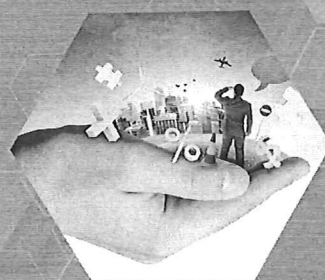
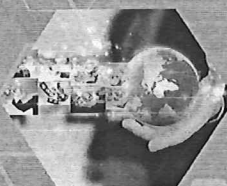




การประชุมวิชาการและเสนอผลงานวิจัย/สร้างสรรค์
ระดับปริญญาตรี ระดับชาติ ครั้งที่ 4 ประจำปี 2558

The National Undergraduate Research and Innovation Colloquium on Management 2015



“วิจัยก้าวหน้า เพื่อธุรกิจไทยยั่งยืน”
“*Inspiring Ideas
for Continuous Business
Development*”

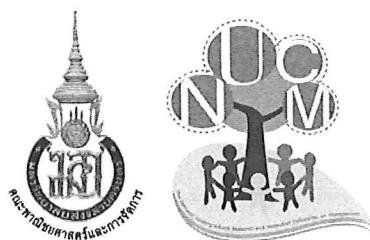
The National
Undergraduate Research
and Innovation Colloquium
on Management 2015

NUCM 2015

Faculty of Commerce and Management
PRINCE OF SONGKLA UNIVERSITY, TRANG CAMPUS

ณ คณะพาณิชยศาสตร์และการจัดการ
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตตรัง

www.nucm.trang.psu.ac.th



การประชุมวิชาการและเสนอผลงานวิจัย/สร้างสรรค์
ระดับปริญญาตรี ระดับชาติ ครั้งที่ 4 ประจำปี 2558

The National Undergraduate Research
and Innovation Colloquium on Management 2015



ณ คณะพาณิชยศาสตร์และการจัดการ
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตตรัง

The National
Undergraduate Research
and Innovation Colloquium
on Management 2015

NUCM 2015

Faculty of Commerce and Management
PRINCE OF SONGKLA UNIVERSITY, TRANG CAMPUS

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการวิพากษ์ผลงานวิจัย/สร้างสรรค์

1. กลุ่มสาขาบริหารธุรกิจ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธนวัต ลิ้มปัทมชัยกุล
คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา
2. กลุ่มสาขาวิชาการตลาด
ผศ. ดร. ศิวฤทธิ์ พงศกรรังศิลป์
สำนักวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์
3. กลุ่มสาขาวิชาการจัดการการท่องเที่ยว
รองศาสตราจารย์ ดร.เทิดชาย ช่วยบำรุง
คณะกรรมการจัดการการท่องเที่ยว สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
ดร.เมธาวี ว่องกิจ
คณะพาณิชยศาสตร์และการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
4. กลุ่มสาขาวิชาการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ
คุณศวิต กาสุริยะ
หน่วยวิจัยสารสนเทศ ศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์แห่งชาติ (NECTEC)
5. กลุ่มสาขาวิชาการบัญชี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรุณ คงรุ่งโชค
คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
6. กลุ่มสาขาวิชาการจัดการรัฐกิจและวิสาหกิจ/รัฐประศาสนศาสตร์
ดร.ดนุวัศ สุวรรณวงศ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวิทย์ จันทรเพชร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรารธนา หลีกภัย
อาจารย์สุชานุช พันธนียะ
คณะพาณิชยศาสตร์และการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตตรัง
7. กลุ่มสาขาวิชาศิลปะการแสดงและการจัดการ
รองศาสตราจารย์ฉันทนา เอี่ยมสกุล
สาขาการละคร คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ศุภชัย จันทรสุวรรณ
คณบดีคณะศิลปนาฏดุริยางค์ สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ กระทรวงวัฒนธรรม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนุกุล โรจนสุขสมบูรณ์
คณะศิลปกรรมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาจารย์สมโภชน์ เกตุแก้ว
คณะพาณิชยศาสตร์และการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตตรัง

บรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรบริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) Organizational Climate Influencing Creativity of CAT Telecom (PCL)'s Officers

