอกาสนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดทำเครื่องหมาย √ ลงในช่อง () ที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ () หญิง () ชาย
2. อายุ () อายุต่ำกว่า 22 ปี () อายุ 22 – 30 ปี
() อายุ 31 – 40 ปี () อายุ 41 – 50 ปี () อายุ 51 ปีขึ้นไป
3. สถานะภาพ () โสด () สมรส () หย่าร้าง/หม้าย
4. วุฒิการศึกษา () ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี () ปริญญาตรี () ปริญญาโทหรือสูงกว่า
5. ตำแหน่งงาน () ข้าราชการ () พนักงานราชการ () ลูกจ้างประจำหรือชั่วคราว
6. ประสบการณ์ทำงาน () ประสบการณ์ต่ำกว่า 3 ปี () ประสบการณ์ 3 – 10 ปี
() ประสบการณ์ 11 – 20 ปี () ประสบการณ์มากกว่า 20 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

โปรดทำเครื่องหมาย √ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความรู้สึกหรือเห็นด้วยของท่านมากที่สุด

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ตรงกับตัวท่านหรือเห็นด้วย				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
ความมั่นคงปลอดภัย 1. หน่วยงานของท่านมีระบบความปลอดภัย (Safety) ที่เชื่อถือได้ และมั่นคง					
2. หน่วยงานของท่านมีแผนรองรับหากเกิดกรณีฉุกเฉินเกิดขึ้นในสถานที่ทำงาน					
3. เพื่อนร่วมงานของท่านมีอัธยาศัยที่ดีและได้รับความช่วยเหลือหรือสนับสนุน เมื่อร่วมงานกับเพื่อนร่วมงาน					
4. ได้รับความยุติธรรมจากหัวหน้างาน ทำให้ท่านเกิดความอบอุ่น และปลอดภัยในการทำงาน					
องค์การและการจัดการ 5. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่บอกเพื่อนๆ ว่าท่านเป็นบุคลากรในหน่วยงานที่ท่านทำงานอยู่					

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ตรงกับตัวท่านหรือเห็นด้วย				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
6.ผู้บังคับบัญชาชี้แจงให้กับท่านให้เข้าใจถึงนโยบายการทำงานต่างๆ อย่างชัดเจน					
7.ท่านรู้สึกเห็นด้วยกับการนโยบายการทำงานของผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานท่าน					
8.ผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารของท่านมีส่วนร่วมในการทำงานของท่านและมีส่วนช่วยให้งานประสบผลสำเร็จ					
โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน					
9.หน่วยงานกำหนดความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ท่านทำงานอย่างชัดเจน					
10.หน่วยงานสนับสนุนและส่งเสริมให้ท่านพัฒนาศักยภาพด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่					
11.ท่านได้รับโอกาสพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในการทำงานโดยการเข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา กิจกรรม					
12.ท่านได้รับโอกาสหรือมีส่วนร่วมในการดำเนินการสร้างสรรค์ผลงานหรือนวัตกรรมใหม่ๆ					
การติดต่อสื่อสาร					
13.หน่วยงานมีนโยบายและให้ความสำคัญกับการแจ้งเวียนหนังสือราชการเพื่อการรับรู้ข้อมูลข่าวสารทั้งภายในองค์กร และภายนอกองค์กร					
14.หัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชามีข้อสั่งการหรือสั่งงานผ่านระบบSocial Media					
15.ท่านมักใช้เทคโนโลยีช่วยในการสื่อสารหรือติดต่อประสานงานกับผู้อื่นเพื่อความสะดวกรวดเร็วในการทำงาน					
16.ท่านมักจะตรวจสอบข่าวสารใหม่ๆภายในองค์กรและแบ่งปันข่าวสารให้เพื่อนร่วมงานหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องทราบ					
สภาพการทำงาน					
17.หน่วยงานท่านมีเครื่องใช้และอุปกรณ์สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ที่ทันสมัย เพียงพอต่อการใช้งาน					
18.หน่วยงานท่านมีแสงสว่างเพียงพอ ไม่มีเสียงรบกวน และกลิ่นเหม็นอับ เหมาะสมกับการทำงาน					
19.สภาพแวดล้อมในหน่วยงานมีภูมิทัศน์ที่สวยงามร่มรื่น และบรรยากาศในหน่วยงานของท่านทำให้ท่านมีความสุข					

