



ความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน แผน ก แบบ ก 2 ระดับปริญญาโทมหาบัณฑิต

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2560

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม



โดย
นางสาวอริษา พิภพศิริรัตน์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน แผน ก แบบ ก 2 ระดับปริญญาโทมหาบัณฑิต

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2560

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

INDIVIDUAL CREATIVITY OF THE PERMANENT SECRETARY OF MINISTRY OF
CULTURE'S OFFICERS



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for Master of Arts (Public and Private Management)
Graduate School, Silpakorn University
Academic Year 2017
Copyright of Graduate School, Silpakorn University

หัวข้อ	ความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม
โดย	อริษา พิภพศิริรัตน์
สาขาวิชา	การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน แผนก ก แบบ ก 2 ระดับปริญญา มหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

..... คณะบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร.จุไรรัตน์ นันทานิช)

พิจารณาเห็นชอบโดย

..... ประธานกรรมการ
(อาจารย์ ดร. สวรรยา ธรรมอภิพล)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน)

..... ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก
(ดร. อภิชาติ กิตติศักดิ์นาวิน)

58601306 : การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน แผน ก แบบ ก 2 ระดับปริญญาโทบัณฑิต

คำสำคัญ : ความคิดสร้างสรรค์, บรรยากาศองค์การ, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, สำนัก

ปลัดกระทรวงวัฒนธรรม

นางสาว อริษา พิภพศิริรัตน์: ความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ความคิดสร้างสรรค์ บรรยากาศองค์การ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 2) เปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล กับความคิดสร้างสรรค์ บรรยากาศองค์การ และการพัฒนาทรัพยากร 3) ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดสร้างสรรค์ บรรยากาศองค์การ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 4) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม โดยใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) รูปแบบการสำรวจมีแบบประเมินที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพว่ามีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและความเชื่อถือได้ (IOC) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม จำนวน 190 คน ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Sample Random Sampling) การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สหสัมพันธ์ของเพียร์สันและการวิเคราะห์การถดถอยแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1) บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมมีความคิดสร้างสรรค์ การรับรู้บรรยากาศองค์การ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวมโดยรวมอยู่ในระดับสูง 2) บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ด้านรายได้ต่อเดือน ประเภทหน่วยงานก่อนเข้าปฏิบัติงานที่สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ประสบการณ์การทำงานในสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม หน่วยงานที่สังกัดในสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม และประเภทตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ แตกต่างกัน มีการรับรู้บรรยากาศองค์การแตกต่างกัน และ บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ด้านรายได้ต่อเดือน ประเภทหน่วยงานก่อนเข้าปฏิบัติงานที่สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม และหน่วยงานที่สังกัดในสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม แตกต่างกัน มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน 3) ความคิดสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับบรรยากาศองค์การโดยรวม และมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวม 4) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม คือ บรรยากาศองค์การโดยรวม



58601306 : Major (Public and Private Management)

Keyword : Individual Creativity, Organizational Climate, Human Resource Development, Office of the Permanent Secretary Ministry of Culture

MISS ARISA PIPOBSIRIRAT : INDIVIDUAL CREATIVITY OF THE PERMANENT SECRETARY OF MINISTRY OF CULTURE'S OFFICERS THESIS ADVISOR : ASSISTANT PROFESSOR CHALERMCHAI KITTISAKNAVIN, Ph.D.

This research aims to 1) study individual creativity (IC), organizational climate (OC), and human resource development (HRD) of the officers in the Office of the Permanent Secretary Ministry of Culture 2) compare differences of personal factors with individual creativity (IC), organizational climate (OC), and human resource development (HRD) 3) study relationship between individual creativity (IC), organizational climate (OC), and human resource development (HRD) and to 4) study factor affecting individual creativity of the officers in the Office of the Permanent Secretary Ministry of Culture using mixed method research. The questionnaire used in this research as a tool passed the standard of Index of Consistency (IOC). The samples this study were 190 officers in the Office of the Permanent Secretary Ministry of Culture selected by sample random sampling. Pearson's product moment coefficient, and stepwise multiple regression analysis were used to analyze the data.

The results showed that; 1) The officers in the Office of the Permanent Secretary Ministry of Culture had individual creativity, recognition of organizational climate, and human resource development at high level in the overall. 2) The officers in the Office of the Permanent Secretary Ministry of Culture with differences of personal factors in income, types of organization before working in the Office of the Permanent secretary Ministry of Culture, experiences, departments in the Office of the Permanent secretary Ministry of Culture, and types of position had different recognition of organizational climate. The officers in the Office of the Permanent Secretary Ministry of Culture with differences of personal factors in income, types of organization before working in the Office of the Permanent secretary Ministry of Culture, and departments in the Office of the Permanent secretary Ministry of Culture had different human resource development. 3)

Individual creativity had positive relationship at moderate level with the overall organizational climate with the statistical significance at 0.01. 4) Factor effecting individual creativity of the officers in the Office of the Permanent Secretary Ministry of Culture was the overall organizational climate.



กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความอนุเคราะห์ และการสนับสนุนจากบุคคลทั้งหลาย เหล่านี้ ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ อาจารย์ ดร.สรวรรยา ธรรมอภิพล ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และดร.อภิชาติ กิตติศักดิ์นาวิน กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่เป็นผู้ให้คำแนะนำ และชี้แนะแนวทางในการดำเนินการวิจัยตลอดจน ตรวจสอบและแก้ไขข้อบกพร่องให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ขอขอบพระคุณบุคลากรใน สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือและให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีและ เสียสละเวลาอันมีค่าในการช่วยตอบแบบสอบถาม ทำให้ได้ข้อมูลที่มีประโยชน์มาใช้ในการวิจัยฉบับนี้

สุดท้ายนี้ ขอขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ พี่น้อง และเพื่อนๆที่เป็นกำลังใจที่สำคัญ ในการ สนับสนุน และช่วยเหลือตลอดจนวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วง

อริษา พิภพศิริรัตน์



สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ฉ
กิตติกรรมประกาศ.....	ช
สารบัญ.....	ณ
สารบัญตาราง.....	ฐ
สารบัญรูปภาพ.....	ถ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	5
สมมติฐานการวิจัย	5
ขอบเขตการวิจัย.....	8
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	10
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	10
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	13
1. แนวคิด และทฤษฎีความคิดสร้างสรรค์	13
1.1 ความหมายของความคิดสร้างสรรค์	13
1.2 ความสำคัญของความคิดสร้างสรรค์	15
1.3 องค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์.....	17
1.4 กระบวนการของความคิดสร้างสรรค์.....	18
1.5 ทักษะเชิงความคิดที่ส่งผลต่อการเกิดความคิดสร้างสรรค์.....	20
1.6 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์	22

1.7 อุปสรรคในการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์	22
1.8 แนวทางการฝึกฝนเพื่อการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์	24
2. แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ	26
2.1 ความหมายของบรรยากาศองค์การ	26
2.2 ความสำคัญของบรรยากาศองค์การ	27
2.4 รูปแบบของบรรยากาศองค์การ	32
2.5 ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศภายในองค์การที่สามารถควบคุมและบริหารได้.....	33
3. แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.....	34
3.1 ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.....	34
3.2 หลักการและความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.....	36
3.3 แนวความคิดของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.....	38
3.4 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.....	41
3. ทฤษฎีทางจิตวิทยา (Psychological Theory)	45
3.1 ทฤษฎีจิตวิทยาเกสตัลท์ (Gestalt Psychology).....	46
3.2 ทฤษฎีจิตวิทยาด้านพฤติกรรม (Behavioral Psychology).....	46
3.3 ทฤษฎีจิตวิทยาการรับรู้ (Cognitive Psychology).....	47
4. ข้อมูลเกี่ยวกับสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม	47
4.1 กระทรวงวัฒนธรรม (Ministry of Culture).....	47
4.2 ภารกิจกระทรวงวัฒนธรรม	51
4.3 สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม	53
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	54
5.1 ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และบรรยากาศองค์การ	54
5.2 ความสัมพันธ์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และความคิดสร้างสรรค์.....	57

5.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและความคิดสร้างสรรค์	60
5.4 รายงานผลการสัมภาษณ์เชิงลึก	63
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	66
1. รูปแบบการวิจัย	66
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	67
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	68
4. เกณฑ์การประเมินผล	70
5. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	72
6. การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	81
7. การวิเคราะห์ข้อมูล	81
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	83
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	83
ตอนที่ 2 ผลการศึกษาความคิดสร้างสรรค์ บรรยากาศองค์การ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.....	88
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่าง.....	90
ตอนที่ 4 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความคิดสร้างสรรค์ บรรยากาศองค์การ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.....	154
ตอนที่ 5 ผลการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม.....	158
บทที่ 5 สรุปอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	160
สรุปผลการวิจัย	160
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	160
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	161
ผลการวิเคราะห์ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	161
ผลการศึกษาระดับความคิดสร้างสรรค์ บรรยากาศองค์การ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ...	161

ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล กับความคิดสร้างสรรค์ บรรยากาศองค์การ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	162
ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความคิดสร้างสรรค์ บรรยากาศองค์การ และการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์	169
ผลวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวง วัฒนธรรม	170
ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย	170
อภิปรายผล	173
ข้อเสนอแนะทางการบริหาร	183
รายการอ้างอิง	186
ประวัติผู้เขียน	197



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	65
ตารางที่ 2 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามหน่วยงาน	67
ตารางที่ 3 การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบประเมินความคิดสร้างสรรค์	73
ตารางที่ 4 การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบประเมินบรรยากาศองค์การ	74
ตารางที่ 5 การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบประเมินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	75
ตารางที่ 6 ค่าความเชื่อถือได้ของแบบประเมินความคิดสร้างสรรค์	77
ตารางที่ 7 ค่าความเชื่อถือได้ของแบบประเมินบรรยากาศองค์การ	77
ตารางที่ 8 ค่าความเชื่อถือได้ของแบบประเมินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	79
ตารางที่ 9 ค่าความถี่และค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง	84
ตารางที่ 10 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความคิดสร้างสรรค์	89
ตารางที่ 11 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของบรรยากาศองค์การ	89
ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	90
ตารางที่ 13 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดสร้างสรรค์จำแนกตามเพศ	91
ตารางที่ 14 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของความคิดสร้างสรรค์จำแนกตามอายุ	91
ตารางที่ 15 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของความคิดสร้างสรรค์จำแนกตาม สถานภาพ	92
ตารางที่ 16 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของความคิดสร้างสรรค์จำแนกตามวุฒิ การศึกษา	92
ตารางที่ 17 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของความคิดสร้างสรรค์จำแนกตามรายได้ต่อเดือน	93

ตารางที่ 18 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของความคิดสร้างสรรค์จำแนกตามประเภท หน่วยงานก่อนเข้าปฏิบัติงานที่สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม.....	94
ตารางที่ 19 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของความคิดสร้างสรรค์จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงานทั้งหมด.....	94
ตารางที่ 20 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของความคิดสร้างสรรค์จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงานในสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม.....	95
ตารางที่ 21 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของความคิดสร้างสรรค์จำแนกตาม หน่วยงานที่สังกัดในสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม.....	95
ตารางที่ 22 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของความคิดสร้างสรรค์จำแนกตามลักษณะ การจ้างงาน.....	96
ตารางที่ 23 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของความคิด สร้างสรรค์จำแนกตามประเภทตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ.....	97
ตารางที่ 24 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้บรรยากาศองค์การจำแนกตามเพศ ...	97
ตารางที่ 25 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของการรับรู้บรรยากาศองค์การจำแนกตามอายุ	98
ตารางที่ 26 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างจำแนกตามอายุ.	99
ตารางที่ 27 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุนจำแนก ตามอายุ.....	100
ตารางที่ 28 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของการรับรู้บรรยากาศองค์การจำแนกตาม สถานภาพ.....	101
ตารางที่ 29 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของการรับรู้บรรยากาศองค์การจำแนกตาม วุฒิการศึกษา.....	102
ตารางที่ 30 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของการรับรู้บรรยากาศองค์การจำแนกตาม รายได้ต่อเดือน.....	103
ตารางที่ 31 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความรับผิดชอบจำแนก ตามรายได้ต่อเดือน.....	105

ตารางที่ 32 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุนจำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	105
ตารางที่ 33 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมจำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	106
ตารางที่ 34 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านมาตรฐานจำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	107
ตารางที่ 35 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการยอมรับจำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	108
ตารางที่ 36 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของการรับรู้บรรยากาศองค์การจำแนกตามประเภทหน่วยงานก่อนเข้าปฏิบัติงานที่สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม.....	109
ตารางที่ 37 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างจำแนกตามประเภทหน่วยงานก่อนเข้าปฏิบัติงานที่สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม.....	110
ตารางที่ 38 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุนจำแนกตามประเภทหน่วยงานก่อนเข้าปฏิบัติงานที่สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม.....	110
ตารางที่ 39 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมจำแนกตามประเภทหน่วยงานก่อนเข้าปฏิบัติงานที่สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม.....	111
ตารางที่ 40 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของการรับรู้บรรยากาศองค์การจำแนกตามประสบการณ์การทำงานทั้งหมด.....	112
ตารางที่ 41 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของการรับรู้บรรยากาศองค์การจำแนกตามประสบการณ์การทำงานในสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม.....	113
ตารางที่ 42 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านมาตรฐานจำแนกตามประสบการณ์การทำงานในสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม.....	115
ตารางที่ 43 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความรับผิดชอบจำแนกตามประสบการณ์การทำงานในสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม.....	116
ตารางที่ 44 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการยอมรับจำแนกตามประสบการณ์การทำงานในสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม.....	117

ตารางที่ 45 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความผูกพันจำแนกตาม ประสบการณ์การทำงานในสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม.....	118
ตารางที่ 46 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมจำแนกตาม ประสบการณ์การทำงานในสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม.....	119
ตารางที่ 47 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของการรับรู้บรรยากาศองค์การจำแนกตาม หน่วยงานที่สังกัดในสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม.....	120
ตารางที่ 48 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านมาตรฐานจำแนกตาม หน่วยงานที่สังกัดในสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม.....	122
ตารางที่ 49 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความรับผิดชอบจำแนก ตามหน่วยงานที่สังกัดในสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม.....	124
ตารางที่ 50 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความผูกพันจำแนกตาม หน่วยงานที่สังกัดในสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม.....	126
ตารางที่ 51 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมจำแนกตาม หน่วยงานที่สังกัดในสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม.....	128
ตารางที่ 52 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของการรับรู้บรรยากาศองค์การจำแนกตาม ลักษณะการจ้างงาน.....	129
ตารางที่ 53 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการยอมรับจำแนกตาม ลักษณะการจ้างงาน.....	130
ตารางที่ 54 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุนจำแนกตาม ลักษณะการจ้างงาน.....	131
ตารางที่ 55 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของการรับรู้บรรยากาศองค์การจำแนกตาม ประเภทตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ.....	132
ตารางที่ 56 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างจำแนกตาม ประเภทตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ.....	133
ตารางที่ 57 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความรับผิดชอบจำแนก ตามประเภทตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ.....	133

ตารางที่ 58 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของของการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมจำแนกตาม ประเภทตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ.....	134
ตารางที่ 59 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของของการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านมาตรฐานจำแนกตาม ประเภทตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ.....	134
ตารางที่ 60 การเปรียบเทียบความแตกต่างของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามเพศ	135
ตารางที่ 61 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จำแนกตามอายุ	136
ตารางที่ 62 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จำแนก ตามสถานภาพ.....	137
ตารางที่ 63 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จำแนกตาม วุฒิการศึกษา.....	138
ตารางที่ 64 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จำแนก ตามรายได้ต่อเดือน.....	139
ตารางที่ 65 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านทั่วไปจำแนกตามรายได้ ต่อเดือน	140
ตารางที่ 66 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวมจำแนกตามรายได้ต่อเดือน	140
ตารางที่ 67 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จำแนกตาม ประเภทหน่วยงานก่อนเข้าปฏิบัติงานที่สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม.....	141
ตารางที่ 68 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านทั่วไปจำแนกตาม ประเภทหน่วยงานก่อนเข้าปฏิบัติงาน.....	142
ตารางที่ 69 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านความคิดสร้างสรรค์ จำแนกตามประเภทหน่วยงานก่อนเข้าปฏิบัติงานที่สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม.....	143
ตารางที่ 70 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวมจำแนกตามประเภท หน่วยงานก่อนเข้าปฏิบัติงานที่สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม.....	143

ตารางที่ 71 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงานทั้งหมด.....	144
ตารางที่ 72 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จำแนก ตามประสบการณ์การทำงานในสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม	145
ตารางที่ 74 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านทั่วไปจำแนกตาม หน่วยงานที่สังกัดในสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม.....	147
ตารางที่ 75 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านความคิดสร้างสรรค์ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัดในสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม.....	149
ตารางที่ 76 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวมจำแนกตามหน่วยงาน ที่สังกัดในสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม.....	151
ตารางที่ 77 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จำแนกตาม ลักษณะการจ้างงาน	152
ตารางที่ 78 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านทั่วไปจำแนกตาม ลักษณะการจ้างงาน.....	153
ตารางที่ 79 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตาม ประเภทตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ.....	154
ตารางที่ 80 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ	155
ตารางที่ 81 การวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบมีขั้นตอนของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของ บุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม.....	159
ตารางที่ 82 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย	170

สารบัญรูปร่างภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1 กระบวนการเกิดความคิดสร้างสรรค์ของ Wallas.....	19
ภาพที่ 2 กระบวนการเกิดความคิดสร้างสรรค์ของ Torrance	20
ภาพที่ 3 ทักษะทางความคิดสร้างสรรค์ของ Albano	21
ภาพที่ 4 แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	39
ภาพที่ 5 ทฤษฎีหลักปรัชญาด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.....	41



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) เป็นเสมือนพลังสำคัญขององค์การที่เป็นความสามารถหลักนำไปสู่เป้าหมายต่างๆ ที่คาดหวังไว้ ภายใต้สภาพแวดล้อมที่มีเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่หลากหลายซึ่งเข้ามามีบทบาทและอิทธิพล ก่อเกิดการแข่งขันในลักษณะที่ทวีความรุนแรงมากขึ้น อีกทั้งมีความผันผวนและแปรเปลี่ยนไปอย่างรวดเร็วตามยุคสมัยของการพัฒนาในกระแสโลกาภิวัตน์ ทำให้องค์การ บริษัท และผู้ประกอบการเชิงธุรกิจ และการพาณิชย์ มีปฏิกริยาที่อ่อนไหวต่อความสำเร็จและความล้มเหลวมากยิ่งขึ้น ฉะนั้น องค์การหรือธุรกิจต่างๆ จำเป็นต้องค้นหาวิธีพัฒนาปรับปรุงและยกระดับคุณภาพธุรกิจให้มีมูลค่าเพิ่มและตรงตามความต้องการของตลาดมากยิ่งขึ้น ความคิดสร้างสรรค์เป็นเส้นทางสำคัญประการหนึ่งที่จะนำไปสู่ความมั่นคงและยั่งยืนได้ (Cook, 1998) ไม่ว่าจะตกอยู่ในสภาวะการณ์รูปแบบใดก็ตาม เช่น สภาวะการณ์ทางการเมือง เศรษฐกิจทั้งในระดับจุลภาคและมหภาค สังคมและวัฒนธรรม ความมั่นคง ฯลฯ เป็นต้น ความคิดสร้างสรรค์นั้นถือได้ว่าเป็นต้นทุนในมิติเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งทรัพยากรมนุษย์ทุกคนนั้นมีศักยภาพ และความสามารถที่แตกต่างกันออกไปขึ้นอยู่กับพื้นฐาน ประสบการณ์ รวมถึงทักษะในแต่ละบุคคล (Leigh, 2011) แต่ในการทำงานลักษณะขององค์การ หน่วยงาน หรือวิสาหกิจต่างๆ อาจไม่เพียงพอในการใช้ความคิดสร้างสรรค์ในระดับบุคคลแต่เพียงอย่างเดียวได้ในการนำไปสู่ความสำเร็จ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องอาศัยความคิดเชิงสร้างสรรค์จากบุคลากรจำนวนมากในการแบ่งปันความสามารถ ความเชี่ยวชาญที่มีความหลากหลายแตกต่างกัน เพื่อกลั่นกรองสิ่งที่มีคุณค่าให้เกิดประสิทธิภาพเชิงบวกต่อองค์กรในสถานะของบุคลากรที่มีความสำนึกร่วมในบริบทเฉพาะ ภายใต้ความภักดี ความเข้าใจในเป้าหมาย สอดคล้องกับวิถีทาง และเจตนาปัจจัยต่างๆ ภายในองค์การที่ต่างก็มีความเป็นรูปแบบเฉพาะตัว จึงต้องใช้การระดมความคิดสร้างสรรค์จากบุคลากรทุกระดับเพื่อสร้างสรรค์สิ่งที่ดีงามให้เกิดขึ้นแก่องค์กร (Parjanen, 2012)

Perkins (2016) กล่าวไว้ว่า ความคิดสร้างสรรค์ คือ การคิดนอกกรอบ หรือคิดออกจากขอบเขตเดิมที่เคยเป็น เพิ่มการชักนำให้เกิดสิ่งใหม่ ที่สามารถนำมาใช้แก้ปัญหาได้หลายๆ แนวทาง หรืออาจจะกล่าวได้ว่านำมาใช้ได้กับงานทุกรูปแบบ รวมทั้งนำสิ่งที่สร้างสรรค์ขั้นนี้ไปพัฒนาต่อยอดเชิงบูรณาการกับสิ่งอื่นได้ในวิถีทางที่ดีขึ้นกว่าที่เป็นอยู่เดิม ส่วน Mohtar et al. (2015) นิยามว่า ความคิดสร้างสรรค์นั้นเป็นพฤติกรรมของคนที่แสดงออกซึ่งความคิดใหม่ อันเป็นผลมาจากการกระทำที่ได้ผ่านการคัดสรรกลั่นกรองผ่านทางประสบการณ์และความคิดมาแล้วเพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ความคิดสร้างสรรค์นั้นเป็นสิ่งที่คนทุกคนมีความเป็นเจ้าของในระดับต่างๆ กัน ความคิดสร้างสรรค์นี้เป็นสิ่งที่สามารถพัฒนาได้ในทุกระดับอายุ (เกรียงศักดิ์, 2553; พิระ, 2556 และ จุฑารัตน์, 2557) ความคิดสร้างสรรค์นั้นมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อทั้งตนเองและสังคม (ชลธิชา ชิวปรีชา, 2554) ในเชิงของตนเองนั้น ความคิดสร้างสรรค์มีผลช่วยลดอาการตึงเครียด เพราะคนที่มีความคิดสร้างสรรค์นั้นจะมีอิสระเสรีทางความคิดและการลงมือทำ และหากทำได้บรรลุผลตามที่คิดก็จะช่วยลดอาการของความเครียดและความกังวลให้น้อยลงได้ เนื่องจากได้สนองความคิดความต้องการของตนเอง สิ่งสุดท้ายที่มีความสำคัญต่อตนเองนั้นก็คือ ความภาคภูมิใจและเชื่อมั่นในตนเองของผู้สร้างสรรค์ (Tariq et al, 2016) รวมทั้งจะมีทัศนคติที่ดีในการเรียนรู้โอกาสจากความผิดพลาด ก่อเกิดความอดทนพยายาม และมีแรงใจในการที่จะก้าวไปสู่ความสำเร็จ ส่วนในเชิงของสังคมนั้น ความคิดสร้างสรรค์มีผลในการลดประโยชน์สุข ดลวิธีการแก้ไขปัญหา และก่อเกิดความเจริญรุ่งเรืองก้าวหน้าแก่สังคมและประเทศชาติ ได้เป็นอย่างดี คือ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและเจริญงอกงามในสังคม ช่วยให้สังคมไม่ตกอยู่ในสภาวะล้าหลัง เพราะสิ่งที่สร้างสรรค์มานั้นจะก่อให้เกิดความต่างและความแปลกใหม่ ช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านนวัตกรรมความคิดของบุคคล ทำให้มีความเข้าใจกันมากขึ้นในสังคมนั้นๆ ช่วยแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในสังคมส่วนรวม ทำให้เกิดความเจริญก้าวหน้าธำรงไว้ซึ่งมวลมนุษยชาติ ทั้งในด้าน เศรษฐกิจ การปกครอง เทคโนโลยี ฯลฯ

ในปี พ.ศ.2536 ระดับอัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจมวลรวมของประเทศไทยมีอัตราการลดลงอย่างมาก ในอัตราการเติบโตระดับ 7-8% และเริ่มมีสภาวะทรงตัวในระดับต่ำมาอย่างต่อเนื่องจนถึงปี พ.ศ.2556 ระดับอัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจเหลือเพียง 3-4% เท่านั้น รวมถึงความสามารถในการแข่งขันก็ลดลงด้วยเช่นกัน (กระทรวงพาณิชย์, 2559) ในขณะที่กระแสโลกในปัจจุบันกำลังเข้าสู่ยุคสมัยแห่งการเป็นระบบสังคมฐานความรู้ และก่อเกิดแนวความคิดการอนุรักษ์เชิงวัฒนธรรม เกิดกระแสความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรมทางวัฒนธรรม เพราะนวัตกรรมต่างๆ นั้นเกิด

จากการนำความคิดสร้างสรรค์มาพัฒนา ปรับปรุง ประยุกต์ใช้ ให้ได้ผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรม ก่อเกิดประโยชน์เชิงบวกต่อส่วนรวม เช่น ในเชิงพาณิชย์ เป็นต้น ส่งผลให้ต้นทุนทางวัฒนธรรมของไทยมีบทบาทต่อการบูรณาการทางเศรษฐกิจมากขึ้นเป็นลำดับ และมีแนวโน้มในมิติด้านความสัมพันธ์ต่อเศรษฐกิจสากลที่อาจจะเหนียวแน่นขึ้นอย่างหลีกเลี่ยงมิได้ (สุวิทย์ เมษินทรีย์, 2559)

สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมเป็นหน่วยงานสำคัญในการขับเคลื่อนและประสานงานภารกิจด้านวัฒนธรรมของชาติ เปรียบเสมือนกำลังหลักที่เป็นต้นแบบด้านแนวคิด และเป็นศูนย์กลางในการส่งต่อนโยบายไปยังส่วนราชการที่เกี่ยวข้องให้ดำเนินงานตามเส้นทางที่กำหนดไว้ และประสานเครือข่ายกับภาคเอกชน รัฐวิสาหกิจ วิสาหกิจระดับต่างๆ ให้เกิดโครงข่ายบูรณาการผลลัพธ์ให้ออกมาอย่างถูกต้องตามวัตถุประสงค์ ปัจจุบันภายในสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมได้พยายามดำเนินการปรับเปลี่ยนรูปแบบและวิธีการทำงาน พร้อมทั้งพยายามพัฒนาบุคลากรให้มีความรอบรู้ ความทันสมัย ยกกระดับจินตนาการเชิงสร้างสรรค์สร้างคุณค่า เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนพร้อมกับการขยายเครือข่ายทางวัฒนธรรม เพื่อให้ประชาชนได้ตระหนักถึงคุณค่าและความสำคัญของวัฒนธรรม พร้อมทั้งมีส่วนร่วมในการ อนุรักษ์และพัฒนามรดกวัฒนธรรมไทย อันเปรียบเสมือนรากฐานของชาติให้คงอยู่ตลอดไป ตลอดจนส่งเสริมสนับสนุนการนำทุนทางวัฒนธรรมมาต่อยอดให้เป็นอุตสาหกรรมวัฒนธรรมเชิงสร้างสรรค์เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ และพัฒนาความสัมพันธ์ทางวัฒนธรรมกับต่างประเทศเพื่อนำไทยสู่สากล ให้สอดรับกับกระแสการอนุรักษ์เชิงวัฒนธรรมสากลที่แผ่ขยายวงกว้างไปในหลายพื้นที่ทั่วโลก

ด้วยเหตุและที่มามีดังกล่าวข้างต้น รัฐบาลจึงได้มีนโยบายสำคัญ เมื่อวันที่ 12 กันยายน พุทธศักราช 2557 มอบหมายให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงวัฒนธรรมและบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมเป็นผู้ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์นโยบายวัฒนธรรมเชิงสร้างสรรค์ให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม โดยมุ่งเน้นไปที่ การอนุรักษ์ พื้นฟู และเผยแพร่มรดกทางวัฒนธรรม ตลอดจนเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจให้แก่ประเทศ รวมทั้งสนับสนุนการเปิดกว้างให้ประชาชนได้แสดงความคิดสร้างสรรค์อย่างเต็มที่ให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติส่งเสริมและรักษามรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรม พ.ศ. 2559 และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 ซึ่งมีเนื้อหาสำคัญคือการนำความคิดสร้างสรรค์ผนวกกับการนำเอาเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรม และเทคโนโลยีมารวมเข้าด้วยกัน (สำนักเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2558) เพื่อนำทางประเทศไทยไปสู่วิถีการเป็นประเทศไทยแลนด์ยุค 4.0 ที่ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์เป็นปัจจัยหลักในการผลักดันและดัดแปลงทุนทางวัฒนธรรม ทรัพยากร

และนวัตกรรม เพื่อสร้างรายได้เปรียบเชิงการแข่งขัน (สุวิทย์ เมษินทรีย์, 2559) จากที่กล่าวมานี้เห็นได้ว่า ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) นับว่าเป็นกลไกหลักที่จำเป็นอย่างหลักยิ่งมิได้ในการนำพานโยบายวัฒนธรรมเชิงสร้างสรรค์ของกระทรวงวัฒนธรรมไปสู่ความสำเร็จ ในยุคสมัยปัจจุบันที่โลกมีความทันสมัยมากขึ้น เพราะความคิดสร้างสรรค์นั้นเป็นทักษะพิเศษที่มีความสำคัญที่อาจเกิดจากความสามารถส่วนบุคคลหรืออาจเกิดจากการได้รับการพัฒนาทักษะ และแนวคิดสร้างสรรค์นั้นก็อาจเกิดได้ภายใต้สภาวะบรรยากาศของหน่วยงานที่มีการส่งเสริมอย่างเหมาะสม ซึ่งช่วยให้เพิ่มสมรรถภาพในการจินตนาการ สรรค์สร้าง และมองเห็นความสัมพันธ์เกี่ยวโยงของปัจจัยต่างๆ ในมิติที่แปลกใหม่ เพื่อหาทางออกของปัญหาหรือริเริ่มก่อเกิดเป็นแนวคิด รวมทั้งก่อเกิดนวัตกรรม และกระบวนการใหม่ๆ ที่มีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่า และคุณประโยชน์ที่เหมาะสมกับการดำเนินงานแต่ละรูปแบบ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมต้องมีความพร้อมด้านทักษะความคิดสร้างสรรค์เพื่อเป็นแกนหลักในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์แนวคิดไปสู่การดำเนินโครงการต่างๆ และช่วยให้ประชาชนหรือหน่วยงานทุกภาคส่วนรับรู้ถึงแนวทางการสร้างสรรค์เพื่อก้าวไปสู่เป้าหมายภายใต้ขอบเขตและวัตถุประสงค์ที่วางแผนไว้ให้ออกมาเป็นรูปธรรม แต่ความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมนั้นจะมีประสิทธิภาพมากขึ้นได้ก็ด้วยปัจจัยด้านสภาวะแวดล้อมหลายประการในองค์การที่มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อตัวบุคลากรเอง จากการทบทวนงานวิจัยพบว่าบรรยากาศองค์การ (Organization Climate) เป็นปัจจัยอันดับต้นในเชิงการบริหารองค์การที่นักบริหารและนักวิจัยส่วนใหญ่ให้ความสนใจ และมีแนวความคิดเห็นคล้ายคลึงกันว่าบรรยากาศองค์การที่ตื้นนั้นเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จอย่างชัดเจนขององค์การ และในทางกลับกันบรรยากาศองค์การที่ไม่สมดุลก็อาจส่งผลต่อความล้มเหลวขององค์การได้เช่นกัน ทั้งในเชิงทรัพยากรมนุษย์และในเชิงของการดำเนินงาน จึงไม่อาจปฏิเสธได้ว่าบรรยากาศองค์การมีแนวโน้มสูงในการส่งผลต่อการกำหนดพฤติกรรม ทักษะ ทักษะ ขวัญกำลังใจ และการพัฒนาศักยภาพ อันจะนำมาซึ่งความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร

นอกจากนี้ยังมีปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในมิติของการพัฒนารายบุคคล (Individual Development หรือ ID) เป็นการช่วยเหลือบุคลากรโดยการดึงศักยภาพของบุคคลมาสร้างจุดแข็งด้านการฝึกฝนทักษะความรู้ความสามารถและปลูกฝังให้บุคลากรมีทัศนคติเชิงบวกในการใช้ความคิดสร้างสรรค์เพื่อดำเนินงาน และลดจุดอ่อนที่มีอยู่ให้น้อยลง ซึ่งเหล่านักบริหารมองว่าการพัฒนารายบุคคลนั้นมีความสัมพันธ์เกี่ยวโยงและส่งอิทธิพลอย่างลึกซึ้งต่อสภาพบรรยากาศองค์การ

และมีผลต่อสมรรถภาพด้านความคิดสร้างสรรค์อันพึงประสงค์ โดยเอื้อต่อการเกิดบุคลากรสำนักงาน ปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่เปี่ยมด้วยคุณภาพ ความรับผิดชอบ และประสิทธิภาพในการสร้างสรรค์ แนวความคิดใหม่ๆ ที่จะนำพาองค์กรไปสู่เป้าประสงค์ตามนโยบายและยุทธศาสตร์ในการบริหาร ประเทศ (สุกานดา แสงทองล้วน, 2552)

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาความสัมพันธ์เชื่อมโยงของปัจจัยใน ด้านบรรยากาศองค์การ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในมิติของการพัฒนารายบุคคล ว่ามีอิทธิพล ต่อสมรรถภาพด้านความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมหรือไม่ โดยผล จากการวิจัยนี้จะเป็นแนวทางให้สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมได้รับรู้ถึงศักยภาพและสถานะเชิง ความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรภายใน เพื่อเตรียมการปรับปรุง พัฒนาจุดแข็ง ทอนจุดอ่อนให้ลดลง และต่อยอดความคิดสร้างสรรค์ไปสู่การบูรณาการประสานความร่วมมือของบุคลากรทุกคนในองค์การ สู่การขับเคลื่อนแนวความคิดเชิงสร้างสรรค์นำพานโยบายวัฒนธรรมเชิงสร้างสรรค์ให้ผลิดอกออกผล สร้างมูลค่าความเจริญรุ่งเรืองทางเศรษฐกิจ และอนุรักษ์วัฒนธรรมที่งดงามให้เป็นรากฐานสำคัญแก่ ประเทศชาติเพื่อความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ตลอดจนเป็นความรู้แก่ผู้อื่น และเป็นอรรถประโยชน์ใน การศึกษาวิจัยต่อยอดในเรื่องของความคิดสร้างสรรค์ต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดสร้างสรรค์ บรรยากาศองค์การ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล กับความคิดสร้างสรรค์ บรรยากาศองค์การ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความคิดสร้างสรรค์ บรรยากาศองค์การ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
4. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรสำนักงาน ปลัดกระทรวงวัฒนธรรม

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมมี ความคิดสร้างสรรค์ บรรยากาศองค์การและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ต่างกัน
 - 1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมมี ความคิดสร้างสรรค์แตกต่างกัน

- 1.1.1 เพศแตกต่างกันของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมมีความคิดสร้างสรรค์แตกต่างกัน
 - 1.1.2 อายุแตกต่างกันของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมมีความคิดสร้างสรรค์แตกต่างกัน
 - 1.1.3 สถานภาพแตกต่างกันของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมมีความคิดสร้างสรรค์แตกต่างกัน
 - 1.1.4 วุฒิการศึกษาแตกต่างกันของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมมีความคิดสร้างสรรค์แตกต่างกัน
 - 1.1.5 รายได้ต่อเดือนแตกต่างกันของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมมีความคิดสร้างสรรค์แตกต่างกัน
 - 1.1.6 ประเภทหน่วยงานก่อนเข้าปฏิบัติงานที่สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมแตกต่างกันของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมมีความคิดสร้างสรรค์แตกต่างกัน
 - 1.1.7 ประสบการณ์การทำงานทั้งหมดแตกต่างกันของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมมีความคิดสร้างสรรค์แตกต่างกัน
 - 1.1.8 ประสบการณ์การทำงานในสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมแตกต่างกันของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมมีความคิดสร้างสรรค์แตกต่างกัน
 - 1.1.9 หน่วยงานที่สังกัดในสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมแตกต่างกันของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมมีความคิดสร้างสรรค์แตกต่างกัน
 - 1.1.10 ลักษณะการจ้างงานแตกต่างกันของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมมีความคิดสร้างสรรค์แตกต่างกัน
 - 1.1.11 ประเภทตำแหน่งราชการแตกต่างกันของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมมีความคิดสร้างสรรค์แตกต่างกัน
- 1.2 ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมการรับรู้บรรยากาศองค์การแตกต่างกัน
 - 1.2.1 เพศแตกต่างกันของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมมีการรับรู้บรรยากาศองค์การแตกต่างกัน

1.2.2 อายุแตกต่างกันของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมมีการรับรู้บรรยากาศองค์การแตกต่างกัน

1.2.3 สถานภาพแตกต่างกันของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมมีการรับรู้บรรยากาศองค์การแตกต่างกัน

1.2.4 วุฒิการศึกษาแตกต่างกันของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมมีการรับรู้บรรยากาศองค์การแตกต่างกัน

1.2.5 รายได้ต่อเดือนแตกต่างกันของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมมีการรับรู้บรรยากาศองค์การแตกต่างกัน

1.2.6 ประเภทหน่วยงานก่อนเข้าปฏิบัติงานที่สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมแตกต่างกันของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมมีการรับรู้บรรยากาศองค์การแตกต่างกัน

1.2.7 ประสบการณ์การทำงานทั้งหมดแตกต่างกันของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมมีการรับรู้บรรยากาศองค์การแตกต่างกัน

1.2.8 ประสบการณ์การทำงานในสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมแตกต่างกันของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมมีการรับรู้บรรยากาศองค์การแตกต่างกัน

1.2.9 หน่วยงานที่สังกัดในสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมแตกต่างกันของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมมีการรับรู้บรรยากาศองค์การแตกต่างกัน

1.2.10 ลักษณะการจ้างงานแตกต่างกันของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมมีการรับรู้บรรยากาศองค์การแตกต่างกัน

1.2.11 ประเภทตำแหน่งราชการแตกต่างกันของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมมีการรับรู้บรรยากาศองค์การแตกต่างกัน

1.3 ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน

1.3.1 เพศแตกต่างกันของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน

1.3.2 อายุแตกต่างกันของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน

1.3.3 สถานภาพแตกต่างกันของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน

1.3.4 วุฒิการศึกษาแตกต่างกันของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน

1.3.5 รายได้ต่อเดือนแตกต่างกันของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน

1.3.6 ประเภทหน่วยงานก่อนเข้าปฏิบัติงานที่สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมแตกต่างกันของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน

1.3.7 ประสบการณ์การทำงานทั้งหมดแตกต่างกันของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน

1.3.8 ประสบการณ์การทำงานในสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมแตกต่างกันของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน

1.3.9 หน่วยงานที่สังกัดในสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมแตกต่างกันของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน

1.3.10 ลักษณะการจ้างงานแตกต่างกันของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน

1.3.11 ประเภทตำแหน่งราชการแตกต่างกันของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน

2. ความคิดสร้างสรรค์ บรรยากาศองค์การ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างกัน

3. บรรยากาศองค์การ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์

ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตในการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตด้านประชากร

กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม รวมทั้งหมด 190 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารกระทรวงวัฒนธรรม สำนักตรวจและประเมินผล สำนักความสัมพันธ์ต่างประเทศ สำนักเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ กองกลาง กองกฎหมาย ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กลุ่มตรวจสอบภายใน และศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านทุจริต