พินัย นาคสุวรรณ¹ พิชิต ระฆังวงษ์¹ และเฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน²

Pinai Naksuwan¹ Phisit Rakungwong¹ and Chalermchai Kittisaknawin²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) บรรยากาศองค์การและความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร บริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) (2) ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดสร้างสรรค์กับบรรยากาศองค์การ (3) บรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลโดยใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณโดยมีแบบประเมินความคิดสร้างสรรค์และบรรยากาศองค์การ ที่ผ่านการตรวจคุณภาพว่ามีความเชื่อถือได้ เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล จากบุคลากร บริษัท กสทโทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) จำนวน 385 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยแบบมีขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า (1) บุคลากรบริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) มีความคิดสร้างสรรค์อยู่ในระดับสูง และบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับปานกลาง (2) ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล มีความสัมพันธ์เชิงแปรผันตามกับบรรยากาศองค์การ (3) บรรยากาศองค์การมิติด้านการรับรู้ผลงานและรางวัล มิติด้านความรู้สึกผูกพัน และมิติด้านโครงสร้าง มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล

คำสำคัญ: ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล, บรรยากาศองค์การ

Abstract

This research investigates (1) organizational climate and individual creativity of CAT Telecom (Pcl)'s officers. (2) the relationships between creativity and organizational climate, (3) organizational climate influencing individual creativity. In this inquiry, the researcher utilized quantitative methods in carrying out a survey research approach. The quality of the Organizational Climate and Individual Creativity Inventory used by the researcher in conjunction with an evaluation form was established to be a reliable instrument of research for collecting data from 385 Officers of CAT Telecom (Pcl). Data were analyzed, formulate and tabulated in the forms of Pearson's correlation coefficient and stepwise multiple regression analysis.

Findings are as follows: (1) The researcher found that there were moderate organizational climate and high individual creativity of CAT Telecom (Pcl)'s officers. (2) In respect to individual creativity, the researcher found that was positively correlated with the organizational climate. (3) Factoring influencing individual creativity were recognition and award's dimension, commitment's dimension and structure dimension.

Keyword: Individual Creativity, Organizational Climate

¹ นักศึกษาปริญญาตรี คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

คำนำและวัตถุประสงค์

บริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) ในฐานะผู้นำด้านธุรกิจสื่อสารและโทรคมนาคม และผู้ให้บริการโทรคมนาคมหลักของไทย เป็นรัฐวิสาหกิจที่ดำเนินกิจการเกี่ยวโทรคมนาคมที่ต้องคำนึงถึงผลประโยชน์ของรัฐและต้องแข่งขันกับภาคเอกชน การดำเนินกิจการให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยลักษณะของกิจการที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีและนวัตกรรม รวมถึงภารกิจและสภาวะการแข่งขันอย่างรุนแรงกับคู่แข่งภาคเอกชน หากรัฐวิสาหกิจแห่งนี้ต้องการความสำเร็จจึงหลีกเลี่ยงไม่ได้ว่าต้องมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีความคิดสร้างสรรค์เพื่อสร้างนวัตกรรมให้แก่องค์การเพราะความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมเป็นปัจจัยสำคัญต่อความอยู่รอดและการแข่งขัน (Andriopoulos and Lowe, 2000; Cummings and Oldham, 1997; Tierney, Farmer and Graen, 1999; Kanter, 1983; Tushman and O'Reilly, 1997; Utterback, 1994)

ดังนั้น ความคิดสร้างสรรค์เป็นปัจจัยสำคัญที่จักทำให้องค์การแห่งนี้บรรลุภารกิจดังกล่าวข้างต้น ประกอบกับบรรยากาศองค์การเป็นปัจจัยสำคัญขององค์การที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนในองค์การและส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน ผลการปฏิบัติงานและการบรรลุเป้าหมายขององค์กร (Haimann et al, 1985; Steers & Porter, 1979; Steers, 1977; สมยศ นาวิกาน 2520) รวมทั้งเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์และส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ (Litwin and Stringer, 1968: 173; Appleberry and Hoy, 1969; อารี รังสินันท์, 2532; ชูศักดิ์ จิตต์สวัสดิ์ไทย, 2534; สมศักดิ์ ภูวิภาตววรรณ, 2544; สุภัทรา นิลวีระวรรณ, 2555)

ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาว่าความคิดสร้างสรรค์และบรรยากาศองค์การของ บริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) เป็นอย่างไร มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ อย่างไร และบรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของ บริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน)หรือไม่ อย่างไร เพราะความรู้ดังกล่าวจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวางแผนการพัฒนาและการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรอันจักนำไปสู่ความสำเร็จขององค์การหรือการบรรลุเป้าหมาย บริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) นั่นเอง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดสร้างสรรค์และบรรยากาศองค์การของ บริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน)
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความคิดสร้างสรรค์กับบรรยากาศองค์การ
3. เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์บุคคล

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษาค้นครั้งนี้คือ พนักงานบริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) มีจำนวนประชากรทั้งหมด 6,006 คน กลุ่มตัวอย่างของการวิจัยนี้ ผู้วิจัยคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร Yamane (1967) กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ .05 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 375 คน เพื่อป้องกันความผิดพลาดในความสมบูรณ์ของการให้ข้อมูลและการตอบกลับผู้วิจัยจึงเก็บข้อมูลจากตัวอย่างจำนวน 400 คน กลุ่มตัวอย่างที่ตอบกลับและข้อมูลมีความสมบูรณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวน 385 คน เป็นเพศชายจำนวน 97 คน (25.2%) และเพศหญิงจำนวน 288 คน (74.8%)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย แบบประเมินที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพคือความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) และความเชื่อถือได้ (reliability) แล้ว ประกอบด้วยแบบประเมินความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลของเฉลิมชัย กิตติศักดิ์นารีน (2554) มีข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ ใช้มาตราวัด 5 ระดับของลิเคิร์ต (5-point Likert scale) มีค่าความเชื่อถือได้เท่ากับ 0.883 (standardized alpha = .883)

แบบประเมินบรรยากาศองค์การ มีข้อคำถามจำนวน 27 ข้อใช้มาตรวัด 5 ระดับของลิเคิร์ต (5-point Likert scale) ผู้วิจัยปรับปรุงจากลัดดา พชรวิภาส (2550) มีความเชื่อถือได้เท่ากับ 0.978 (standardized alpha = .978)

การวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย การวิเคราะห์ค่าคะแนนเฉลี่ย () ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's correlation) และวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลโดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบมีขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น พบว่า ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลอยู่ในระดับสูง (mean = 3.71, SD = .50) และบรรยากาศองค์การโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (mean = 3.66, SD = .40) จำแนกตามมิติต่างๆของบรรยากาศองค์การ ดังนี้ ด้านโครงสร้างองค์การอยู่ในระดับปานกลาง (mean = 3.58 S.D.=0.48) ด้านมาตรฐานการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง (mean = 3.60 S.D.=0.49) ด้านความรับผิดชอบในการทำงานอยู่ในระดับสูง (mean = 3.71 S.D.=0.47) ด้านการรับรู้และชื่นชมผลงานอยู่ในระดับปานกลาง(mean = 3.65 S.D.=0.56) ด้านการสนับสนุนและความอบอุ่นอยู่ในระดับสูง (mean = 3.71 S.D.=0.53) และด้านความรู้สึกผูกพันอยู่ในระดับสูง (mean = 3.72 S.D.=0.64)

ผู้วิจัยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ พบว่า บรรยากาศองค์การโดยรวม (TOC) มีความสัมพันธ์เชิงแปรผันตามกับความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล (IC) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .454 หากพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลกับบรรยากาศองค์การ จำแนกตามมิติต่างๆ พบว่า บรรยากาศองค์การมิติด้านโครงสร้าง (TOC1) บรรยากาศองค์การมิติด้านมาตรฐานการทำงาน (TOC2) บรรยากาศองค์การมิติด้านการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องและรับผิดชอบในงาน(TOC3) บรรยากาศองค์การมิติด้านการรับรู้ผลงานและรางวัล (TOC4) บรรยากาศองค์การมิติด้านการให้สนับสนุนและความอบอุ่นลักษณะงาน (TOC5) และบรรยากาศองค์การมิติด้านความรู้สึกผูกพัน (TOC6) มีความสัมพันธ์เชิงแปรผันตามกับความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล (IC) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .345, .260, .372, .382, .384, .379 ตามลำดับ (ตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ

	TOC1	TOC2	TOC3	TOC4	TOC5	TOC6	TOC
IC	.345**	.260**	.372**	.382**	.384**	.379**	.454**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

TOC1 หมายถึง บรรยากาศองค์การมิติด้านโครงสร้าง

TOC3หมายถึง บรรยากาศองค์การมิติด้านการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องและรับผิดชอบในงาน

TOC5 หมายถึง บรรยากาศองค์การมิติด้านการให้สนับสนุนและความอบอุ่นลักษณะงาน

TOC หมายถึง บรรยากาศองค์การโดยรวม

TOC2 หมายถึง บรรยากาศองค์การมิติด้านมาตรฐานการทำงาน

TOC4 หมายถึง บรรยากาศองค์การมิติด้านการรับรู้ผลงานและรางวัล

TOC6 หมายถึง บรรยากาศองค์การมิติด้านความรู้สึกผูกพัน

IC หมายถึง ความคิดสร้างสรรค์

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลจากปัจจัยต่างๆ คือ บรรยากาศองค์การโดยรวมและมิติด้านต่างๆ คือ มิติด้านโครงสร้าง มิติด้านมาตรฐานการทำงาน มิติด้านการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องและรับผิดชอบในงาน มิติด้านการรับรู้ผลงานและรางวัล มิติด้านการให้สนับสนุนและความอบอุ่น มิติด้านความรู้สึกผูกพัน ก่อนการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ผู้วิจัยตรวจสอบความเป็นอิสระต่อกันของค่าความคลาดเคลื่อนโดยใช้สถิติทดสอบDurbin-Watson มีค่าเท่ากับ 1.788 มีค่าระหว่าง 1.5 – 2.5 ถือว่าใช้ได้กล่าวคือค่าความคลาดเคลื่อนมีอิสระต่อกัน (กัลยา วาณิชยปัญญา, 2546: 340-341) ผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล คือ บรรยากาศองค์การมิติด้านการรับรู้ผลงานและรางวัล บรรยากาศองค์การมิติด้านความรู้สึกผูกพัน และบรรยากาศองค์การมิติด้านโครงสร้าง (ตารางที่ 2) ส่วนบรรยากาศองค์การโดยรวมและมิติด้านอื่นๆไม่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล สามารถอธิบายความผันแปรหรือมีอำนาจพยากรณ์ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลได้ถึงร้อยละ 22.2 หรือมีค่า R^2 เท่ากับ .222 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 สามารถแสดงสมการการพยากรณ์ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล ได้ดังนี้

$$\begin{aligned}\text{ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล} &= 1.806 + .334 (\text{บรรยากาศองค์การมิติด้านการรับรู้ผลงานและรางวัล}) \\ &+ .206 (\text{บรรยากาศองค์การมิติด้านความรู้สึกผูกพัน}) \\ &+ .161 (\text{บรรยากาศองค์การมิติด้านโครงสร้าง})\end{aligned}$$

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบขั้นตอนของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล

ตัวแปร	B	Beta	t	R ² change
ค่าคงที่	1.806		9.402***	
บรรยากาศองค์การมิติด้านการรับรู้ผลงานและรางวัล	.334 (1)	.381	7.966***	.145
บรรยากาศองค์การมิติด้านความรู้สึกผูกพัน	.206 (2)	.266	5.294***	.060
บรรยากาศองค์การมิติด้านโครงสร้าง	.161 (3)	.156	2.792**	.016
Multiple R = .471 R ² =.222 Adj. R ² =.215 F=35.209***				
*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001				