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ตรงกับตัวท่านหรือเห็นด้วย				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
20.หน่วยงานมีคอมพิวเตอร์ และระบบเครือข่าย อินเทอร์เน็ตที่มีความสะดวกรวดเร็ว					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

โปรดทำเครื่องหมาย √ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความรู้สึกหรือเห็นด้วยของท่านมากที่สุด

ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	ตรงกับตัวท่านหรือเห็นด้วย				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
ความขยันขันแข็ง					
1.ท่านมักอาสาทำงานที่เป็นประโยชน์กับส่วนรวม					
2.ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายโดยทันที					
3.ท่านสามารถทำงานต่อเนื่องเป็นระยะเวลานานๆ					
4.ท่านมักชอบคิดแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง					
การวางแผนล่วงหน้า					
5.ท่านมักจะมีการวางแผนการทำงานไว้ล่วงหน้าเสมอ					
6.ท่านมักทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้					
7.ท่านอยากได้เลื่อนตำแหน่งงานที่ดีๆ ในอนาคต ท่านจึงตั้งใจทำงานและคิดผลงานใหม่ๆ เพื่อให้ได้เลื่อนตำแหน่งที่ตั้งเป้าหมายไว้					
8.ก่อนออกจากบ้าน ท่านมักจะเตรียมตัวให้พร้อมโดยทบทวนว่าทราบจะต้องทำอะไรบ้างในแต่ละวัน					
ความกล้าเสี่ยงพอสมควร					
9.ท่านต้องการที่จะแข่งขันกับบุคคลอื่นที่คิดว่าเก่ง					
10.ท่านชอบงานที่ทำท้าทายความสามารถที่ท่านคิดว่าสามารถทำได้สำเร็จ					
11.เมื่อท่านต้องตัดสินใจทำอะไรแล้ว ท่านพร้อมที่จะเผชิญหน้าและยอมรับผลการตัดสินใจนั้น					
12.ท่านพร้อมที่จะกล้าทำงานในสิ่งที่ต่างจากคน ความคิดของคนอื่น					
ทักษะการจัดการ					
13.ในการทำงาน ท่านจัดลำดับงานที่จะทำก่อนและหลังได้อย่างมีประสิทธิภาพ					

ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	ตรงกับตัวท่านหรือเห็นด้วย				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
14.ท่านสามารถมอบหมายงานได้อย่างเหมาะสมกับความสามารถของบุคคล					
15.หากต้องทำงานหลายอย่างในเวลาเดียวกัน ท่านสามารถทำงานให้เสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด และมีประสิทธิภาพ					
16.เมื่อมีอุปสรรคในการทำงาน ท่านมักจะคิดหาวิธีการใหม่ๆ เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง					
ความรับผิดชอบต่อตนเอง					
17.ท่านเข้าการอบรมหรือกิจกรรมของหน่วยงาน ทุกครั้งแม้จะไม่มีการบินที่กลางประวัติ					
18.ท่านมักศึกษาหาความรู้และแนวทางการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ					
19.ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา ส่งภายในระยะเวลาที่กำหนดทุกครั้ง					
20.ท่านตั้งใจทำงานและร่วมมือในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ					
ความต้องการทราบผลการตัดสินใจของตนเอง					
21.เมื่อท่านทำงานชิ้นหนึ่งเสร็จแล้วท่านอยากทำงานที่ยากขึ้นมากกว่าชิ้นเดิม					
22.เมื่อท่านได้รับมอบหมายงานชิ้นใหม่ ท่านอยากทำงานชิ้นนั้นให้ประสบความสำเร็จมากกว่าเดิม					
23.ท่านมีความพยายามอย่างมากที่จะทำให้เลื่อนตำแหน่งหรือได้รับการยอมรับ					
24.ท่านมักจะพยายามทำผลงานให้ดีขึ้นในครั้งๆต่อไป					