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

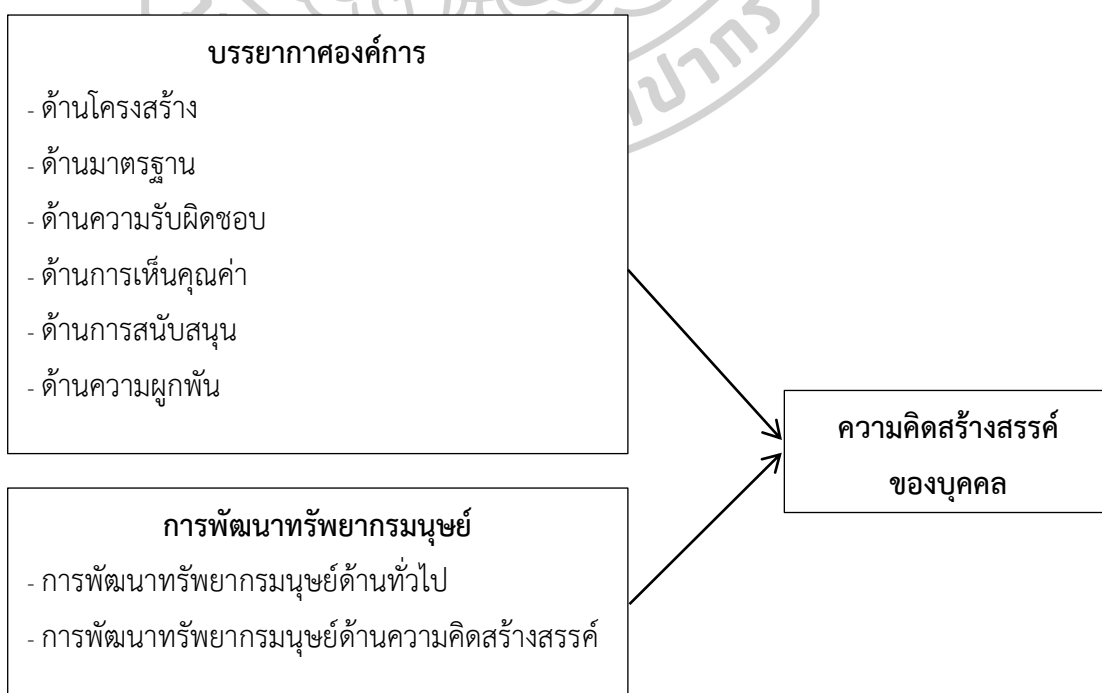
ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย 2 ตัวแปร โดยมีรายละเอียด ดังนี้

- 2.1 ตัวแปรต้น ประกอบด้วย บรรยากาศองค์การ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- 2.2 ตัวแปรตาม ประกอบด้วย ความคิดสร้างสรรค์

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ในการวิจัยครั้งนี้เริ่มทำการศึกษาดังแต่เดือนตุลาคม พ.ศ. 2560 ถึง เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2561 รวมเป็นระยะเวลา 5 เดือน

กรอบแนวคิดการวิจัย



ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงระดับความคิดสร้างสรรค์ บรรยากาศองค์การ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม
2. ทราบถึงความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลกับความคิดสร้างสรรค์ บรรยากาศองค์การ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม
3. ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างความคิดสร้างสรรค์ บรรยากาศองค์การ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม
4. ทราบถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม
5. ได้แนวทางการพัฒนาองค์การและการพัฒนาบุคลากรทุกระดับ อีกทั้งเห็นถึงความสำคัญของเรื่องความคิดสร้างสรรค์ บรรยากาศองค์การ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง กระบวนการคิดอย่างเป็นขั้นตอนของสมอง เพื่อก่อให้เกิดการคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ โดยมีคุณลักษณะที่ประกอบด้วย ความคล่องแคล่ว ความยืดหยุ่น ความคิดริเริ่ม และความละเอียดลออ เพื่อก่อให้เกิดจินตนาการและความคิดที่หลากหลาย สามารถนำมาใช้ในการแก้ไขปัญหาโดยผ่านการกลั่นกรองทางประสบการณ์และความคิดรวมทั้งสามารถนำมาบูรณาการต่อยอดและสร้างสรรค์ผลงานออกมาได้อย่างมีคุณภาพ
2. บรรยากาศองค์การ หมายถึง สภาพแวดล้อมภายในองค์การที่บุคลากรสามารถรับรู้ทางความเข้าใจหรือทางความรู้สึกที่มีต่อองค์การทั้งในทางตรงและทางอ้อม ที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมรวมถึงการจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์การ โดยองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การสามารถแบ่งได้ดังนี้
 - 2.1 โครงสร้าง (Structure) หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่ได้รับการจัดการอย่างเป็นระบบ โดยการกำหนดบทบาทหน้าที่การทำงาน ความรับผิดชอบ รวมถึงนโยบายขององค์การไว้อย่างชัดเจน ซึ่งอาจมีผลกระทบต่อแรงจูงใจและผลการปฏิบัติของบุคลากร

2.2 มาตรฐาน (Standard) หมายถึง การรับรู้ถึงความพึงพอใจในมาตรฐานและความสำคัญในผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ

2.3 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรในการรับผิดชอบงานและให้อิสระในการทำงาน

2.4 การยอมรับ (Recognition) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรเมื่อได้รับรางวัลจากการปฏิบัติงานที่ดี เพื่อเป็นการสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการยอมรับข้อผิดพลาดหรือการติเตียนจากผู้บังคับบัญชา

2.5 การสนับสนุน (Support) หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่ได้รับความไว้วางใจและสนับสนุนจากหัวหน้างาน รวมถึงการได้รับการช่วยเหลือซึ่งกันและกันภายในองค์การ

2.6 ความผูกพัน (Commitment) หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายขององค์การ

3. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยองค์การจะส่งเสริมและสนับสนุนการฝึกอบรมและพัฒนา เพื่อให้บุคลากรนำความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และทักษะในด้านต่างๆ มาปรับปรุง แก้ไขและพัฒนาผลการปฏิบัติงานตามสายงานของแต่ละบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพตามเป้าหมายที่องค์การกำหนด

3.1 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านทั่วไป หมายถึง การพัฒนาบุคลากรในองค์การให้มีความรู้ ความเข้าใจ รวมถึงความสามารถในทักษะต่างๆ เพื่อพัฒนาผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

3.2 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การพัฒนาบุคลากร โดยเน้นการเสริมสร้างทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ ให้มีความเชื่อมั่นและสามารถยกระดับความคิด เพื่อสามารถนำมาใช้แก้ไขปัญหาได้หลายๆแนวทาง และสามารถนำไปพัฒนาต่อยอดเชิงบูรณาการกับสิ่งอื่นได้

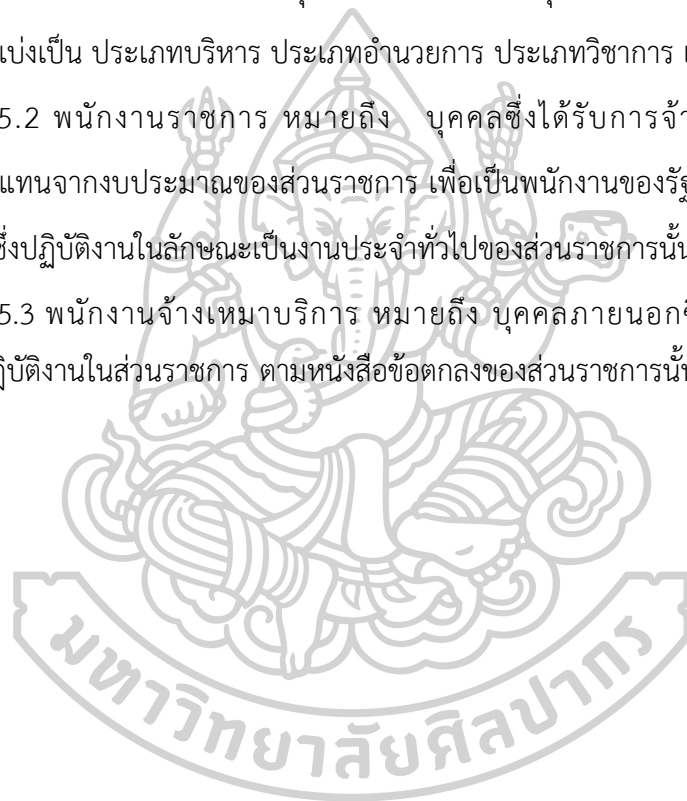
4. กระทรวงวัฒนธรรม หมายถึง หน่วยงานหลักในการขับเคลื่อนภารกิจสำคัญที่ครอบคลุมงานด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม หน่วยงานในสังกัด ประกอบด้วย สำนักงานรัฐมนตรี สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม กรมการศาสนา กรมศิลปากร กรมส่งเสริมวัฒนธรรม สำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ศูนย์มานุษยวิทยาสิรินธร (องค์การมหาชน) หอภาพยนตร์ (องค์การมหาชน) และศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน)

5. สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม หมายถึง หน่วยงานที่เป็นศูนย์กลางการบริหารของกระทรวง พัฒนายุทธศาสตร์ แลกเปลี่ยนนโยบายเป็นแผนปฏิบัติ จัดสรรทรัพยากร และการบริหารราชการทั่วไป การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ งานความร่วมมือความสัมพันธ์ทางวัฒนธรรมกับต่างประเทศ งานด้านกฎหมายและระเบียบต่างๆ กำกับ เร่งรัด ติดตามประเมินผล และประสานการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในสังกัด รวมทั้งการประชาสัมพันธ์เผยแพร่การดำเนินงานของกระทรวง

5.1 ข้าราชการ หมายถึง บุคคลซึ่งได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้รับราชการปฏิบัติหน้าที่ในส่วนราชการ แบ่งเป็น ประเภทบริหาร ประเภทอำนวยการ ประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป

5.2 พนักงานราชการ หมายถึง บุคคลซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้างโดยได้รับค่าตอบแทนจากงบประมาณของส่วนราชการ เพื่อเป็นพนักงานของรัฐในการปฏิบัติงานให้กับส่วนราชการ ซึ่งปฏิบัติงานในลักษณะเป็นงานประจำทั่วไปของส่วนราชการนั้น

5.3 พนักงานจ้างเหมาบริการ หมายถึง บุคคลภายนอกซึ่งได้รับการจ้างเหมาบริการเพื่อปฏิบัติงานในส่วนราชการ ตามหนังสือขอตกลงของส่วนราชการนั้น



บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมโดยผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องจากการศึกษา ค้นคว้า และรวบรวมแนวคิด ทฤษฎีจากเอกสาร ตำรา วารสาร บทความ และงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์
2. แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ
3. แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
4. ข้อมูลเกี่ยวกับสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิด และทฤษฎีความคิดสร้างสรรค์

1.1 ความหมายของความคิดสร้างสรรค์

ความคิดสร้างสรรค์เป็นเสมือนหนึ่งในความสามารถทางความคิดของมนุษย์ซึ่งมีความแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล การศึกษาในเรื่องความคิดสร้างสรรค์นั้นถือได้ว่าเป็นปัญหาของนักวิชาการและนักวิจัยในการหาความชัดเจนเชิงตัวแปรและการให้คำนิยามที่แน่ชัด ในปัจจุบันจึงมีผู้เชี่ยวชาญที่ให้คำนิยามด้านความคิดสร้างสรรค์ไว้อย่างมากมาย ซึ่งอาจจะมีคุณสมบัติหรือไม่สอดคล้องกันบ้าง โดยผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมทั้งคำนิยามและความหมายได้ ดังนี้

Perkins (2016) กล่าวว่า iva ความคิดสร้างสรรค์ คือ การคิดนอกกรอบ หรือคิดออกจากขอบเขตเดิมที่เคยเป็น เพิ่มชักนำให้เกิดสิ่งใหม่ ที่สามารถนำมาใช้แก้ปัญหาได้หลายๆ แนวทาง รวมทั้งนำสิ่งที่สร้างสรรค์ขั้นนี้ไปพัฒนาต่อยอดเชิงบูรณาการกับสิ่งอื่นได้

Roppola & Whitington (2014) อธิบายไว้ว่า ความคิดสร้างสรรค์นั้นเป็นกระบวนการทางสมองที่รวบรวมเอาความทรงจำและประสบการณ์เดิมมาจัดรวมหรือจำแนกเป็นหมวดหมู่ขึ้นมาใหม่ กระบวนการจัดการทางความคิดนี้เป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคลนั้นไม่จำเป็นต้องเป็นสิ่งใหม่ในโลกก็ได้ แต่ความความคิดที่นำมาจัดแจงใหม่นี้ต้องนำมาใช้ประโยชน์ได้

Richmond et al. (2014) ได้ให้คำนิยามของความคิดสร้างสรรค์ ว่าเป็นกระบวนการทางความรู้สึกที่ไวต่อปัญหา สภาวะ สิ่งเร้า และสิ่งที่ขัดหาย จนก่อให้เกิดเป็นการรวบรวมความคิด สมมติฐาน และทำการทดสอบสมมติฐานต่างๆ เหล่านั้น จนเกิดวิถีทางแห่งการแก้ไขปัญหา จากนั้นจึงทำการเผยแพร่องค์ความรู้ที่คิดค้นขึ้นรวมทั้งผลลัพธ์ที่ได้

Mohtar et al. (2015) นิยามว่า ความคิดสร้างสรรค์นั้นเป็นพฤติกรรมของคนที่แสดงออกซึ่งความคิดใหม่ อันเป็นผลมาจากการกระทำที่ได้ผ่านการคัดสรรกลั่นกรองผ่านทางประสบการณ์และความคิดมาแล้วเพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ความคิดสร้างสรรค์นั้นเป็นสิ่งที่คนทุกคนมีความเป็นเจ้าของในระดับต่างๆกัน ความคิดสร้างสรรค์นี้เป็นสิ่งที่สามารถพัฒนาได้ในทุกระดับอายุ

Gino & Wiltermuth (2014) กล่าวไว้ว่า ความคิดสร้างสรรค์นั้นเป็นความสามารถที่ก่อให้เกิดความคิดได้ในหลากหลายทิศทาง หรืออาจจะเรียกอีกชื่อหนึ่งได้ว่าเป็นความคิดแบบเอกนัย ซึ่งหมายความว่า เป็นการคิดได้หลากหลายรูปแบบจากสิ่งเร้าเดียวหรือจากสภาวะเดียว โดยผู้คนที่เฝ้าสังเกตความคิดสร้างสรรค์นั้นจะวัดโดยใช้เกณฑ์ในลักษณะที่ว่า ผู้ใดคิดสร้างสรรค์ได้มากหรือแปลกใหม่ที่สุด จะนับว่าเป็นคนที่มีความคิดสร้างสรรค์ คุณลักษณะของความคิดเชิงสร้างสรรค์ต้องประกอบด้วยความคิดที่คล่องแคล่ว (Fluency) ความคิดที่มีความยืดหยุ่น (Flexible) ความคิดก่อเกิดริเริ่ม (Original) และความคิดละเอียดลออ (Elaboration)

Silvia (2015) บรรยายถึงความคิดสร้างสรรค์ว่าเมื่อสิ่งเร้าของสิ่งต่างๆ ถูกจดจำไว้ในความทรงจำของบุคคลก็จะทำให้เกิดความคิดสัมพันธ์กับสิ่งนั้นๆ ในช่วงวัยของชีวิตคนนั้นล้วนสัมพันธ์กับสิ่งเร้าอันเป็นลักษณะเฉพาะต่างๆ มากมาย เมื่อถูกสิ่งเร้ามากระทำ กลุ่มเซลล์ประสาทในสมองส่วนที่มีความสัมพันธ์กับความทรงจำเกี่ยวกับสิ่งต่างๆ จะทำการแสดงปฏิกิริยาในการเชื่อมความสัมพันธ์ออกมา หรืออาจกล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่า เมื่อระลึกถึงสิ่งแรกได้ก็จะเป็นทางเชื่อมให้ระลึกถึงสิ่งต่อไปได้เป็นห่วงโซ่ จึงสรุปได้ว่าความคิดสร้างสรรค์นั้นถือเป็นกระบวนการทางสมองที่มีสิ่งเร้าจากสภาวะการณ์ต่างๆ เข้าไปกระตุ้นจนเกิดการตอบสนองออกมาเป็นแนวทางความคิดใหม่

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2553) ให้ความหมายไว้ว่า ความคิดสร้างสรรค์ คือ การมีความคิดริเริ่มในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ที่แปลกและแตกต่างไปจากเดิมที่เคยมีอยู่ หรือเป็นความแปลกตาที่ไม่เคยปรากฏ ณ ที่ใดมาก่อนเลย ที่สำคัญ คือ สามารถนำสิ่งที่สร้างสรรค์ขึ้นมาใช้นำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้อย่างเหมาะสมยิ่งกว่าสิ่งที่เคยมีอยู่ก่อนหน้า

เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิณ (2554) กล่าวไว้ว่า ความคิดสร้างสรรค์เป็นกลไกในการพัฒนาการของบุคคลตั้งแต่วัยเด็กภายใต้สภาพแวดล้อมและเกิดการพัฒนาต่อเนื่องจนกลายเป็นบุคลิกภาพ

จุฬารัตน์ บันดาลสิน (2557) กล่าวไว้ว่า ความคิดสร้างสรรค์เป็นกระบวนการที่แปลกใหม่ มีประโยชน์และเหมาะสมในการนำมาปรับใช้เพื่อแก้ไขปัญหา รวมถึงช่วยเพิ่มประสิทธิผล

พีระ พนาสุภณ (2556) กล่าวไว้ว่า ความคิดสร้างสรรค์ คือ ความสามารถในการจินตนาการของบุคคลเพื่อสร้างสรรค์จินตนาการ ความคิดและวิธีการใหม่ๆ อันจะนำไปสู่การสร้างนวัตกรรม

1.2 ความสำคัญของความคิดสร้างสรรค์

Tariq et al. (2016) กล่าวไว้ว่าความคิดสร้างสรรค์นั้นเป็นเสมือนสิ่งที่มีมอบความสุข ความพึงพอใจ ความประหลาดใจ รวมทั้งความสนุกสนาน ให้แก่บุคคลในทุกๆระดับไม่ว่าจะเป็นเด็ก จนถึงผู้ใหญ่ ความคิดสร้างสรรค์นั้นมีผลและมีอิทธิพลต่อบุคคลอย่างมาก เพราะไม่มีอะไรที่ทำให้คนเรานั้นรู้สึกหดหูได้เท่ากับการที่ความคิดสร้างสรรค์ที่เราบรรจงคิดขึ้นต้องถูกตำหนิ ดูถูก หรือโดนหมิ่นเหยียดหยาม

ความคิดสร้างสรรค์นั้นมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อทั้งตนเองและสังคม (ชลธิชา ชิวปรีชา, 2554) อธิบายได้ดังนี้

ในเชิงของตนเองนั้น ความคิดสร้างสรรค์มีผลช่วยลดอาการตึงเครียด เพราะคนที่มีความคิดสร้างสรรค์นั้นจะมีอิสระเสรีทางความคิดและการลงมือทำ และหากทำได้บรรลุผลตามที่คิดก็จะช่วยลดอารมณ์ความเครียดและความกังวลให้น้อยลงได้ เนื่องจากได้สนองความคิดความต้องการของตนเอง ซึ่งส่งผลต่อเนื่องให้เกิดความสนุกสนาน เพลิดเพลิน และอิมเมมภายในจิตใจ เพราะคนที่ได้ทำหรือทดลองทำในสิ่งที่ตนเองคิดหรือคาดคะเนไว้จะก่อให้เกิดความรู้สึกตื่นเต้นกับผลลัพธ์ที่จะได้ออกมา ระหว่างที่ทำงานนั้นจะมีความเพลิดเพลินผสมด้วยความทุ่มเทและจริงจังไม่ว่างานนั้นจะหนัก

หนาสาหัสเพียงใด สิ่งสุดท้ายที่มีความสำคัญต่อตนเองนั่นก็คือ ความภาคภูมิใจและเชื่อมั่นในตนเองของผู้สร้างสรรค์ แต่ในกรณีทำงานไม่สำเร็จลุล่วงตามที่คาดหวังไว้ เจ้าของความคิดสร้างสรรค์จะยอมรับและเข้าใจต่อผลลัพธ์ที่ออกมา รวมทั้งจะมีทัศนคติที่ดีในการเรียนรู้โอกาสจากความผิดพลาดที่เกิดขึ้นมา ก่อเกิดความอดทน มุมานะ พยายาม และมีแรงใจแห่งความกล้าในการที่จะก้าวไปสู่ความสำเร็จ

ในเชิงของสังคมนั้น ความคิดสร้างสรรค์มีผลในการดลประโยชน์สุข ดลวิธีการแก้ไข ปัญหา และก่อให้เกิดความเจริญรุ่งเรืองก้าวหน้าแก่สังคมและประเทศชาติ ได้เป็นอย่างดี ดังนี้

- ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและเจริญงอกงามในสังคม ช่วยให้สังคมไม่ตกอยู่ในสภาวะล้าหลัง เพราะสิ่งที่สร้างสรรค์มานั้นจะก่อให้เกิดความต่างและความแปลกใหม่
- ช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านนวัตกรรมความคิดของบุคคล เช่น เครื่องจักร และเครื่องทุ่นแรงต่างๆ เป็นต้น นวัตกรรมเหล่านี้ช่วยผ่อนแรงและอำนวยความสะดวกต่อกลไกการทำงานในสังคมได้เป็นอย่างมาก ส่งผลให้สภาพการทำงานมีแต่ความสุขมากขึ้น
- ช่วยทำให้เกิดความสะดวกสบาย รวดเร็ว ประหยัดเวลา ประหยัดบุคลากร ประหยัดเงินทุน ก่อเกิดความคุ้มค่าในการดำเนินงาน เกิดการติดต่อสื่อสารที่มีคุณภาพแบบบูรณาการ ทำให้มีความเข้าใจกันมากขึ้นในสังคมนั้นๆ
- ช่วยแก้ปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในสังคมส่วนรวม เพราะว่าสภาพสังคมนับวันจะมีการแปลงสภาพเปลี่ยนแปลงไปทุกวันอย่างรวดเร็ว ฉะนั้นการที่จะรับมือหรือการที่จะแก้ปัญหาต่างๆให้หมดลงนั้น จึงจำเป็นต้องคิดค้นหาวิธีใหม่ๆมาแก้ปัญหาอยู่อย่างสม่ำเสมอ
- ช่วยให้เกิดความเจริญก้าวหน้าธำรงไว้ซึ่งมวลมนุษยชาติ ทั้งในด้าน เศรษฐกิจ การปกครอง เทคโนโลยี อุตสาหกรรม วิทยาศาสตร์ คมนาคม ศิลปะ การแพทย์ ซึ่งจะช่วยยกระดับมาตรฐานของความสุขในการดำเนินชีวิตของเหล่าประชากรมนุษย์ จนเป็นแรงผลักดันให้มีการพัฒนาสังคมขึ้นเป็นลำดับ

ทั้งหมดที่กล่าวมานี้ ถือได้ว่าความคิดสร้างสรรค์นั้นสำคัญยิ่งทั้งต่อสังคมและต่อบุคคล ทำให้บุคคลมีความเชื่อมั่นในการที่จะพัฒนาและยกระดับสังคมให้เจริญขึ้น รวมทั้งสำคัญต่อการพัฒนาเยาวชนให้มีความฉลาดทางไหวพริบ และอารมณ์ เพื่อที่จะได้เติบโตมาเป็นประโยชน์ต่อสังคม และนำพาความก้าวหน้ามาให้ประเทศชาติสืบต่อไป

1.3 องค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์

แนวคิดและองค์ประกอบความคิดสร้างสรรค์ของทอร์แรนซ์และกิลฟอร์ด ถูกนำมาใช้ในการศึกษาและวิจัยอย่างแพร่หลาย (Runco & Acar, 2012) ซึ่งมีส่วนประกอบที่สำคัญ คือ

1. ความคล่องแคล่วในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Fluency) หมายถึง ความสามารถส่วนบุคคลในการคิดหาผลลัพธ์ได้อย่างคล่องแคล่ว ฉับไว และรวดเร็ว โดยสามารถตอบผลลัพธ์ออกได้อย่างละเอียดลึกซึ้งและถูกต้องชัดเจน หรืออาจจะเป็นปริมาณความคิดที่ไม่ซ้ำภายใต้เรื่องเดียวกัน (Rababah et al., 2013) โดยสามารถจำแนกแยกได้เป็น 4 ประเภท ได้แก่

- ความคล่องแคล่วในด้านการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ต่างๆ (Associational Fluency) เป็นลักษณะของความสามารถในการหาสิ่งที่เหมือน หรือคล้ายคลึงกันได้มากมาย ภายในระยะเวลาจำกัด (Silvia et al., 2013)

- ความคล่องแคล่วในด้านการใช้วาจาและถ้อยคำ (Word Fluency) เป็นการใช้นิพจน์และถ้อยคำได้คล่องแคล่ว และถูกต้องเหมาะสม ตรงเป้าประสงค์ของงาน ภายในระยะเวลาอันรวดเร็ว (Zhang & Niu, 2013)

- ความคล่องแคล่วในกระบวนการคิด (Ideational Fluency) เป็นการแสดงความคิดเพื่อให้ได้ซึ่งสิ่งที่ต้องการภายในระยะเวลาที่จำกัด

- ความคล่องแคล่วในด้านการแสดงออก (Expressional Fluency) เป็นการนำเสนอต่างๆ มาเรียงร้อยกันอย่างรวดเร็วเพื่อให้ได้มาซึ่งความสมเหตุสมผล หรือเป็นการร้อยเรียงวลีและถ้อยคำต่างๆ เพื่อให้ได้ประโยคหรือเนื้อความที่ต้องการ (Karadag et al., 2015)

2. ความยืดหยุ่นในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Flexibility) หมายถึง ความสามารถในลักษณะของการก่อเกิดและนำมาซึ่งความคิดที่แปลกใหม่ แตกต่างไปจากความคิดในระดับปกติธรรมดาทั่วไป และจะมีลักษณะที่ไม่ซ้ำกับที่เคยมีอยู่แล้ว สามารถจำแนกได้เป็น 2 รูปแบบ ได้แก่

- ความยืดหยุ่นทางความคิดเชิงดัดแปลง (Adaptive Flexibility) เป็นความสามารถในการดัดแปลงองค์ความรู้ จากประสบการณ์ที่มีเพื่อนำไปก่อประโยชน์ให้ผลิดอกออกผลแตกแขนงไปได้หลากหลายด้าน อีกทั้งยังนำไปแก้ปัญหาในเรื่องต่างๆ ได้อย่างลงตัวอีกด้วย

- ความยืดหยุ่นทางความคิดที่เกิดขึ้นในทันทีทันใด (Spontaneous Flexibility) เป็นความคิดสร้างสรรค์ที่แสดงออกมาได้หลากหลายแนวทางอย่างอิสระในทุกแง่มุม (Karadag et al., 2015)

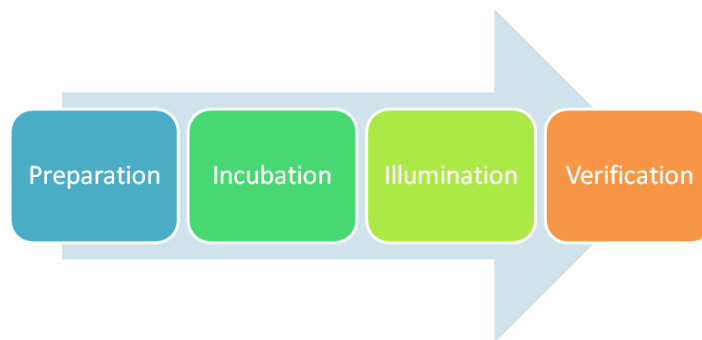
3. ความคิดริเริ่มในความคิดสร้างสรรค์ (Originality) หมายถึง ความสามารถในการก่อให้เกิดและนำมาซึ่งความคิดที่แปลกใหม่ แตกต่าง โดดเด่นไปจากความคิดในระดับปกติธรรมดาทั่วไป และจะมีลักษณะที่ไม่ซ้ำกับที่เคยมีอยู่แล้ว (Almeida et al., 2008)

4. ความละเอียดลออในความคิดสร้างสรรค์ (Elaboration) หมายถึง ความคิดเชิงประณีตลึกซึ้งถึงรายละเอียด เป็นหลักการ กระบวนการ หรือขั้นตอน ซึ่งสามารถสื่อสารออกมาให้เห็นภาพได้อย่างชัดเจน และเข้าใจได้โดยง่าย (Leikin R., 2009) หรืออีกมุมมองหนึ่งความละเอียดลออนั้นจะช่วยให้สิ่งที่ทำให้เกิดความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังช่วยต่อยอดผลงานหรือขยายความคิดแรกเริ่มที่มีอยู่ให้มีความสมบูรณ์ขึ้นได้เป็นอย่างดีอีกด้วย นับได้ว่าความละเอียดลออและความประณีตเป็นปัจจัยสำคัญต่อการสร้างสรรค์เนื่องทำให้เกิดความแปลกใหม่

1.4 กระบวนการของความคิดสร้างสรรค์

Cizgi et al. (2015) ได้อธิบายข้อมูลไว้ว่า การหยั่งรู้นั้นเป็นต้นตอในการเกิดขึ้นของความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งมีกระบวนการเกิดทั้งหมด 4 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นการเตรียมการ ขั้นการสร้างแนวคิดเพื่อแก้ปัญหา ขั้นของการเกิดความคิด และขั้นการพิสูจน์แนวคิด โดยมีรายละเอียด ดังนี้

- ขั้นการเตรียมการ (Preparation) เป็นขั้นของการรวมความทรงจำ และภาพประสบการณ์ทั้งหมดที่เกิดขึ้นภายในอดีต มาทำการทดสอบหาผิดถูก และทำการกำหนดสมมติฐานเพื่อลงมือแก้ปัญหา
- ขั้นการสร้างแนวคิดเพื่อแก้ปัญหา (Incubation) เป็นระยะในการบ่มตัวของความคิดเกิดความกระวนกระวาย กังวล ผสมกับความกดดัน อันเนื่องมาจากแรงเค้นในการใคร่ครวญและครุ่นคิดกับการแก้ปัญหาต่างๆ แต่ก็ยังหาแนวทางแก้ไขที่ชัดเจนออกมาไม่ได้
- ขั้นของการเกิดความคิด (Illumination) เป็นระยะที่เกิดแสงสว่างทางปัญญาประทุขึ้นในสมองจนพบทางออก และหาแนวทางออกที่เหมาะสมออกมาได้ในทันที
- ขั้นการพิสูจน์แนวคิด (Verification) เป็นเฟสของการตรวจสอบและประเมินผลโดยใช้เกณฑ์ต่างๆ เพื่อทดสอบให้มั่นใจว่าคำตอบหรือแนวทางที่คิดออกมาได้นั้นเป็นไปได้หรือไม่



ภาพที่ 1 กระบวนการเกิดความคิดสร้างสรรค์ของ Wallas

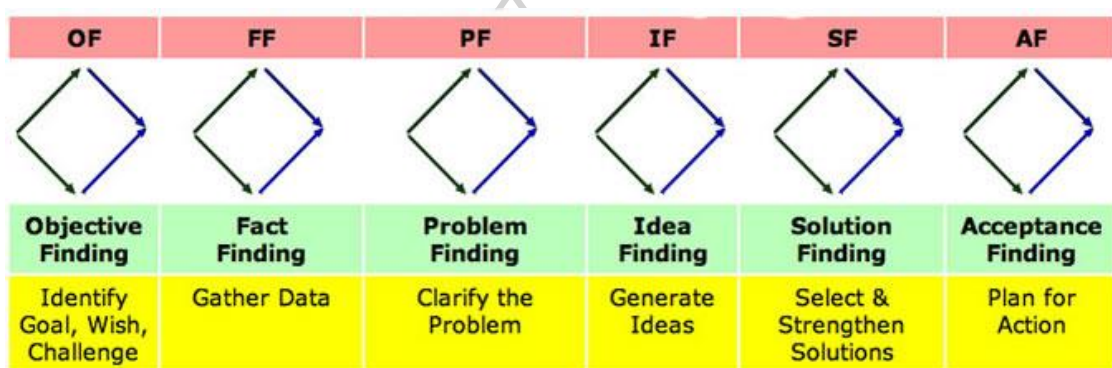
ที่มา: Cizgi et al. 2015

ในขณะเดียวกัน ชลธิชา ชิวปรีชา (2554) อาศัยแนวคิดของ Torrance (1965) โดยให้ข้อมูลว่า ความคิดสร้างสรรค์เป็นขบวนการเชิงวิทยาศาสตร์ที่ต้องมีลำดับขั้นตอนในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ แบ่งเป็น 6 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นกำหนดปัญหา ขั้นค้นพบความจริง ขั้นค้นพบปัญหา ขั้นตั้งสมมติฐาน ขั้นค้นพบคำตอบ และขั้นการยอมรับผลในการค้นหา ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

- ขั้นกำหนดปัญหา (Objective Finding – select a problem) เป็นขั้นของการกำหนดและเลือกหัวข้อใหญ่/ประเด็นหลักที่ต้องนำมาคิดค้นทางแก้ปัญหา พร้อมทั้งกำหนดขอบเขตของเรื่องให้ชัดเจนเพื่อให้สะดวกต่อการค้นหาแนวทางการแก้ไขที่ถูกต้องและเหมาะสม
- ขั้นค้นพบความจริง (Fact Finding – list what you know) เป็นขั้นของการเกิดความกังวลใจ ผสมปนเปกันระหว่างความสับสนวุ่นวายในความคิดจนไม่สามารถระบุออกมาให้เป็นคำพูดหรือเนื้อความที่แน่ชัดได้ จากนั้นจะเริ่มเกิดสติที่นิ่งและสุขุมขึ้นในการพิจารณาดูว่าความยุ่งยากนั้นคืออะไร โดยต้องทำการบันทึกรายละเอียดทุกแง่มุมไว้ให้ครอบคลุมเพื่อคัดกรองหาความชัดเจน
- ขั้นค้นพบปัญหา (Problem Finding – what is the real problem) เป็นขั้นของการรวบรวมและพิจารณารายละเอียดของเรื่องจนครอบคลุมแล้ว จนแน่ชัดได้ว่าสิ่งที่สับสน กังวลอยู่นั้นคือ ปัญหาที่ส่วนใด และต้องลงมือแก้ไข ณ จุดใด
- ขั้นตั้งสมมติฐาน (Idea Finding – brainstorm ideas) เป็นขั้นที่จะต้องลงมือค้นคิดและสร้างสรรค์หลังจากที่ทราบแล้วว่าปัญหาที่แท้จริงนั้นเกิดขึ้นที่ส่วนใด จึงต้องพยายามคิดและตั้งสมมติฐานและรวบรวมข้อมูล ปัจจัย รวมทั้งตัวแปรต่างๆ เพื่อเตรียมไว้ทดสอบสมมติฐาน

- **ขั้นค้นพบคำตอบ (Solution Finding – how will you evaluate your ideas ? Which is best?)** เป็นขั้นของการวิเคราะห์ข้อมูล จนได้มาซึ่งคำตอบจากการทดสอบสมมติฐานผ่านปัจจัยและตัวแปรต่างๆ ตามขั้นตอนที่ 4

- **ขั้นการยอมรับผลในการค้นหา (Acceptance Finding – find ways to put ideas into action)** เป็นขั้นของการยอมรับคำตอบจากการทดสอบและพิสูจน์สมมติฐานที่ได้ตั้งเอาไว้ ซึ่งจะนำไปสู่หนทางแห่งแนวคิดที่จะผลิดอกออกผลเป็นองค์ความรู้หรือทฤษฎีหรือแนวทางการแก้ปัญหา รูปแบบใหม่



ภาพที่ 2 กระบวนการเกิดความคิดสร้างสรรค์ของ Torrance
ที่มา: ชลธิชา ชิวปรีชา, 2554

จากกระบวนการทั้งหมดข้างต้นนี้ สามารถสรุปได้ว่า ความคิดสร้างสรรค์นั้นนับเป็นกระบวนการทางความคิดที่มีการจัดระบบและระเบียบเป็นขั้นเป็นตอนเพื่อนำไปสู่เป้าหมายใดเป้าหมายหนึ่งที่กำหนดไว้ ซึ่งเริ่มจากการค้นพบปัญหาหลักของเรื่องนั้นๆ อย่างถูกต้อง และตรงประเด็น จากนั้นจึงมีการวิเคราะห์ปัญหา ตั้งและทดสอบสมมติฐาน และผลลัพธ์ที่ได้ก็จะอยู่ในรูปแบบลักษณะของแนวทางที่แปลกใหม่ นำไปสู่การสร้างสรรค์ผลงานและประโยชน์แก่ตนเองและส่วนรวม

1.5 ทักษะเชิงความคิดที่ส่งผลต่อการเกิดความคิดสร้างสรรค์

Kanchanachaya (2012) ได้สรุปข้อมูลไว้ว่า คุณลักษณะที่สำคัญในการเอื้อต่อการส่งเสริมความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ โดยมีการระบุทักษะความสามารถพื้นฐานที่จำเป็นต่อการเกิดความคิดสร้างสรรค์ไว้ ดังนี้

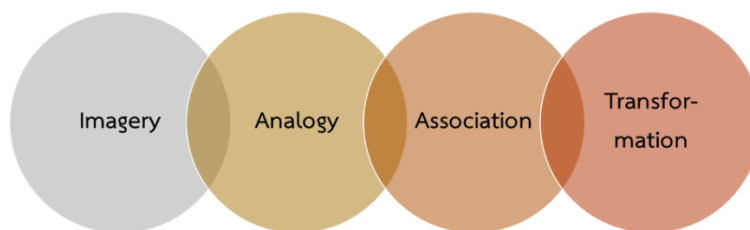
- การเชื่อมโยงความสัมพันธ์และการอุปมาอุปไมย (Associations and Analogies) เป็นความสามารถในการประสมให้เกิดความสอดคล้องเชื่อมโยงประเด็น สภาวะเหตุการณ์ เหตุที่

และปรากฏการณ์ต่างๆ และมีจุดเด่นในการประยุกต์ ผสมผสาน ดัดแปลง สิ่งที่มีอยู่ให้เกิดเป็นสิ่งใหม่ ที่มีคุณภาพและเกิดคุณประโยชน์มากยิ่งขึ้นเมื่อเทียบกับสิ่งเดิมที่มีอยู่ก่อนหน้า ทักษะดังกล่าวนี้ถือเป็นสะพานเชื่อมความคิดและนำมาซึ่งการสร้างสรรค์ที่ดีของแต่ละบุคคล

- การจินตนาการเชิงภาพและภาษา (Visual and Semantic Imagery) เป็นความสามารถที่มีส่วนผสมระหว่างจิตสำนึกและความคิดสร้างสรรค์ โดยเฉพาะในสภาวะสังคมในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงของสื่ออย่างรวดเร็วและค่อนข้างรุนแรง บุคคลต่างๆ จึงจำเป็นที่จะต้องมีความสามารถพอสมควรในการรับรู้ มีจินตนาการ พร้อมวิจาร์ณญาณ และผนวกด้วยไหวพริบการคัดกรองข่าวสารอย่างถูกต้องและชาญฉลาด

- การต่อเสริมเติมแต่งและประติดประต่อ (Embellishment or Elaboration) เป็นขบวนการทางความรู้สึก จิตสำนึก มโนนึก และสันชาตญาณ ผู้ที่มีพรสวรรค์และความสามารถเชี่ยวชาญเชิงลึกเท่านั้นที่จะสามารถแยกแยะ จำแนก ผสม ประติดประต่อ ทุกสิ่งได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ

ในขณะเดียวกัน Tsai (2014) เชื่อว่าความคิดสร้างสรรค์นั้นเกิดภายใต้การทำงานผ่านทักษะความคิดของสมองมนุษย์ ทั้งหมด 4 ข้อ คือ ทักษะในการจินตนาการ (Imagery) ทักษะในการอุปมาอุปมัย (Analogy) ทักษะในการโยงความสัมพันธ์ (Association) และทักษะในการเปลี่ยนแปลงรูปแบบ (Transformation) โดย Albano ได้ทำการทดลองวิจัยเกี่ยวกับทักษะทั้ง 4 อย่างนี้ กับกลุ่มกลุ่มตัวอย่างประชากรทหารสังกัดสาขาอิเล็กทรอนิกส์และการสื่อสารในประเทศสหรัฐอเมริกา จำนวน 66 ท่าน ใช้ระยะเวลาฝึกฝนและทดสอบ 20 ชั่วโมงเต็ม โดยใช้แบบทดสอบที่เป็นข้อสอบเชิงรูปภาพและภาษา เป็นเครื่องมือวัด และผลลัพธ์ที่ได้นั้นก็สรุปออกมาได้ว่าทหารเหล่านี้มีผลการทดสอบด้าน ความคิดสร้างสรรค์เพิ่มมากขึ้นทั้งด้านความคิดริเริ่ม ความเชี่ยวชาญคุ้นเคย ความคล่องแคล่วรวดเร็ว ความยืดหยุ่นตามสภาวะการณ์ และความละเอียดลออ