การอภิปรายผล

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การและความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลบริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษานี้แสดงข้อมูลยืนยันว่าความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลอยู่ในระดับสูง (mean = 3.71, SD = .50) และบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับปานกลาง (mean = 3.66, SD = .40) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยที่ผ่านมา (Maccoby, 1966 ; Osborn, 1963; Lingren, 1976; Amabile, 1996; Cropley, 1966; Apple berry and Hoy, 1969; เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน , 2554ก,ข; นาฎวดี จำปาดี 2554; ฐิตวดี เนียมสุวรรณ, 2554; กัลยารณ ดารากร ณ อยุธยา, 2554; โอนชา รัชพรมงคล, 2538; อังคนาพร สอนง่าย และคณะ 2553; ชูศักดิ์ จิตต์สวัสดิ์ไทย, 2534)

วัตถุประสงค์ถัดไปเพื่อการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล ผลการศึกษานี้แสดงข้อมูลยืนยันว่าความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล มีความสัมพันธ์แปรผันตามระหว่างกันซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยที่ผ่านมา (Maccoby, 1966 ; Osborn, 1963; Lingren, 1976; Amabile, 1996; Cropley, 1966; Apple berry and Hoy, 1969; เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน , 2554ก,ข; นาฎวดี จำปาดี 2554; ฐิตวดี เนียมสุวรรณ, 2554; กัลยารณ ดารากร ณ อยุธยา, 2554; โอนชา รัชพรมงคล, 2538; อังคนาพร สอนง่าย และคณะ 2553; ชูศักดิ์ จิตต์สวัสดิ์ไทย, 2534)

วัตถุประสงค์ถัดไปเพื่อการตรวจสอบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล ผลการศึกษานี้แสดงข้อมูลยืนยันว่า บรรยากาศองค์การมิติด้านการรับรู้ผลงานและรางวัล มิติด้านความรู้สึกผูกพัน และมิติด้านโครงสร้าง เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลสอดคล้องกับงานวิจัยที่ผ่านมา (Maccoby, 1966 ; Osborn, 1963; Lingren, 1976; Amabile, 1996; Cropley, 1966; Apple berry and Hoy, 1969; เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน , 2554ก,ข; นาฎวดี จำปาดี 2554; ฐิตวดี เนียมสุวรรณ, 2554; กัลยารณ ดารากร ณ อยุธยา, 2554; โอนชา รัชพรมงคล, 2538; อังคนาพร สอนง่าย และคณะ 2553; ชูศักดิ์ จิตต์สวัสดิ์ไทย, 2534)

ข้อเสนอแนะ

ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าบรรยากาศองค์การในแต่ละด้านมีความสัมพันธ์เชิงแปรผันตามกับความคิดสร้างสรรค์ ดังนั้น ผู้บริหารพึงให้ความสนใจที่จะหาวิธีสร้างบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการเกิดความคิดสร้างสรรค์ เพราะปัจจัยดังกล่าวมีความสัมพันธ์เชิงแปรผันตามกับความคิดสร้างสรรค์ โดยการให้บุคคลอยู่ในบรรยากาศองค์การที่มีอิสระองค์การที่มีบรรยากาศในองค์การแบบเปิดจะส่งผลดีต่อพฤติกรรมการสร้างสรรคของบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของแอปเปิลเบอร์รี่และฮอย (Apple berry and Hoy,1969) ที่ศึกษาพบว่า องค์การที่มีบรรยากาศองค์การแบบเปิดมากก็ให้ความเป็นอิสระพอสมควรให้ผลดีกว่าองค์การที่เข้มงวดกวดขัน โดยเฉพาะผลดีในด้านการให้ความร่วมมือของบุคลากรในองค์การ ชวัญและกำลังใจ จากรายงานการวิจัยที่กล่าวมาแล้ว แสดงว่าบรรยากาศดังกล่าวก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ (Amabile et al. 1996) เมื่อองค์การมีบุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์จำนวนมาก จะทำให้องค์การต่อสู้กับคู่แข่งขั้นได้สามารถสร้างความแตกต่าง และช่วยกันหาวิธีการเพื่อความก้าวหน้าขององค์การต่อไป และทางองค์การก็ตั้งมีนโยบายในการสร้างบรรยากาศองค์การที่เอื้อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ เนื่องจากบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์เชิงแปรผันตามกับความคิดสร้างสรรค์