ตอนที่ 4 แบบสอบถามด้านความคิดสร้างสรรค์

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความรู้สึกรู้สึกหรือเห็นด้วยของท่านมากที่สุด

ด้านความคิดสร้างสรรค์	ตรงกับตัวท่านหรือเห็นด้วย				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
ความคิดคล่อง					
1.ท่านชอบตั้งคำถามในใจเสมอเกี่ยวกับสิ่งที่พบเห็น					
2.ท่านชอบแลกเปลี่ยนแบ่งปันความคิดกับคนอื่น					
3.ท่านใช้วิธีการคิดอย่างมีระบบมีขั้นตอน					

ด้านความคิดสร้างสรรค์	ตรงกับตัวท่านหรือเห็นด้วย				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
4.ถ้าอ่านหนังสือหรือชมภาพยนตร์เกี่ยวกับปมปริศนา ท่านสนุกกับการคาดการณ์คำตอบ					
5.เวลาจะทำอะไรท่านมักจะมองในภาพรวมหรือมองเป็น ภาพใหญ่เสมอ					
ความคิดยืดหยุ่น					
6.ท่านมักคิดหรือเพิ่มเติมมากกว่าจะทำตามคำสั่งเท่านั้น					
7.ท่านชอบคิดต่อยอด ขยายกว้างออกไปเรื่อยๆ					
8.เวลาทำอะไรท่านมักคิดหลายๆ แง่ หลากๆ มุม เพื่อ หาทางออกหลายๆ วิธี					
9.ท่านมักคิดในมุมกลับเพื่อให้เห็นทางเลือกหรือทางออก หลายๆ ทาง					
10.ท่านชอบคิดหาทางแก้ปัญหาไวล้วงหน้าเสมอ					
ความคิดละเอียดลออ					
11.ท่านมักจะศึกษาสิ่งที่มีอยู่ก่อนแล้วเพื่อใช้เป็นฐาน ในการคิดให้แตกต่างออกไป					
12.ท่านมักใส่ใจสังเกตรายละเอียดสิ่งที่สนใจรอบๆ ตัว					
13.เวลาทำอะไร ท่านมักจะจดจ่ออยู่กับสิ่งที่ทำงานสำเร็จ					
15.เมื่อมีการโต้เถียงหรือขัดแย้งท่านจะพิจารณา สองด้านเสมอ					
ความคิดริเริ่ม					
16.เมื่อมีข้อสงสัยท่านจะถามหรือทดลองทำหรือค้นหา ข้อมูลเพื่อหาคำตอบเสมอ					
17.ท่านชอบคิดในมุมที่แตกต่างจากคนอื่นเพื่อค้นหา คำตอบ					
18.เวลามองสิ่งต่างๆ ท่านชอบคิดว่าถ้าได้เพิ่มเติมหรือ คิดปรับอะไรๆ อีกสักนิดจะทำให้สิ่งนั้นดีขึ้น					
19.ท่านชอบเชื่อมโยงสิ่งที่ไม่เกี่ยวข้องกันมาใช้สร้าง สิ่งใหม่ๆ ขึ้นมาหรือเชื่อมโยงสิ่งที่ไม่เกี่ยวข้องกันได้ด้วยกัน					
20.หลายครั้งที่ท่านคิดอะไรได้ ซึ่งเป็นสิ่งที่คนอื่นไม่คิด มาก่อน					

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี
คำตอบของท่านมีประโยชน์อย่างยิ่งในการศึกษาวิจัย

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ - สกุล	นายอรรถชัย จันโททัย
วัน เดือน ปี เกิด	16 พฤษภาคม 2535
ที่อยู่	87/55 หมู่ 5 ถนนนครสวรรค์ - ท่าตะโก ตำบลหนองปลิง อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ 60000
ประวัติการศึกษา	ปริญญาตรี คณะบริหารธุรกิจ สาขาระบบสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ประวัติการทำงาน	ข้าราชการพลเรือน กรมการขนส่งทางบก
เบอร์โทรศัพท์	096-7426999
อีเมล	atthachai_c@mail.rmutt.ac.th