ภาพที่ 3 ทักษะทางความคิดสร้างสรรค์ของ Albano

ที่มา: Tsai, 2014

1.6 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์

ธิดยา คาควร, เอกภูมิ จันทราชันตี, และปรกรณ์ วรรณระอมร (2558) บรรยายรายละเอียดเกี่ยวกับส่วนประกอบที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ไว้ว่าความคิดสร้างสรรค์นั้นมิได้อยู่ทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่มงาน และระดับสังคมส่วนรวม โดยจะขึ้นอยู่กับส่วนประกอบ 2 ส่วน คือ (1) ส่วนประกอบที่เป็นส่วนของทักษะความสามารถ (Abilities) หรือทักษะทางความคิด และไหวพริบ ซึ่งเป็นศักยภาพในตัวบุคคล โดยในแต่ละบุคคลจะมีศักยภาพที่แตกต่างกันออกไป (2) ส่วนประกอบด้านแรงจูงใจ (Motivation) ส่วนประกอบดังกล่าวนี้จะมีลักษณะเอื้ออำนวยและค้ำจุนซึ่งกันและกัน โดยจะมีทั้งศักยภาพทางความคิด ความอดทนมุมานะ ความอยากรู้อยากเห็น ความอยากใคร่ใฝ่รู้ ความกล้าเสี่ยงเพื่อลองผิดลองถูก ความใฝ่ในการก้าวหน้า ซึ่งถือว่าเป็นคุณลักษณะเชิงอารมณ์หรือสภาพแรงจูงใจที่เอื้อต่อการเกิดความคิดสร้างสรรค์ควบคู่ไปด้วยกันเสมอ หากบุคคลที่มีศักยภาพทางการคิดได้รับการฝึกฝนและอบรมให้รู้จักมอง รู้จักคิดอ่านให้กว้างขวาง และได้รับแรงกระตุ้นให้เกิดแรงบันดาลใจในการที่จะคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เมื่อนั้นเองความก้าวหน้าที่จะบังเกิดขึ้นได้โดยง่ายดาย พร้อมด้วยแรงส่งทางจิตใจที่แรงกล้าเพื่อการลงมือคิดค้นปฏิบัติให้บรรลุสู่เป้าหมายที่คาดหวังไว้

1.7 อุปสรรคในการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์

Rabanos & Torres (2012) บรรยายรายละเอียดเกี่ยวกับอุปสรรคในการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ไว้ว่า ความคิดสร้างสรรค์มีอุปสรรคสำคัญ 3 ด้าน ได้แก่ อุปสรรคในมิติของการรับรู้ (Perceptual Block) อุปสรรคในมิติของอารมณ์ (Emotional Block) และอุปสรรคในมิติของวัฒนธรรม (Cultural Block) มีรายละเอียดดังนี้

1. อุปสรรคในมิติของการรับรู้ (Perceptual Block) คือการที่ไม่สามารถมองเห็นปัญหาแก่นที่แท้จริงอย่างชัดเจนได้ ซึ่งส่งผลให้การดำเนินการแก้ปัญหาที่คลุมเครือและไร้ซึ่งขอบเขตและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนแน่นอน เช่น (1) ความลำบากในการจำแนกแยกแยะปัญหาที่แท้จริง (ตรงจุด) ออกจากปัญหาธรรมดาทั่วไป (2) การมองและวิเคราะห์ปัญหาในมุมที่แคบเกินไป ขาดการวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมโดยถ่วงถี่ (3) ไม่สามารถให้คำจำกัดความในนิยามของปัญหาได้ ทำให้เกิดการสื่อสารที่ไม่ตรงกันระหว่างการปฏิบัติงานของทีมงาน (4) ไม่สามารถนำประสาทสัมผัสมาใช้สังเกตและพิจารณาปัญหาได้อย่างเพียงพอและเหมาะสม ทั้งนี้อาจเนื่องด้วยศักยภาพในประสาทสัมผัสของแต่ละบุคคลไม่เท่าเทียมกัน (5) หากความสัมพันธ์ของปัญหาไม่เจอ เชื่อมประเด็นให้สมบูรณ์ไม่ได้ (6) มองข้ามสิ่งใกล้ตัวหรือสิ่งคุ้นเคยข้างกายไปอย่างไม่ได้เกิดความสงสัย ทำให้เกิดการมองข้าม

ประเด็นที่เป็นจุดสำคัญไป และ (7) การโดนความกดดันจากปัจจัยต่างๆ ทำให้ดวงสรุปผลจนเกิดความผิดพลาดและได้ทางออกที่ไม่มีความเหมาะสมในการจัดหรือแก้ปัญหา

2. อุปสรรคในมิติของอารมณ์ (Emotional Block) นับได้ว่าเป็นอุปสรรคหนึ่งที่สำคัญ และมีผลอย่างยิ่งต่อการคิดค้นสิ่งต่างๆ เนื่องจากอารมณ์ของคนนั้นมีความผันผวนและแปรปรวนอย่างละเอียดอ่อนมาก เช่น ความกังวล ความห่วงในภาพลักษณ์ของตนเอง ความใจร้อน ความวู่วาม ความเกียจ ความกลัว ความไม่มั่นใจ ความท้อถอย ความใจเย็น ความทะเยอทะยาน ความเพ้อฝัน ความใฝ่รู้ ความมานะ และความรัก ฯลฯ เป็นต้น

3. อุปสรรคในมิติของวัฒนธรรม (Cultural Block) เป็นปัจจัยทางสังคมแวดล้อมที่กำหนดกฎเกณฑ์ให้บุคคลมีทางเลือกในการคิด วิเคราะห์ และปฏิบัติสิ่งต่างๆ ได้น้อยลง เพราะถูกตีกรอบให้อยู่ในระเบียบแบบแผนซึ่งมีอาจละเมิดได้ ส่งผลในการบั่นทอนจิตใจ ความท้าทาย แรงจูงใจ และอิสระทางความคิดสร้างสรรค์ เช่น (1) การที่ต้องการทำตามกรอบมากเกินไปจนกลัวการทำงานนอกกรอบ ทำให้ไม่สามารถค้นพบทางที่แปลกใหม่ได้ (2) เน้นแนวความคิดการปฏิบัติงานให้เกิดความประหยัดลงทุนน้อย แต่หวังผลในปริมาณมาก จนเกิดเป็นความกดดันภายในตนเอง ทำให้มีความผิดพลาดในการตัดสินใจ (3) การห่วงภาพพจน์ตนเองมากเกินไป เพราะเกรงว่าผู้อื่นจะติฉินนินทา ทำให้ไม่กล้าแสดงออกในการอภิปราย ชักถามปัญหา หรือแสดงความคิดเห็น จนเกิดเป็นจุดบอดในการไม่เข้าใจถึงแก่นของปัญหา (4) การมุ่งแข่งขันและเน้นความร่วมมือกันมากเกินไปจนบั่นทอนความคิดริเริ่มของทีมงานบางคนลงไป ทั้งๆที่ความคิดของบุคคลนั้นอาจเป็นความคิดที่จะนำมาแก้ปัญหาได้เหมาะสมที่สุดก็เป็นได้ (5) การเชื่อมั่นในหลักสถิติศาสตร์ คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ มากเกินไป จนไม่คำนึงถึงปัจจัยตัวแปรแวดล้อมต่างๆ ที่ผันแปรไป ส่งผลให้ผลที่ได้ออกมาผิดพลาด (6) พฤติกรรมของแต่ละบุคคลที่จะต้องปฏิบัติงานนั้นเป็นเรื่องยากมากที่จะจัดสรรมอบหมายงานให้เหมาะสมได้ เพราะบุคคลแต่ละคนมีเอกลักษณ์และไหวพริบความสามารถในการทำงานไม่เท่ากัน (7) การยึดมั่นในความเป็นเหตุเป็นผลมากเกินไปจนทำให้ไม่ก่อเกิดความคิดสร้างสรรค์ (8) ขาดความใจกว้างในการยอมรับฟังความคิดของบุคคลอื่นที่ไม่ตรงกับแนวทางการคิดของตน (9) การฝังใจกับความเชื่อที่ว่าความคิดเพ้อฝันนั้นเป็นเรื่องไร้สาระ ไม่สามารถเกิดขึ้นได้ ทำให้เป็นเสมือนการปิดโอกาสที่จะรับฟังแนวโน้มความเป็นไปได้ของการเกิดสิ่งแปลกใหม่

1.8 แนวทางการฝึกฝนเพื่อการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์

แนวทางการฝึกฝนให้เกิดการพัฒนาคุณลักษณะด้านความคิดสร้างสรรค์นั้น มีด้วยกันหลายวิธีการ คือ การหัดคิดข้ามกล่องความรู้ (Lateral Thinking) การหัดคิดบนพื้นฐานของความเป็นจริง (Thinking Based Principle) การหัดคิดในสิ่งที่เป็นไปไม่ได้ (Impossible Thinking) การหัดคิดย้อนศรหรือสวนทาง (Backward Thinking) และการหัดคิดสร้างมุมมองเชิงบวก (Positive Thinking) ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. การหัดคิดข้ามกล่องความรู้ คือ การที่บุคคลมีกล่ององค์ความรู้ที่อยู่ในความคิดอย่างหลากหลายมุมมอง และหลากหลายแขนง โดยจะต้องฝึกฝนในการที่จะนำเอากล่ององค์ความรู้ต่างๆ ที่ตนเองมีนั้นมาไขว้และเชื่อมโยงเพื่อให้เกิดมุมมองที่แปลกใหม่และกว้างขวางกว่ามุมมองเดิม และในขณะเดียวกันก็จะเกิดการบูรณาการภายในความคิดที่ชาญฉลาดมากยิ่งขึ้น

2. การหัดคิดบนพื้นฐานของความเป็นจริง คือ การคิดวิเคราะห์และพิจารณาโจทย์ หรือสถานะปัญหาที่จะดำเนินการแก้ไข โดยย้อนนึกถึงพื้นฐานแห่งความเป็นจริงของเรื่องนั้นๆ ว่าเป็นอย่างไร เช่น สถานะแวดล้อมที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ปัจจัยที่มีอิทธิพล ขอบเขตที่กำหนด ลักษณะทางธรรมชาติดั้งเดิม พฤติกรรมดั้งเดิม กฎระเบียบข้อบังคับต่างๆ รวมทั้งทฤษฎี และสถิติจากงานวิจัยต่างๆ ที่น่าเชื่อถือได้ เป็นต้น

3. การหัดคิดในสิ่งที่เป็นไปไม่ได้ คือ การที่บางครั้งสถานะบางเรื่องเราอาจคิดว่ามันไม่สามารถจะเป็นไปได้ในอดีต แต่ในปัจจุบันการที่โลกโลกาภิวัตน์มีการหมุนเวียนผันแปรไป สิ่งที่เคยเป็นไปไม่ได้ก็อาจจะเป็นไปได้ในปัจจุบัน และบางเรื่องก็อาจจะเปลี่ยนไปจากอดีตอย่างสิ้นเชิง โดยที่ไม่หลงเหลือสถานะดั้งเดิมไว้เลยก็เป็นได้ ดังนั้นไม่ว่าอะไรก็แล้วแต่อย่าใจร้อนในการด่วนตัดข้อมูลหรือข้อสันนิษฐานบางอย่างออกไปก่อน เพราะถือเป็นการตัดเส้นทางในการก่อเกิดความคิดสร้างสรรค์ออกไปอย่างน่าเสียดาย บางครั้งข้อมูลที่เราคิดว่าไม่สำคัญหรือเป็นไปไม่ได้ก็อาจจะเป็นส่วนประกอบสำคัญในภายภาคหน้าที่มีผลต่อการประติดประต่อเชื่อมโยงเรื่องราวในประเด็นที่กำลังคิดแก้ปัญหาอยู่ก็เป็นไปได้

4. การหัดคิดย้อนศรหรือสวนทาง คือ การเปลี่ยนมุมมองทางความคิดโดยการคิดย้อนสวนทางกับบุคคลอื่นหรือบุคคลส่วนใหญ่ เพราะว่าการคิดสวนทางนั้นอาจนำไปสู่โลกทัศน์ที่กว้างขึ้นหรือมิติมุมมองที่บุคคลอื่นคาดไม่ถึงว่าจะเกิดขึ้นหรือมีแนวโน้มที่จะเป็นไปได้ ผู้ที่มีความคิด

สร้างสรรค์นั้นจะต้องมีทัศนคติที่ดีในการทำงานและในการให้กำลังใจตนเอง โดยต้องตั้งมั่นว่าอะไรก็สามารถเกิดขึ้นได้ หากไม่ลองปฏิบัติก็จะมีไม่รู้ถึงผลลัพธ์

5. การหัดคิดสร้างมุมมองเชิงบวก คือ การสร้างทัศนคติเชิงบวกที่เป็นประโยชน์แก่ตนเองในการมุ่งหน้าดำเนินงานต่างๆ ด้วยความเชื่อมั่นและมีแรงใจอยู่ตลอด เช่น สถานการณ์ที่ต้องปฏิบัติงานที่ยากลำบากก็ให้คิดเสียว่าเป็นโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง แต่หากบางสถานการณ์โดนตำหนิหรือปฏิบัติงานใดจนเกิดผิดพลาดก็ให้คิดเสียว่าเป็นบทเรียนและเป็นประสบการณ์ในการปรับปรุงผลงานให้ดีขึ้นในภายภาคหน้า การมองโลกในแง่ดีนี้จะช่วยทำให้คลายความกดดันไปได้ รวมทั้งทำให้มีความอดทนมุมานะในการฝ่าฟันปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ไปได้ โดยสะดวกและราบรื่น

จากการให้ความหมาย และแนวคิดทฤษฎี ข้างต้นสรุปได้ว่า ความคิดสร้างสรรค์นั้นเป็นประเด็นสำคัญอย่างยิ่ง เพื่อให้บุคลากรเกิดกระบวนการคิดที่เป็นขั้นตอนของสมองและสามารถคิดนอกกรอบอย่างสร้างสรรค์เพื่อแก้ไขปัญหาโดยผ่านทางประสบการณ์และความคิด ซึ่งความคิดสร้างสรรค์จะขึ้นอยู่กับทักษะความสามารถ ทักษะทางความคิดและไหวพริบที่มีอยู่ในแต่ละบุคคล และสิ่งที่ขาดไม่ได้เลยก็คือ แรงจูงใจที่จะช่วยในการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการคิดค้นหาสิ่งใหม่ๆ ตามเป้าหมายขององค์กร ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาแนวคิดของและทฤษฎีความคิดสร้างสรรค์ของ ทอร์แรนซ์และกิลฟอร์ด โดยการศึกษาของ (Runco & Acar, 2012) ซึ่งประกอบด้วย ความคล่องแคล่วในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความยืดหยุ่นในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความคิดริเริ่มในความคิดสร้างสรรค์ และความละเอียดลออในความคิดสร้างสรรค์ มาเป็นกรอบในการวิจัยครั้งนี้ เนื่องจากแนวคิดดังกล่าวชัดเจน และครอบคลุมเนื้อหาความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรได้เป็นอย่างดี ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าความคิดสร้างสรรค์เป็นคุณสมบัติที่บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมพึงต้องมีในการทำงานเพื่อประสานงานกับทุกภาคส่วน ส่งเสริม สนับสนุนการนำทุนทางวัฒนธรรมมาต่อยอดให้เป็นวัฒนธรรมเชิงสร้างสรรค์ เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ

2. แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ

2.1 ความหมายของบรรยากาศองค์การ

ความหมายของบรรยากาศองค์การนั้น มีนักวิชาการได้เสนอความหมายของคำว่า บรรยากาศองค์การ (Organization Climate) ไว้มากมายด้วยกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงขอรวบรวม ความหมายของบรรยากาศองค์การไว้ดังต่อไปนี้

Kanten & Ülker (2013) กล่าวว่าไว้ว่า บรรยากาศองค์การ คือ สภาพแวดล้อมต่างๆ ภายในองค์การ โดยบุคลากรในองค์การสามารถรับรู้และรู้สึกได้โดยตรงและทางอ้อม และอิทธิพล ต่อการจูงใจรวมถึงการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ

Eustace & Martins (2014) กล่าวว่าไว้ว่า บรรยากาศองค์การ เป็นกลุ่มลักษณะต่างๆ ภายในองค์การซึ่งรับรู้โดยบุคลากรในองค์การต่อปัจจัยต่างๆ ของสภาวะแวดล้อมในการทำงานที่ สามารถวัดและควบคุมได้

Holloway (2012) กล่าวว่าไว้ว่า บรรยากาศองค์การ เป็นระบบที่เป็นทางการและไม่เป็น ทางการแต่ต้องรับรู้ร่วมกันทั้งเรื่องนโยบายและกระบวนการปฏิบัติภายในองค์การ

Raja (2015) กล่าวว่าไว้ว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง โครงสร้างทางจิตวิทยาที่ อธิบายถึงความรู้สึกของบุคคลิกภาพ หรือ การรับรู้ถึงสภาพแวดล้อมภายในขององค์การ ซึ่งเป็นผล จากการรับรู้ของสมาชิกภายในองค์การ

Abdullahi et al. (2013) กล่าวว่าไว้ว่า บรรยากาศองค์การ คือ การรับรู้ของบุคลากรใน สภาพการทำงานที่สังเกตได้ทางสังคม การเมืองและทางกายภาพ โดยลักษณะความสัมพันธ์ของ บุคลากรจะมีผลต่อความสำเร็จของการทำงานภายในองค์การ

รัชну เรื่องโอชา (2554) กล่าวว่าไว้ว่า บรรยากาศองค์การ คือ บรรยากาศที่มีอิทธิพลต่อ การรับรู้และพฤติกรรมของพนักงานในองค์การ ที่สามารถสร้างสรรค์ขึ้นและปรับปรุงได้จากการ กำหนดของหัวหน้างานหรือผู้บริหารองค์การ เพื่อก่อให้เกิดความพึงพอใจและเพิ่มประสิทธิภาพใน การทำงานของพนักงาน

รพีพัฒน์ ศรีศิริลาภ และ ประสพชัย พสุนนท์ (2559) กล่าวว่าไว้ว่า บรรยากาศองค์การ คือ เรื่องที่เกี่ยวข้องกับองค์การและพนักงานโดยตรง เนื่องจากพนักงานทำงานภายใต้การกำกับ ควบคุมของผู้นำองค์การ ทั้งโครงสร้างองค์การ กฎระเบียบต่างๆ รวมถึงสภาพแวดล้อมต่างๆภายใน องค์การที่ไม่สามารถมองเห็นแต่สามารถรับรู้ได้ และมีอิทธิพลต่อความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อ

สภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์กร ที่ส่งผลต่อความผูกพันในการทำงานและพฤติกรรมของพนักงานในองค์กร

วรรณชน ชื่นพินิจสกุล (2555) อธิบายไว้ว่า บรรยากาศขององค์กร คือ สภาพแวดล้อมรูปแบบในการบริหารงานขององค์กร ที่พนักงานรับรู้และเข้าใจถึงความรู้สึกนึกคิดของตนที่มีต่อองค์กรนั้นๆ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงค่านิยม ทัศนคติ รวมถึงพฤติกรรมของพนักงานภายในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในองค์กรทั้งทางบวกและทางลบ

2.2 ความสำคัญของบรรยากาศขององค์กร

บรรยากาศขององค์กรเป็นเรื่องที่มีความสำคัญ ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้บ่งลักษณะขององค์กร เนื่องจากพนักงานในองค์กรทำงานภายใต้เงื่อนไขต่างๆ ได้แก่ โครงสร้างการทำงาน กฎระเบียบขององค์กร ผู้บังคับบัญชา ลักษณะงาน ทีมงานที่ทำงานร่วมกัน รวมถึงสิ่งต่างๆที่อยู่ภายในองค์กรที่มองไม่เห็นหรือจับต้องไม่ได้แต่รับรู้ได้ด้วยความรู้สึก ซึ่งหากบรรยากาศภายในองค์กรดี จะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมถึงพนักงานมีกำลังใจที่ดีในการทำงานและทำให้เกิดความผูกพันภายในองค์กร นักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวความคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของบรรยากาศขององค์กร ไว้ดังนี้

Kanten & Ülker (2013) ได้สรุปว่าบรรยากาศในองค์กรแสดงให้เห็นถึงความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาและความสำเร็จขององค์กร โดยองค์กรจะต้องให้ความสำคัญกับความรู้สึกของพนักงานเป็นอย่างแรกและมองว่าพนักงานทุกคนคือทรัพยากรที่สำคัญขององค์กรในการเปลี่ยนแปลงสถานการณ์ต่างๆ พร้อมทั้งควรให้การส่งเสริมและเปิดโอกาสในการทำงานของพนักงาน เพื่อเป็นการสร้างความผูกพันในการทำงานและพฤติกรรมเชิงบวกของพนักงานในองค์กร

Holloway (2012) กล่าวว่าบรรยากาศขององค์กรสามารถบ่งชี้ถึงสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ซึ่งเกี่ยวกับการกระทำของพนักงานที่แสดงออกมายังสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ผ่านการเรียนรู้โดยการขัดเกลาทางสังคมและการสื่อสารภายในองค์กร

อรัญญา ไชยสร (2556) กล่าวว่า บรรยากาศขององค์กรมีอิทธิพลต่อการรับรู้ทางความรู้สึกของพนักงาน และส่งผลถึงพฤติกรรมของพนักงานในด้านต่างๆ หากบรรยากาศขององค์กรเอื้ออำนวยต่อ

การปฏิบัติงานจะทำให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างมีความสุข มีขวัญและกำลังใจที่ดีในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานที่รับผิดชอบ ซึ่งสามารถลดความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นระหว่างพนักงานในองค์กรได้ ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และพนักงานรับรู้ถึงบรรยากาศขององค์กรที่ดีทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรและส่งผลให้มีอัตราการขาดงานต่ำ

นวลปรานค์ ภาคสาร และ จันทนา แสนสุข (2559) กล่าวว่า บรรยากาศขององค์กรเป็นสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่มีลักษณะเฉพาะและเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมหลายๆ ด้านของสมาชิกภายในองค์กรซึ่งมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานที่มีผลกระทบต่อทัศนคติ แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน ผลการปฏิบัติงานของพนักงานและประสิทธิภาพขององค์กร โดยบรรยากาศขององค์กรที่ดีจะเอื้ออำนวยต่อการทำงานของพนักงาน ทั้งในด้านโครงสร้างองค์กร การสื่อสารภายในองค์กร การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เป็นสิ่งที่ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกดีต่อองค์กร เกิดทัศนคติเชิงบวก มีความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มที่ จึงส่งผลให้เกิดประสิทธิผลในการทำงาน

2.3 องค์ประกอบของบรรยากาศองค์กร

การศึกษาบรรยากาศองค์กรจำเป็นต้องเข้าใจถึงองค์ประกอบหรือมิติต่างๆ ซึ่งมีมิติเหล่านี้ นักวิชาการสามารถใช้เป็นแนวทางในการกำหนดตัวแปรขึ้นเพื่อใช้วัดบรรยากาศองค์กรที่หลากหลาย ซึ่งแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบบรรยากาศองค์กรมีดังนี้

แนวคิดของ Litwin & Stringer (1968) ยังคงเป็นที่ยอมรับและมีนักวิจัยกล่าวอย่างมากมาย (อัจฉรา เฉลยสุข, 2556) แบ่งบรรยากาศองค์กรออกเป็น 9 ด้าน ได้แก่

1. ด้านโครงสร้าง (Structure) หมายถึง การรับรู้ของพนักงานในด้านโครงสร้างองค์กร นโยบายและความรับผิดชอบต่อองค์กรกำหนด โดยมุ่งเน้นที่การปฏิบัติตามกฎระเบียบขั้นตอนและตรวจสอบแนวทางอย่างละเอียดหรือลักษณะยืดหยุ่นและไม่เป็นทางการ ที่อาจส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมระหว่างบุคคลและพฤติกรรมของพนักงานที่เกี่ยวข้องกับงาน

2. ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่สามารถทำงานและรับผิดชอบต่องานอย่างอิสระด้วยตนเองหรือการเป็นเจ้านายของตนเอง โดยไม่ต้องตรวจสอบการตัดสินใจซ้ำ ซึ่งองค์กรเน้นการส่งเสริมให้พนักงานมีความรับผิดชอบในงานที่ตนถนัด เพื่อให้พนักงานรู้สึกว่างานที่ต้องทำเป็นงานของตนเอง

3. ด้านความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Identity) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานในการเป็นสมาชิกที่มีคุณค่าของการทำงานเป็นทีม ซึ่งการมีความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

4. ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ (Reward) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานในการได้รับรางวัลสำหรับการปฏิบัติงานที่ดี ซึ่งเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยจะเน้นผลตอบแทนทางบวกมากกว่าการลงโทษ เพื่อรับรู้ถึงความยุติธรรมและการส่งเสริมนโยบายขององค์การในการจ่ายค่าตอบแทนและเลื่อนตำแหน่งของพนักงาน

5. ด้านความอบอุ่น (Warmth) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานถึงความไว้วางใจและเป็นมิตรภาพที่ดีในกลุ่มที่ทำงานร่วมกัน รวมถึงเน้นความสัมพันธ์อันดีในหมู่พนักงานด้วยกัน นอกจากนี้หัวหน้างานจะต้องสร้างความสัมพันธ์อันดีกับพนักงาน เพื่อเป็นการกระตุ้นและจูงใจทางด้านความสัมพันธ์ที่ดีต่อพนักงานและองค์การ

6. ด้านการสนับสนุน (Support) หมายถึง การรับรู้ของพนักงานจากการให้ความสำคัญและการช่วยเหลือจากหัวหน้างาน ซึ่งต้องเน้นความร่วมมือระหว่างหัวหน้างานและลูกน้อง

7. ด้านความขัดแย้ง (Conflict) หมายถึง ความรู้สึกของหัวหน้างานและพนักงานอื่นๆ ในการรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ซึ่งจะต้องนำปัญหาไปเปิดเผยและอธิบายสาเหตุของปัญหา มากกว่าการไม่สนใจหรือเพิกเฉยปัญหาที่เกิดขึ้น โดยหัวหน้างานจะต้องสร้างบรรยากาศองค์การให้เอื้อต่อการรับความเสี่ยงและตัดสินใจกับปัญหาอย่างเหมาะสม

8. มาตรฐานการปฏิบัติงาน (Performance Standards) หมายถึง การรับรู้ถึงมาตรฐานและความสำคัญของผลการปฏิบัติงานและความชัดเจนของเป้าหมายที่กำหนดไว้

9. ความเสี่ยง (Risk) หมายถึง การรับรู้ความรู้สึกเกี่ยวกับความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน และยอมรับความเสี่ยง รวมถึงความท้าทายในงานและองค์การอย่างเหมาะสม โดยเน้นความเสี่ยงที่ช่วยให้ได้ทางเลือกที่ดีในการดำเนินงานของพนักงาน

นอกจากนี้ยังมีทฤษฎีคุณลักษณะของบรรยากาศองค์การที่สำคัญอีก 2 คุณลักษณะ ซึ่งมีผลกระทบต่อการบริหารจัดการองค์การและทรัพยากรมนุษย์แนวใหม่ Likert (1976) คือ คุณลักษณะการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision-Making Practices) คือ การที่พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายหรือการตัดสินใจในงานที่เกิดขึ้น โดยผู้บังคับบัญชามีการเปิดโอกาสให้พนักงานร่วมแสดงความคิดเห็นต่างๆ และคุณลักษณะด้านเทคโนโลยีที่ใช้ในองค์การ

(Technological Adequacy) คือ องค์การมีเทคนิคหรือวิธีการทำงานที่ใช้ในการปรับปรุงอย่างเหมาะสมกับยุคสมัยและเป็นไปตามสภาพแวดล้อมขององค์การตามการจัดสรรวัสดุและทรัพยากรที่ใช้ในแต่ละหน่วยงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะช่วยสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้กับพนักงานเพื่อให้งานออกมามีประสิทธิภาพ

ต่อมา Stringer (2002) ได้ค้นพบมิติของบรรยากาศองค์การที่สามารถอธิบายและใช้วัดระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การ โดยแบ่งเป็น 6 ด้าน ดังนี้

1. ด้านโครงสร้าง (Structure) หมายถึง การรับรู้ของพนักงานที่ได้รับการจัดการอย่างเป็นระบบ โดยมีการกำหนดบทบาทหน้าที่การทำงานและความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน อีกทั้งความเป็นโครงสร้างองค์การจะสูงก็ต่อเมื่อพนักงานมีการอธิบายงานไว้เป็นอย่างดี และจะต่ำเมื่อพนักงานเกิดความสับสนในภาระหน้าที่และอำนาจการตัดสินใจในองค์การ ซึ่งการรับรู้โครงสร้างองค์การจะมีผลกระทบอย่างมากต่อแรงจูงใจและผลการปฏิบัติของพนักงาน

2. ด้านมาตรฐาน (Standard) หมายถึง การวัดความรู้สึกและความพึงพอใจเพื่อการพัฒนาผลการปฏิบัติงานและระดับความภาคภูมิใจของพนักงานจากการปฏิบัติงานที่ดี

3. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การรับรู้ของพนักงานที่ให้ความอิสระและความรับผิดชอบในการทำงาน โดยไม่ต้องตรวจสอบการตัดสินใจซ้ำจากผู้อื่น อีกทั้งพนักงานมีความรู้สึกว่าได้รับการสนับสนุนในการแก้ไขปัญหาด้วยตัวเอง

4. ด้านการยอมรับ (Recognition) หมายถึง การชี้ให้เห็นถึงความรู้สึกของพนักงานที่ได้รับรางวัลจากการปฏิบัติงานที่ดี โดยองค์การมุ่งเน้นให้พนักงานเห็นการให้รางวัลเมื่อเทียบกับการติเตียนหรือลงโทษ รวมถึงผู้บังคับบัญชามีความเชื่อใจและไว้วางใจในการตัดสินใจของพนักงาน โดยบรรยากาศการยอมรับเป็นสิ่งสำคัญที่สามารถบ่งบอกถึงความสมดุลและเหมาะสมที่ได้จากการปฏิบัติงาน

5. การสนับสนุน (Support) หมายถึง การสะท้อนความรู้สึกของพนักงานเพื่อให้เห็นถึงการไว้วางใจและการสนับสนุนซึ่งกันและกันภายในองค์การ โดยการสนับสนุนสามารถบ่งบอกถึงความช่วยเหลือและการเป็นส่วนหนึ่งในการร่วมมือปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้ระหว่างหัวหน้าและลูกน้อง

6. ความผูกพัน (Commitment) หมายถึง การรับรู้ของพนักงานถึงความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ รวมถึงระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อเป้าหมายขององค์การ ซึ่งกล่าวได้ว่าหากพนักงานมีระดับความผูกพันสูง แสดงว่าพนักงานมีความจงรักภักดีและมีเป้าหมายที่ดีต่อ

องค์การเป็นอย่างมาก แต่ถ้าระดับความผูกพันต่ำ นั้นหมายถึง พนักงานรู้สึกเฉยชาต่อองค์การและเป้าหมายขององค์การ

Kelly (1980) ศึกษาองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ ซึ่งจำแนกไว้ 6 ด้าน ดังนี้

1. ด้านโครงสร้าง (Structure) เป็นการรับรู้ของพนักงานที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของงานจากโครงสร้างขององค์การ ได้แก่ ขั้นตอนการดำเนินงาน กฎเกณฑ์ ระเบียบข้อและบังคับ รวมถึงความชัดเจนของการแบ่งงาน

2. ด้านความเป็นอิสระ (Autonomy) เป็นการรับรู้ของพนักงานในการมีอิสระด้านการแสดงออกทางความคิดเห็น ที่ไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตการทำงานในแง่ลบ

3. ด้านรางวัลและผลตอบแทน (Reward) เป็นการรับรู้ของพนักงานในการได้รับรางวัลตอบแทนจากการทำงานที่มีผลการปฏิบัติเป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ โดยมองความยุติธรรม ความสามารถและผลการปฏิบัติงานเป็นหลัก เช่น การเลื่อนขั้น การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

4. ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน (Warmth and Support) เป็นการรับรู้ของพนักงาน โดยให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างมิตรภาพที่ดีภายในองค์การ ซึ่งก็คือ ความอบอุ่น การได้รับการยอมรับ รวมถึงการสนับสนุนช่วยเหลือจากร่วมงานและหัวหน้า

5. ด้านการยอมรับความขัดแย้ง (Tolerance of Conflict) เป็นการรับรู้ของพนักงานที่เกิดจากความแตกต่างด้านความคิดเห็นของสมาชิกภายในองค์การ การยินยอรับฟังและยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างกันออกไปของหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งมีการเผชิญหน้าต่อและเพื่อตกลงแก้ไขร่วมกันเมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้น

6. ด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์การ (Organizational Change) เป็นการรับรู้ความรู้สึกของพนักงานที่องค์การนำเอาเทคโนโลยีสมัยใหม่มาประยุกต์และปรับใช้ให้เข้ากับสภาพแวดล้อมขององค์การอย่างเหมาะสม ตลอดจนความรู้สึกที่มีต่อความสามารถในการยืดหยุ่นขององค์การ เพื่อรองรับวิทยาการจัดการสมัยใหม่และยังช่วยให้การทำงานของพนักงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

จากการศึกษาทฤษฎี แนวคิด และมิติต่างๆ ของบรรยากาศองค์การตามที่นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวไว้แล้วอย่างมากมายนั้น โดยการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาบรรยากาศองค์การตามแนวคิดของ Stringer (2002) ซึ่งมีเนื้อหาแนวคิดที่ชัดเจน ครอบคลุมและสอดคล้องกับบริบทที่ใช้ในการศึกษา โดยแบ่งบรรยากาศองค์การออกเป็น 6 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้าง ด้านมาตรฐาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับ ด้านการสนับสนุน และด้านความผูกพัน

2.4 รูปแบบของบรรยากาศองค์การ

บรรยากาศองค์การที่ผู้บริหารควรคำนึงถึง โดยทั่วไปแล้วอาจแบ่งออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ๆ คือ บรรยากาศแบบเปิด (Open-Climate) และบรรยากาศแบบปิด (Closed-Climate) ซึ่งแต่ละองค์การจะมีรูปแบบการบริหารจัดการที่แตกต่างกันออกไปตามสภาพการปฏิบัติงานร่วมกันในการแสดงลักษณะปฏิสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์การ ทั้งนี้นักวิชาการได้ศึกษาารูปแบบของบรรยากาศองค์การไว้หลายรูปแบบ ดังนี้

แนวคิดของ Haphin & Croft (1963) ยังคงเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวาง (พาณีสิตกะลิน, 2558) แบ่งบรรยากาศองค์การได้เป็น 6 รูปแบบดังนี้

1. บรรยากาศแบบเปิด (The Open Climate) เป็นบรรยากาศที่พนักงานในองค์การเกิดขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงาน มีความรักใคร่สามัคคีเกื้อกูลซึ่งกันและกัน มีการแบ่งงานให้พนักงานตามความสามารถของแต่ละบุคคล ซึ่งทำให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ทั้งนี้ผู้บริหารจะต้องมีบุคลิกดีเป็นที่รักใคร่ เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับพนักงาน โดยไม่ต้องออกคำสั่งหรือควบคุมบ่อยๆ เพราะผู้ร่วมงานมีระเบียบวินัยดี และปฏิบัติตามกฎระเบียบในการบริหารจัดการภายในองค์การอย่างถูกต้อง แต่สามารถยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์ ทำให้ผลผลิตของงานมีประสิทธิภาพ ซึ่งบรรยากาศแบบนี้เป็นบรรยากาศที่พนักงานในองค์การพึงประสงค์มากที่สุด

2. บรรยากาศแบบอิสระ (Autonomous Climate) เป็นบรรยากาศที่ผู้บริหารส่งเสริมให้พนักงานมีอิสระและเกิดความพึงพอใจในการสร้างความสัมพันธ์อันดีมากกว่าความพึงพอใจที่ได้จากผลสำเร็จของการทำงาน ซึ่งผู้บริหารจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน พร้อมอำนวยความสะดวกและคอยช่วยเหลือในบางกรณี รวมถึงส่งเสริมสวัสดิภาพของพนักงาน ถึงแม้ว่าบรรยากาศแบบนี้จะให้อิสระแก่พนักงานแต่จะค่อนข้างเข้มงวดกว่าบรรยากาศแบบเปิด

3. บรรยากาศแบบควบคุม (The Controlled Climate) เป็นบรรยากาศที่ผู้บริหารเน้นความสำเร็จของผลงาน มีการควบคุมและสั่งการให้ทำงานอย่างเข้มงวด เพื่อผลสัมฤทธิ์ของการทำงานจนทำให้พนักงานไม่ค่อยมีโอกาสในการสร้างความสัมพันธ์อันดีกันเท่าไร แต่เนื่องจากมีผลงานที่ดีจึงทำให้พนักงานเกิดความภูมิใจ พึงพอใจในงานและมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานต่อไป

4. บรรยากาศแบบสนิทสนม (Familiar Climate) เป็นบรรยากาศที่ผู้บริหารและพนักงานมีความสัมพันธ์อันดี ทำให้ผู้บริหารสนใจงานน้อยลง และละเลยต่อคำสั่ง กฎเกณฑ์

ระเบียบ/ข้อบังคับขององค์กร หรือการนิเทศงาน ซึ่งทำให้พนักงานในองค์กรไม่ค่อยทำงาน และขาดความสามัคคีในการทำงาน แต่บรรยากาศแบบนี้จะมีความสัมพันธ์ด้านส่วนตัวสูงมาก

5. บรรยากาศแบบรวมอำนาจ (Paternal Climate) เป็นบรรยากาศการปฏิบัติงานที่มีผู้บังคับบัญชาบริหารจัดการโดยการออกคำสั่ง ควบคุม และติดตามการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด ซึ่งผู้บังคับบัญชาพยายามสร้างความสัมพันธ์อันดี แต่มักจะประสบความล้มเหลวเพราะผู้ปฏิบัติงานไม่ยอมรับความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชา จึงส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดขวัญกำลังใจต่ำและขาดความภูมิใจในการทำงาน

6. บรรยากาศแบบปิด (Close Climate) เป็นบรรยากาศที่มีการบริหารจัดการโดยขาดความรู้ เนื่องจากผู้บริหารขาดบุคลิกความเป็นผู้นำและไม่มีสมรรถภาพในการบริหารงานบุคคล ทำให้พนักงานขาดกำลังใจในการทำงาน เนื่องจากขาดความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กรส่งผลให้พนักงานทำงานโดยขาดความสามัคคีและความภูมิใจในการทำงาน ซึ่งบรรยากาศแบบนี้เป็นบรรยากาศที่ไม่พึงประสงค์จึงต้องมีการแก้ไขปรับปรุงโดยเร่งด่วน

จากบรรยากาศองค์กรทั้ง 6 รูปแบบดังกล่าว Haphin และ Croft เห็นว่าบรรยากาศแบบเปิดเป็นบรรยากาศที่พึงประสงค์ที่สุด ส่วนบรรยากาศแบบปิดเป็นบรรยากาศที่ไม่พึงประสงค์ที่สุดที่ควรแก้ไข ซึ่งแนวทางในการสร้างบรรยากาศของการทำงานในองค์กรเพื่อให้พนักงานมีความสามารถและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นก็คือ ความสามารถในการบริหารจัดการของผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพในการควบคุมบรรยากาศองค์กรเพื่อทำงานให้เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน รวมถึงผู้บริหารจะต้องมีบุคลิกความเป็นผู้นำและสามารถบริหารงานบุคคลได้เป็นอย่างดี

2.5 ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศภายในองค์กรที่สามารถควบคุมและบริหารได้