สำหรับข้อเสนอแนะในการวิจัยในครั้งต่อไป ควรจะมีการศึกษาปัจจัยอื่นที่มีความสัมพันธ์กับความคิดสร้างสรรค์ เช่น รูปแบบของภาวะผู้นำ แรงจูงใจในการทำงาน และประสิทธิภาพในการทำงาน ฯลฯ และขยายการศึกษาให้ครอบคลุมในทุกธุรกิจเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์แก่ธุรกิจต่าง ๆ อันจักเป็นประโยชน์ต่อประสิทธิภาพประสิทธิผลของรัฐวิสาหกิจเพื่อการพัฒนาประเทศนั่นเอง

เอกสารอ้างอิง

- กัลยาณณ์ ดารากร ณ อยุธยา .2554. ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การ กับความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล ศึกษาธนาคารพาณิชย์ในเขตจังหวัดนครปฐม , วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการประกอบการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. 2546. การใช้ SPSS for windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล. พิมพ์ครั้งที่ 6 ฉบับปรับปรุงแก้ไข : ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นวิน. 2554ก. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์การ ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์และความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล. บทความวิจัยนำเสนอการประชุมวิชาการระดับชาติ SPUC National Conference 2011 ณ มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี เมื่อวันที่ 6 พฤษภาคม 2554.
- เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นวิน .2554ข. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล ศึกษาบัณฑิตศึกษาปริญญาโทคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร บทความวิจัยนำเสนอการประชุมวิชาการระดับชาติ TheNational SMART Conference I ณ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในวันที่ 28พฤษภาคม 2554.
- เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นวิน .2554ค. ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล ปัจจัยแห่งความสำเร็จ เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน. บทความวิชาการเสนอในงานประชุมวิชาการ รัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์แห่งชาติ ครั้งที่ 12 มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ 8-9 ธันวาคม 2554"
- นาฏวดี จำปาดี.2554. การรับรู้ความสามารถของตนเอง รูปแบบความคิดสร้างสรรค์ และปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม: กรณีศึกษาบริษัทผู้ให้บริการคำปรึกษาและ พัฒนาระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง , วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชาจิตวิทยา คณะศิลปศาสตรมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- รัฐวดี เนียมสุวรรณ.2554. รูปแบบภาวะผู้นำ แรงจูงใจภายในที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน กรณีศึกษา: ธนาคารกรุงไทย จำกัดมหาชน , วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการประกอบการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- ลัดดา พัชรวิภาส .2550. บรรยากาของค์การ ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน และประสิทธิภาพในการทำงาน กรณีศึกษา: พนักงานชั่วคราว บริษัท ทรู คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) , สารนิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ) คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สมยศ นาวิการ.2540. การบริหารและพฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ตะวันออกจำกัด.
- อโนชา รัชพรมงคล.2538. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของข้าราชการกองการศึกษา โรงเรียนจำอากาศ กรมยุทธศึกษาทหารอากาศ, วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต วิชาเอกการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อังคณาพร สอนง่าย และคณะ.2553. ศึกษาเรื่องความคิดสร้างสรรค์ และการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรสาธารณสุขศาสตร์ สาขาสาธารณสุขชุมชน วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดพิษณุโลก วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร.
- Amabile, T.M., Conti, R., Coon, H., Lazenby, J., & Herron, M. (1996) Assessing the work environment for creativity. *Academy of Management Journal*, 39, 1154-1184.
- Amabile, T.M., Conti, R., Coon, H., Lanzenby, J. and Herron, M. (1996). *User's Manual for KEYS: Assessing the work environment for creativity*.
- Ford, C.M. (1996). A theory of individual creative action in multiple social domains. *Academy of Mangement Review*, 21(4), p.1112-1142.
- Gilmer, B. von H. (1971). *Industrial and Organization Psychology*. Japan : McGraw-Hill Hogakusha Company.
- Haimann, T., W. Scott and P. Connor. (1985). *Management*. (5th ed.). Boston : Houghton Mifflin Company.
- Osborn, A.F. (1963) *Applied imagination: Principles and procedures of creative problem solving* (Third Revised Edition). New York, NY: Charles Scribner's Son
- Richard Taguri, Richard and Litwin. (1996). *Organization Climate of a Concept* Boston : Harvard University.