บรรยากาศองค์กรถือได้ว่าเป็นหลักสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งก่อให้เกิดทัศนคติที่ดี รวมทั้งมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในองค์กรในการที่จะนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดและวางแผนไว้ให้มีประสิทธิภาพ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรจะต้องปรับตัวในหลากหลายมิติ เพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้ท่ามกลางการแข่งขันรอบด้านที่มีแนวโน้มในการทวีความรุนแรงมากขึ้น ฉะนั้นปัจจัยสำคัญที่ทุกองค์กรควรตระหนักและคำนึงถึงในการที่จะช่วยพัฒนาบริหารปรับปรุงให้บรรยากาศภายในองค์กรดีขึ้นได้ คือ (1) พฤติกรรมของผู้นำ ถือเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่สุดที่ส่งผลต่อบรรยากาศขององค์กร โดยเฉพาะพฤติกรรมและทัศนคติของผู้บริหารที่สื่อออกมาให้บุคลากรได้รับรู้ (2) การจัดการภายในองค์กร นับว่าเป็นปัจจัยสำคัญมุมหนึ่งรองลงมา

จากอิทธิพลและพฤติกรรมของผู้นำ ซึ่งปัจจัยนี้มีผลครอบคลุมทุกเรื่องด้านการจัดการภายใน ทั้งเรื่อง การออกแบบวางแผนงานโครงการ เรื่องนโยบายยุทธศาสตร์ เรื่องผลตอบแทนสวัสดิการ ฯลฯ รวมถึง เรื่องของมุมมองด้านสถานที่ในการทำงานหรือประกอบธุรกิจองค์การ และ (3) เป็นเรื่องของกลยุทธ์ เนื่องจากบรรยากาศในการทำงานนั้นจะได้รับผลโดยตรงและทางอ้อมจากการกำหนดกลยุทธ์ของ องค์การเป็นหลัก เพราะกลยุทธ์ที่ชัดเจนและรอบคอบรัดกุมเท่านั้นที่จะสามารถสื่อความนัยให้ บุคลากรทุกภาคส่วนเข้าใจแนวทางที่จะนำไปสู่เป้าหมายได้ตรงกันโดยปราศจากความขัดแย้งและ ความอึดอัด ในขณะที่เดียวกันหากกลยุทธ์ขององค์การขาดซึ่งความชัดเจนและขอบเขตที่แน่ชัดก็จะ ส่งผลกระทบต่อบรรยากาศภายในองค์การขึ้นอย่างหลีกเลี่ยงมิได้

จากการทบทวนวรรณกรรม ชี้ให้เห็นว่าบรรยากาศองค์การมีความสำคัญต่อความสำเร็จ และความล้มเหลวขององค์การ โดยบรรยากาศองค์การที่ผู้บริหารควรคำนึงถึงคือ บรรยากาศแบบเปิด และบรรยากาศแบบปิด เพราะหากบรรยากาศองค์การเป็นแบบปิดจะส่งผลให้ทั้งผู้บริหารและ พนักงานขาดสมรรถภาพในการบริหารบุคคลและการทำงานที่ไม่มีประสิทธิภาพ รวมถึงขาดความ สามัคคีและความภาคภูมิใจในการทำงาน ดังนั้นผู้บริหารควรมีการจัดการและควบคุมบรรยากาศ องค์การเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและสามารถยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์ ดังนั้นบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมจำเป็นต้องมีความคิดสร้างสรรค์ โดยบรรยากาศองค์การมีส่วนใน การส่งผลต่อประสิทธิภาพความคิดสร้างสรรค์ ฉะนั้นบรรยากาศองค์การที่ดีจะทำให้ความคิด สร้างสรรค์ของบุคลากรดีไปด้วย

3. แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

3.1 ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้น มีนักวิชาการได้เสนอความหมายของคำ ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) ไว้มากมายด้วยกัน ดังนั้นผู้วิจัย จึงขอรวบรวมความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ดังต่อไปนี้

Mondy & Noe (2005) นิยามว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ที่ไม่ใช่แค่การฝึกอบรมเพียงอย่างเดียว แต่จะรวมไปถึงการวางแผนงานในสายชีพ การพัฒนากิจกรรม และการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การ

Armstrong (2006) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการพัฒนามนุษย์ให้มีความเชี่ยวชาญโดยผ่านการพัฒนาองค์การเพื่อปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมด้านวัฒนธรรมภายในองค์การรวมถึงผ่านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดการปรับปรุงและพัฒนาอย่างสมดุลทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ระดับชาติ ระดับองค์การ ระดับชุมชน สังคม และระดับพนักงาน

เพ็ญประภา พรศรีเมตต์ (2549) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การพัฒนาบุคคลเพื่อให้ความรู้ในเรื่องเทคนิค และวิชาชีพเพื่อเป็นการยกระดับความสามารถให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพและการเปลี่ยนแปลงขององค์การ

ดารณี พิมพ์ช่างทอง และ อภิตา สุทธิสานนท์ (2558) ได้ให้คำนิยามของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ว่าเป็นการพัฒนาความฉลาดทางปัญญาและความสามารถที่อยู่ในตัวของพนักงาน โดยองค์การส่งเสริมด้านความรู้ความสามารถให้แก่พนักงาน เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะและพัฒนา ศักยภาพในการทำงานให้สูงขึ้น ซึ่งกระบวนการวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะส่งผลให้ พนักงานมีการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี และทำให้ผลการปฏิบัติงานมี ประสิทธิภาพตามที่องค์การกำหนดไว้

ฐนันตร์ศักดิ์ บวรนนท์กุล (2557) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การ พัฒนาบุคลากรโดยผ่านกระบวนการฝึกอบรมและพัฒนา รวมถึงส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ความเข้าใจ และมีทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อให้บุคลากรมีประสิทธิภาพในการทำงาน ที่ดีขึ้น

บุญยง ชื่นสุวิมล (2550) อธิบายไว้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ การทำให้ บุคลากรมีความก้าวหน้าทางความรู้ ความสามารถ และทักษะต่างๆ เพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนาผล การปฏิบัติงานภายในองค์การสู่ความเป็นมืออาชีพ

อนิวัช แก้วจรรย์ (2552) นิยามว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ การดำเนินกิจกรรม ของมนุษย์ที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ในด้านต่างๆ เพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และทักษะ ฝีมือ ซึ่งทำให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

นพพงศ์ บุญจิตราดุลย์ (2549) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การพัฒนาบุคลากรในองค์การโดยการกระตุ้นเพื่อทำให้เกิดการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเองให้เจริญงอกงาม ทั้งการปฏิบัติงานและผลที่ได้จากการปฏิบัติงาน

มังกร ตัณตะศิลป์, สุกัญญา เออมิธรรม, และเพ็ญศรี เจริญวานิช (2556) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างทักษะในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยใช้กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในรูปแบบต่างๆ เพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพที่ดีขึ้น และบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

ชุตติธ หาญดำรงสุข (2554) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาบุคลากร การพัฒนาอาชีพและการพัฒนาองค์การ โดยองค์การกำหนดและวางแผนอย่างมีระบบ ซึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทักษะ อุปนิสัยและพฤติกรรมของบุคลากร นอกจากนี้ยังมีอิทธิพลของสิ่งแวดล้อมในองค์การเข้ามา

พระเอกราช กิตติธโร (2556) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ การพัฒนาความสามารถของบุคลากรในองค์การ โดยผู้บริหารจำเป็นต้องมีการพัฒนางานและพัฒนาบุคลากรของตนเอง เนื่องจากงานจะประสบความสำเร็จได้มากขึ้นอยู่กับผู้ปฏิบัติงานเป็นสำคัญ ซึ่งผู้บริหารจะต้องมุ่งเน้นแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์การอย่างเต็มความสามารถ

3.2 หลักการและความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ทรัพยากรบุคคลนั้นมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานขององค์การเกิดประโยชน์สูงสุดและบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ อีกทั้งก่อก่อให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์การ เกิดความตระหนักในคุณค่าของตนเอง เพื่อนร่วมงาน และองค์การ ดังนั้นจึงมีนักวิชาการได้กล่าวถึงหลักการและความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ในหลายมุมมอง ดังนี้

นิรันดร์ จุลทรัพย์ (2557) ได้สรุปว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญต่อการพัฒนางาน พัฒนาตนเองและสังคม เนื่องจากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการดำเนินการให้บุคคลได้มีการเรียนรู้และมีประสบการณ์ใหม่ๆ ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง เพื่อนำสิ่งเหล่านั้นมาปรับปรุงและพัฒนาตนเองในการนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม โดยผ่านการฝึกอบรม การศึกษาและการพัฒนา ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญ

พรชัย เจตมานาน (2556) ได้สรุปว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นขั้นตอนที่สำคัญ ขั้นตอนหนึ่งในกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และมีผลต่อความสำเร็จขององค์การที่มีแนวโน้มในการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีสารสนเทศขั้นสูงขององค์การ ซึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ควรเริ่มตั้งแต่การคัดเลือกพนักงานเข้าทำงาน โดยมีการปฐมนิเทศหรือฝึกอบรมเพื่อให้พนักงานมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอและมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

Wachira et al. (2012) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นคุณสมบัติหลักที่บ่งบอกถึงประสิทธิภาพในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งผู้บริหารควรมีการวางแผนกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ การฝึกอบรม การพัฒนาและการศึกษา เพื่อส่งเสริมให้พนักงานเกิดการศึกษา เรียนรู้และพัฒนาด้วยตนเองในด้านต่างๆ นอกจากนี้หัวหน้างานควรให้ความสนใจในการพัฒนาของพนักงานเพื่อให้ผลการปฏิบัติงานออกมามีประสิทธิภาพ

ศุภชัย ยาวะประภาษ (2547) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เกิดจากการบูรณาการของการฝึกอบรม การพัฒนาองค์การ และการพัฒนาอาชีพ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ รวมถึงเป็นการพัฒนาสมรรถนะและศักยภาพของแต่ละบุคคล โดยผ่านกระบวนการเรียนรู้ที่มีการวางแผนการพัฒนาไว้ล่วงหน้า ซึ่งจะช่วยให้กลุ่มงานและองค์การเกิดความคิดริเริ่มในการเปลี่ยนแปลง อีกทั้งก่อให้เกิดการประสานกันระหว่างความต้องการของบุคลากรและองค์การ

บุญยง ชื่นสุวิมล (2550) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ ประกอบด้วย การพัฒนาองค์รวมของการพัฒนาบุคคล การพัฒนาวิชาชีพ และการพัฒนาองค์การ เพื่อให้้องค์การมุ่งสู่การผลิตสูงสุด ทั้งด้านคุณภาพ โอกาสและการเพิ่มพูน เพื่อให้บุคลากรในองค์การทำงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

มังกร ตันชะศิลป์, สุภัญญา เอมอิมธรรม และเพ็ญศรี เจริญวานิช (2556) ได้กล่าวถึงหลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 5 ข้อ ดังนี้

1. มนุษย์ทุกคนมีศักยภาพที่สามารถพัฒนา ให้เจริญขึ้นได้ ทั้งด้านความรู้ ทักษะ และ ทักษะ
2. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ควรเป็นกระบวนการต่อเนื่อง ตั้งแต่การสรรหา การคัดเลือกพนักงานเข้าทำงาน เพื่อนำมาสู่การพัฒนาในระบบขององค์การ

3. กำหนดวิธีการในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร โดยต้องเลือกใช้ให้เหมาะสมกับลักษณะของบุคลากรและองค์การให้มากที่สุด

4. จัดให้มีระบบการประเมินหรือกำหนดตัวชี้วัดการพัฒนาความสามารถของบุคลากรเป็นระยะๆ เพื่อช่วยให้บุคลากรบางกลุ่มมีการพัฒนาความสามารถเพิ่มขึ้น

5. องค์การต้องจัดทำระบบทะเบียนบุคลากรให้เป็นปัจจุบัน เพื่อสามารถตรวจสอบและประเมินผลความก้าวหน้าได้เป็นรายบุคคล

3.3 แนวความคิดของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ได้มีการให้นิยามการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่าเป็นการนำกิจกรรมที่มีการกำหนดและวางรูปแบบอย่างเป็นระบบแบบแผนเพื่อใช้เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ไหวพริบ ความสามารถ และปรับปรุงพฤติกรรมของบุคลากรให้ดีขึ้น โดยมีการมุ่งเน้นเป้าหมายการพัฒนาใน 4 ระดับ คือ การพัฒนาในระดับบุคคล (Individual Development: ID) การบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management: PM) การพัฒนาในระดับสายอาชีพ (Career Development: CD) และการพัฒนาในระดับองค์การ (Organization Development: OD) (สุกานดา แสงทองล้วน, 2552) โดยในแต่ละระดับมีความสำคัญ ดังนี้

1. การพัฒนาในระดับบุคคล (ID) สามารถช่วยให้พนักงานเห็นถึงจุดอ่อนและจุดแข็ง พร้อมทั้งช่วยให้เกิดการเสริมจุดแข็งและพัฒนาจุดอ่อนไปในตัว โดยใช้ศักยภาพทั้งหมดเพื่อสร้างประสิทธิภาพให้แก่องค์การควบคู่ไปกับการบรรลุเป้าหมายส่วนบุคคลด้วย การพัฒนาบุคลากรเกิดได้จากการผ่านทักษะงานหลายตำแหน่ง การพัฒนาความรู้ที่คนคิด ทักษะ ไหวพริบ ประสบการณ์ และพฤติกรรมต่างๆ ทั้งนี้เพื่อให้ผลของการปฏิบัติงานของบุคลากรเพิ่มสูงขึ้น และประสบผลสัมฤทธิ์ที่มีคุณภาพ

2. การพัฒนาในระดับสายอาชีพ (CD) เป็นการมุ่งเน้นที่การวิเคราะห์เพื่อให้ทราบความสนใจ ความรู้ความสามารถ ค่านิยม กิจกรรม และการมอบหมายงานให้บุคลากรปฏิบัติเพื่อพัฒนาทักษะสำหรับการปฏิบัติงานในอนาคต การพัฒนาอาชีพมีกิจกรรมที่จะต้องปฏิบัติทั้ง 2 ฝ่าย คือ ฝ่ายบุคลากรมีการวางแผนอาชีพ ตระหนักในอาชีพตน ส่วนองค์การมีระบบให้คำปรึกษา จัดอบรมสัมมนา มีการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ประเมินผลการปฏิบัติงาน และจัดทำแผนงานเส้นทางอาชีพ จะเห็นได้ว่าการพัฒนาสายอาชีพ เป็นกลยุทธ์หนึ่งในการธำรงรักษาบุคลากรขององค์การ นับเป็นวิธีการหนึ่งที่สามารถแก้ปัญหาการลาออกของบุคลากรในองค์การได้ วิธีการหนึ่งที่นิยมทำ คือ การจัดให้มีเส้นทาง

ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ให้แก่บุคลากรเพื่อเป็นแรงจูงใจให้พนักงานเห็นความก้าวหน้าในสายงานของตน

3. การบริหารผลการปฏิบัติงาน (PM) เป็นการมุ่งเน้นภาพรวมองค์การ และการควบคุมผลในระยะสั้น โดยมุ่งเน้นการปรับปรุงผลงานขององค์การ เป็นการบริหารบุคลากรให้สร้างผลงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในระดับปีต่อปี ซึ่งผลงานที่เกิดขึ้นของพนักงานย่อมส่งผลต่อเนื่องไปยังผลงานองค์กรรวมขององค์การ

4. การพัฒนาในระดับองค์การ (OD) เป็นการมุ่งพัฒนาวิธีแก้ปัญหาขององค์การด้วยวิธีการใหม่ๆที่จะต้องมีความคุ้มค่า มีความเหมาะสม และเป็นไปในทางสร้างสรรค์ ได้แก่ การปรับโครงสร้างองค์การ วัฒนธรรมองค์การ กระบวนการบริหารงานภายในองค์การ รวมทั้งกลยุทธ์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีความสอดคล้องกันอย่างลงตัว การอบรมและพัฒนาบุคลากรนั้นมีความจำเป็นเพื่อความอยู่รอดและจำเป็นต่อการปฏิบัติงานขององค์การ ซึ่งจะเป็นแรงช่วยส่งเสริมการสร้างเป้าหมายชีวิตที่สมบูรณ์ให้กับบุคลากรทุกคนได้

โดยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะเกิดได้จากการนำเป้าหมายของบุคคล ซึ่งต้องให้ได้มาซึ่งเป้าหมายของแต่ละคน เพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การที่ต้องการบุคลากรประเภทใดทั้งในระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว โดยการนำการพัฒนาในระดับสายอาชีพเป็นตัวเชื่อมเป้าหมายของบุคลากร กับเป้าหมายขององค์การ



ภาพที่ 4 แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ที่มา : สุกานดา แสงทองล้วน, 2552

จากแนวคิดข้างต้นผู้วิจัยเห็นว่า การพัฒนาในระดับบุคคล (ID) เป็นการพัฒนาที่สำคัญให้ได้มาซึ่งความรู้ ทักษะต่างๆและการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานในเรื่องจุดแข็งจุดอ่อนของพนักงาน รวมถึงเสริมสร้างศักยภาพในด้านต่างๆเพื่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดีและสร้างประสิทธิผลให้กับองค์กร ซึ่งประกอบด้วย 1. การฝึกอบรม เพื่อให้ได้ทักษะที่เฉพาะความรู้และทัศนคติที่จำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร 2. การศึกษา เพื่อให้ได้ความรู้ ทักษะ ค่านิยมและข้อมูลใหม่ที่สร้างความเปลี่ยนแปลง และ 3. การพัฒนา เพื่อสร้างความมั่นใจให้กับองค์กรในเรื่องของการเตรียมกำลังคนและเทคโนโลยีที่มีต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร (Mondy, 2008) นอกจากนี้นักวิชาการหลายท่านเห็นสอดคล้องให้เพิ่มการบริหารผลการปฏิบัติงาน เนื่องจากเป็นภาพรวมขององค์กรที่เน้นวัดผลสัมฤทธิ์ในระยะสั้น เพื่อเป็นการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานของพนักงานและปรับปรุงผลงานขององค์กรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้น (สุปัญญา สุนทรนนธ์, 2557)

พิมพ์ลักษณ์ อยู่วัฒนา (2557) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งจำเป็นประการหนึ่งในกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพราะการดำเนินงานขององค์กรจะประสบผลสำเร็จหรือล้มเหลวขึ้นอยู่กับความรู้ ทักษะ ความสามารถ ทัศนคติ และพฤติกรรมของบุคลากรที่ปฏิบัติงานให้กับองค์กร เนื่องจากสภาพแวดล้อมขององค์กรมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา บุคลากรจึงมีความจำเป็นต้องพัฒนาตนเองอยู่เสมอเพื่อสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่กำลังจะเกิดขึ้น ทั้งจากสภาพแวดล้อมภายใน ได้แก่ นโยบาย ระเบียบปฏิบัติ การขยายงาน การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กร ฯลฯ และสภาพแวดล้อมภายนอก ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี หากไม่มีการพัฒนาบุคลากรในองค์กรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวย่อมส่งผลกระทบต่อองค์กรได้

แนวทางการพัฒนาบุคลากร แบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ

1. การพัฒนาบุคลากรโดยองค์กรเป็นผู้ดำเนินการ เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถเพิ่มมากขึ้น โดยการเชิญบุคลากรจากภายนอกมาให้ความรู้หรือจัดส่งบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรตามหน่วยงานต่างๆ เช่น การฝึกอบรม การประชุมสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน และการศึกษาต่อ เป็นต้น

2. การพัฒนาบุคลากรโดยบุคลากรเป็นผู้ดำเนินการ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถให้กับตนเอง โดยไม่จำเป็นต้องให้องค์กรเป็นผู้ดำเนินงานจัดทำให้ ได้แก่ การศึกษาจากตำรา เอกสารและข่าวสารทางวิชาการ การศึกษาจากคู่มือปฏิบัติงาน ระบบพี่เลี้ยง (การถ่ายทอดความรู้

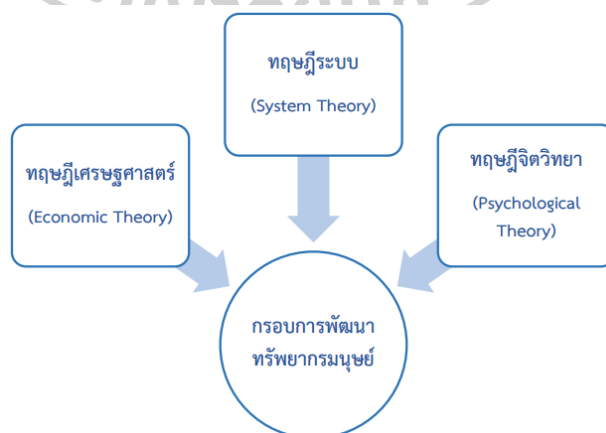
จากบุคลากรอาวุโสที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน) และการสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้มีความรู้และประสบการณ์ เป็นต้น

ประโยชน์ของการพัฒนาในระดับบุคคล

1. ช่วยให้ระบบการทำงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น สามารถหาเทคนิคและวิธีการใหม่ๆ ไปใช้ในการแก้ไขข้อบกพร่อง ปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพ และมีการติดต่อประสานงานที่ดีขึ้น
2. การพัฒนาในระดับบุคคลเป็นวิธีการที่ทำให้เกิดการประหยัดงบประมาณ เพราะเมื่อได้รับการพัฒนาแล้ว ความผิดพลาดที่ก่อให้เกิดความเสียหายย่อมลดน้อยลง
3. ช่วยลดเวลาในการเรียนรู้ เมื่อได้รับการพัฒนาแล้ว สามารถปฏิบัติงานได้ผลดี
4. ช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา เพราะเมื่อได้รับการพัฒนาแล้วย่อมมีความรู้ ความเข้าใจ และมีทักษะในการทำงานเพิ่มขึ้น
5. การพัฒนาในระดับบุคคลเป็นการแนะแนวทางในความก้าวหน้าของบุคคล หากบุคคลนั้นได้รับการพัฒนาแล้วย่อมจะได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งและโยกย้ายความก้าวหน้า

3.4 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะประสบความสำเร็จได้นั้นต้องอาศัยทฤษฎีที่สำคัญในการศึกษาและปฏิบัติ โดย อาจารย์ ภูวิทย์พันธุ์, 2551 ได้นำเสนอทฤษฎี 3 ขา ที่นักวิชาการอื่นๆให้การยอมรับ คือ ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ (Economic Theory) ทฤษฎีระบบ (System Theory) และทฤษฎีจิตวิทยา (Psychological Theory) ซึ่งทฤษฎีทั้ง 3 กลุ่มนี้จะต้องผสมผสานและบูรณาการเพื่อทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความแข็งแกร่งและมั่นคงท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน



ภาพที่ 5 ทฤษฎีหลักปรัชญาด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ที่มา : ศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี (2556)

อนันต์ โปธิกุล (2557) ได้อธิบายกรอบแนวคิดทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์บนพื้นฐานทฤษฎีทั้ง 3 กลุ่มนี้จากการ Reengineering คือ การปรับแนวคิดกระบวนการทางธุรกิจ โดยมุ่งเน้นพนักงานในองค์กรทุกคนต้องลดต้นทุนค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นภายในองค์กร (ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์) ลดขั้นตอนการทำงานที่ไม่จำเป็นให้น้อยลงเพื่อพัฒนางานที่ทำให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (ทฤษฎีระบบ) ตลอดจนการนำหลักการทางจิตวิทยามาใช้ในกระบวนการทำ Reengineering (ทฤษฎีจิตวิทยา)

1. ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ (Economic Theory)

ในหลักของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มักจะกล่าวถึงแนวคิดด้านจิตวิทยาที่มุ่งเน้นหลักการและแนวทางการแสดงพฤติกรรมของมนุษย์ในองค์กร ตลอดจนทฤษฎีระบบ โดยมองถึงความสัมพันธ์ของกระบวนการต่างๆภายในองค์กร มากกว่าการกล่าวถึงทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ ต่อมาจึงมีข้อคำถามจากองค์กรที่ว่า ทำอย่างไรจึงจะเพิ่มผลประกอบการขององค์กรทั้งในเรื่องของกำไร ยอดขาย และรายได้ นั่นก็คือ อัตราผลตอบแทนจากการลงทุน (Return on Investment : ROI) ด้วยเหตุนี้เอง จึงทำให้นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จำเป็นต้องศึกษา ทำความเข้าใจ และวิเคราะห์ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ให้มากขึ้น เพื่อให้เข้าใจถึงการกำหนดกรอบแนวทางและกลยุทธ์ในการพัฒนาพนักงานในองค์กรให้ดียิ่งขึ้น และเข้าใจถึงความต้องการในด้านกำไร รายได้และค่าตอบแทนที่ได้รับขององค์กร

สำหรับการประยุกต์ใช้ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ในการพัฒนาบุคลากรในองค์กรสามารถศึกษาและทำความเข้าใจได้โดยมีทฤษฎีหลักๆ ที่ควรรู้และให้ความสนใจในแง่มุมของหลักเศรษฐศาสตร์ คือ

1. ทฤษฎีการใช้ทรัพยากรที่จำกัด (Scarce Resource Theory)

เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการคาดการณ์ถึงทรัพยากรที่ถูกใช้ไปและผลตอบแทนที่จะได้รับจากการลงทุน หรือพิจารณาจากค่า ROI : Return On Investment ว่าทรัพยากรที่เลือกใช้ นั้นมีความคุ้มค่ากับการลงทุนหรือไม่

2. ทฤษฎีการใช้ทรัพยากรอย่างยั่งยืน (Sustainable Resource Theory)

ทฤษฎีนี้ให้ความสำคัญกับผลตอบแทนที่จะได้รับ โดยมองเป้าหมายในระยะยาวมากกว่าระยะสั้น ดังนั้นในการลงทุนที่จะเกิดขึ้นองค์กรจะต้องคำนึงถึงข้อได้เปรียบทางการแข่งขัน

อย่างยั่งยืน (Sustainable Advantage) โดยนำเอาเทคโนโลยีใหม่ๆเข้ามาช่วยในการปรับปรุงการ กระบวนการทำงานให้มีคุณภาพและรวดเร็วมากยิ่งขึ้น

3. ทฤษฎีมองมนุษย์ให้เป็นทุน หรือ ทฤษฎีทุนมนุษย์ (Human Capital theory)

เป็นทฤษฎีทางเศรษฐศาสตร์ที่นิยมนำมาใช้มากที่สุด โดยพิจารณาการ เปรียบเทียบจากผลผลิตที่ได้รับจากพนักงานในองค์กรกับสิ่งที่ได้ลงทุนในรูปแบบการฝึกอบรม โดย การศึกษาจะวิเคราะห์ถึงประสิทธิภาพของต้นทุน (Cost-Effectiveness Analysis) ซึ่งทฤษฎีนี้จะ แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้ที่เพิ่มขึ้น จะส่งผลให้ผลผลิตของพนักงานสูงขึ้น และเมื่อผลผลิต เพิ่มขึ้น ย่อมส่งผลให้ผลตอบแทนที่พนักงานจะได้รับสูงขึ้นด้วยเช่นกัน ดังนั้นทฤษฎีทุนมนุษย์จึง เป็นการวิเคราะห์แนวคิดของต้นทุนและผลประโยชน์ที่องค์กรจะได้รับ (Cost-benefit Analysis) และวิเคราะห์บนพื้นฐานของผลตอบแทนที่ได้รับจากการลงทุน เพราะฉะนั้นการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องคำนึงถึงการเพิ่มมูลค่าของพนักงานในองค์กร โดยเรียนรู้ผ่านการ การศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนาต่างๆ เพื่อนำไปสู่ผลลัพธ์หรือผลผลิตที่องค์กรต้องการ

2. ทฤษฎีระบบ (System Theory)

ทฤษฎีระบบถือได้ว่าเป็นองค์ความรู้ย่อยส่วนหนึ่ง (A Small Body Of Knowledge) เมื่อเปรียบเทียบกับทฤษฎีเศรษฐศาสตร์และทฤษฎีทางจิตวิทยา ซึ่งทฤษฎีนี้จะกล่าวถึงหลักการทั่วไป แนวคิด เครื่องมือ รวมถึงวิธีการต่างๆที่สัมพันธ์และเชื่อมโยงกับระบบงานอื่นๆในองค์กร โดยพบว่ามี การนำทฤษฎีระบบไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยมุ่งเน้น กระบวนการและวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบเป็นขั้นเป็นตอน

ซึ่งทฤษฎีระบบจะประกอบไปด้วยทฤษฎีย่อย ๆ ได้แก่

1. ทฤษฎีระบบโดยทั่วไป (General System Theory)
2. ทฤษฎีแห่งความโกลาหล (Chaos Theory)
3. ทฤษฎีมุ่งสู่นาคต (Future Theory)

โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.1 ทฤษฎีระบบโดยทั่วไป (General System Theory)

ทฤษฎีนี้มุ่งเน้นถึงจำเป็นที่นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะต้องทำความเข้าใจใน ระบบใหญ่ และระบบย่อยๆ ภายในองค์กร โดยลักษณะพื้นฐานทั่วไปของทฤษฎีระบบ ได้แก่

1. ระบบจะต้องถูกออกแบบขึ้น เพื่อความสำเร็จของวัตถุประสงค์ที่กำหนด
2. ส่วนประกอบเชิงลึกของระบบนั้นจะต้องถูกกำหนดขึ้นตามมา
3. มุ่งเน้นให้เกิดความสัมพันธ์และเชื่อมโยงภายในตัวบุคลากรที่อยู่ในระบบนั้นๆ
4. องค์ประกอบพื้นฐานทั้งที่เป็นระบบหรือการเคลื่อนไหวของข้อมูล เช่น เทคโนโลยีสารสนเทศ วัสดุและอุปกรณ์ต่างๆ ถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของระบบในองค์การ
5. เป้าหมายขององค์การมีความสำคัญมากกว่าเป้าหมายของระบบย่อยๆ ดังนั้นในการบริหารงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะประสบความสำเร็จได้ต่อเมื่อนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความเข้าใจถึงคุณลักษณะพื้นฐานที่สำคัญของระบบ โดยเฉพาะการมุ่งเน้นให้เป้าหมายขององค์การประสบความสำเร็จตามที่ตั้งไว้ ทั้งนี้การออกแบบระบบจะเกิดประสิทธิภาพได้นั้นควรมุ่งเน้นที่ระบบเปิด (Open System) มากกว่าระบบปิด (Closed System) คือ ให้ความสำคัญต่อสภาพแวดล้อมภายนอก เพื่อทำให้เกิดการปรับปรุง แก้ไขและพัฒนาศักยภาพการทำงานของพนักงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2.2 ทฤษฎีแห่งความโกลาหล (Chaos Theory)

เป็นทฤษฎีที่มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นสามารถนำไปสู่การต่อต้าน (Resistance) ทั้งที่เป็น ความรู้สึกเห็นด้วย การปฏิเสธ หรือการไม่ยอมรับ ที่นำไปสู่การแสดงออกทางพฤติกรรมที่ไม่สนับสนุน ดังนั้นในการออกแบบโครงการเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ ผู้ออกแบบโครงการจะไม่สามารถหลีกเลี่ยงสถานการณ์ดังกล่าวได้ ซึ่งจากแนวคิดทฤษฎีแห่งความโกลาหลดังกล่าว หากนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เข้าใจถึงหลักความเป็นจริงที่เกิดขึ้นแล้ว ย่อมทำให้พวกเขาเข้าใจถึงธรรมชาติของการเปลี่ยนแปลงมากขึ้นและพร้อมที่จะเผชิญหน้ากับปัญหาและอุปสรรคที่จะเกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงขององค์การได้

จากการศึกษาในองค์การที่มีการเผชิญกับความโกลาหลที่เป็นความรู้สึกต่อต้านของพนักงานภายในองค์การ พบว่าส่วนใหญ่มักจะเป็นองค์การที่มีบุคลากรรุ่นเก่าทำงานมาเป็นระยะเวลานาน มักจะเป็นบุคลากรที่ไม่พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆที่เกิดขึ้นในองค์การ เนื่องจากบุคลากรรุ่นเก่ามีความเคยชินกับระบบและวิธีการทำงานแบบเดิมๆ ซึ่งพวกเขาารู้สึกว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นเรื่องที่ยุ่งยาก และคิดว่าระบบงานเดิมที่เคยปฏิบัติดีอยู่แล้วไม่จำเป็นต้องเปลี่ยนแปลง ซึ่งบุคลากรกลุ่มนี้อาจทำให้พนักงานคนอื่นมีความคิดเห็นคล้อยตามไปด้วย ดังนั้น

นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะต้องยืดหยุ่นและมีจุดยืนในการต่อต้านและเปลี่ยนแปลงองค์การให้มีระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2.3 ทฤษฎีมุ่งสู่นาคต (Future Theory)

ทฤษฎีมุ่งสู่นาคตมักนำมาประยุกต์ใช้กับแนวความคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การซึ่งพบว่านักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จำเป็นต้องวางแผนและออกแบบโปรแกรมการพัฒนาให้มีความเหมาะสมและสามารถรองรับกับสภาพแวดล้อมภายในองค์การที่อาจเปลี่ยนแปลงในอนาคต ซึ่งนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์โดยกำหนดทิศทางที่องค์การต้องการจะขับเคลื่อนไปข้างหน้า

ดังนั้น ทฤษฎีมุ่งสู่นาคตจึงให้ความสำคัญกับการวางแผนเพื่ออนาคตข้างหน้า เนื่องจากอนาคตเป็นเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นโดยไม่สามารถคาดเดาได้และไม่แน่นอน ซึ่งองค์การมีความเป็นไปได้ที่จะเผชิญกับสถานการณ์ของความไม่แน่นอนที่เกิดขึ้นในอนาคตได้เสมอ ดังนั้นองค์การควรมีการเตรียมความพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตข้างหน้า โดยต้องตระหนักถึงความพร้อมที่องค์การจะเผชิญกับปัญหาต่างๆที่เข้ามาได้ รวมถึงการได้เปรียบในการแข่งขันที่มีความรุนแรงขึ้นในอนาคตได้

จากความสำคัญของทฤษฎีมุ่งสู่นาคตในข้างต้น ส่งผลให้นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จำเป็นต้องวิเคราะห์สถานการณ์แนวโน้มหรือความเป็นไปได้อาจเกิดขึ้นในอนาคต โดยมีการกำหนดกลยุทธ์ที่เป็นเสมือนแนวทางและทิศทางขององค์การ เพื่อให้การออกแบบโปรแกรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพและขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์การต่อไปในอนาคต

3. ทฤษฎีทางจิตวิทยา (Psychological Theory)

ทฤษฎีทางจิตวิทยาถูกนำมาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การอย่างแพร่หลาย ซึ่งเป็นทฤษฎีที่รวมถึงแนวความคิดการเรียนรู้ในองค์การ การจูงใจพนักงาน การประมวลข้อมูลข่าวสารการบริหารจัดการกลุ่ม ทั้งนี้ทฤษฎีทางจิตวิทยาถือได้ว่าเป็นศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการหรือสภาวะการเปลี่ยนแปลงในด้านจิตใจ และพฤติกรรมการแสดงออก จากการศึกษาพบว่าองค์การหรือหน่วยงานต่างๆได้นำทฤษฎีทางจิตวิทยามาใช้ในการบริหารจัดการตนเอง และกลุ่มคนทั้งที่อยู่ใน

หน่วยงานเดียวกันหรือต่างหน่วยงานกัน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการปรับปรุง และการพัฒนาผลการปฏิบัติงานทั้งในระดับองค์กร หน่วยงาน และตัวบุคคลให้ดีขึ้นและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

จากแนวความคิดในเชิงจิตวิทยาที่เหล่านักวิชาการและนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ต้องศึกษาทำความเข้าใจถึงกระบวนการในการแสดงออกของมนุษย์และการเปลี่ยนแปลงทางด้านจิตใจ โดยการออกแบบโปรแกรมการพัฒนาบุคลากรจึงได้ถูกคิดค้นและกำหนดขึ้นมาเพื่อการปรับเปลี่ยนการรับรู้ และอารมณ์ ที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในด้านทัศนคติ และการรับรู้ โดยมีวัตถุประสงค์ คือ พฤติกรรมการแสดงออกที่ดูมีแรงผลักดันมากขึ้น ที่เป็นไปตามความต้องการหรือความคาดหวังที่องค์กรได้ตั้งเป้าหมายไว้ โดยเชื่อกันว่าเมื่อพฤติกรรมการทำงานสามารถเปลี่ยนแปลงผลการดำเนินงานได้ ก็ย่อมสามารถที่จะดำเนินการปรับปรุงและการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นได้ด้วยเช่นกัน

ทฤษฎีทางจิตวิทยาที่นำมาประยุกต์ใช้ในองค์กร ประกอบไปด้วยทฤษฎีย่อยๆ

3 ทฤษฎี ได้แก่

1. ทฤษฎีจิตวิทยาเกสตัลท์ (Gestalt Psychology)
2. ทฤษฎีจิตวิทยาด้านพฤติกรรม (Behavioral Psychology)
3. ทฤษฎีจิตวิทยาการรับรู้ (Cognitive Psychology)

โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

3.1 ทฤษฎีจิตวิทยาเกสตัลท์ (Gestalt Psychology)

เป็นทฤษฎีที่เน้นพฤติกรรมการรับรู้ของมนุษย์บนพื้นฐานการเรียนรู้ เนื่องจาก การรับรู้ของมนุษย์ต่างกันจึงทำให้การเรียนรู้และการแสดงออกย่อมแตกต่างกันไปด้วย ดังนั้น นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงต้องเรียนรู้และทำความเข้าใจถึงทฤษฎีจิตวิทยาเกสตัลท์ เนื่องจากจะ ช่วยทำให้เกิดความเข้าใจในมุมมองการเรียนรู้ของพนักงานในองค์กรได้อย่างชัดเจน นอกจากนี้ นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะต้องทำความเข้าใจถึงการเชื่อมโยงในเป้าหมายของพนักงานกับ เป้าหมายของหน่วยงานและองค์กรด้วยเช่นกัน

3.2 ทฤษฎีจิตวิทยาด้านพฤติกรรม (Behavioral Psychology)

เป็นทฤษฎีที่เน้นพฤติกรรมการแสดงออกของมนุษย์ซึ่งสังเกตได้จากการเรียนรู้ของ มนุษย์ที่เกิดจากการมีสิ่งเร้าหรือตัวกระตุ้นที่ถูกใส่เข้ามา และในทางตรงกันข้ามมนุษย์มักจะหลีกเลี่ยง การกระทำในเรื่องใดเรื่องหนึ่งจากตัวกระตุ้นที่ถูกใส่เข้ามาด้วยเช่นกัน ดังนั้นทฤษฎีนี้จึงมีความเชื่อว่า

พฤติกรรมของมนุษย์จะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อมีการเสริมแรง ซึ่งการเสริมแรงแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ การเสริมแรงทางบวก (Positive Reinforcement) และการเสริมแรงทางลบ (Negative Reinforcement)

3.3 ทฤษฎีจิตวิทยาการรับรู้ (Cognitive Psychology)

เป็นทฤษฎีที่เน้นความเข้าใจในเหตุการณ์ต่างๆ โดยอาศัยการรับรู้ (Perception) ซึ่งทฤษฎีนี้เกิดจากการผสมผสานระหว่างทฤษฎีจิตวิทยาเกสตัลท์และจิตวิทยาเชิงพฤติกรรม ที่เกิดจากการเรียนรู้ทางกระบวนการคิด ความเข้าใจ การรับรู้สิ่งเร้าที่มากระตุ้นผสมผสานกับประสบการณ์ที่ได้รับในปัจจุบันและในอดีต โดยอาศัยกระบวนการทางปัญญาที่มีอิทธิพลอย่างมากต่อการเรียนรู้ ดังนั้นทฤษฎีกลุ่มนี้จึงเน้นกระบวนการทางปัญญา (Cognitive Process) ที่ทำให้พนักงานเกิดการเรียนรู้

จากแนวคิดดังกล่าวทำให้นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต้องทำการศึกษาและหาวิถีหรือแนวทางเพื่อสร้างระบบการรับรู้ที่ถูกต้องเหมาะสมในการทำให้บุคลากรเกิดความเข้าใจ หากบุคลากรรู้สึกได้ถึงการเรียนรู้ที่ชัดเจนในเรื่องใดเรื่องหนึ่งเป็นที่แน่นอนแล้ว ย่อมจะส่งผลไปสู่พฤติกรรมการแสดงออกในลักษณะเชิงเห็นด้วย ร่วมสนับสนุน รวมทั้งไม่มีจิตใจต่อต้าน หรือปฏิเสธในการที่จะให้ความร่วมมือต่อกิจกรรมด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ถูกวางแผนและกำหนดขึ้นมา

จากการทบทวนวรรณกรรม สรุปได้ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ช่วยให้บุคลากรมีศักยภาพในการทำงานเพิ่มมากขึ้น และช่วยเพิ่มมิติทางความสามารถให้แก่บุคลากรได้หลากหลายเพื่อส่งเสริมความเชี่ยวชาญในการทำงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ชัดเจนยิ่งขึ้น โดยเฉพาะการพัฒนาในระดับปัจเจกบุคคล หากพัฒนาและสนับสนุนความก้าวหน้าของบุคลากรในระดับปัจเจกบุคคลได้ดีแล้ว ก็จะส่งผลให้มีทรัพยากรมนุษย์ที่เต็มไปด้วยคุณภาพ พร้อมทั้งจะทำให้สภาพบรรยากาศองค์การมีแนวโน้มไปในทางที่ดีขึ้น อีกทั้งเอื้อต่อประสิทธิภาพด้านความคิดสร้างสรรค์และการทำงานร่วมกันให้ควบคู่กันไปอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อนำพาองค์การไปสู่เป้าหมายที่กำหนด

4. ข้อมูลเกี่ยวกับสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม

4.1 กระทรวงวัฒนธรรม (Ministry of Culture)

วัฒนธรรมเป็นเอกลักษณ์ของความเป็นชาติเป็นรากฐานของการสร้างสรรค์ความสามัคคีและความมั่นคงของประเทศชาติ ประเทศไทยมีวัฒนธรรมที่เจริญรุ่งเรือง ปรากฏเป็นเอกลักษณ์อันโดดเด่นของชาติประกอบด้วย ภาษา วรรณกรรม ศิลปกรรม นาฏศิลป์ ดนตรี โบราณสถาน

โบราณวัตถุ ตลอดจนขนบธรรมเนียมประเพณีที่เป็นแบบแผน และวิถีชีวิตอันดีงามที่สืบทอดมาถึงปัจจุบัน

เริ่มต้นเมื่อพุทธศักราช 2481 มีการตั้งกองวัฒนธรรม ในสังกัดกรมศิลปากร ต่อมาในพุทธศักราช 2483 มีพระราชบัญญัติบำรุงวัฒนธรรมแห่งชาติ กำหนดความหมายของวัฒนธรรมว่า หมายถึงลักษณะที่แสดงความจริงใจองงาม ความเป็นระเบียบอันดีงาม ความกลมเกลียวก้าวหน้าของชาติ และศีลธรรมอันดีของประชาชน จากนั้นมีการออกพระราชบัญญัติบำรุงวัฒนธรรมแห่งชาติ อีกหลายฉบับ รวมทั้งมีการจัดตั้งสภาวัฒนธรรมแห่งชาติ จนกระทั่งวันที่ 12 มีนาคม 2495 จึงมีการสถาปนากระทรวงวัฒนธรรมขึ้น โดยมีจอมพล ป. พิบูลสงคราม นายกรัฐมนตรีในขณะนั้นดำรงตำแหน่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงวัฒนธรรม และเมื่อมีการปรับเปลี่ยนรัฐบาลในเดือนกันยายน 2500 หม่อมหลวงปิ่น มาลากุล ได้รับโปรดเกล้าฯ ให้เป็นรัฐมนตรีว่าการกระทรวงวัฒนธรรม

ต่อมาในพุทธศักราช 2501 เกิดภาวะผันแปรทางการเมือง กระทรวงวัฒนธรรมถูกยุบ โดยลดฐานะเป็นกองวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการและกรมการศาสนา ตามลำดับ จนถึงพุทธศักราช 2522 จึงจัดตั้งสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติขึ้น มีฐานะเทียบเท่ากรม

รัฐบาลจึงได้สถาปนากระทรวงวัฒนธรรมขึ้นอีกครั้งเมื่อวันที่ 3 ตุลาคม 2545 โดยมีภารกิจสำคัญครอบคลุมงานด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม หน่วยงานในสังกัด ประกอบด้วย สำนักงานรัฐมนตรี สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม กรมการศาสนา กรมศิลปากร สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ สำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย และสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ และมีองค์การมหาชนขึ้นตรงกับรัฐมนตรีว่าการกระทรวงวัฒนธรรม 2 หน่วยงาน คือ ศูนย์มานุษยวิทยาสิรินธร และหอภาพยนตร์

ปัจจุบัน กระทรวงวัฒนธรรมได้ปรับปรุงรูปแบบและวิธีการทำงาน พร้อมทั้งพัฒนาบุคลากรให้มีความรอบรู้ ทันสมัย เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนพร้อมกับการขยายเครือข่ายทางวัฒนธรรม เพื่อให้ประชาชนได้ตระหนักถึงคุณค่าและความสำคัญของวัฒนธรรม พร้อมทั้งมีส่วนร่วมในการ อนุรักษ์และพัฒนาอารยธรรมไทย อันเปรียบเสมือนรากฐานของชาติให้คงอยู่ตลอดไป

4.1.1 วิสัยทัศน์ของกระทรวงวัฒนธรรม

วัฒนธรรมสร้างคนดี สังคมสันติสุข ทูตทางวัฒนธรรมเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจ
ไทยเป็นศูนย์กลางการแลกเปลี่ยนทางวัฒนธรรมในระดับนานาชาติ

4.1.2 พันธกิจของกระทรวงวัฒนธรรม

1. เติบโตสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และทำนุบำรุงศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมให้มีการรักษา สืบทอดและพัฒนาอย่างยั่งยืน
2. สร้างจิตสำนึก สร้างค่านิยมและวิถีชีวิต ที่ดีงามในสังคมไทย
3. ส่งเสริมการพัฒนาและต่อยอดทุนทางวัฒนธรรมเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ
4. จัดการศึกษา วิจัย และบริหารจัดการองค์ความรู้ด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม
5. ส่งเสริมและพัฒนาความสัมพันธ์ทางวัฒนธรรมกับต่างประเทศเพื่อนำไทยสู่สากล

4.1.3 ยุทธศาสตร์ของกระทรวงวัฒนธรรม

1. พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานในการอนุรักษ์ และสืบทอดวัฒนธรรม
2. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม และความเป็นไทย
3. ส่งเสริมอุตสาหกรรมวัฒนธรรมเชิงสร้างสรรค์เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ
4. พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานในการจัดการศึกษา วิจัย บริหารจัดการความรู้ และสร้างนวัตกรรมด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม
5. พัฒนาศักยภาพการเสริมสร้างความสัมพันธ์ เกียรติภูมิและภาพลักษณ์ที่ดีเพื่อนำความเป็นไทยสู่สากล
6. พัฒนากลไกและยกระดับการบริหารจัดการงานวัฒนธรรม

4.1.4 วัตถุประสงค์ของกระทรวงวัฒนธรรม

1. เป็นกรอบและแนวทางในการดำเนินงานด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมให้สอดคล้องและสนองต่อภารกิจตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ยุทธศาสตร์ชาติ และนโยบายของรัฐบาล
2. เพื่อบูรณาการมิติทางศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมกับวิถีชีวิตของประชาชน
3. เพื่อสร้างเครือข่ายและระดมทรัพยากรในการดำเนินงานด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม
4. เพื่อเป็นเครื่องมือในการส่งเสริม ประสานและบูรณาการการดำเนินงาน ด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมของหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ชุมชน และประชาชน
5. เพื่อเสริมสร้างศักดิ์ศรี ความเสมอภาค ความสามานฉันท์ และสันติสุขแก่คนทุกกลุ่ม ทั้งระดับครอบครัว ชุมชน ประเทศ และ สังคมโลก

4.1.5 เป้าหมายหลักของกระทรวงวัฒนธรรม

1. ชำรงไว้ซึ่งสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรม
 - แต่ละท้องถิ่นสามารถรักษาเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรมของตนเอง
 - มีกิจกรรมระดับชาติที่เกี่ยวข้องกับสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์
2. ประชากรโดยส่วนรวม มีคุณภาพ มีความสามารถ มีความเข้าใจในรากฐานทางวัฒนธรรมของตน และนำมาใช้ในการดำรงชีวิต
 - ประชาชน มีจิตสำนึกและดำรงชีวิตตามรากฐานทางวัฒนธรรมของตนและรู้เท่าทันโลก
 - มีเว็บไซต์ เผยแพร่ศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมสู่เด็ก เยาวชน และประชาชน
 - แหล่งเรียนรู้ทางวัฒนธรรมทั้งระดับชาติ และชุมชนท้องถิ่น ได้รับการพัฒนาและส่งเสริม
 - มีพิพิธภัณฑ์ชนชาติไทย หอศิลป์วัฒนธรรมร่วมสมัย หอสมุดแห่งชาติแห่งใหม่
3. สังคมมีความสามานฉันท์ ดำรงไว้ซึ่งคุณธรรม และสามารถพัฒนาเศรษฐกิจบนพื้นฐานวัฒนธรรม อยู่ร่วมในสังคมโลกอย่างมีศักดิ์ศรี

- ประชาชนทุกกลุ่มมีโอกาสร่วมกิจกรรมทางด้านศาสนา ศิลปะ และ วัฒนธรรม เพื่อสร้างความสามัคคี และเอื้ออาทรต่อกัน

- มีศูนย์วัฒนธรรมที่ได้มาตรฐาน สำหรับบริการกิจกรรมทางวัฒนธรรม รูปแบบต่างๆ อย่างหลากหลาย

- มีแหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมเกิดขึ้นทุกภาคต่างๆ และเชื่อมโยงสู่ประเทศ ใกล้เคียง

- ภูมิปัญญาไทยเป็นที่ยอมรับของนานาชาติ

4. สถาบันทางสังคม เช่น สถาบันครอบครัว สถาบันชุมชน สถาบันทางศาสนา ฯลฯ มีความเข้มแข็งทำหน้าที่เป็นกลไกขับเคลื่อนการพัฒนา

- เกิดเครือข่ายทางวัฒนธรรมที่กระจายอยู่ในภูมิภาคต่างๆ

- มีระบบฐานข้อมูลทางด้านสารสนเทศทางภูมิศาสตร์ สำหรับบริหารจัดการ การดำเนินงานด้านวัฒนธรรมและให้บริการองค์ความรู้แก่ประชาชน

4.2 ภารกิจกระทรวงวัฒนธรรม

1 **สำนักงานรัฐมนตรี** มีภารกิจเกี่ยวกับราชการทางการเมือง เพื่อสนับสนุนภารกิจของ รัฐมนตรี ประสานนโยบายระหว่างกระทรวง

2. **สำนักงานปลัดกระทรวง** มีภารกิจเกี่ยวกับการเป็นศูนย์กลางการบริหารของ กระทรวง พัฒนายุทธศาสตร์ แปลงนโยบายเป็นแผนปฏิบัติ จัดสรรทรัพยากร และการบริหารราชการ ทั่วไป การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ งานความร่วมมือความสัมพันธ์ทางวัฒนธรรมกับ ต่างประเทศ งานด้านกฎหมายและระเบียบต่างๆ กำกับ เร่งรัด ติดตามประเมินผล และประสานการ ปฏิบัติราชการของส่วนราชการในสังกัด รวมทั้งการประชาสัมพันธ์เผยแพร่การดำเนินงานของ กระทรวง

3. **กรมศิลปากร** มีภารกิจเกี่ยวกับการคุ้มครอง ป้องกัน อนุรักษ์ บำรุงรักษา ฟื้นฟู ส่งเสริม สร้างสรรค์ เผยแพร่ ค้นคว้า วิจัย พัฒนา สืบทอดศิลปะและทรัพย์สินมรดกทาง ศิลปวัฒนธรรมของชาติ เพื่อธำรงคุณค่าและเอกลักษณ์ของความเป็นชาติ อันจะนำไปสู่การพัฒนาที่ ยั่งยืนของสังคมไทยและความมั่นคงของชาติ

4. **กรมการศาสนา** มีภารกิจเกี่ยวกับการดำเนินงานของรัฐด้านศาสนา โดยการทำนุ บำรุง ส่งเสริมและให้ความอุปถัมภ์คุ้มครองกิจการด้านพุทธศาสนาและศาสนาอื่นๆ ที่ทางราชการ

รับรอง ตลอดจนส่งเสริมพัฒนาความรู้คู่คุณธรรม ส่งเสริมความเข้าใจอันดี และสร้างความสมานฉันท์ระหว่างศาสนิกชนของทุกศาสนา รวมทั้งดำเนินการเพื่อให้คนไทยนำหลักธรรมของศาสนามาใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้เป็นคนดีมีคุณธรรม

5. กรมส่งเสริมวัฒนธรรม มีภารกิจเกี่ยวกับการส่งเสริม บำรุง รักษาวัฒนธรรมไทย โดยการศึกษา ค้นคว้า วิจัย พัฒนา เผยแพร่ และส่งเสริมหน่วยงานของรัฐ เอกชน และประชาชนที่ดำเนินงานด้านวัฒนธรรม รวมทั้งดำเนินการเกี่ยวกับการประสานงานแลกเปลี่ยนด้านวัฒนธรรม

6. สำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย มีภารกิจเกี่ยวกับการดำเนินการส่งเสริม สนับสนุน และเผยแพร่กิจกรรมสร้างสรรค์ศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย เพื่อเพิ่มพูนพัฒนาภูมิปัญญาและการประยุกต์ใช้ในสังคม

7. สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ มีภารกิจเกี่ยวกับการศึกษา วิจัยและส่งเสริมวิชาการตั้งแต่ระดับพื้นฐานวิชาชีพถึงวิชาชีพชั้นสูง ด้านนาฏศิลป์ ดุริยางค์ศิลป์ ศีตศิลป์ ช่างศิลป์ ทั้งไทยและสากล รวมทั้งศิลปวัฒนธรรมระดับท้องถิ่นและระดับชาติ

8. ศูนย์มานุษยวิทยาสิรินธร (องค์การมหาชน) มีภารกิจเกี่ยวกับการศึกษา ค้นคว้า วิจัยทางวิชาการด้านมานุษยวิทยา และการให้บริการทางวิชาการโดยเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ แหล่งข้อมูล และเป็นจุดเชื่อมเครือข่ายข้อมูลด้านมานุษยวิทยาของประเทศไทยและภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ และเป็นแกนนำของเครือข่ายวิชาการด้านมานุษยวิทยาในระดับชาติ และระดับสากล

9. หอภาพยนตร์ (องค์การมหาชน) มีภารกิจเกี่ยวกับการแสวงหา รวบรวม อนุรักษ์ ภาพยนตร์และสิ่งเกี่ยวเนื่องกับภาพยนตร์ รวมทั้งภาพเคลื่อนไหวอื่นๆ เพื่อให้บริการ เป็นประโยชน์ทางการศึกษา ค้นคว้า วิจัย

10. ศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) ดำเนินการจัดประชุมสมัชชาคุณธรรม และพัฒนาองค์ความรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรมด้วยกระบวนการจัดหาความรู้รูปแบบต่าง ๆ รวมทั้งส่งเสริม สนับสนุนเครือข่ายองค์การภาคีที่เกี่ยวข้องให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการและนวัตกรรม และการประสานความร่วมมือกับภาคส่วนที่เกี่ยวข้องในการรวมพลังของกลุ่มหรือเครือข่ายทางสังคมเพื่อพัฒนาคุณธรรมความดีที่เหมาะสมกับบริบทของสังคมไทย

4.3 สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม

สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม เป็นหน่วยงานกลางในการขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ของกระทรวงวัฒนธรรม กำกับดูแลหน่วยงานระดับกรมในสังกัด ตลอดจนนิเทศ ติดตาม และบังคับบัญชาสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดทั่วประเทศ

4.3.1 วิสัยทัศน์ของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม

เป็นองค์การที่มีสมรรถนะสูงในการกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ และการบริหารงานด้านวัฒนธรรม ทั้งในและต่างประเทศ พัฒนาคุณภาพมาตรฐานการทำงาน รวมทั้งงานบริการของหน่วยงานในสังกัด

4.3.2 พันธกิจของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม

1. กำหนด นโยบาย แผน และมาตรการด้านศิลปะ ศาสนา และวัฒนธรรม
2. ส่งเสริมและพัฒนาระบบการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในด้านศิลปะ ศาสนา และวัฒนธรรม
3. พัฒนาบุคลากร ระบบงบประมาณ ระบบสารสนเทศ กฎหมาย ให้มีคุณภาพมาตรฐาน
4. ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่งานด้านศิลปะ ศาสนา และวัฒนธรรม
5. พัฒนาร่วมมือและความสัมพันธ์กับต่างประเทศด้วยมิติทางวัฒนธรรม

4.3.3 ยุทธศาสตร์ของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม

1. การบริหารจัดการและส่งเสริมความร่วมมือทั้งในและต่างประเทศ ด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม
2. เผยแพร่ความรู้และส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการเฝ้าระวังและสร้างสรรค์ด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม

4.3.4 หน่วยงานภายในสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม

1. สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์
2. สำนักความสัมพันธ์ต่างประเทศ
3. สำนักตรวจและประเมินผล
4. สำนักเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม
5. ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

6. ศูนย์ข้อมูลข่าวสาร
7. กลุ่มบริหารงานบุคคล กองกลาง
8. กลุ่มงานคลังและพัสดุ
9. กลุ่มอำนวยการและประสานราชการ
10. กลุ่มแผนและงบประมาณ
11. กลุ่มส่งเสริมเครือข่ายและประสานราชการภูมิภาค
12. กลุ่มพัฒนาบุคลากร
13. กลุ่มตรวจสอบภายในระดับกระทรวง
14. กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
15. กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม
16. กลุ่มประชาสัมพันธ์
17. กลุ่มเลขานุการคณะกรรมการภาพยนตร์และวีดิทัศน์แห่งชาติ
18. กลุ่มเลขานุการคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ
19. สำนักงานรัฐมนตรีกระทรวงวัฒนธรรม
20. กองกฎหมาย

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.1 ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และบรรยากาศองค์การ

งานวิจัยของ ฐานิตา อ่วมฉิม และ มณฑา จำปาเหลือง (2557) ได้ทำการศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัย คือ 1) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสถานศึกษา 2) บรรยากาศองค์การของสถานศึกษา และ 3) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำนวน 399 คน โดยได้มาจากวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามจำนวน 3 ตอน 79 ข้อ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยสรุปได้ว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 มีทั้งหมด 4 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านการให้รางวัล (2) ด้านการบำรุงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ (3) ด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ และ (4) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งทั้ง 4 ด้านนี้ส่งผลได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 เนื่องจากสถานศึกษาควรมีการวางแผนและวิเคราะห์งานเพื่อคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับงานและส่งเสริมการพัฒนาความรู้ความสามารถโดยการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ รวมถึงสร้างขวัญกำลังใจโดยการกระตุ้นหรือจูงใจให้บุคลากรมีการปรับปรุงและพัฒนาผลการปฏิบัติงานอยู่เสมอและผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีการแสดงความคิดเห็นและร่วมตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาต่างๆ เพื่อความสำเร็จของตนและองค์กร ซึ่งทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุตามเป้าหมายขององค์กรได้เป็นอย่างดี

งานวิจัยของ พลศักดิ์ เกิดทรัพย์ (2548) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศการทำงาน ความสำเร็จของผลิตภัณฑ์และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มผู้ผลิตสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัย 1) ศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรในกลุ่มผู้ผลิตสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ในด้านบรรยากาศการทำงาน ความสำเร็จของผลิตภัณฑ์ในกลุ่ม และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศการทำงาน ความสำเร็จของผลิตภัณฑ์ในกลุ่ม และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กลุ่มตัวอย่าง คือ กลุ่มผู้ผลิตสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ในอำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี จำนวน 7 กลุ่มที่ได้รับการยอมรับและผลิตภัณฑ์ของกลุ่มได้เผยแพร่ทางเว็บไซต์หนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ใน 6 ตำบล ได้แก่ ตำบลชะอำ ตำบลบางเก่า ตำบลเขาใหญ่ ตำบลไร่ไหมพัฒนา ตำบลสามพระยา และตำบลดอนขุนห้วย เครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า (1) บรรยากาศในการทำงานของกลุ่มผู้ผลิตสินค้ามีบรรยากาศเอื้อต่อการพัฒนาในระดับมาก ซึ่งด้านรางวัลและผลตอบแทนเอื้อต่อการพัฒนามากกว่าด้านอื่นๆ เนื่องจากองค์กรมีการให้รางวัลตอบแทนตามพื้นฐานความสามารถของพนักงาน นอกจากนี้มีบรรยากาศในการทำงานที่ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน จึงทำให้เกิดความอบอุ่นและเกิดบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน (2) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มผู้ผลิตสินค้า พบว่าอยู่ในระดับมาก ซึ่งด้านที่มีการพัฒนามากที่สุด คือ ด้านการพัฒนาตนเอง เนื่องจากพนักงานมีการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอจากการอ่านหนังสือ พุดคุย และแลกเปลี่ยนความรู้กับเพื่อนร่วมงาน (3) ความคิดเห็นในเรื่องความสำเร็จของผลิตภัณฑ์ในกลุ่ม พบว่าอยู่ในระดับมาก ซึ่งด้านที่มีความสำเร็จมากที่สุด คือ

ด้านการรักษาศิลปวัฒนธรรม เนื่องจากพนักงานคิดว่าผลิตภัณฑ์นี้สามารถนำภูมิปัญญาท้องถิ่นของคนในชุมชนมาทำให้เกิดประโยชน์ ซึ่งการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บรรยากาศการทำงาน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และความคิดเห็นที่มีผลต่อความสำเร็จของผลิตภัณฑ์ในกลุ่มมีความสัมพันธ์ระหว่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

งานวิจัยของ รมิดา เสนโสภา (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การรับรู้บรรยากาศองค์การและประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา ผลการศึกษาพบว่า 1.บุคลากรภายในองค์การมีการรับรู้บรรยากาศองค์การและประสิทธิผลในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง 2. บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ อายุงาน และสังกัดหน่วยงานแตกต่างกัน มีการรับรู้บรรยากาศองค์การแตกต่างกัน 3) บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และการบรรจุ มีประสิทธิผลในการทำงานแตกต่างกัน และ 4) การรับรู้บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา

งานวิจัยของ Abdullahi et al. (2013) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและการถ่ายโอนความรู้ในการฝึกอบรมของรัฐวิสาหกิจขนาดเล็กในประเทศไนจีเรีย โดยมีเป้าหมายการวิจัย คือ การกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างการถ่ายโอนความรู้ในการฝึกอบรมและบรรยากาศองค์การ กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานจำนวน 45 คน จาก 6 รัฐวิสาหกิจในประเทศไนจีเรีย ช่วงอายุ 24-52 ปี เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ผลโดยใช้โปรแกรม SPSS จากการศึกษาแสดงให้เห็นว่าบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ถึงความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน พบว่าปัจจัยด้านวิสัยทัศน์, การสนับสนุน และความปลอดภัยแบบมีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์ต่อการถ่ายโอนความรู้ในการฝึกอบรม ดังนี้ (1) วิสัยทัศน์ขององค์การและการถ่ายโอนความรู้ในการฝึกอบรมมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ องค์การควรเน้นวิสัยทัศน์เพื่อให้พนักงานตระหนักถึงวัตถุประสงค์ขององค์การ โดยองค์การควรออกแบบการฝึกอบรมเพื่อให้พนักงานมีการพัฒนาทักษะด้านความรู้ความสามารถในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (2) ด้านการสนับสนุนเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการสร้างแรงจูงใจในการถ่ายโอนความรู้ในการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงาน โดยองค์การควรสร้างบรรยากาศองค์การให้กับพนักงานทุกระดับจากผู้บริหารไปจนถึงผู้ปฏิบัติงานได้บังคับบัญชาโดยพยายามถ่ายทอดการฝึกอบรม ทักษะ และให้รับรู้ต่อการถ่ายทอดทักษะที่ประสบความสำเร็จ การศึกษาชี้ให้เห็นว่าการให้กำลังใจจะส่งผลต่อการ

ถ่ายโอนความรู้ในการฝึกอบรมในเชิงบวก โดยการสนับสนุนขององค์การจากการฝึกอบรมทักษะจะนำไปสู่บรรยากาศในการทำงานที่ดีของพนักงาน (3) ความปลอดภัยแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการถ่ายโอนความรู้ในการฝึกอบรม โดยบรรยากาศขององค์การในการมีส่วนร่วมจะเกี่ยวข้องกับการถ่ายโอนความรู้ในการฝึกอบรม ซึ่งองค์การควรให้ความสนใจการถ่ายโอนความรู้ในการฝึกอบรมเพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานขององค์การและทำให้พนักงานรู้สึกปลอดภัยในการทำงานภายในองค์การ

งานวิจัยของ Raja (2015) ได้ทำการศึกษาผลของการสร้างแรงจูงใจ ลักษณะในการทำงาน บรรยากาศขององค์การ และนโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของผู้จัดการฝ่ายผลิตภายใต้การดำเนินการของรัฐวิสาหกิจ (BUMN) บริษัท PTPN III และ PTPN IV โดยมีเป้าหมายการวิจัย คือ ตรวจสอบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างแรงจูงใจ ลักษณะในการทำงาน บรรยากาศขององค์การ และนโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของผู้จัดการฝ่ายผลิตภายใต้การดำเนินการของรัฐวิสาหกิจ (BUMN) บริษัท PTPN III และ PTPN IV กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้จัดการฝ่ายผลิต จำนวน 117 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามและการสัมภาษณ์ และนำมาสร้างแบบจำลอง (SEM) จากการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ลักษณะงาน บรรยากาศขององค์การและนโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลต่อผลิตภาพแรงงานของบริษัท PTPN III และ PTPN IV ตามการรับรู้ของผู้บริหารที่นำไปสู่การมีบรรยากาศขององค์การในการสนับสนุนการทำงานอย่างเหมาะสม โดยได้มีการนำนโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามการรับรู้มาใช้ในการสนับสนุนของบริษัท PTPN III และ PTPN IV ซึ่งแรงจูงใจในการทำงานเป็นตัวควบคุมที่สำคัญในการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานที่ได้รับการยอมรับจากผู้บริหารระดับสูง รวมถึงได้รับการส่งเสริมในการทำงานและสามารถทำให้ผู้บริหารไว้วางใจ ได้รับเงินเดือนมากและเกิดความท้าทายในงานมากขึ้น

5.2 ความสัมพันธ์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และความคิดสร้างสรรค์

งานวิจัยของ ภูวนาถ วิสุทธาทร และ วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ (2558) ได้ทำการศึกษาการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์เพื่อสร้างผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรมของบุคลากรสายสนับสนุนการสอนมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัย คือ 1) เพื่อศึกษาการสร้างแรงจูงใจในคุณลักษณะของงานของบุคลากรสายสนับสนุนการสอนมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี 2) เพื่อศึกษาการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนการสอนมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี 3) เพื่อศึกษาความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนการสอน

มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี 4) เพื่อศึกษาผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรมของบุคลากรสายสนับสนุนการสอนมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี 5) เพื่อศึกษาผลกระทบของการสร้างแรงจูงใจในคุณลักษณะที่มีต่อความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนการสอนมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี 6) เพื่อศึกษาผลกระทบของการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานที่มีต่อความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนการสอนมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี 7) เพื่อศึกษาผลกระทบของความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรมของบุคลากรสายสนับสนุนการสอนมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือบุคลากรสายสนับสนุนการสอนของมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี ที่ปฏิบัติงานในช่วงปีงบประมาณพ.ศ. 2557 จำนวน 191 คน เครื่องมือในการวิจัยคือ แบบสอบถามโดยแบ่งเป็น 5 ตอน ผลการวิจัยสรุปได้ว่า การสร้างแรงจูงใจในคุณลักษณะของงาน การพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ในส่วนของความสัมพันธ์ระหว่างการสร้างแรงจูงใจในคุณลักษณะของงานส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูง และด้านความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง

งานวิจัยของ สุกัญญา งามชมพู (2557) ได้ทำการศึกษาผลกระทบของประสิทธิภาพการวางแผนปฏิบัติงานที่มีผลต่อความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัย 1) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการวางแผนปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม 2) เพื่อศึกษาความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม 3) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการวางแผนปฏิบัติงานกับความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยมหาสารคาม 4) เพื่อทดสอบผลกระทบของประสิทธิภาพการวางแผนปฏิบัติงานที่มีต่อความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยมหาสารคาม 5) เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการวางแผนปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่มีเพศ สถานภาพ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่งในปัจจุบันแตกต่างกัน 6) เพื่อเปรียบเทียบความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่มีเพศ สถานภาพ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่งในปัจจุบันแตกต่างกัน กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัย มหาสารคาม จำนวน 322 คน เครื่องมือวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ t - test F - test การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ ผลการวิจัย พบว่า พนักงานสายสนับสนุน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีประสิทธิภาพ การวางแผนปฏิบัติงานโดยภาพรวมและแผนปฏิบัติงานเฉพาะด้าน อยู่ในระดับสูง ได้แก่ ด้านการบริหารระยะเวลา ด้านการกำหนดวิธีการปฏิบัติงาน การจัดลำดับความสำคัญ และด้านการวิเคราะห์แนวโน้มกับโอกาส ความสำเร็จของแผนปฏิบัติงาน และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน โดยรวมและเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความสามารถ การนำเสนอความคิด ด้านการสร้างนวัตกรรม และด้านการแก้ปัญหาตามสถานการณ์ได้ จากการศึกษาชี้ให้เห็นว่าประสิทธิภาพการวางแผนปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงและส่งผลกระทบต่อระดับความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ฉะนั้นทางมหาวิทยาลัยมหาสารคามจึงสมควรให้การผลักดันสนับสนุนและส่งเสริมพนักงานสายสนับสนุนให้มีการวางแผนการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม เพื่อที่จะนำมาปรับปรุงพัฒนาศักยภาพและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุน ให้ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป นอกจากนี้ยังเป็นการเพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดและบรรลุเป้าหมายขององค์กรต่อไป

งานวิจัยของ Dul et al. (2011) โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัย คือ เพื่อศึกษาผลกระทบของสภาพแวดล้อมในการทำงานทางกายภาพกับความรู้ความสามารถในการสร้างสรรค์ของผู้ปฏิบัติงาน เปรียบเทียบกับผลกระทบของบุคลิกภาพมิติสร้างสรรค์และสภาพการทำงานขององค์กรทางสังคม เป้าหมาย คือ พนักงานจำนวน 274 คนใน 27 ธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม เครื่องมือการวิจัย คือ แบบสอบถามสำหรับการทดสอบสมมติฐาน ผลการวิจัยสรุปได้ว่า บุคลิกภาพมิติสร้างสรรค์ สภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กรและสภาพแวดล้อมในการทำงานทางกายภาพส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานทางความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานในองค์กร จากการศึกษาแสดงให้เห็นว่าไม่เพียงแต่การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มุ่งเน้นการสรรหาและคัดเลือกพนักงานที่มีบุคลิกภาพมิติสร้างสรรค์หรือแม้ว่าความคิดสร้างสรรค์ที่ได้จากการออกแบบงานและการสนับสนุนจากผู้นำในองค์กรทางสังคม แต่การบริหารทรัพยากรมนุษย์จะมุ่งเน้นการเสริมสร้างให้พนักงานมีความคิดสร้างสรรค์เพื่อนำความรู้มาพัฒนาและสร้างสรรค์ผลงานให้มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้การสนับสนุนจากองค์กรหรือหัวหน้างานมีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมการทำงานทาง

กายภาพแต่เป็นส่วนที่เล็กกว่าสภาพการทำงานขององค์การทางสังคม ซึ่งการสนับสนุนขององค์การทั้งสองมีขนาดเล็กกว่าความคิดสร้างสรรค์ของผู้ปฏิบัติงาน โดยจากการสนับสนุนการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลในสภาพการทำงานขององค์การทางสังคมสภาพแวดล้อมการทำงานทางกายภาพจะมุ่งเน้นที่ตัวบุคคล เพื่อเป็นการเพิ่มความรู้ทางด้านความคิดสร้างสรรค์ให้กับพนักงาน

งานวิจัยของ Wadaani (2015) จากการทบทวนวรรณกรรมสามารถสรุปได้ว่า การเรียนการสอนที่มามีความคิดสร้างสรรค์เป็นสิ่งสำคัญที่ครูผู้สอนสามารถนำไปใช้สอนเพื่อพัฒนานักเรียนและการค้นหาตัวตนที่แท้จริงที่นำไปสู่การเป็นผู้นำที่มามีความคิดสร้างสรรค์ในอนาคต ซึ่งจะส่งผลเชิงบวกต่อนักเรียน โดยการสอนให้นักเรียนเกิดความคิดสร้างสรรค์มาจากการสนับสนุนการเรียนรู้ด้านสภาพแวดล้อมเพื่อให้นักเรียนเกิดการกระตุ้นความอยากรู้อยากเห็น โดยครูผู้สอนควรสนับสนุนเพื่อพัฒนาบุคลิกภาพและทักษะทางสังคม ตามปัจจัยพื้นฐานในการเพิ่มความสามารถทางด้านวิชาการของนักเรียนและพัฒนาทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์และความสามารถโดยเฉพาะ เพื่อให้ครูผู้สอนมีการเรียนการสอนที่มามีความคิดสร้างสรรค์, เป็นผู้เชี่ยวชาญในการฝึกอบรมและคุณลักษณะต่างๆ ซึ่งนโยบายการศึกษาและการพัฒนาโครงการเชิงกลยุทธ์จะสมบูรณ์และมีการดำเนินงานที่ประสบความสำเร็จได้นั้นต้องมีพันธกิจและวิสัยทัศน์การพัฒนาที่ชัดเจนในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจและสภาพการทำงานร่วมกันในโรงเรียนด้านความปลอดภัยและการสนับสนุนด้านความคิดสร้างสรรค์

5.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและความคิดสร้างสรรค์

จากงานวิจัยของ Xin et al. (2013) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความคิดสร้างสรรค์และบรรยากาศองค์การภายในโรงเรียนกับการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของเด็กวัยรุ่นของประเทศจีน ในช่วงอายุ 10-16 ปี โดยมีการตั้งสมมติฐานไว้ ดังนี้ 1) ระดับคะแนนด้านความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียนจะเพิ่มขึ้นจากช่วงอายุ 10 ปี ไปจนถึง 16 ปี 2) ระดับคะแนนด้านความคิดสร้างสรรค์ของเด็กในโรงเรียนมัธยมศึกษาควรจะสูงกว่าระดับคะแนนด้านความคิดสร้างสรรค์ของเด็กในโรงเรียนประถมศึกษาอย่างมีนัยสำคัญ และสมมติฐานสุดท้าย 3) ระดับคะแนนด้านความคิดสร้างสรรค์และบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญ รวมทั้งบรรยากาศภายในโรงเรียนนั้นมีอิทธิพลต่อระดับความคิดสร้างสรรค์ของเด็ก ทางผู้วิจัยได้คัดเลือกครูจำนวน 110 คน และนักเรียน 562 คน จากโรงเรียนประถมแห่งหนึ่ง และโรงเรียนมัธยมแห่งหนึ่ง ในมณฑลเจียงซู ประเทศจีน โดยใช้เกณฑ์ความสมัครใจ โดยการใช้แบบทดสอบด้านบรรยากาศและการสร้างสรรค์

องค์การ (Creative Organizational Climate Inventory: COCI ถูกสร้างขึ้นโดย Chiou, 2006) จากผลการศึกษารูปได้ว่า ระดับคะแนนด้านความคิดสร้างสรรค์ของเด็กในโรงเรียนประถมศึกษาชั้นสูงกว่าเด็กในโรงเรียนมัธยมศึกษาอย่างมีนัยสำคัญ รวมทั้งในส่วนของ การประเมินผลบุคลากรครูด้านความคิดสร้างสรรค์ในบรรยากาศองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา สูงกว่าโรงเรียนมัธยมศึกษาอย่างมีนัยสำคัญ เมื่อตัวแปรทั้งสองถูกนำมาวิเคราะห์ร่วมกันทั้งความคิดสร้างสรรค์และบรรยากาศองค์การภายในสถานศึกษา และอัตราการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ที่ลดลงระหว่างที่เด็กกำลังถูกพัฒนา นอกจากนี้ระดับคะแนนด้านความคิดสร้างสรรค์และบรรยากาศองค์การยังมีความสัมพันธ์กันค่อนข้างสูง และผลสรุปจากการวิเคราะห์เส้นทางชี้ให้เห็นว่า ภายในสถานศึกษานั้น บรรยากาศเชิงความคิดสร้างสรรค์ในองค์การมีผลกระทบต่ออย่างมีนัยสำคัญ ฉะนั้นองค์การจึงควรมีการส่งเสริมเรื่องบรรยากาศองค์การเพื่อให้ง่ายต่อการเกิดความคิดสร้างสรรค์ที่เพิ่มขึ้นต่อเด็กในโรงเรียน ควรจัดทำกลยุทธ์เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาบรรยากาศองค์การเชิงสร้างสรรค์โดยอาจจะขึ้นอยู่กับองค์ความรู้ที่ได้จากการประเมินผล COCI เช่น เรื่องรูปแบบแนวความคิดองค์การ ลักษณะการดำเนินงาน ความพร้อมของทรัพยากร การทำงานเป็นทีม การเป็นผู้นำที่มีคุณภาพ การเรียนรู้และวางแผนเพื่อความก้าวหน้า และสุดท้ายคือเรื่องบรรยากาศแวดล้อมทั้งสังคมและธรรมชาติ ทั้งหมดที่กล่าวมานี้ทำให้เห็นว่าต้องมีการยกระดับความคิดสร้างสรรค์ของเด็กนักเรียนให้มากขึ้นตามระดับการศึกษาที่สูงขึ้น ด้วยการปรับสภาพบรรยากาศองค์การหรือสถานศึกษาให้เป็นเสมือนศูนย์กลางในการก่อเกิดและเปิดกว้างต่อการสร้างสรรค์

งานวิจัยของ Somech & Drach-Zahavy (2013) เป็นการศึกษาและตรวจสอบปรากฏการณ์ที่จะก่อให้เกิดทีมงานพัฒนานวัตกรรมโดยความแตกต่างของความคิดสร้างสรรค์ที่มาจกขั้นตอนการดำเนินงาน ขึ้นอยู่กับวิธีการปฏิสัมพันธ์ ผู้วิจัยได้ระบุไว้ชัดเจนว่าส่วนประกอบของทีมงานนั้น ได้แก่ ความคิดสร้างสรรค์ส่วนบุคคล และความแตกต่างของลักษณะการทำงาน ซึ่งมีผลต่อการเกิดทีมงานความคิดสร้างสรรค์ที่จะส่งเสริมให้เกิดการดำเนินการด้านนวัตกรรม ทั้งนี้ก็ขึ้นอยู่กับบรรยากาศของทีมงานและบรรยากาศองค์การว่าจะช่วยให้มีความสะดวกต่อการก่อเกิดนวัตกรรมหรือไม่ โดยสมมติฐานการวิจัยมีดังนี้ 1) ความคิดสร้างสรรค์ส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกต่อการเกิดทีมงานด้านความคิดสร้างสรรค์ 2) ลักษณะความแตกต่างของการทำงานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกต่อการเกิดทีมงานด้านความคิดสร้างสรรค์ 3) บรรยากาศเชิงนวัตกรรมในองค์การจะเป็นตัวกลางเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างทีมงานด้านความคิดสร้างสรรค์และทีมงานที่ดำเนินการด้านนวัตกรรม

4) ในทางอ้อมนั้น ส่วนประกอบในทีมงาน (ความคิดสร้างสรรค์ส่วนบุคคล และความแตกต่างของลักษณะการทำงาน) มีผลต่อการดำเนินงานด้านนวัตกรรม เพราะจะต้องถูกกลั่นกรองผ่านบรรยากาศเชิงนวัตกรรม ผ่านการถกเถียงโต้แย้งกันระหว่างปฏิบัติงาน และผ่านทีมงานที่มีความคิดสร้างสรรค์ที่หลากหลายเป็นสื่อกลาง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษารั้งนี้ประกอบด้วย 96 ทีม จากหน่วยงาน (ประเภทคลินิก) ในประเทศอิสราเอล โดยการทำการตอบแบบสอบถาม พบว่า จากการศึกษาสรุปผลจากกลุ่มตัวอย่างที่ถูกทดสอบทั้งหมด 96 ทีม ยืนยันว่า ความคิดสร้างสรรค์ส่วนบุคคล รวมทั้งลักษณะการทำงาน และการมุ่งเน้นส่งเสริมทีมงานความคิดสร้างสรรค์ จะต้องสัมพันธ์กับบรรยากาศเพื่อให้ได้มาซึ่งแนวคิดด้านนวัตกรรม โดยบุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์ส่วนบุคคลในระดับสูงจะต้องเป็นแกนหลักในทีมเพื่อขับเคลื่อนให้สมาชิกในทีมมีกำลังใจและเข้าใจถึงหนทางที่จะสามารถฝ่าฟันอุปสรรคและแก้ปัญหาได้อย่างสมบูรณ์ นอกจากนี้บรรยากาศในองค์กรจะต้องเอื้อต่อนวัตกรรมเพื่อส่งผลให้ทีมงานมีการใช้ความคิดสร้างสรรค์ได้อย่างเต็มที่และก่อให้เกิดแนวโน้มที่จะเห็นวัตถุประสงค์ของงานได้ชัดเจนและสมาชิกจะมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมากขึ้น

จากการศึกษาของ Cekmecelioglu & Günsel (2013) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้สมรรถนะด้านความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมที่สำคัญขององค์กรในศตวรรษที่ 21 เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพ โดยมีวัตถุประสงค์ของการศึกษา คือ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความคิดสร้างสรรค์ของแต่ละบุคคล บรรยากาศในการคิดสร้างสรรค์เพื่อส่งเสริมความมั่นคงในการคิดเชิงนวัตกรรม ซึ่งทำการสำรวจข้อมูลจากพนักงานจำนวน 181 คน ในธุรกิจอุตสาหกรรมจำนวน 48 แห่ง ในโคเจลี-ตุรกี เครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ e-mail, จดหมาย และการสัมภาษณ์แบบเฉพาะเจาะจงรายบุคคล โดยนำมาตรวจสอบหาความสัมพันธ์ระหว่างสมมติฐานและตัวแปร ข้อมูลที่ได้จากการสำรวจนั้นจะถูกนำไปหาความสัมพันธ์ของปัจจัยโดยการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรม SPSS ผลการศึกษาพบว่า ความคิดสร้างสรรค์ของแต่ละบุคคลและบรรยากาศในการคิดสร้างสรรค์มีผลเชิงบวกต่อการส่งเสริมความมั่นคงในการคิดเชิงนวัตกรรม ซึ่งผลกระทบของความคิดสร้างสรรค์ของแต่ละบุคคลจะสะท้อนให้เห็นถึงผลกระทบที่มีต่อบรรยากาศในการทำงานเพื่อให้องค์กรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การศึกษานี้เน้นถึงความสำคัญของบรรยากาศในการคิดสร้างสรรค์ที่ส่งเสริมและสนับสนุนด้านความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ, ความกล้าในการเสี่ยงเพื่อพัฒนาและยกระดับศักยภาพ การมอบอำนาจให้พนักงานและเน้นการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจให้พนักงานเกิดความมั่นคงในการคิดเชิงนวัตกรรมที่มากขึ้น

จากการศึกษาของ ชลกร ต้นประภัสร์, ธร สุนทรายุทธ และไพรัตน์ วงษ์นาม (2556) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสร้างสรรค์และนวัตกรรมของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัย เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสร้างสรรค์และนวัตกรรมของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน รวมทั้งการวิเคราะห์องค์ประกอบของปัจจัยคัตสรร และเปรียบเทียบสมการทำนายปัจจัยที่ส่งผลต่อความสร้างสรรค์และนวัตกรรมของโรงเรียนเอกชน ระหว่างกลุ่มโรงเรียนที่ได้รับรางวัลดีเด่น ด้านความสร้างสรรค์และนวัตกรรมและกลุ่มโรงเรียนทั่วไป กลุ่มตัวอย่าง คือ โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 307 โรงเรียน โดยเก็บข้อมูลจากครูในโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง รวม 1,112 คน ได้มาโดยการสุ่มแบ่งกลุ่มแบบเจาะจงและการสุ่มอย่างง่าย ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วยตัวแปรแฝง 5 ตัวแปร ได้แก่ ความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหาร แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหาร ภาวะผู้นำของผู้บริหาร บรรยากาศสภาพแวดล้อมของงาน และวัฒนธรรมการเรียนรู้ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามของตัวแปรแฝงทั้ง 5 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรม SPSS พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมของ โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของกลุ่มโรงเรียนทั่วไปคือ ความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ภาวะผู้นำของผู้บริหาร บรรยากาศและสภาพแวดล้อมของงาน และวัฒนธรรมการเรียนรู้ โดยปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร และ บรรยากาศสภาพแวดล้อมของงาน ส่งผลต่อความสร้างสรรค์และนวัตกรรมของโรงเรียนในทางบวก แต่ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารนั้นส่งผลในทางตรงกันข้ามในกลุ่มโรงเรียนทั่วไปอย่างมีนัยสำคัญ และไม่ได้ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญกับกลุ่มโรงเรียนที่มีผลงานดีเด่นด้านความสร้างสรรค์และนวัตกรรม

5.4 รายงานผลการสัมภาษณ์เชิงลึก

5.4.1 ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดสร้างสรรค์และบรรยากาศองค์การโดยรวม

ผลการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ พบว่า ความคิดสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การ (ตารางที่ 1) ดังข้อความของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ดังนี้

5.4.1.1 ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1

“บรรยากาศองค์การมีความสำคัญมากต่อการเกิดความคิดสร้างสรรค์อย่างแน่นอน สมมติถ้าหากองค์การจำกัดกรอบและขอบเขตอยู่ตลอดเวลาที่ไม่มีทางที่จะสร้างสรรค์อะไรได้เลย ทุกอย่างจะถูกปิดกั้นไว้ไม่ให้มีวิธียุติไปตามเส้นทางเดิมเรื่อยไป”

5.4.1.2 ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2

“หากทำงานที่มีลักษณะเดิมๆ ไม่มีการพัฒนา ไร้ซึ่งมุมมองที่แปลกใหม่ อาจทำให้ขาดความตื่นตัวในการทำงาน ไอเดียต่างๆก็อาจเกิดได้อย่างราบรื่น บรรยากาศในการทำงานก็จะไม่แตกต่างไปจากเดิม ซึ่งบรรยากาศองค์การมีความสำคัญมากต่อการเกิดความคิดสร้างสรรค์ หากบรรยากาศในการทำงานไม่ดีย่อมส่งผลกระทบต่อบุคลากรโดยตรง เช่น การไม่ถูกกัน การมีความขัดแย้งกัน ซึ่งทำให้เกิดความไม่ยิ้มแย้มร่าเริงในการปฏิบัติงาน นำมาสู่การสูญเสียความกลมเกลียวสามัคคี ความเห็นแก่ตัว ไม่รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน”

5.4.1.3 ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3

“บรรยากาศองค์การเป็นปัจจัยที่มีส่วนทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ เนื่องจากว่าถ้าองค์การมีแต่ความเฉื่อยทุกคนไม่พยายามที่จะคิดให้เป็นระบบหรือไม่อยากจะพัฒนา ก็จะไม่มีความคิดสร้างสรรค์เกิดในองค์การนั้นๆ”

5.4.1.4 ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4

“บรรยากาศสภาพแวดล้อมที่ดีในที่ทำงานเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญที่ทำให้บุคลากรในองค์การสามารถคิดและสร้างสรรค์งานให้มีคุณภาพ”

สรุปภาพรวม ความคิดสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์กับการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวม ที่ว่า บรรยากาศองค์การเป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ เพราะหากสภาพแวดล้อมภายในองค์การไม่มีการพัฒนา บุคลากรทำงานในรูปแบบเดิมๆ ขาดความตื่นตัวในการทำงาน ก็จะส่งผลให้บุคลากรไม่มีการพัฒนาทางด้านความคิด คิดไม่เป็นระบบ รวมถึงผลการปฏิบัติงานก็จะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายขององค์การ

5.4.2 ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดสร้างสรรค์และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวม

ผลการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ พบว่า ความคิดสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ตารางที่ 1) ดังข้อความของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ดังนี้

5.4.2.1 ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1

“การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญต่อการเกิดความคิดสร้างสรรค์ เพราะว่าความคิดสร้างสรรค์ไม่สามารถเกิดขึ้นเองได้ แต่หากมีประสบการณ์ในการสัมผัสโลกที่กว้างขึ้น ก็จะมีโอกาสได้พบปะแลกเปลี่ยนความรู้กับบุคคลที่หลากหลายมากขึ้น และการได้รู้จักกับ

องค์การภายนอกที่กว้างขวางนั้นแหละที่จะเปิดโลกอีกหลายๆมิติให้กับเรา ทำให้ได้รับสิ่งใหม่ๆ มาต่อยอดความคิดและนำไปใช้ประโยชน์”

5.4.2.2 ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2

“การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญต่อการเกิดความคิดสร้างสรรค์ และสามารถยกระดับความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรให้ยกระดับขึ้นได้ คนทุกคนย่อมมีทักษะในการเรียนรู้อยู่ในตัว แต่ก็เพียงพอทักษะในระดับหนึ่งเท่านั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเรียนรู้เพิ่มเติมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ที่กว้างขวางขึ้นให้แก่ตัวบุคคลนั่นเอง ไม่ว่าจะเป็นการเรียน การอบรม การฟังบรรยายสัมมนา หรือการฝึกปฏิบัติต่างๆ ซึ่งจะทำให้บุคคลมีความรู้ความสามารถมากขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ อีกทั้งยังเป็นเสมือนสื่อกลางที่สามารถนำพาประสบการณ์จากภายนอกมาสู่ภายในองค์กร”

5.4.2.3 ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3

“การพัฒนาต้องพัฒนาตั้งแต่บุคลากรระดับสูงจนมาถึงบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน เนื่องจากว่าความคิดวิสัยทัศน์และการสร้างสรรค์ของบุคลากรไม่สอดคล้องกับองค์กร”

5.4.2.4 ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4

“มนุษย์ถ้าได้รับการพัฒนา อบรมสั่งสอน และสั่งสมแต่สิ่งที่ดีๆ จะทำให้เป็นบุคคลที่มีความคิดเชิงบวก เมื่อเติบโตขึ้นในสังคมก็จะมีความคิดสร้างสรรค์และพัฒนาประเทศได้เป็นอย่างดี”

ตารางที่ 1 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ			
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4
ความคิดสร้างสรรค์กับบรรยากาศองค์กรโดยรวม	✓	✓	✓	✓
ความคิดสร้างสรรค์กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวม	✓	✓	✓	✓

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรสำนักงาน ปลัดกระทรวงวัฒนธรรม” ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยการดำเนินการวิจัย โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. รูปแบบการวิจัย

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) ประกอบด้วยการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ดังนี้

1. การวิจัยเชิงปริมาณ

1.1 ศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับ แนวคิด ทฤษฎี เนื้อหา จากเอกสารทางวิชาการ วารสาร และบทความทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับความคิดสร้างสรรค์ บรรยากาศองค์การ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

1.2 ดำเนินการสำรวจโดยใช้แบบประเมิน โดยสร้างแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เพื่อสอบถามระดับความคิดสร้างสรรค์โดยรวมและรายด้านของบุคลากรสำนักงาน ปลัดกระทรวงวัฒนธรรม

2. การวิจัยเชิงคุณภาพ

2.1 ศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับ แนวคิด ทฤษฎี เนื้อหา จากเอกสารทางวิชาการ วารสาร และบทความทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการทำวิจัยเชิงคุณภาพ

2.2 ดำเนินการสัมภาษณ์บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม จำนวน 4 คน สัมภาษณ์แบบเชิงลึก (In-depth Interview) โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Selection Interview)

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ ประชากรและกลุ่มตัวอย่างของการวิจัย ประกอบไปด้วย

2.1 การวิจัยเชิงปริมาณ

2.2.1 ประชากร คือ บุคลากรภายในสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานจ้างเหมาบริการ จำนวน 278 คน โดยแยกตามจำนวนตาม สำนัก กอง ศูนย์ กลุ่ม ได้ดังนี้

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามหน่วยงาน

หน่วยงาน	จำนวน (คน)	กลุ่มตัวอย่าง
ผู้บริหารกระทรวงวัฒนธรรม	14	10
สำนักตรวจและประเมินผล	24	16
สำนักความสัมพันธ์ต่างประเทศ	26	18
สำนักเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม	19	13
สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์	48	33
กองกลาง	103	70
กองกฎหมาย	14	10
ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	18	12
กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	4	3
กลุ่มตรวจสอบภายใน	5	3
ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านทุจริต	3	2
รวม	278	190

ที่มา : กลุ่มบริหารงานบุคคล กระทรวงวัฒนธรรม ข้อมูล ณ วันที่ 1 พฤษภาคม 2560

2.2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Sample Random Sampling) ซึ่งสามารถคำนวณขนาดตัวอย่างได้ตามสูตรที่ใช้หาขนาดตัวอย่างของยามาเน่ (Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 และค่าความคลาดเคลื่อน 5% จะได้กลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

$$\text{สูตรที่ใช้} \quad n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

โดย n คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N คือ ขนาดของประชากร

e คือ ความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้

เมื่อแทนค่าจำนวนประชากร 278 คน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ด้วยค่าความคลาดเคลื่อน 0.05

$$\begin{aligned} \text{แทนค่าสูตร} \quad n &= \frac{278}{1 + 278(0.05)^2} \\ &= 164.01 = 165 \text{ ตัวอย่าง} \end{aligned}$$

ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการคำนวณครั้งนี้ คือ บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมจำนวน 165 คน และเพื่อป้องกันการผิดพลาดจากการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยจึงแจกแบบสอบถามจำนวน 200 ชุด และได้แบบสอบถามกลับมาจำนวน 190 ชุด

2.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้อำนวยการสำนัก/กลุ่ม จำนวน 4 กลุ่ม ได้แก่ สำนักความสัมพันธ์ต่างประเทศ สำนักตรวจและประเมินผล กลุ่มพัฒนาบุคลากร และกลุ่มพัฒนานโยบายและยุทธศาสตร์ โดยวิธีการเลือกตัวอย่างแบบมีจุดมุ่งหมายของการศึกษาเป็นหลัก (Purposeful Selection) เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่มีคุณสมบัติภายใต้กรอบของการศึกษาวิจัยซึ่งเป็นบุคคลที่มีคุณสมบัติดังต่อไปนี้

- 2.2.1 เป็นบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม
- 2.2.2 มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี
- 2.2.3 มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป
- 2.2.4 มีตำแหน่งงานในระดับนักวิชาการวัฒนธรรมชำนาญการขึ้นไป

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 การวิจัยเชิงปริมาณ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบประเมินที่ใช้ในการศึกษาและรวบรวมข้อมูลจากการศึกษา ค้นคว้าเอกสารประกอบที่เกี่ยวข้อง โดยข้อคำถามได้ครอบคลุมถึงวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งผู้วิจัยได้แบ่งแบบประเมินออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบประเมินข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลจำนวน 11 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ วุฒิการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประเภทหน่วยงานที่มีประสบการณ์การทำงานก่อนเข้าปฏิบัติงานที่ สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ประสบการณ์การทำงานทั้งหมด ประสบการณ์การทำงานใน สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม หน่วยงานที่สังกัดในสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ลักษณะ การจ้างงาน ประเภทตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบประเมินความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวง วัฒนธรรม ใช้แบบประเมินที่สร้างโดย เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน จำนวน 6 ข้อ ข้อคำถามทุกข้อเป็น คำถามเชิงบวกทั้งหมด

ลักษณะของคำถามเป็นคำถามแบบปลายปิด ใช้มาตราส่วนวัดแบบ Rating Scale 5 ระดับ ตามแนวคิดมาตราวัดของ Likert's Scale โดยให้คะแนน 1, 2, 3, 4 และ 5 ตามระดับในการตอบ ซึ่งผู้ตอบแบบประเมินจะตอบคำถามว่า ผู้ตอบมีความคิดเห็นต่อคำถามข้อนั้นมากน้อยเพียงใด โดยเกณฑ์การให้คะแนนระดับความคิดสร้างสรรค์ ดังนี้

- คะแนน 5 หมายถึง คำถามข้อนั้นตรงกับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบประเมินมากที่สุด
- คะแนน 4 หมายถึง คำถามข้อนั้นตรงกับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบประเมินมาก
- คะแนน 3 หมายถึง คำถามข้อนั้นตรงกับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบประเมินปานกลาง
- คะแนน 2 หมายถึง คำถามข้อนั้นตรงกับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบประเมินน้อย
- คะแนน 1 หมายถึง คำถามข้อนั้นตรงกับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบประเมินน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 เป็นแบบประเมินบรรยากาศองค์การของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวง วัฒนธรรม ใช้แบบประเมินที่สร้างโดย เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน จำนวน 24 ข้อ ข้อคำถามทุกข้อเป็น คำถามเชิงบวกทั้งหมด แบ่งเป็น 6 ด้าน คือ

ด้านโครงสร้าง	จำนวน 4 ข้อ
ด้านมาตรฐาน	จำนวน 4 ข้อ
ด้านความรับผิดชอบ	จำนวน 4 ข้อ
ด้านการยอมรับ	จำนวน 4 ข้อ
ด้านการสนับสนุน	จำนวน 4 ข้อ
ด้านความผูกพัน	จำนวน 4 ข้อ

ลักษณะของคำถามเป็นคำถามแบบปลายปิด ใช้มาตราส่วนวัดแบบ Rating Scale 5 ระดับ ตามแนวคิดมาตรวัดของ Likert's Scale โดยให้คะแนน 1, 2, 3, 4 และ 5 ตามระดับในการตอบ ซึ่งผู้ตอบแบบประเมินจะตอบคำถามว่า ผู้ตอบมีความคิดเห็นต่อคำถามข้อนั้นมากน้อยเพียงใด โดยเกณฑ์การให้คะแนนระดับบรรยากาศองค์การ ดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง คำถามข้อนั้นตรงกับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบประเมินมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง คำถามข้อนั้นตรงกับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบประเมินมาก

คะแนน 3 หมายถึง คำถามข้อนั้นตรงกับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบประเมินปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง คำถามข้อนั้นตรงกับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบประเมินน้อย

คะแนน 1 หมายถึง คำถามข้อนั้นตรงกับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบประเมินน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 เป็นแบบประเมินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวง วัฒนธรรม ใช้แบบประเมินที่สร้างโดย เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวัน จำนวน 20 ข้อ ข้อคำถามทุกข้อเป็น คำถามเชิงบวกทั้งหมด แบ่งเป็น 2 ด้าน คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านทั่วไป จำนวน 10 ข้อ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านความคิดสร้างสรรค์ จำนวน 10 ข้อ

ลักษณะของคำถามเป็นคำถามแบบปลายปิด ใช้มาตราส่วนวัดแบบ Rating Scale 5 ระดับ ตามแนวคิดมาตรวัดของ Likert's Scale โดยให้คะแนน 1, 2, 3, 4 และ 5 ตามระดับในการตอบ ซึ่ง ผู้ตอบแบบประเมินจะตอบคำถามว่า ผู้ตอบมีความคิดเห็นต่อคำถามข้อนั้นมากน้อยเพียงใด โดย เกณฑ์การให้คะแนนระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง คำถามข้อนั้นตรงกับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบประเมินมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง คำถามข้อนั้นตรงกับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบประเมินมาก

คะแนน 3 หมายถึง คำถามข้อนั้นตรงกับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบประเมินปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง คำถามข้อนั้นตรงกับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบประเมินน้อย

คะแนน 1 หมายถึง คำถามข้อนั้นตรงกับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบประเมินน้อยที่สุด

4. เกณฑ์การประเมินผล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบประเมินจัดหมวดหมู่ตามประเภทของการวัดตัวแปรและ ดำเนินการวิเคราะห์ในส่วนของสถิติด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปวิเคราะห์ข้อมูล การวัดระดับ ตัวแปรต่างๆ คือ ความคิดสร้างสรรค์ บรรยากาศองค์การ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของ บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม พิจารณาจากค่าเฉลี่ยคะแนนของผู้ตอบแบบประเมิน ซึ่ง

ได้มาจากการนำคะแนนรวมของแต่ละตัวแปรดังกล่าวข้างต้นมาหารด้วยจำนวนข้อคำถามของแบบประเมินแต่ละตัวแปร เพื่อปรับค่าเฉลี่ยของตัวแปรต่างๆ ที่มีจำนวนข้อคำถามไม่เท่ากันให้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในช่วงเดียวกัน คือ มีค่าอยู่ในช่วง 1 ถึง 5 คะแนน จากนั้นแบ่งกลุ่มออกเป็น 5 กลุ่ม คือ กลุ่มระดับสูงมาก กลุ่มระดับสูง กลุ่มระดับปานกลาง กลุ่มระดับต่ำ และกลุ่มระดับต่ำมาก โดยแบ่งช่วงแต่ละระดับด้วยวิธีหาความกว้างของอันตรภาคชั้นและใช้สูตรการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \end{aligned}$$

หลักการวัดระดับของค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรต่างๆ ใช้เกณฑ์การประเมินค่า ดังนี้

$$\begin{aligned} \frac{(\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด})}{\text{จำนวนระดับการวัดที่ต้องการ}} &= \frac{(5 - 1)}{5} = \frac{4}{5} \\ &= 0.80 \text{ คือ ความกว้างของชั้น} \end{aligned}$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าวผู้วิจัยได้กำหนดการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยตัวแปรต่างๆ โดยอ้างอิงตามเกณฑ์ที่ได้จากสูตรคำนวณของระดับชั้น ดังนี้

ความคิดสร้างสรรค์

ค่าเฉลี่ย 4.21 - 5.00	ความคิดสร้างสรรค์จัดอยู่ในกลุ่มระดับสูงมาก
ค่าเฉลี่ย 3.41 - 4.20	ความคิดสร้างสรรค์จัดอยู่ในกลุ่มระดับสูง
ค่าเฉลี่ย 2.61 - 3.40	ความคิดสร้างสรรค์จัดอยู่ในกลุ่มระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.81 - 2.60	ความคิดสร้างสรรค์จัดอยู่ในกลุ่มระดับต่ำ
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.80	ความคิดสร้างสรรค์จัดอยู่ในกลุ่มระดับต่ำมาก

บรรยากาศองค์การ

ค่าเฉลี่ย 4.21 - 5.00	บรรยากาศองค์การจัดอยู่ในกลุ่มระดับสูงมาก
ค่าเฉลี่ย 3.41 - 4.20	บรรยากาศองค์การจัดอยู่ในกลุ่มระดับสูง
ค่าเฉลี่ย 2.61 - 3.40	บรรยากาศองค์การจัดอยู่ในกลุ่มระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.81 - 2.60	บรรยากาศองค์การจัดอยู่ในกลุ่มระดับต่ำ
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.80	บรรยากาศองค์การจัดอยู่ในกลุ่มระดับต่ำมาก

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ค่าเฉลี่ย 4.21 - 5.00	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จัดอยู่ในกลุ่มระดับสูงมาก
ค่าเฉลี่ย 3.41 - 4.20	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จัดอยู่ในกลุ่มระดับสูง
ค่าเฉลี่ย 2.61 - 3.40	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จัดอยู่ในกลุ่มระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.81 - 2.60	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จัดอยู่ในกลุ่มระดับต่ำ
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.80	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จัดอยู่ในกลุ่มระดับต่ำมาก

5. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและตรวจสอบเครื่องมือ ดังนี้

5.1 ศึกษาจากการทบทวนวรรณกรรมเพื่อให้ได้แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการสร้างแบบประเมิน

5.2 นำแบบประเมินปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบแบบประเมินให้ครอบคลุมในทุกประเด็น และเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

5.3 นำแบบประเมินไปทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) โดยการหาค่า IOC (Item-Objective Congruence Index) จากแบบประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน คือ ดร.สวรรยา ธรรมอภิพล, ดร.อภิชาติ กิตติศักดิ์นาวิน และ ดร.ศรวิชา กฤดาธิการ พิจารณาตรวจสอบข้อคำถามแล้วให้ค่าคะแนนในแต่ละข้อคำถามแล้วนำผลการประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิคำนวณ ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{โดยใช้สูตร} \quad \text{IOC} &= \frac{\sum R}{N} \\
 &= \frac{\text{ผลรวมของคะแนนผู้เชี่ยวชาญ}}{\text{จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด}}
 \end{aligned}$$

เมื่อ IOC	หมายถึง	ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา
$\sum R$	หมายถึง	ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด
N	หมายถึง	จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

โดยที่ผู้เชี่ยวชาญจะประเมินด้วยคะแนน 3 ระดับ คือ

+1	หมายถึง	ข้อคำถามสามารถนำไปวัดได้อย่างแน่นอน
0	หมายถึง	ไม่แน่ใจว่าจะวัดได้
-1	หมายถึง	ข้อคำถามไม่สามารถนำไปวัดได้อย่างแน่นอน

เกณฑ์การพิจารณาค่า IOC มีค่าระหว่าง -1 ถึง 1 ข้อคำถามที่ดีจะต้องมีค่า IOC ใกล้เคียงกับ 1 หากข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ถือว่ามีคุณภาพและสามารถนำไปทดลองใช้ได้ ส่วนข้อคำถามที่มีค่า IOC น้อยกว่า 0.5 ควรนำแบบประเมินปรับปรุงแก้ไขให้ได้คำถามที่มีค่า IOC ตามเกณฑ์

ผู้วิจัยนำข้อคำถามของแบบประเมินความคิดสร้างสรรค์ที่สร้างขึ้น จำนวนทั้งหมด 6 ข้อ ไปตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน พบว่า ข้อคำถามจากแบบประเมินความคิดสร้างสรรค์ จำนวน 6 ข้อ ผ่านเกณฑ์การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาในระดับ 0.5 ขึ้นไป ข้อคำถามทุกข้อสามารถนำไปใช้ได้ ดังข้อมูลที่แสดงใน ตารางที่ 3

ตารางที่ 3 การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบประเมินความคิดสร้างสรรค์

ด้าน	ลำดับ	การตรวจสอบความเที่ยงตรง			ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา	ผลการพิจารณา
		ผู้เชี่ยวชาญ				
		1	2	3		
ความคิดสร้างสรรค์ (IC)	ข้อที่ 1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 2	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 3	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 4	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 5	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 6	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน

ผู้วิจัยนำข้อคำถามของแบบประเมินบรรยากาศองค์การที่สร้างขึ้น จำนวนทั้งหมด 24 ข้อ ไปตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน พบว่า ข้อคำถามจากแบบประเมินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 24 ข้อ ผ่านเกณฑ์การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาในระดับ 0.5 ขึ้นไป ข้อคำถามทุกข้อสามารถนำไปใช้ได้ ดังข้อมูลที่แสดงใน ตารางที่ 4

ตารางที่ 4 การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบประเมินบรรยากาศองค์การ

ด้าน	ลำดับ	การตรวจสอบความเที่ยงตรง			ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา	ผลการพิจารณา
		ผู้เชี่ยวชาญ				
		1	2	3		
โครงสร้าง (OC1)	ข้อที่ 1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 2	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 3	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 4	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
มาตรฐาน (OC2)	ข้อที่ 1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 2	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 3	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 4	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
ความรับผิดชอบ (OC3)	ข้อที่ 1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 2	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 3	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 4	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
การยอมรับ (OC4)	ข้อที่ 1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 2	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 3	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 4	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
การสนับสนุน (OC5)	ข้อที่ 1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 2	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 3	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 4	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน

ด้าน	ลำดับ	การตรวจสอบความเที่ยงตรง			ค่าความเที่ยงตรง เชิงเนื้อหา	ผลการ พิจารณา
		ผู้เชี่ยวชาญ				
		1	2	3		
ความผูกพัน (OC6)	ข้อที่ 1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 2	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 3	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 4	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน

ผู้วิจัยนำข้อคำถามของแบบประเมินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่สร้างขึ้น จำนวนทั้งหมด 20 ข้อ ไปตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน พบว่า ข้อคำถามจากแบบประเมินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 20 ข้อ ผ่านเกณฑ์การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาในระดับ 0.5 ขึ้นไป ข้อคำถามทุกข้อสามารถนำไปใช้ได้ ดังข้อมูลที่แสดงใน ตารางที่ 5 ตารางที่ 5 การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบประเมินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ด้าน	ลำดับ	การตรวจสอบความเที่ยงตรง			ค่าความ เที่ยงตรงเชิง เนื้อหา	ผลการ พิจารณา
		ผู้เชี่ยวชาญ				
		1	2	3		
การพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ ด้านทั่วไป (HRD1)	ข้อที่ 1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 2	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 3	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 4	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 5	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 6	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 7	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 8	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 9	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 10	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน

ด้าน	ลำดับ	การตรวจสอบความเที่ยงตรง			ค่าความ เที่ยงตรงเชิง เนื้อหา	ผลการ พิจารณา
		ผู้เชี่ยวชาญ				
		1	2	3		
การพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ ด้านความคิด สร้างสรรค์ (HRD2)	ข้อที่ 1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 2	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 3	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 4	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 5	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 6	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 7	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 8	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 9	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 10	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน

5.4 การทดสอบความเชื่อถือได้ (Reliability) ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบความเชื่อถือได้ โดยนำแบบประเมินที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 30 คน แล้วนำไปวิเคราะห์หาค่าความเชื่อถือได้ของแบบประเมิน โดยกำหนดความเชื่อมั่นที่ 95% ใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของ Cronbach (อ้างถึงใน กัลยภรณ์ ตารากร ณ อยุธยา, 2554) และหากพบว่าค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา มีค่าตั้งแต่ 0.7 ขึ้นไป ถือว่าเชื่อถือได้ค่อนข้างสูง ถ้าอยู่ระหว่าง 0.50 – 0.65 ถือว่าเชื่อถือได้ปานกลาง และหากต่ำกว่า 0.5 ถือว่าเชื่อถือได้น้อยควรปรับปรุงแบบประเมิน

ตารางที่ 6 ค่าความเชื่อถือได้ของแบบประเมินความคิดสร้างสรรค์

ด้าน	ข้อ คำถาม	ค่าเฉลี่ยของ มาตรวัดถ้า ลบข้อความ	ค่าความ แปรปรวน ของมาตรวัด ถ้าลบ ข้อความ	ค่า สหสัมพันธ์ Corrected Item- total	ค่า สหสัมพันธ์ พหุคูณ กำลังสอง	ค่าอัลฟา (alpha) ถ้าลบ ข้อความ
IC	ข้อที่ 1	17.9202	8.491	.690	.547	.860
	ข้อที่ 2	17.8404	8.392	.744	.597	.851
	ข้อที่ 3	17.9628	8.838	.658	.479	.865
	ข้อที่ 4	17.8989	8.380	.755	.581	.850
	ข้อที่ 5	17.8298	8.698	.623	.423	.871
	ข้อที่ 6	17.9681	8.095	.681	.487	.863
ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาความคิดสร้างสรรค์ เท่ากับ .881 (Standardized alpha=.882)						

จากตารางที่ 6 ค่าความเชื่อถือได้ของแบบประเมินความคิดสร้างสรรค์ แสดงผลการวิเคราะห์ความเชื่อถือได้ของคำถามในแบบประเมินที่ผ่านเกณฑ์การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและการวิเคราะห์ข้อคำถาม จำนวน 6 ข้อ พบว่า แบบประเมินความคิดสร้างสรรค์ จำนวน 6 ข้อ มีความเชื่อถือได้ในระดับ .881 ซึ่งถือเป็นค่าความเชื่อถือได้ที่ค่อนข้างสูง

ตารางที่ 7 ค่าความเชื่อถือได้ของแบบประเมินบรรยากาศองค์การ

ด้าน	ข้อ คำถาม	ค่าเฉลี่ยของ มาตรวัดถ้า ลบข้อความ	ค่าความ แปรปรวนของ มาตรวัดถ้าลบ ข้อความ	ค่าสหสัมพันธ์ Corrected Item-total	ค่า สหสัมพันธ์ พหุคูณกำลัง สอง	ค่าอัลฟา (alpha) ถ้าลบ ข้อความ
OC1	ข้อที่ 1	10.3913	3.474	.263	.307	.436
	ข้อที่ 2	10.6087	3.595	.232	.321	.462
	ข้อที่ 3	10.5163	2.972	.360	.359	.341
	ข้อที่ 4	10.2554	3.153	.284	.364	.419
ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาด้านโครงสร้าง เท่ากับ .489						

ด้าน	ข้อ คำถาม	ค่าเฉลี่ยของ มาตรวัดถ้ำ ลบข้อความ	ค่าความ แปรปรวนของ มาตรวัดถ้ำลบ ข้อความ	ค่าสหสัมพันธ์ Corrected Item-total	ค่า สหสัมพันธ์ พหุคูณกำลัง สอง	ค่าอัลฟา (alpha) ถ้ำลบ ข้อความ
OC2	ข้อที่ 1	10.5936	3.157	.278	.079	.661
	ข้อที่ 2	10.5829	2.707	.503	.274	.503
	ข้อที่ 3	10.8610	2.755	.478	.254	.522
	ข้อที่ 4	10.4118	2.803	.415	.188	.566
ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาบรรยากาองค์การด้านมาตรฐาน เท่ากับ .635						
OC3	ข้อที่ 1	10.8770	3.205	.545	.363	.747
	ข้อที่ 2	10.9786	2.957	.681	.472	.675
	ข้อที่ 3	10.8182	3.117	.666	.451	.687
	ข้อที่ 4	11.0107	3.290	.465	.256	.790
ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาบรรยากาองค์การด้านความรับผิดชอบ เท่ากับ .780						
OC4	ข้อที่ 1	9.7204	5.640	.628	.526	.870
	ข้อที่ 2	9.8656	4.971	.811	.677	.795
	ข้อที่ 3	9.6774	5.766	.692	.602	.846
	ข้อที่ 4	9.8333	5.069	.765	.643	.815
ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาบรรยากาองค์การด้านการยอมรับ เท่ากับ .869						
OC5	ข้อที่ 1	11.0106	3.819	.607	.374	.828
	ข้อที่ 2	10.6243	3.800	.751	.584	.752
	ข้อที่ 3	10.7407	4.129	.716	.539	.772
	ข้อที่ 4	10.5450	4.515	.620	.400	.813
ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาบรรยากาองค์การด้านการสนับสนุน เท่ากับ .835						
OC6	ข้อที่ 1	10.9683	4.010	.740	.617	.806
	ข้อที่ 2	11.0635	3.783	.782	.651	.786
	ข้อที่ 3	11.0053	3.973	.765	.609	.796

ด้าน	ข้อคำถาม	ค่าเฉลี่ย ของมาตร วัดถ้าลบ ข้อความ	ค่าความ แปรปรวนของ มาตรวัดถ้าลบ ข้อความ	ค่าสหสัมพันธ์ Corrected Item-total	ค่า สหสัมพันธ์ พหุคูณกำลัง สอง	ค่าอัลฟา (alpha) ถ้าลบ ข้อความ
	ข้อที่ 4	11.3757	3.949	.561	.324	.889
ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาบรรยากาองค์การด้านความผูกพัน เท่ากับ .858						
ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาบรรยากาองค์การ (OC) โดยรวม เท่ากับ .918 (Standardized alpha=.922)						

จากตารางที่ 7 ค่าความเชื่อถือได้ของแบบประเมินบรรยากาองค์การ แสดงผลการวิเคราะห์ความเชื่อถือได้ของข้อคำถามในแบบประเมินที่ผ่านเกณฑ์การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและการวิเคราะห์ข้อคำถาม จำนวน 24 ข้อ พบว่า แบบประเมินด้านโครงสร้าง จำนวน 4 ข้อ มีความเชื่อถือได้ในระดับ .489 แบบประเมินด้านมาตรฐาน จำนวน 4 ข้อ มีความเชื่อถือได้ในระดับ .635 แบบประเมินด้านความรับผิดชอบ จำนวน 4 ข้อ มีความเชื่อถือได้ในระดับ .780 แบบประเมินด้านการยอมรับ จำนวน 4 ข้อ มีความเชื่อถือได้ในระดับ .869 แบบประเมินด้านการสนับสนุน จำนวน 4 ข้อ มีความเชื่อถือได้ในระดับ .835 และแบบประเมินด้านความผูกพัน จำนวน 4 ข้อ มีความเชื่อถือได้ในระดับ .858 ซึ่งถือเป็นค่าความเชื่อถือได้ที่ค่อนข้างสูง

ตารางที่ 8 ค่าความเชื่อถือได้ของแบบประเมินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ด้าน	ข้อ คำถาม	ค่าเฉลี่ยของ มาตรวัดถ้ าลบข้อความ	ค่าความ แปรปรวนของ มาตรวัดถ้าลบ ข้อความ	ค่าสหสัมพันธ์ Corrected Item-total	ค่า สหสัมพันธ์ พหุคูณกำลัง สอง	ค่าอัลฟา (alpha) ถ้าลบ ข้อความ
HRDG	ข้อที่ 1	32.0486	41.970	.706	.571	.943
	ข้อที่ 2	31.9892	43.196	.630	.483	.946
	ข้อที่ 3	32.3405	40.465	.821	.695	.938
	ข้อที่ 4	32.0595	43.524	.710	.538	.943
	ข้อที่ 5	32.2270	42.448	.788	.670	.939
	ข้อที่ 6	32.2541	40.941	.845	.769	.937
	ข้อที่ 7	32.3459	41.814	.822	.739	.938

5.5 นำแบบประเมินที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และความเชื่อถือได้แล้ว ไปใช้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม

6. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูล โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก 2 แหล่ง ได้แก่ ข้อมูลทุติยภูมิ โดยการรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ เอกสาร บทความทางวิชาการ งานวิจัย วิทยานิพนธ์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และข้อมูลปฐมภูมิ ใช้วิธีการรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

6.1 ผู้วิจัยแจกแบบประเมินให้แก่บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ตามที่ได้กำหนดสัดส่วนไว้

6.2 ผู้วิจัยเก็บและตรวจสอบความสมบูรณ์ถูกต้องของการตอบแบบประเมิน แล้วจึงนำมาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

7. การวิเคราะห์ข้อมูล

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป (IBM SPSS Sttistics) ซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลมีรายละเอียด ดังนี้

7.1 ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของตัวอย่าง เพื่อจำแนกลักษณะทั่วไปของตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ วุฒิการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประเภทหน่วยงานที่มีประสบการณ์การทำงานก่อนเข้าปฏิบัติงานที่สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ประสบการณ์การทำงานทั้งหมด ประสบการณ์การทำงานในสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม หน่วยงานที่สังกัดในสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ลักษณะการทำงาน ประเภทตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ

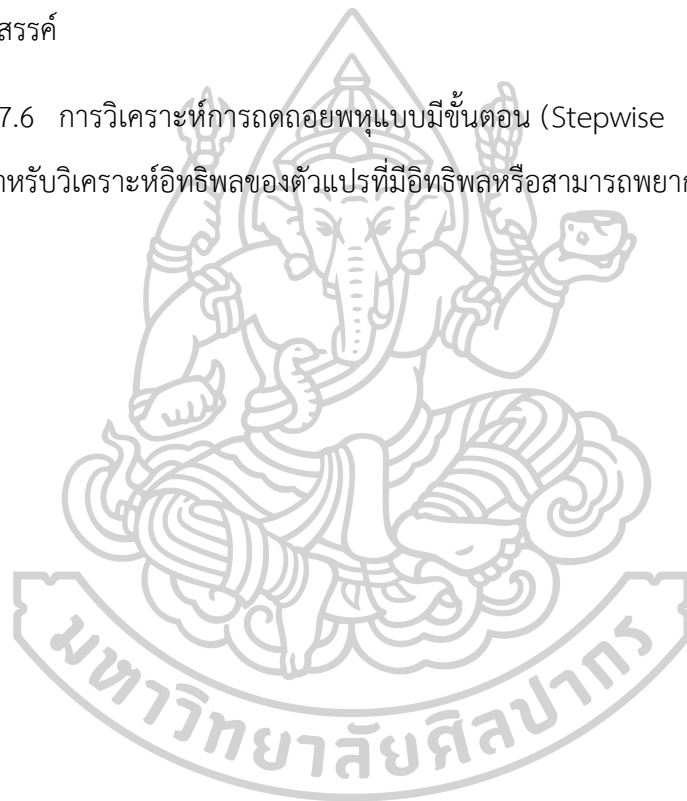
7.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลคะแนน ในการจำแนกผลวิเคราะห์ทางสถิติของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ความคิดสร้างสรรค์ บรรยากาศองค์การ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

7.3 การทดสอบค่าที (t-test) ใช้วิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม

7.4 ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ใช้สำหรับวิเคราะห์เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป และในการทดสอบมีความแตกต่างระหว่างกลุ่มจะใช้วิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD ในการทดสอบความแตกต่างรายคู่

7.5 การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Person's Correlation Coefficient) ใช้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ บรรยากาศองค์การและความคิดสร้างสรรค์

7.6 การวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบมีขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Anlysis) ใช้สำหรับวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรที่มีอิทธิพลหรือสามารถพยากรณ์ความคิดสร้างสรรค์



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ผู้วิจัย
นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกได้เป็น 5 ส่วน ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
2. ผลการศึกษาระดับความคิดสร้างสรรค์ บรรยากาศองค์การ และการพัฒนาทรัพยากร
มนุษย์
3. ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล กับความคิด
สร้างสรรค์ บรรยากาศองค์การ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากร
4. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความคิดสร้างสรรค์ บรรยากาศองค์การ และ
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
5. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรสำนักงาน
ปลัดกระทรวงวัฒนธรรม

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อจำแนก
ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย มีดังนี้

ตารางที่ 9 ค่าความถี่และค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง

ปัจจัยส่วนบุคคล	ตัวเลือก	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ	ชาย	63	33.2
	หญิง	127	66.8
	รวม	190	100
อายุ	อายุ 20-29 ปี	71	37.4
	อายุ 30-39 ปี	69	36.3
	อายุ 40-49 ปี	34	17.9
	อายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป	12	6.3
	ไม่ระบุ	4	2.1
รวม	190	100	
สถานภาพ	โสด	135	71.0
	สมรส	49	25.8
	หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	6	3.2
	รวม	190	100
วุฒิการศึกษา	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)	1	0.5
	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)	2	1.1
	ระดับปริญญาตรี	141	74.2
	ระดับปริญญาโท	44	23.2
	ระดับปริญญาเอก	1	0.5
	ไม่ระบุ	1	0.5
	รวม	190	100

ปัจจัยส่วนบุคคล	ตัวเลือก	จำนวน (คน)	ร้อยละ
รายได้ต่อเดือน	10,000-19,999 บาท	106	55.8
	20,000-29,999 บาท	57	30.0
	30,000-39,999 บาท	16	8.5
	40,000-49,999 บาท	5	2.6
	ตั้งแต่ 50,000 บาทขึ้นไป	5	2.6
	ไม่ระบุ	1	0.5
	รวม	190	100
ประเภทหน่วยงานก่อนเข้า ปฏิบัติงานที่สำนักงาน ปลัดกระทรวงวัฒนธรรม	ไม่เคยปฏิบัติงานหน่วยงานใดมาก่อน	45	23.7
	หน่วยงานภาคเอกชน	60	31.6
	หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ	3	1.6
	หน่วยงานภาครัฐ	82	43.1
	รวม	190	100
ประสบการณ์ การทำงานทั้งหมด	ประสบการณ์น้อยกว่า 1 ปี	15	7.9
	ประสบการณ์ 1-5 ปี	46	24.2
	ประสบการณ์ 6-10 ปี	47	24.8
	ประสบการณ์ 11-15 ปี	24	12.6
	ประสบการณ์มากกว่า 15 ปี	38	20.0
	ไม่ระบุ	20	10.5
	รวม	190	100
ประสบการณ์ การทำงานในสำนักงาน ปลัดกระทรวงวัฒนธรรม	ประสบการณ์น้อยกว่า 1 ปี	45	23.7
	ประสบการณ์ 1-5 ปี	57	30.0
	ประสบการณ์ 6-10 ปี	40	21.0
	ประสบการณ์ 11-15 ปี	22	11.6
	ประสบการณ์มากกว่า 15 ปี	10	5.3
	ไม่ระบุ	16	8.4
	รวม	190	100

ปัจจัยส่วนบุคคล	ตัวเลือก	จำนวน (คน)	ร้อยละ
หน่วยงานที่สังกัด ในสำนักงานปลัด กระทรวงวัฒนธรรม	สำนักตรวจและประเมินผล	14	7.4
	กองกฎหมาย	10	5.3
	สำนักความสัมพันธ์ต่างประเทศ	7	3.7
	สำนักเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม	7	3.7
	กองกลาง	104	54.7
	สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์	24	12.6
	ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต	5	2.6
	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	3	1.6
	กลุ่มตรวจสอบภายใน	4	2.1
	ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและ การสื่อสาร	12	6.3
	รวม	190	100
ลักษณะการจ้างงาน	ข้าราชการ	86	45.3
	พนักงานราชการ	42	22.1
	พนักงานจ้างเหมาบริการ	62	32.6
	รวม	190	100
ประเภทตำแหน่ง ข้าราชการพลเรือนสามัญ	ประเภทอำนวยการ	3	1.6
	ประเภทวิชาการ	74	39.0
	ประเภททั่วไป	9	4.7
	ไม่ระบุ	104	54.7
	รวม	190	100

จากตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ วุฒิการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประเภทหน่วยงานก่อน เข้าปฏิบัติงานที่สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ประสบการณ์การทำงานทั้งหมด ประสบการณ์

การทำงานในสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม หน่วยงานที่สังกัดในสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ลักษณะการจ้างงาน ประเภทตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

เพศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 66.8 และเพศชายมีจำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 33.2

อายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ 20-29 ปี จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 37.4 รองลงมา คือ อายุ 30-39 ปี จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 36.3 และน้อยที่สุด คือ อายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 6.3

สถานภาพ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 71.0 รองลงมา คือ สมรส จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 25.8 และน้อยที่สุด คือ หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 3.2

วุฒิการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 74.2 รองลงมา คือ ปริญญาโท จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 23.2 และน้อยที่สุด คือ ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และระดับปริญญาเอก จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.5

รายได้ต่อเดือน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 10,000-19,999 บาท จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 55.8 รองลงมา คือ รายได้ต่อเดือน 20,000-29,999 บาท จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 30.0 และน้อยที่สุด คือ รายได้ต่อเดือน 40,000-49,999 บาท และรายได้ต่อเดือน ตั้งแต่ 50,000 บาทขึ้นไป จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.6

ประเภทหน่วยงานก่อนเข้าปฏิบัติงานที่สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เคยปฏิบัติงานในหน่วยงานภาครัฐ จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 43.1 รองลงมา คือ หน่วยงานภาคเอกชน จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 31.6 และน้อยที่สุด คือ หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.6

ประสบการณ์การทำงานทั้งหมด พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประสบการณ์ 6-10 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 24.8 รองลงมา คือ ประสบการณ์ 1-5 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 24.2 และน้อยที่สุด คือ ประสบการณ์น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 7.9

ประสบการณ์การทำงานในสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประสบการณ์ 1-5 ปี จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 30.0 รองลงมา คือ ประสบการณ์น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 23.7 และน้อยที่สุด คือ ประสบการณ์มากกว่า 15 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 5.3

หน่วยงานที่สังกัดในสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในสังกัดกองกลาง จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 54.7 รองลงมา คือ สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 12.6 และน้อยที่สุด คือ กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.6

ลักษณะการจ้างงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 45.3 รองลงมา คือ พนักงานจ้างเหมาบริการ จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 32.6 และน้อยที่สุด คือ พนักงานราชการ จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 22.1

ประเภทตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีตำแหน่งประเภทวิชาการ จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 39.0 รองลงมา คือ ประเภททั่วไป จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 4.7 และน้อยที่สุด คือ ประเภทอำนวยการ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.6

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาความคิดสร้างสรรค์ บรรยากาศองค์การ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
ผู้วิจัยรายงานผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการแปรผลของตัวแปรต่างๆ ดังนี้

2.1 ความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม พบว่า สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมมีความคิดสร้างสรรค์ อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .58 แสดงดังตารางที่ 10

ตารางที่ 10 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความคิดสร้างสรรค์

ตัวแปร	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ความคิดสร้างสรรค์	3.58	.58	สูง

2.2 บรรยากาศองค์การของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลบรรยากาศองค์การของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม พบว่า สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมมีบรรยากาศองค์การโดยรวม อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .48 หากพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความผูกพัน, ด้านความความรับผิดชอบ, ด้านการสนับสนุน, ด้านมาตรฐาน, ด้านโครงสร้าง อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70, 3.64, 3.58, 3.54, 3.48 ตามลำดับ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .65, .57, .65, .53, .56 ตามลำดับ และด้านการยอมรับอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .76 แสดงดังตารางที่ 11

ตารางที่ 11 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของบรรยากาศองค์การ

ตัวแปร	\bar{X}	S.D.	ระดับ
บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้าง	3.48	.56	สูง
บรรยากาศองค์การด้านมาตรฐาน	3.54	.53	สูง
บรรยากาศองค์การด้านความรับผิดชอบ	3.64	.57	สูง
บรรยากาศองค์การด้านการยอมรับ	3.26	.76	ปานกลาง
บรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุน	3.58	.65	สูง
บรรยากาศองค์การด้านความผูกพัน	3.70	.65	สูง
บรรยากาศองค์การรวม	3.53	.48	สูง

2.3 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม พบว่า สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวม อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .72 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านทั่วไปอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .72 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านความคิดสร้างสรรค์อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .79 แสดงดังตารางที่ 12

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ตัวแปร	\bar{X}	S.D.	ระดับ
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านทั่วไป	3.58	.72	สูง
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านความคิดสร้างสรรค์	3.32	.79	ปานกลาง
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์รวม	3.45	.72	สูง

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่าง

การวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความคิดสร้างสรรค์ บรรยากาศองค์การ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม เพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม มีความคิดสร้างสรรค์ บรรยากาศองค์การและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม มีความคิดสร้างสรรค์ที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1.1 เพศที่แตกต่างกันของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม มีความคิดสร้างสรรค์ที่แตกต่างกัน

ผู้วิจัยเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดสร้างสรรค์จำแนกตามเพศ คือ เพศชาย และหญิง ดังนี้

ตารางที่ 13 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดสร้างสรรค์จำแนกตามเพศ

ตัวแปร	เพศ				t	sig
	ชาย (n = 61)		หญิง (n = 124)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ความคิดสร้างสรรค์	3.77	.53	3.49	.58	3.173	.278

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 13 แสดงผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมจำแนกตามเพศ คือ เพศชายและเพศหญิง พบว่า บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่มีเพศต่างกัน มีความคิดสร้างสรรค์ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1.2 อายุที่แตกต่างกันของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม มีความคิดสร้างสรรค์ที่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมจำแนกตามอายุ ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) พบว่า บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดสร้างสรรค์ไม่แตกต่างกัน แสดงดังตารางที่ 14

ตารางที่ 14 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของความคิดสร้างสรรค์จำแนกตามอายุ

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ความคิดสร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	.984	3	.328	1.004	.392
	ภายในกลุ่ม	58.769	180	.326		
	รวม	59.752	183			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สมมติฐานที่ 1.1.3 สถานภาพแตกต่างกันของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม มีความคิดสร้างสรรค์ที่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมจำแนกตามสถานภาพ ประกอบด้วย โสด, สมรส และหม้าย/หย่า

ร้าง/แยกกันอยู่ ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) พบว่า บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความคิดสร้างสรรค์ไม่แตกต่างกัน แสดงดังตารางที่ 15

ตารางที่ 15 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของความคิดสร้างสรรค์จำแนกตามสถานภาพ

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ความคิดสร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	.251	2	.125	.376	.687
	ภายในกลุ่ม	61.720	185	.334		
	รวม	61.971	187			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สมมติฐานที่ 1.1.4 วุฒិการศึกษาคือแตกต่างกันของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม มีความคิดสร้างสรรค์ที่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมจำแนกตามวุฒิการศึกษ ประกอบด้วย ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.), ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.), ปริญญาตรี, ปริญญาโท และปริญญาเอก ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) พบว่า บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่มีวุฒิการศึกษาคือแตกต่างกัน มีความคิดสร้างสรรค์ไม่แตกต่างกัน แสดงดังตารางที่ 16

ตารางที่ 16 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของความคิดสร้างสรรค์จำแนกตามวุฒิการศึกษ

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ความคิดสร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	.958	4	.239	.714	.583
	ภายในกลุ่ม	61.007	182	.335		
	รวม	61.964	186			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สมมติฐานที่ 1.1.5 รายได้ต่อเดือนแตกต่างกันของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม มีความคิดสร้างสรรค์ที่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมจำแนกตามรายได้ต่อเดือน ประกอบด้วย รายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท, รายได้ต่อเดือน 10,000 – 19,999 บาท, รายได้ต่อเดือน 20,000 – 29,999 บาท, รายได้ต่อเดือน 30,000 – 39,999 บาท, รายได้ต่อเดือน 40,000 – 49,999 บาท และ รายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 50,000 บาทขึ้นไป ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) พบว่า บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความคิดสร้างสรรค์ไม่แตกต่างกัน แสดงดังตารางที่ 17

ตารางที่ 17 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของความคิดสร้างสรรค์จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ความคิดสร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	1.450	4	.363	1.093	.361
	ภายในกลุ่ม	60.348	182	.332		
	รวม	61.799	186			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สมมติฐานที่ 1.1.6 ประเภทหน่วยงานก่อนเข้าปฏิบัติงานที่สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมแตกต่างกันของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม มีความคิดสร้างสรรค์ที่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมจำแนกตามประเภทหน่วยงานก่อนเข้าปฏิบัติงานที่สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ประกอบด้วย ไม่เคยปฏิบัติงานหน่วยงานใดมาก่อน, หน่วยงานภาคเอกชน, หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานภาครัฐ ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) พบว่า บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่มีประเภทหน่วยงานก่อนเข้าปฏิบัติงานที่สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมแตกต่างกัน มีความคิดสร้างสรรค์ไม่แตกต่างกัน แสดงดังตารางที่ 18

ตารางที่ 18 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของความคิดสร้างสรรค์จำแนกตามประเภทหน่วยงานก่อนเข้าปฏิบัติงานที่สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ความคิดสร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	.532	3	.177	.531	.661
	ภายในกลุ่ม	61.439	184	.334		
	รวม	61.971	187			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สมมติฐานที่ 1.1.7 ประสิทธิภาพการทำงานทั้งหมดแตกต่างกันของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม มีความคิดสร้างสรรค์ที่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมจำแนกตามประสิทธิภาพการทำงานทั้งหมด ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) พบว่า บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่มีประสิทธิภาพการทำงานทั้งหมดแตกต่างกัน มีความคิดสร้างสรรค์ไม่แตกต่างกัน แสดงดังตารางที่ 19

ตารางที่ 19 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของความคิดสร้างสรรค์จำแนกตามประสิทธิภาพการทำงานทั้งหมด

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ความคิดสร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	.767	4	.192	.573	.683
	ภายในกลุ่ม	54.565	163	.335		
	รวม	55.332	167			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สมมติฐานที่ 1.1.8 ประสิทธิภาพการทำงานในสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมแตกต่างกันของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม มีความคิดสร้างสรรค์ที่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมจำแนกตามประสิทธิภาพการทำงานในสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) พบว่า บุคลากร

สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่มีประสบการณ์การทำงานในสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมแตกต่างกัน มีความคิดสร้างสรรค์ไม่แตกต่างกัน แสดงดังตารางที่ 20

ตารางที่ 20 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของความคิดสร้างสรรค์จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ความคิดสร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	.605	4	.151	.433	.784
	ภายในกลุ่ม	58.340	167	.349		
	รวม	58.945	171			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สมมติฐานที่ 1.1.9 หน่วยงานที่สังกัดในสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมแตกต่างกัน

ของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม มีความคิดสร้างสรรค์ที่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัดในสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ประกอบด้วย สำนักตรวจและประเมินผล, กองกฎหมาย, สำนักความสัมพันธ์ต่างประเทศ, สำนักเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม, กองกลาง, สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์, ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต, กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร, กลุ่มตรวจสอบภายใน และศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) พบว่า บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่มีหน่วยงานที่สังกัดในสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมแตกต่างกัน มีความคิดสร้างสรรค์ไม่แตกต่างกัน แสดงดังตารางที่ 21

ตารางที่ 21 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของความคิดสร้างสรรค์จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัดในสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ความคิดสร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	3.657	9	.406	1.240	.273
	ภายในกลุ่ม	58.314	178	.328		
	รวม	61.971	187			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สมมติฐานที่ 1.1.10 ลักษณะการจ้างงานแตกต่างกันของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม มีความคิดสร้างสรรค์ที่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมจำแนกตามลักษณะการจ้างงาน ประกอบด้วย ข้าราชการ, พนักงานราชการ และพนักงานจ้างเหมาบริการ ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) พบว่า บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่มีลักษณะการจ้างงานแตกต่างกัน มีความคิดสร้างสรรค์ไม่แตกต่างกัน แสดงดังตารางที่ 22

ตารางที่ 22 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของความคิดสร้างสรรค์จำแนกตามลักษณะการจ้างงาน

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ความคิดสร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	.605	2	.303	.912	.403
	ภายในกลุ่ม	61.366	185	.332		
	รวม	61.971	187			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สมมติฐานที่ 1.1.11 ประเภทตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญแตกต่างกันของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม มีความคิดสร้างสรรค์ที่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมจำแนกตามประเภทตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ ประกอบด้วย ประเภทบริหาร, ประเภทอำนวยการ, ประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) พบว่า บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่มีประเภทตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญแตกต่างกัน มีความคิดสร้างสรรค์ไม่แตกต่างกัน แสดงดังตารางที่ 23

ตารางที่ 23 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของความคิดสร้างสรรค์จำแนกตามประเภทตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ความคิดสร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	2.883	2	1.442	3.844	.025
	ภายในกลุ่ม	30.755	82	.375		
	รวม	33.639	84			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สมมติฐานที่ 1.2 ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม มีบรรยากาศองค์การที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2.1 เพศที่ต่างกันของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม มีการรับรู้บรรยากาศองค์การที่แตกต่างกัน

ผู้วิจัยเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้บรรยากาศองค์การจำแนกตามเพศ คือ เพศชายและหญิง ดังนี้

ตารางที่ 24 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้บรรยากาศองค์การจำแนกตามเพศ

ตัวแปร	เพศ				t	sig
	ชาย (n = 63)		หญิง (n = 124)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้าง	3.62	.59	3.41	.533	2.452	.175
บรรยากาศองค์การด้านมาตรฐาน	3.69	.60	3.46	.48	2.882	.074
บรรยากาศองค์การด้านความรับผิดชอบ	3.73	.67	3.60	.51	1.447	.337
บรรยากาศองค์การด้านการยอมรับ	3.45	.85	3.16	.69	2.451	.105
บรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุน	3.73	.66	3.50	.64	2.272	.497
บรรยากาศองค์การด้านความผูกพัน	3.95	.69	3.58	.59	3.860	.649
บรรยากาศองค์การโดยรวม	3.68	.52	3.45	.44	3.036	.535

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 24 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของการรับรู้บรรยากาศองค์การของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมจำแนกตามเพศ คือ เพศชายและเพศหญิง พบว่าบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่มีเพศต่างกัน มีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้าง ด้านมาตรฐาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับ ด้านการสนับสนุน ด้านความผูกพัน และบรรยากาศองค์การโดยรวมไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2.2 อายุแตกต่างกันของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม มีการรับรู้บรรยากาศองค์การที่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้บรรยากาศองค์การของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมจำแนกตามอายุ ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) พบว่า บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่มีอายุแตกต่างกันมีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านมาตรฐาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับ ด้านความผูกพัน และบรรยากาศองค์การโดยรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนอายุแตกต่างกันมีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างและด้านการสนับสนุน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 มีค่าเอฟ (F) เท่ากับ 4.822 และ 3.838 ตามลำดับ แสดงดังตารางที่ 25 และผู้วิจัยทำการเปรียบเทียบรายคู่ภายหลังด้วยวิธีการ LSD ของการรับรู้บรรยากาศองค์การจำแนกตามอายุ ปรากฏผลดังตารางที่ 26-27 ตารางที่ 25 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของการรับรู้บรรยากาศองค์การจำแนกตามอายุ

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้าง	ระหว่างกลุ่ม	4.186	3	1.395	4.822**	.003
	ภายในกลุ่ม	50.926	16	.289		
	รวม	55.111	179			
บรรยากาศองค์การด้านมาตรฐาน	ระหว่างกลุ่ม	1.012	3	.337	1.176	.320
	ภายในกลุ่ม	51.337	179	.287		
	รวม	52.349	182			
บรรยากาศองค์การด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	1.368	3	.456	1.385	.249
	ภายในกลุ่ม	58.960	179	.329		
	รวม	60.329	182			

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
บรรยากาศองค์การด้านการยอมรับ	ระหว่างกลุ่ม	1.815	3	.605	1.062	.367
	ภายในกลุ่ม	101.422	178	.570		
	รวม	103.238	181			
บรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุน	ระหว่างกลุ่ม	4.703	3	1.568	3.838*	.011
	ภายในกลุ่ม	73.924	181	.408		
	รวม	78.626	184			
บรรยากาศองค์การด้านความผูกพัน	ระหว่างกลุ่ม	1.453	3	.484	1.180	.319
	ภายในกลุ่ม	74.269	181	.410		
	รวม	75.722	184			
บรรยากาศองค์การโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.516	3	.505	2.271	.082
	ภายในกลุ่ม	38.721	174	.223		
	รวม	40.237	177			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 26 ผู้วิจัยทำการเปรียบเทียบรายคู่ภายหลังด้วยวิธีการ LSD ของการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างจำแนกตามอายุ พบว่า บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมอายุ 20-29.9 ปี มีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างมากกว่าบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมอายุ 30-39.9 ปี และอายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป เท่ากับ .32 และ .37 ตามลำดับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่มีอายุ 40 - 49.9 ปี มีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างมากกว่าบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่มีอายุ 30 - 39.9 ปี เท่ากับ .26 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 26 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างจำแนกตามอายุ

ตัวแปร	ระดับอายุ	ค่าเฉลี่ย			
		1	2	3	4
บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้าง	1.อายุ 20 - 29.9 ปี	3.62	-	-	-
	2.อายุ 30 - 39.9 ปี	3.30	-.32**	-	-
	3.อายุ 40 - 49.9 ปี	3.56	-	.26**	-
	4.อายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป	3.25	-.37**	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 27 ผู้วิจัยทำการเปรียบเทียบรายคู่ภายหลังด้วยวิธีการ LSD ของการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุนจำแนกตามอายุ พบว่า บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่มีอายุ 20 – 29.9 ปี มีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุนมากกว่าบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่มีอายุ 30 – 39.9 ปี, อายุ 40 – 49.9 ปี และอายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป เท่ากับ .26, .29 และ .54 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 27 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุนจำแนกตามอายุ

ตัวแปร	ระดับอายุ					
		ค่าเฉลี่ย	1	2	3	4
บรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุน	1.อายุ 20 - 29.9 ปี	3.75	-	-	-	-
	2.อายุ 30 - 39.9 ปี	3.49	-.26*	-	-	-
	3.อายุ 40 - 49.9 ปี	3.46	-.29*	-	-	-
	4.อายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป	3.21	-.54*	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สมมติฐานที่ 1.2.3 สถานภาพแตกต่างกันของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม มีการรับรู้บรรยากาศองค์การที่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้บรรยากาศองค์การของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมจำแนกตามสถานภาพ คือ โสด, สมรส และหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) พบว่า บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้าง ด้านมาตรฐาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับ ด้านการสนับสนุน ด้านความผูกพัน และบรรยากาศองค์การโดยรวมไม่แตกต่างกัน แสดงดังตารางที่ 28

ตารางที่ 28 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของการรับรู้บรรยากาศองค์การจำแนกตามสถานภาพ

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
บรรยากาศองค์การ ด้านโครงสร้าง	ระหว่างกลุ่ม	.170	2	.085	.269	.765
	ภายในกลุ่ม	57.139	181	.316		
	รวม	57.308	183			
บรรยากาศองค์การ ด้านมาตรฐาน	ระหว่างกลุ่ม	.294	2	.147	.517	.597
	ภายในกลุ่ม	52.319	184	.284		
	รวม	52.613	186			
บรรยากาศองค์การ ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	.993	2	.496	1.535	.218
	ภายในกลุ่ม	59.510	184	.323		
	รวม	60.503	186			
บรรยากาศองค์การ ด้านการยอมรับ	ระหว่างกลุ่ม	1.897	2	.948	1.673	.191
	ภายในกลุ่ม	103.716	183	.567		
	รวม	105.613	185			
บรรยากาศองค์การ ด้านการสนับสนุน	ระหว่างกลุ่ม	1.620	2	.810	1.910	.151
	ภายในกลุ่ม	78.892	186	.424		
	รวม	80.513	188			
บรรยากาศองค์การ ด้านความผูกพัน	ระหว่างกลุ่ม	.091	2	.045	.108	.898
	ภายในกลุ่ม	78.269	186	.421		
	รวม	78.360	188			
บรรยากาศองค์การ โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.470	2	.235	1.033	.358
	ภายในกลุ่ม	40.687	179	.227		
	รวม	41.157	181			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สมมติฐานที่ 1.2.4 วุฒิการศึกษาแตกต่างกันของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม มีการรับรู้บรรยากาศองค์การที่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้บรรยากาศองค์การของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมจำแนกตามวุฒิการศึกษา คือ ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.), ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.), ปริญญาตรี, ปริญญาโท และปริญญาเอก ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) พบว่า บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้าง ด้านมาตรฐาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับ ด้านการสนับสนุน ด้านความผูกพัน และบรรยากาศองค์การโดยรวมไม่แตกต่างกัน แสดงดังตารางที่ 29

ตารางที่ 29 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของการรับรู้บรรยากาศองค์การจำแนกตามวุฒิการศึกษา

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้าง	ระหว่างกลุ่ม	.756	4	.189	.598	.665
	ภายในกลุ่ม	56.319	178	.316		
	รวม	57.076	182			
บรรยากาศองค์การด้านมาตรฐาน	ระหว่างกลุ่ม	1.004	4	.251	.880	.477
	ภายในกลุ่ม	51.608	181	.285		
	รวม	52.612	185			
บรรยากาศองค์การด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	1.107	4	.277	.844	.499
	ภายในกลุ่ม	59.384	181	.328		
	รวม	60.491	185			
บรรยากาศองค์การด้านการยอมรับ	ระหว่างกลุ่ม	1.953	4	.488	.853	.494
	ภายในกลุ่ม	103.106	180	.573		
	รวม	105.059	184			
บรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุน	ระหว่างกลุ่ม	2.264	4	.566	1.347	.254
	ภายในกลุ่ม	76.865	183	.420		
	รวม	79.129	187			

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
บรรยากาศองค์การ ด้านความผูกพัน	ระหว่างกลุ่ม	1.518	4	.379	.917	.455
	ภายในกลุ่ม	75.736	183	.414		
	รวม	77.254	187			
บรรยากาศองค์การ โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.815	4	.204	.893	.469
	ภายในกลุ่ม	40.156	176	.228		
	รวม	40.972	180			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สมมติฐานที่ 1.2.5 รายได้ต่อเดือนแตกต่างกันของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม มีการรับรู้บรรยากาศองค์การที่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้บรรยากาศองค์การของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมจำแนกตามรายได้ต่อเดือน ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) พบว่า บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างและด้านความผูกพันไม่แตกต่างกัน ส่วนรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความรับผิดชอบ ด้านการสนับสนุน และบรรยากาศโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าเอฟ (F) เท่ากับ 2.817, 2.751 และ 2.745 ตามลำดับ ด้านมาตรฐานและด้านการยอมรับแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าเอฟ (F) เท่ากับ 4.057 และ 4.128 ตามลำดับ แสดงดังตารางที่ 30 และผู้วิจัยทำการเปรียบเทียบรายคู่ภายหลังด้วยวิธีการ LSD ของการรับรู้บรรยากาศองค์การจำแนกตามรายได้ต่อเดือน ปรากฏผลดังตารางที่ 31-35

ตารางที่ 30 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของการรับรู้บรรยากาศองค์การจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
บรรยากาศองค์การ ด้านโครงสร้าง	ระหว่างกลุ่ม	2.254	4	.563	1.829	.125
	ภายในกลุ่ม	54.822	178	.308		
	รวม	57.076	182			

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
บรรยากาศองค์การ ด้านมาตรฐาน	ระหว่างกลุ่ม	4.305	4	1.076	4.057**	.004
	ภายในกลุ่ม	48.018	181	.265		
	รวม	52.323	185			
บรรยากาศองค์การ ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	3.522	4	.880	2.817*	.027
	ภายในกลุ่ม	56.569	181	.313		
	รวม	60.090	185			
บรรยากาศองค์การ ด้านการยอมรับ	ระหว่างกลุ่ม	8.869	4	2.217	4.128**	.003
	ภายในกลุ่ม	96.677	180	.537		
	รวม	105.546	184			
บรรยากาศองค์การ ด้านการสนับสนุน	ระหว่างกลุ่ม	4.547	4	1.137	2.751*	.030
	ภายในกลุ่ม	75.631	183	.413		
	รวม	80.178	187			
บรรยากาศองค์การ ด้านความผูกพัน	ระหว่างกลุ่ม	2.789	4	.697	1.699	.152
	ภายในกลุ่ม	75.077	183	.410		
	รวม	77.866	187			
บรรยากาศองค์การ โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.400	4	.600	2.745*	.030
	ภายในกลุ่ม	38.475	176	.219		
	รวม	40.875	180			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 31 ผู้วิจัยทำการเปรียบเทียบรายค่าภายหลังด้วยวิธีการ LSD ของการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความรับผิดชอบต่อเดือน พบว่า บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่มีรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 50,000 บาทขึ้นไป มีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความรับผิดชอบต่อเดือนมากกว่าบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่มีรายได้ต่อเดือน 10,000 – 19,999 บาท, รายได้ต่อเดือน 20,000 – 29,999 บาท และรายได้ต่อเดือน 40,000 – 49,999 บาท เท่ากับ .70, .68 และ .90 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 31 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความรับผิดชอบจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ตัวแปร	รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	1	2	3	4	5
			3.60	3.62	3.88	3.40	4.30
บรรยากาศองค์การด้านความรับผิดชอบ	1.10,000-19,999 บาท	3.60	-	-	-	-	-
	2.20,000-29,999 บาท	3.62	-	-	-	-	-
	3.30,000-39,999 บาท	3.88	-	-	-	-	-
	4.40,000-49,999 บาท	3.40	-	-	-	-	-
	5.ตั้งแต่ 50,000 บาทขึ้นไป	4.30	.70*	.68*	-	.90*	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 32 ผู้วิจัยทำการเปรียบเทียบรายคู่ภายหลังจากด้วยวิธีการ LSD ของการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุนจำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่มีรายได้ต่อเดือน 40,000 – 49,999 บาท มีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุนน้อยกว่าบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่มีรายได้ต่อเดือน 10,000 – 19,999 บาท, รายได้ต่อเดือน 20,000 – 29,999 บาท และรายได้ต่อเดือน 30,000 – 39,999 บาท เท่ากับ .95, .83 และ .88 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่มีรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 50,000 บาทขึ้นไป มีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุนมากกว่าบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่มีรายได้ต่อเดือน 40,000 – 49,999 บาท เท่ากับ .90 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 32 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุนจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ตัวแปร	รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	1	2	3	4	5
			3.60	3.62	3.88	3.40	4.30
บรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุน	1.10,000-19,999 บาท	3.60	-	-	-	-	-
	2.20,000-29,999 บาท	3.62	-	-	-	-	-
	3.30,000-39,999 บาท	3.88	-	-	-	-	-
	4.40,000-49,999 บาท	3.40	-.95*	-.83*	-.88*	-	-
	5.ตั้งแต่ 50,000 บาทขึ้นไป	4.30	-	-	-	.90*	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 33 ผู้วิจัยทำการเปรียบเทียบรายคู่ภายหลังจากด้วยวิธีการ LSD ของการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมจำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่มีรายได้ต่อเดือน 30,000 – 39,999 บาท มีการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมมากกว่าบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่มีรายได้ต่อเดือน 20,000 – 29,999 บาท เท่ากับ .27 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่มีรายได้ต่อเดือน 40,000 – 49,999 บาท มีการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมน้อยกว่าบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่มีรายได้ต่อเดือน 10,000 – 19,999 บาท และรายได้ต่อเดือน 30,000 – 39,999 บาท เท่ากับ .48 และ .67 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่มีรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 50,000 บาทขึ้นไป มีการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมมากกว่าบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่มีรายได้ต่อเดือน 40,000 – 49,999 บาท เท่ากับ .79 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 33 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ตัวแปร	รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย					
		1	2	3	4	5	
บรรยากาศองค์การโดยรวม	1.10,000-19,999 บาท	3.55	-	-	-	-	-
	2.20,000-29,999 บาท	3.46	-	-	-	-	-
	3.30,000-39,999 บาท	3.73	-	.27*	-	-	-
	4.40,000-49,999 บาท	3.07	-.48*	-	-.67*	-	-
	5.ตั้งแต่ 50,000 บาทขึ้นไป	3.85	-	-	-	.79*	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 34 ผู้วิจัยทำการเปรียบเทียบรายคู่ภายหลังจากด้วยวิธีการ LSD ของการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านมาตรฐานจำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่มีรายได้ต่อเดือน 30,000 – 39,999 บาท มีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านมาตรฐานมากกว่าบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่มีรายได้ต่อเดือน 40,000 – 49,999 บาท เท่ากับ .57 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่มี

รายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 50,000 บาทขึ้นไป มีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านมาตรฐานมากกว่าบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่มีรายได้ต่อเดือน 10,000 – 19,999 บาท, รายได้ต่อเดือน 20,000 – 29,999 บาท, รายได้ต่อเดือน 30,000 – 39,999 บาท และรายได้ต่อเดือน 40,000 – 49,999 บาทเท่ากับ .78, .80, .58 และ 1.15 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตารางที่ 34 แสดงการเปรียบเทียบรายค่าของการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านมาตรฐานจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ตัวแปร	รายได้ต่อเดือน						
		1	2	3	4	5	
		ค่าเฉลี่ย	3.51	3.50	3.72	3.15	4.30
บรรยากาศองค์การ ด้านมาตรฐาน	1.10,000-19,999 บาท	3.51	-	-	-	-	-
	2.20,000-29,999 บาท	3.50	-	-	-	-	-
	3.30,000-39,999 บาท	3.72	-	-	-	-	-
	4.40,000-49,999 บาท	3.15	-	-	-.57**	-	-
	5.ตั้งแต่ 50,000 บาทขึ้นไป	4.30	.78**	.80**	.58**	1.15**	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 35 ผู้วิจัยทำการเปรียบเทียบรายค่าภายหลังด้วยวิธีการ LSD ของการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการยอมรับจำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่มีรายได้ต่อเดือน 20,000 – 29,999 บาท มีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการยอมรับน้อยกว่าบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่มีรายได้ต่อเดือน 10,000 – 19,999 บาท เท่ากับ .31 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่มีรายได้ต่อเดือน 40,000 – 49,999 บาท มีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการยอมรับน้อยกว่าบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่มีรายได้ต่อเดือน 10,000 – 19,999 บาท และรายได้ต่อเดือน 30,000 – 39,999 บาท เท่ากับ .75 และ .81 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่มีรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 50,000 บาทขึ้นไป มีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการยอมรับมากกว่าบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่มีรายได้ต่อเดือน 20,000 – 29,999 บาท และรายได้ต่อเดือน 40,000 – 49,999 บาทเท่ากับ .96 และ 1.40 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 35 แสดงการเปรียบเทียบรายค่าของการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการยอมรับจำแนกตาม รายได้ต่อเดือน

ตัวแปร	รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	1	2	3	4	5
			3.35	3.04	3.40	2.60	4.00
บรรยากาศองค์การ ด้านการยอมรับ	1.10,000-19,999 บาท	3.35	-	-	-	-	-
	2.20,000-29,999 บาท	3.04	-.31**	-	-	-	-
	3.30,000-39,999 บาท	3.40	-	-	-	-	-
	4.40,000-49,999 บาท	2.60	-.75**	-	-.81**	-	-
	5.ตั้งแต่ 50,000 บาท ขึ้นไป	4.00	-	.96**	-	1.40**	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สมมติฐานที่ 1.2.6 ประเภทหน่วยงานก่อนเข้าปฏิบัติงานที่สำนักงานปลัดกระทรวง วัฒนธรรมแตกต่างกันของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม มีการรับรู้บรรยากาศองค์การที่ แตกต่างกัน

การวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้บรรยากาศองค์การของ บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมจำแนกตามประเภทหน่วยงานก่อนเข้าปฏิบัติงานที่ สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) พบว่า บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่มีประเภทหน่วยงานก่อนเข้า ปฏิบัติงานที่สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมแตกต่างกันมีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้าน โครงสร้าง ด้านการสนับสนุนและบรรยากาศองค์การโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 มีค่าเอฟ (F) เท่ากับ 3.611, 3.067 และ 2.843 ตามลำดับ แสดงดังตารางที่ 36 และผู้วิจัย ทำการเปรียบเทียบรายค่าภายหลังด้วยวิธีการ LSD ของการรับรู้บรรยากาศองค์การจำแนกตาม ประเภทหน่วยงานก่อนเข้าปฏิบัติงานที่สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ปรากฏผลดังตารางที่ 37-39

ตารางที่ 36 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของการรับรู้บรรยากาศองค์การจำแนกตามประเภทหน่วยงานก่อนเข้าปฏิบัติงานที่สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
บรรยากาศองค์การ ด้านโครงสร้าง	ระหว่างกลุ่ม	3.253	3	1.084	3.611*	.014
	ภายในกลุ่ม	54.055	180	.300		
	รวม	57.308	183			
บรรยากาศองค์การ ด้านมาตรฐาน	ระหว่างกลุ่ม	2.011	3	.670	2.425	.067
	ภายในกลุ่ม	50.602	183	.277		
	รวม	52.613	186			
บรรยากาศองค์การ ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	.616	3	.205	.627	.598
	ภายในกลุ่ม	59.887	183	.327		
	รวม	60.503	186			
บรรยากาศองค์การ ด้านการยอมรับ	ระหว่างกลุ่ม	2.664	3	.888	1.570	.198
	ภายในกลุ่ม	102.949	182	.566		
	รวม	105.613	185			
บรรยากาศองค์การ ด้านการสนับสนุน	ระหว่างกลุ่ม	3.815	3	1.272	3.067*	.029
	ภายในกลุ่ม	76.698	185	.415		
	รวม	80.513	188			
บรรยากาศองค์การ ด้านความผูกพัน	ระหว่างกลุ่ม	2.086	3	.695	1.687	.171
	ภายในกลุ่ม	76.274	185	.412		
	รวม	78.360	188			
บรรยากาศองค์การ โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.882	3	.627	2.843*	.039
	ภายในกลุ่ม	39.275	178	.221		
	รวม	41.157	181			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 37 ผู้วิจัยทำการเปรียบเทียบรายคู่ภายหลังด้วยวิธีการ LSD ของการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างจำแนกตามประเภทหน่วยงานก่อนเข้าปฏิบัติงานที่สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม พบว่า บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่ไม่เคยปฏิบัติงานที่ใดมา

ก่อน มีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างมากกว่าบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ที่มาจากหน่วยงานภาคเอกชนและหน่วยงานภาครัฐ เท่ากับ .23 และ .34 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 37 แสดงการเปรียบเทียบรายค่าของการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างจำแนกตามประเภทหน่วยงานก่อนเข้าปฏิบัติงานที่สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม

ตัวแปร	หน่วยงานก่อนเข้าปฏิบัติงานที่สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม	ค่าเฉลี่ย	1	2	3	4
			3.70	3.47	3.38	3.37
บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้าง	1.ไม่เคยปฏิบัติงานที่ใดมาก่อน	3.70	-	-	-	-
	2.หน่วยงานภาคเอกชน	3.47	-.23**	-	-	-
	3.หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ	3.38	-	-	-	-
	4.หน่วยงานภาครัฐ	3.37	-.34**	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 38 ผู้วิจัยทำการเปรียบเทียบรายค่าภายหลังด้วยวิธีการ LSD ของการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุนจำแนกตามประเภทหน่วยงานก่อนเข้าปฏิบัติงานที่สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม พบว่า บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่ไม่เคยปฏิบัติงานที่ใดมาก่อน มีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุนมากกว่าบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่มาจากหน่วยงานภาคเอกชนและหน่วยงานภาครัฐ เท่ากับ .37 และ .29 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 38 แสดงการเปรียบเทียบรายค่าของการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุนจำแนกตามประเภทหน่วยงานก่อนเข้าปฏิบัติงานที่สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม

ตัวแปร	หน่วยงานก่อนเข้าปฏิบัติงานที่สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม	ค่าเฉลี่ย	1	2	3	4
			3.82	3.45	3.75	3.53
บรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุน	1.ไม่เคยปฏิบัติงานที่ใดมาก่อน	3.82	-	-	-	-
	2.หน่วยงานภาคเอกชน	3.45	-.37*	-	-	-
	3.หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ	3.75	-	-	-	-
	4.หน่วยงานภาครัฐ	3.53	-.29*	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 39 ผู้วิจัยทำการเปรียบเทียบรายคู่ภายหลังด้วยวิธีการ LSD ของการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมจำแนกตามประเภทหน่วยงานก่อนเข้าปฏิบัติงานที่สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม พบว่า บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่ไม่เคยปฏิบัติงานที่ใดมาก่อน มีการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมมากกว่าบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่มาจากหน่วยงานภาคเอกชนและหน่วยงานภาครัฐ เท่ากับ .26 และ .20 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 39 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมจำแนกตามประเภทหน่วยงานก่อนเข้าปฏิบัติงานที่สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม

ตัวแปร	หน่วยงานก่อนเข้าปฏิบัติงานที่สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม	ค่าเฉลี่ย	1	2	3	4
			ค่าเฉลี่ย	3.70	3.44	3.31
บรรยากาศองค์การโดยรวม	1.ไม่เคยปฏิบัติงานที่ใดมาก่อน	3.70	-	-	-	-
	2.หน่วยงานภาคเอกชน	3.44	-.26*	-	-	-
	3.หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ	3.31	-	-	-	-
	4.หน่วยงานภาครัฐ	3.50	-.20*	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สมมติฐานที่ 1.2.7 ประสพการณ์การทำงานทั้งหมดแตกต่างกันของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม มีการรับรู้บรรยากาศองค์การที่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้บรรยากาศองค์การของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมจำแนกตามประสพการณ์การทำงานทั้งหมด ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) พบว่า บุคลากรที่มีประสพการณ์การทำงานทั้งหมดแตกต่างกันมีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้าง ด้านมาตรฐาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับ ด้านการสนับสนุน ด้านความผูกพันและบรรยากาศองค์การโดยรวมไม่แตกต่างกัน แสดงดังตารางที่ 40

ตารางที่ 40 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของการรับรู้บรรยากาศองค์การจำแนกตาม
ประสพการณ์การทำงานทั้งหมด

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
บรรยากาศองค์การ ด้านโครงสร้าง	ระหว่างกลุ่ม	.659	4	.165	.548	.701
	ภายในกลุ่ม	47.791	159	.301		
	รวม	48.449	163			
บรรยากาศองค์การ ด้านมาตรฐาน	ระหว่างกลุ่ม	1.270	4	.317	1.147	.336
	ภายในกลุ่ม	44.831	162	.277		
	รวม	46.100	166			
บรรยากาศองค์การ ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	1.365	4	.341	1.029	.394
	ภายในกลุ่ม	53.711	162	.332		
	รวม	55.076	166			
บรรยากาศองค์การ ด้านการยอมรับ	ระหว่างกลุ่ม	3.696	4	.924	1.598	.177
	ภายในกลุ่ม	93.076	161	.578		
	รวม	96.771	165			
บรรยากาศองค์การ ด้านการสนับสนุน	ระหว่างกลุ่ม	.834	4	.209	.469	.759
	ภายในกลุ่ม	72.988	164	.445		
	รวม	73.822	168			
บรรยากาศองค์การ ด้านความผูกพัน	ระหว่างกลุ่ม	1.528	4	.382	.895	.469
	ภายในกลุ่ม	70.035	164	.427		
	รวม	71.564	168			
บรรยากาศองค์การ โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.378	4	.095	.413	.799
	ภายในกลุ่ม	35.970	157	.229		
	รวม	36.348	161			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สมมติฐานที่ 1.2.8 ประสพการณ์การทำงานในสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมแตกต่างกันของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม มีการรับรู้บรรยากาศองค์การที่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้บรรยากาศองค์การของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมจำแนกตามประสพการณ์การทำงานในสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม คือ ประสพการณ์การทำงานในสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมน้อยกว่า 1 ปี, 1-5 ปี, 6-10 ปี และมากกว่า 15 ปีขึ้นไป ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) พบว่า บุคลากรที่มีประสพการณ์การทำงานในสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมแตกต่างกันมีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้าง และด้านการสนับสนุนไม่แตกต่างกัน ส่วนประสพการณ์การทำงานในสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมแตกต่างกันมีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านมาตรฐาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับ ด้านความผูกพันและบรรยากาศโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าเอฟ (F) เท่ากับ 3.332, 2.945, 2.731, 2.508 และ 2.525 ตามลำดับ แสดงดังตารางที่ 41 และผู้วิจัยทำการเปรียบเทียบรายคู่ภายหลังด้วยวิธีการ LSD ของการรับรู้บรรยากาศองค์การจำแนกตามประสพการณ์การทำงานในสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ปรากฏผลดังตารางที่ 42-46

ตารางที่ 41 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของการรับรู้บรรยากาศองค์การจำแนกตามประสพการณ์การทำงานในสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้าง	ระหว่างกลุ่ม	.533	4	.133	.416	.797
	ภายในกลุ่ม	52.204	163	.320		
	รวม	52.737	167			
บรรยากาศองค์การด้านมาตรฐาน	ระหว่างกลุ่ม	3.681	4	.920	3.332*	.012
	ภายในกลุ่ม	45.845	166	.276		
	รวม	49.526	170			
บรรยากาศองค์การด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	3.874	4	.969	2.945*	.022
	ภายในกลุ่ม	54.596	166	.329		
	รวม	58.470	170			

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
บรรยากาศองค์การด้านการยอมรับ	ระหว่างกลุ่ม	5.954	4	1.489	2.731*	.031
	ภายในกลุ่ม	89.919	165	.545		
	รวม	95.874	169			
บรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุน	ระหว่างกลุ่ม	3.516	4	.879	2.070	.087
	ภายในกลุ่ม	71.338	168	.425		
	รวม	74.853	172			
บรรยากาศองค์การด้านความผูกพัน	ระหว่างกลุ่ม	4.204	4	1.051	2.508*	.044
	ภายในกลุ่ม	70.408	168	.419		
	รวม	74.613	172			
บรรยากาศองค์การโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.306	4	.577	2.525*	.043
	ภายในกลุ่ม	36.765	162	.228		
	รวม	39.072	165			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 42 ผู้วิจัยทำการเปรียบเทียบรายคู่ภายหลังด้วยวิธีการ LSD ของการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านมาตรฐานจำแนกตามประสบการณ์การทำงานในสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม พบว่า บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่มีประสบการณ์การทำงานในสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมน้อยกว่า 1 ปี มีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านมาตรฐานมากกว่าบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่มีประสบการณ์การทำงานในสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม 1-5 ปี เท่ากับ .23 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่มีประสบการณ์การทำงานในสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมมากกว่า 15 ปีขึ้นไป มีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านมาตรฐานมากกว่าบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่มีประสบการณ์ทำงานในสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม 1-5 ปี และ 6-10 ปี เท่ากับ .58 และ .42 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 42 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านมาตรฐานจำแนกตามประสบการณ์การทำงานในสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม

ตัวแปร	ประสบการณ์การทำงานในสำนักงาน ปลัดกระทรวงวัฒนธรรม	ค่าเฉลี่ย	1	2	3	4	5
			3.60	3.37	3.53	3.63	3.95
บรรยากาศ องค์การ ด้านมาตรฐาน	1.ประสบการณ์การทำงานในสำนักงาน ปลัดกระทรวงวัฒนธรรม น้อยกว่า 1 ปี	3.60	-	-	-	-	-
	2.ประสบการณ์การทำงานในสำนักงาน ปลัดกระทรวงวัฒนธรรม 1-5 ปี	3.37	-.23*	-	-	-	-
	3.ประสบการณ์การทำงานในสำนักงาน ปลัดกระทรวงวัฒนธรรม 6-10 ปี	3.53	-	-	-	-	-
	4.ประสบการณ์การทำงานในสำนักงาน ปลัดกระทรวงวัฒนธรรม 11-15 ปี	3.63	-	-	-	-	-
	5.ประสบการณ์การทำงานในสำนักงาน ปลัดกระทรวงวัฒนธรรม มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	3.95	-	.58*	.42*	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 43 ผู้วิจัยทำการเปรียบเทียบรายคู่ภายหลังด้วยวิธีการ LSD ของการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความรับผิดชอบจำแนกตามประสบการณ์การทำงานในสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม พบว่า บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่มีประสบการณ์การทำงานในสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม 11-15 ปี มีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความรับผิดชอบมากกว่าบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่มีประสบการณ์การทำงานในสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมน้อยกว่า 1 ปี, 1-5 ปี และ 6-10 ปี เท่ากับ .32, .40 และ .36 ตามลำดับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่มีประสบการณ์การทำงานในสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมมากกว่า 15 ปีขึ้นไป มีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความรับผิดชอบมากกว่าบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่มีประสบการณ์การทำงานในสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม 1-5 ปี เท่ากับ .44 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 43 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความรับผิดชอบจำแนกตามประสบการณ์การทำงานในสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม

ตัวแปร	ประสบการณ์การทำงานในสำนักงาน ปลัดกระทรวงวัฒนธรรม	ค่าเฉลี่ย	1	2	3	4	5
			3.62	3.54	3.58	3.94	3.98
บรรยากาศ องค์การ ด้านความ รับผิดชอบ	1.ประสบการณ์การทำงานในสำนักงาน ปลัดกระทรวงวัฒนธรรม น้อยกว่า 1 ปี	3.62	-	-	-	-	-
	2.ประสบการณ์การทำงานในสำนักงาน ปลัดกระทรวงวัฒนธรรม 1-5 ปี	3.54	-	-	-	-	-
	3.ประสบการณ์การทำงานในสำนักงาน ปลัดกระทรวงวัฒนธรรม 6-10 ปี	3.58	-	-	-	-	-
	4.ประสบการณ์การทำงานในสำนักงาน ปลัดกระทรวงวัฒนธรรม 11-15 ปี	3.94	.32*	.40*	.36*	-	-
	5.ประสบการณ์การทำงานในสำนักงาน ปลัดกระทรวงวัฒนธรรม มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	3.98	-	.44*	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 44 ผู้วิจัยทำการเปรียบเทียบรายคู่ภายหลังด้วยวิธีการ LSD ของการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการยอมรับจำแนกตามประสบการณ์การทำงานในสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม พบว่า บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่มีประสบการณ์การทำงานในสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมน้อยกว่า 1 ปี มีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการยอมรับมากกว่าบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่มีประสบการณ์การทำงานในสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม 1-5 ปี และ 11-15 ปี เท่ากับ .36 และ .42 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่มีประสบการณ์การทำงานในสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมมากกว่า 15 ปีขึ้นไป มีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการยอมรับมากกว่าบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่มีประสบการณ์การทำงานในสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม 1-5 ปี และ 11-15 ปี เท่ากับ .58 และ .64 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 44 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการยอมรับจำแนกตามประสบการณ์การทำงานในสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม

ตัวแปร	ประสบการณ์การทำงานในสำนักงาน ปลัดกระทรวงวัฒนธรรม	ค่าเฉลี่ย	1	2	3	4	5
			3.45	3.10	3.25	3.03	3.66
บรรยากาศ องค์การ ด้านการ ยอมรับ	1.ประสบการณ์การทำงานในสำนักงาน ปลัดกระทรวงวัฒนธรรม น้อยกว่า 1 ปี	3.45	-	-	-	-	-
	2.ประสบการณ์การทำงานในสำนักงาน ปลัดกระทรวงวัฒนธรรม 1-5 ปี	3.10	-.36*	-	-	-	-
	3.ประสบการณ์การทำงานในสำนักงาน ปลัดกระทรวงวัฒนธรรม 6-10 ปี	3.25	-	-	-	-	-
	4.ประสบการณ์การทำงานในสำนักงาน ปลัดกระทรวงวัฒนธรรม 11-15 ปี	3.03	-.42*	-	-	-	-
	5.ประสบการณ์การทำงานในสำนักงาน ปลัดกระทรวงวัฒนธรรม มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	3.66	-	.58*	-	.64*	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 45 ผู้วิจัยทำการเปรียบเทียบรายคู่ภายหลังด้วยวิธีการ LSD ของการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความผูกพันจำแนกตามประสบการณ์การทำงานในสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม พบว่า บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่มีประสบการณ์การทำงานในสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมน้อยกว่า 1 ปี มีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความผูกพันมากกว่าบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่มีประสบการณ์การทำงานในสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม 1-5 ปี เท่ากับ .31 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่มีประสบการณ์การทำงานในสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมมากกว่า 15 ปีขึ้นไป มีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความผูกพันมากกว่าบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่มีประสบการณ์การทำงานในสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม 1-5 ปี เท่ากับ .55 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 45 แสดงการเปรียบเทียบรายค่าของการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความผูกพันจำแนกตามประสบการณ์การทำงานในสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม

ตัวแปร	ประสบการณ์การทำงานในสำนักงาน ปลัดกระทรวงวัฒนธรรม	ค่าเฉลี่ย	1	2	3	4	5
			3.85	3.54	3.61	3.74	4.08
บรรยากาศ องค์การ ด้านความ ผูกพัน	1.ประสบการณ์การทำงานในสำนักงาน ปลัดกระทรวงวัฒนธรรม น้อยกว่า 1 ปี	3.85	-	-	-	-	-
	2.ประสบการณ์การทำงานในสำนักงาน ปลัดกระทรวงวัฒนธรรม 1-5 ปี	3.54	-.31*	-	-	-	-
	3.ประสบการณ์การทำงานในสำนักงาน ปลัดกระทรวงวัฒนธรรม 6-10 ปี	3.61	-	-	-	-	-
	4.ประสบการณ์การทำงานในสำนักงาน ปลัดกระทรวงวัฒนธรรม 11-15 ปี	3.74	-	-	-	-	-
	5.ประสบการณ์การทำงานในสำนักงาน ปลัดกระทรวงวัฒนธรรม มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	4.08	-	.55*	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 46 ผู้วิจัยทำการเปรียบเทียบรายค่าภายหลังด้วยวิธีการ LSD ของการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมจำแนกตามประสบการณ์การทำงานในสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมพบว่า บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่มีประสบการณ์การทำงานในสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมน้อยกว่า 1 ปี มีการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมมากกว่าบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่มีประสบการณ์การทำงานในสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม 1-5 ปี เท่ากับ .22 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่มีประสบการณ์การทำงานในสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมมากกว่า 15 ปีขึ้นไป มีการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมมากกว่าบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่มีประสบการณ์การทำงานในสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม 1-5 ปี และ 6-10ปี เท่ากับ .47 และ .38 ตามลำดับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 46 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมจำแนกตาม
ประสบการณ์การทำงานในสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม

ตัวแปร	ประสบการณ์การทำงานในสำนักงาน ปลัดกระทรวงวัฒนธรรม	ค่าเฉลี่ย	1	2	3	4	5
			3.63	3.41	3.50	3.51	3.88
บรรยากาศ องค์การ โดยรวม	1.ประสบการณ์การทำงานในสำนักงาน ปลัดกระทรวงวัฒนธรรม น้อยกว่า 1 ปี	3.63	-	-	-	-	-
	2.ประสบการณ์การทำงานในสำนักงาน ปลัดกระทรวงวัฒนธรรม 1-5 ปี	3.41	-.22*	-	-	-	-
	3.ประสบการณ์การทำงานในสำนักงาน ปลัดกระทรวงวัฒนธรรม 6-10 ปี	3.50	-	-	-	-	-
	4.ประสบการณ์การทำงานในสำนักงาน ปลัดกระทรวงวัฒนธรรม 11-15 ปี	3.51	-	-	-	-	-
	5.ประสบการณ์การทำงานในสำนักงาน ปลัดกระทรวงวัฒนธรรม มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	3.88	-	.47*	.38*	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สมมติฐานที่ 1.2.9 หน่วยงานที่สังกัดในสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมในสำนักงาน
ปลัดกระทรวงวัฒนธรรมแตกต่างกันของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม มีการรับรู้
บรรยากาศองค์การที่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้บรรยากาศองค์การของ
บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัดในสำนักงานปลัดกระทรวง
วัฒนธรรม ประกอบด้วย สำนักตรวจและประเมินผล, กองกฎหมาย, สำนักความสัมพันธ์ต่างประเทศ
สำนักเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม, กองกลาง, สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์, ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการ
ทุจริต, กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร, กลุ่มตรวจสอบภายใน และศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการ
สื่อสาร ด้วยการใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) พบว่า บุคลากรสำนักงาน
ปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่มีหน่วยงานที่สังกัดในสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมแตกต่างกัน มีการ
รับรู้บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้าง ด้านการยอมรับ และด้านการสนับสนุน ไม่แตกต่างกัน ส่วน
บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่มีหน่วยงานที่สังกัดในสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม
แตกต่างกันมีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านมาตรฐาน ด้านความรับผิดชอบ และบรรยากาศองค์การ

โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าเอฟ (F) เท่ากับ 2.504, 2.679 และ 3.274 ตามลำดับ และบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่มีหน่วยงานที่สังกัดในสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมแตกต่างกันมีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความผูกพันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 มีค่าเอฟ (F) เท่ากับ 3.871 แสดงดังตารางที่ 47 และผู้วิจัยทำการเปรียบเทียบรายคู่ภายหลังด้วยวิธีการ LSD ของการรับรู้บรรยากาศองค์การจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัดในสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ปรากฏผลดังตารางที่ 48-51

ตารางที่ 47 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของการรับรู้บรรยากาศองค์การจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัดในสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้าง	ระหว่างกลุ่ม	5.050	9	.561	1.868	.060
	ภายในกลุ่ม	52.259	174	.300		
	รวม	57.308	183			
บรรยากาศองค์การด้านมาตรฐาน	ระหว่างกลุ่ม	5.942	9	.660	2.504**	.010
	ภายในกลุ่ม	46.671	177	.264		
	รวม	52.613	186			
บรรยากาศองค์การด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	7.254	9	.806	2.679**	.006
	ภายในกลุ่ม	53.249	177	.301		
	รวม	60.503	186			
บรรยากาศองค์การด้านการยอมรับ	ระหว่างกลุ่ม	6.966	9	.774	1.381	.200
	ภายในกลุ่ม	98.647	176	.560		
	รวม	105.613	185			
บรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุน	ระหว่างกลุ่ม	4.937	9	.549	1.299	.240
	ภายในกลุ่ม	75.575	179	.422		
	รวม	80.513	188			
บรรยากาศองค์การด้านความผูกพัน	ระหว่างกลุ่ม	12.767	9	1.419	3.871***	.000
	ภายในกลุ่ม	65.593	179	.366		
	รวม	78.360	188			

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
บรรยากาศองค์การโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	6.020	9	.669	3.274**	.001
	ภายในกลุ่ม	35.137	172	.204		
	รวม	41.157	181			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 *** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 48 ผู้วิจัยทำการเปรียบเทียบรายคู่ภายหลังด้วยวิธีการ LSD ของการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านมาตรฐานจําแนกตามหน่วยงานที่สังกัดในสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม พบว่า บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่สังกัดสำนักความสัมพันธ์ต่างประเทศมีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านมาตรฐานน้อยกว่าบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่สังกัดสำนักตรวจและประเมินผล และกองกฎหมาย เท่ากับ 1.00 และ .63 ตามลำดับ และบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่สังกัดสำนักความสัมพันธ์ต่างประเทศมีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านมาตรฐานน้อยกว่าบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่สังกัดสำนักเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม กองกลาง สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กลุ่มตรวจสอบภายใน และศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เท่ากับ .68, .73, .67, .63, 1.12 และ .87 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

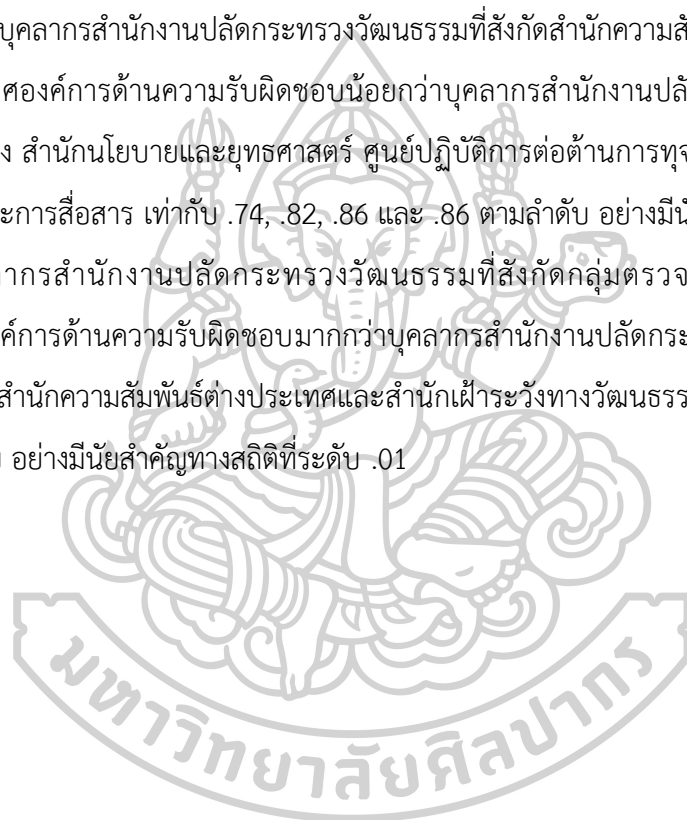
ตารางที่ 48 แสดงการเปรียบเทียบรายจ่ายคู่ของการรับรู้ทรัพยากรภาคการต่อต้านมาตรฐานจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัดในสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม

ตัวแปร	หน่วยงานที่สังกัดในสำนักงาน ปลัดกระทรวงวัฒนธรรม	ค่าเฉลี่ย													
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10				
ทรัพยากรภาคการ ต้านมาตรฐาน	1.สำนักตรวจและประเมินผล	3.82	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2.กองกฎหมาย	3.45	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	3.สำนักความสัมพันธ์ต่างประเทศ	2.82	-1.00**	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	4.สำนักเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม	3.50	-	.68**	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	5.กองกลาง	3.55	-	.73**	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	6.สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์	3.49	-	.67**	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	7.ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต	3.45	-	.63**	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	8.กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	3.33	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	9.กลุ่มตรวจสอบภายใน	3.94	-	1.12**	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	10.ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	3.69	-	.87**	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 49 ผู้วิจัยทำการเปรียบเทียบรายคู่ภายหลังด้วยวิธีการ LSD ของการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความรับผิดชอบจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัดในสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม พบว่า บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่สังกัดสำนักตรวจและประเมินผล มีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความรับผิดชอบมากกว่าบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่สังกัดกองกฎหมายและสำนักความสัมพันธ์ต่างประเทศ เท่ากับ .51 และ 1.02 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่สังกัดสำนักความสัมพันธ์ต่างประเทศมีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความรับผิดชอบน้อยกว่าบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่สังกัดกองกลาง สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต และศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เท่ากับ .74, .82, .86 และ .86 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่สังกัดกลุ่มตรวจสอบภายในมีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความรับผิดชอบมากกว่าบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่สังกัดกองกฎหมาย สำนักความสัมพันธ์ต่างประเทศและสำนักเฝ้าระวังทางวัฒนธรรมเท่ากับ .79, 1.29 และ .72 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



ตารางที่ 49 แสดงการเปรียบเทียบรายค่าของการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความรับผิดชอบในงานที่สังกัดในสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม

ตัวแปร	หน่วยงานที่สังกัดในสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม	ค่าเฉลี่ย										
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
บรรยากาศองค์การด้านความรับผิดชอบต่อ	1.สำนักตรวจและประเมินผล	3.91	-	-	-	-	3.64	3.71	3.75	3.58	4.19	3.75
	2.กองกฎหมาย	3.40	-.51**	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	3.สำนักความสัมพันธ์ต่างประเทศ	2.89	-1.02**	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	4.สำนักเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม	3.46	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	5.กองกลาง	3.64	-	.74*	-	-	-	-	-	-	-	-
	6.สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์	3.71	-	.82**	-	-	-	-	-	-	-	-
	7.ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต	3.75	-	.86**	-	-	-	-	-	-	-	-
	8.กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	3.58	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	9.กลุ่มตรวจสอบภายใน	4.19	-	.79**	1.29**	.72**	-	-	-	-	-	-
	10.ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	3.75	-	.86**	-	-	-	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 50 ผู้วิจัยทำการเปรียบเทียบรายคู่ภายหลังจากด้วยวิธีการ LSD ของรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความผูกพันจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัดในสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม พบว่า บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่สังกัดกองกฎหมายมีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความผูกพันน้อยกว่าบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่สังกัดสำนักตรวจและประเมินผล เท่ากับ .53 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่สังกัดสำนักความสัมพันธ์ต่างประเทศมีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความผูกพันน้อยกว่าบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่สังกัดสำนักตรวจและประเมินผลและกองกฎหมาย เท่ากับ 1.36 และ .83 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่สังกัดกองกฎหมายมีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความผูกพันน้อยกว่าบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่สังกัดกองกลางและกลุ่มตรวจสอบภายใน เท่ากับ .44 และ .93 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่สังกัดสำนักความสัมพันธ์ต่างประเทศมีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความผูกพันน้อยกว่าบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่สังกัดสำนักเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม กองกลาง สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กลุ่มตรวจสอบภายใน และศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เท่ากับ 1.29, 1.26, 1.25, 1.1, 1.75 และ 1.19 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่สังกัดกลุ่มตรวจสอบภายในมีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความผูกพันมากกว่าบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่สังกัดกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร เท่ากับ 1.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตารางที่ 50 แสดงการเปรียบเทียบรายค่าของการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความผูกพันจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัดในสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม

ตัวแปร	หน่วยงานที่สังกัดในสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม	ค่าเฉลี่ย												
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
บรรยากาศองค์การด้านความผูกพัน	1. สำนักรวบรวมและประเมินผล	3.86	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2. กองกฎหมาย	3.33	-53***	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	3. สำนักความสัมพันธ์ต่างประเทศ	2.50	-1.36***	-83***	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	4. สำนักเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม	3.79	-	-	129***	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	5. กองกลาง	3.76	-	.44***	126***	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	6. สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์	3.75	-	-	125***	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	7. ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต	3.65	-	-	1.15***	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	8. กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	3.25	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	9. กลุ่มตรวจสอบภายใน	4.25	-	.93***	1.75***	-	-	-	-	-	1.00***	-	-	-
	10. ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	3.69	-	-	1.19***	-	-	-	-	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 *** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 51 ผู้วิจัยทำการเปรียบเทียบรายคู่ภายหลังด้วยวิธีการ LSD ของการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัดในสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม พบว่าบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่สังกัดสำนักความสัมพันธ์ต่างประเทศมีการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมน้อยกว่าบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่สังกัดสำนักตรวจและประเมินผลและกองกฎหมาย เท่ากับ .95 และ .60 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่สังกัดสำนักความสัมพันธ์ต่างประเทศมีการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมน้อยกว่าบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่สังกัดสำนักเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม กองกลาง สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต และศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เท่ากับ .82, .80, .86, .95 และ .91 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่สังกัดกลุ่มตรวจสอบภายในมีการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมมากกว่าบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่สังกัดกองกฎหมาย สำนักความสัมพันธ์ต่างประเทศ กองกลาง และกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร เท่ากับ .67, 1.27, .47 และ .76 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



ตารางที่ 51 แสดงการเปรียบเทียบรายค่าของการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมที่สอดคล้องกับสำนักงานที่สังกัดในสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม

ตัวแปร	หน่วยงานที่สังกัดในสำนักงาน ปลัดกระทรวงวัฒนธรรม	ค่าเฉลี่ย									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
บรรยากาศ องค์การ โดยรวม	1.สำนักตรวจและประเมินผล	3.68	-	-	-	-	3.53	3.68	3.24	4.00	3.64
	2.กองกฎหมาย	3.33	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	3.สำนักความสัมพันธ์ต่างประเทศ	2.73	-.95**	-.60**	-	-	-	-	-	-	-
	4.สำนักเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม	3.55	-	.82**	-	-	-	-	-	-	-
	5.กองกลาง	3.53	-	.80**	-	-	-	-	-	-	-
	6.สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์	3.59	-	.86**	-	-	-	-	-	-	-
	7.ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต	3.68	-	-.95**	-	-	-	-	-	-	-
	8.กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	3.24	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	9.กลุ่มตรวจสอบภายใน	4.00	-	.67**	1.27**	-	.47**	-	.76**	-	-
	10.ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	3.64	-	.91**	-	-	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สมมติฐานที่ 1.2.10 ลักษณะการจ้างงานแตกต่างกันของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม มีการรับรู้บรรยากาศองค์การที่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้บรรยากาศองค์การของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมจำแนกตามลักษณะการจ้างงาน ประกอบด้วย ข้าราชการ, พนักงานราชการ และพนักงานจ้างเหมาบริการ ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) พบว่า บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่มีลักษณะการจ้างงานแตกต่างกันมีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้าง ด้านมาตรฐาน ด้านการความรับผิดชอบ ด้านความผูกพัน และบรรยากาศองค์การโดยรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่มีลักษณะการจ้างงานแตกต่างกันมีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการยอมรับและด้านการสนับสนุนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าเอฟ (F) เท่ากับ 4.563 และ 3.181 ตามลำดับ แสดงดังตารางที่ 52 และผู้วิจัยทำการเปรียบเทียบรายคู่ภายหลังด้วยวิธีการ LSD ของการรับรู้บรรยากาศองค์การจำแนกตามลักษณะการจ้างงาน ปรากฏผลดังตารางที่ 53-54

ตารางที่ 52 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของการรับรู้บรรยากาศองค์การจำแนกตามลักษณะการจ้างงาน

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้าง	ระหว่างกลุ่ม	1.199	2	.600	1.934	.147
	ภายในกลุ่ม	56.109	181	.310		
	รวม	57.308	183			
บรรยากาศองค์การด้านมาตรฐาน	ระหว่างกลุ่ม	.261	2	.131	.459	.633
	ภายในกลุ่ม	52.352	184	.285		
	รวม	52.613	186			
บรรยากาศองค์การด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	.170	2	.085	.259	.772
	ภายในกลุ่ม	60.333	184	.328		
	รวม	60.503	186			
บรรยากาศองค์การด้านการยอมรับ	ระหว่างกลุ่ม	5.017	2	2.509	4.563*	.012
	ภายในกลุ่ม	100.596	183	.550		
	รวม	105.613	185			

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
บรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุน	ระหว่างกลุ่ม	2.663	2	1.332	3.181*	.044
	ภายในกลุ่ม	77.849	186	.419		
	รวม	80.513	188			
บรรยากาศองค์การด้านความผูกพัน	ระหว่างกลุ่ม	.805	2	.403	.965	.383
	ภายในกลุ่ม	77.555	186	.417		
	รวม	78.360	188			
บรรยากาศองค์การโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.004	2	.502	2.238	.110
	ภายในกลุ่ม	40.153	179	.224		
	รวม	41.157	181			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 53 ผู้วิจัยทำการเปรียบเทียบรายคู่ภายหลังด้วยวิธีการ LSD ของการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการยอมรับจำแนกตามลักษณะการจ้างงาน พบว่า บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่เป็นพนักงานจ้างเหมาบริการมีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการยอมรับมากกว่าบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่เป็นข้าราชการและพนักงานราชการ เท่ากับ .26 และ .44 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 53 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการยอมรับจำแนกตามลักษณะการจ้างงาน

ตัวแปร	ลักษณะการจ้างงาน	1	2	3
		ค่าเฉลี่ย	3.21	3.04
บรรยากาศองค์การด้านการยอมรับ	1.ข้าราชการ	3.21	-	-
	2.พนักงานราชการ	3.04	-	-
	3. พนักงานจ้างเหมาบริการ	3.48	.26*	.44*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 54 ผู้วิจัยทำการเปรียบเทียบรายคู่ภายหลังด้วยวิธีการ LSD ของการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุนจำแนกตามลักษณะการจ้างงาน พบว่า บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่เป็นพนักงานจ้างเหมาบริการมีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุนมากกว่าบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่เป็นข้าราชการ และพนักงานราชการ เท่ากับ .24 และ .27 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 54 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุนจำแนกตามลักษณะการจ้างงาน

ตัวแปร	ลักษณะการจ้างงาน		1	2	3
		ค่าเฉลี่ย	3.50	3.48	3.75
บรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุน	1.ข้าราชการ	3.50	-	-	-
	2.พนักงานราชการ	3.48	-	-	-
	3. พนักงานจ้างเหมาบริการ	3.75	.24*	.27*	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สมมติฐานที่ 1.2.11 ประเภทตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญแตกต่างกันของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม มีการรับรู้บรรยากาศองค์การที่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้บรรยากาศองค์การของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมจำแนกตามประเภทตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ ประกอบด้วย ประเภทบริหาร, ประเภทอำนวยการ, ประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) พบว่า บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่มีประเภทตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญแตกต่างกันมีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการยอมรับ ด้านการสนับสนุนและด้านความผูกพัน ไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่มีลักษณะการจ้างงานแตกต่างกันมีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้าง ด้านการความรับผิดชอบ และบรรยากาศองค์การโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าเอฟ (F) เท่ากับ 6.817, 4.874 และ 5.078 ตามลำดับ และบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่มีประเภทตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญแตกต่างกันมีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านมาตรฐานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าเอฟ (F)

เท่ากับ 3.343 แสดงดังตารางที่ 55 และผู้วิจัยทำการเปรียบเทียบรายคู่ภายหลังด้วยวิธีการ LSD ของการรับรู้บรรยากาศองค์การจำแนกตามประเภทตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ ปรากฏผลดังตารางที่ 56-59

ตารางที่ 55 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของการรับรู้บรรยากาศองค์การจำแนกตามประเภทตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
บรรยากาศองค์การ ด้านโครงสร้าง	ระหว่างกลุ่ม	3.453	2	1.726	6.817**	.002
	ภายในกลุ่ม	20.261	80	.253		
	รวม	23.714	82			
บรรยากาศองค์การ ด้านมาตรฐาน	ระหว่างกลุ่ม	1.971	2	.985	3.343*	.040
	ภายในกลุ่ม	24.469	83	.295		
	รวม	26.440	85			
บรรยากาศองค์การ ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	2.607	2	1.303	4.874**	.010
	ภายในกลุ่ม	22.198	83	.267		
	รวม	24.805	85			
บรรยากาศองค์การ ด้านการยอมรับ	ระหว่างกลุ่ม	1.568	2	.784	1.444	.242
	ภายในกลุ่ม	44.496	82	.543		
	รวม	46.063	84			
บรรยากาศองค์การ ด้านการสนับสนุน	ระหว่างกลุ่ม	1.000	2	.500	1.110	.334
	ภายในกลุ่ม	36.937	82	.450		
	รวม	37.937	84			
บรรยากาศองค์การ ด้านความผูกพัน	ระหว่างกลุ่ม	2.079	2	1.040	2.446	.093
	ภายในกลุ่ม	34.844	82	.425		
	รวม	36.924	84			
บรรยากาศองค์การ โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.060	2	1.030	5.078**	.008
	ภายในกลุ่ม	15.822	78	.203		
	รวม	17.882	.80			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 56 ผู้วิจัยทำการเปรียบเทียบรายคู่ภายหลังจากด้วยวิธีการ LSD ของการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างจำแนกตามประเภทตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ พบว่าบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมประเภทอำนวยการมีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างมากกว่าบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมประเภทวิชาการและประเภททั่วไป เท่ากับ 1.03 และ 1.24 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 56 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างจำแนกตามประเภทตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ

ตัวแปร	ประเภทตำแหน่งข้าราชการ พลเรือนสามัญ	ค่าเฉลี่ย	1	2	3
			4.42	3.39	3.18
บรรยากาศ องค์การ ด้านโครงสร้าง	1.ประเภทอำนวยการ	4.42	-	-	-
	2.ประเภทวิชาการ	3.39	-1.03**	-	-
	3.ประเภททั่วไป	3.18	-1.24**	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 57 ผู้วิจัยทำการเปรียบเทียบรายคู่ภายหลังจากด้วยวิธีการ LSD ของการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความรับผิดชอบจำแนกตามประเภทตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ พบว่าบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมประเภทอำนวยการมีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความรับผิดชอบมากกว่าบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมประเภทวิชาการและประเภททั่วไป เท่ากับ .94 และ .97 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 57 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความรับผิดชอบจำแนกตามประเภทตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ

ตัวแปร	ประเภทตำแหน่ง ข้าราชการพลเรือนสามัญ	ค่าเฉลี่ย	1	2	3
			4.58	3.64	3.61
บรรยากาศ องค์การ ด้านความ รับผิดชอบ	1.ประเภทอำนวยการ	4.58	-	-	-
	2.ประเภทวิชาการ	3.64	-.94**	-	-
	3.ประเภททั่วไป	3.61	-.97**	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 58 ผู้วิจัยทำการเปรียบเทียบรายคู่ภายหลังจากด้วยวิธีการ LSD ของการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมจำแนกตามประเภทตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ พบว่า บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมประเภทอำนวยการมีการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมมากกว่าบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมประเภทวิชาการและประเภททั่วไป เท่ากับ .82 และ .93 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 58 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของของการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมจำแนกตามประเภทตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ

ตัวแปร	ประเภทตำแหน่ง ข้าราชการพลเรือนสามัญ	ค่าเฉลี่ย	1	2	3
			4.29	3.47	3.36
บรรยากาศ องค์การ โดยรวม	1.ประเภทอำนวยการ	4.29	-	-	-
	2.ประเภทวิชาการ	3.47	-.82**	-	-
	3.ประเภททั่วไป	3.36	-.93**	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 59 ผู้วิจัยทำการเปรียบเทียบรายคู่ภายหลังจากด้วยวิธีการ LSD ของการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านมาตรฐานจำแนกตามประเภทตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ พบว่า บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมประเภทอำนวยการมีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านมาตรฐานมากกว่าบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมประเภทวิชาการและประเภททั่วไป เท่ากับ .83 และ .819 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 59 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของของการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านมาตรฐานจำแนกตามประเภทตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ

ตัวแปร	ประเภทตำแหน่ง ข้าราชการพลเรือนสามัญ	ค่าเฉลี่ย	1	2	3
			4.33	3.51	3.53
บรรยากาศ องค์การ ด้านมาตรฐาน	1.ประเภทอำนวยการ	4.33	-	-	-
	2.ประเภทวิชาการ	3.51	-.83*	-	-
	3.ประเภททั่วไป	3.53	-.81*	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สมมติฐานที่ 1.3 ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3.1 เพศที่ต่างกันของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่แตกต่างกัน

ผู้วิจัยเปรียบเทียบความแตกต่างของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จำแนกตามเพศ คือ เพศชายและหญิง ดังนี้

ตารางที่ 60 การเปรียบเทียบความแตกต่างของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามเพศ

ตัวแปร	เพศ				t	sig
	ชาย (n = 61)		หญิง (n = 124)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านทั่วไป	3.73	.65	3.51	.74	1.972	.368
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านความคิดสร้างสรรค์	3.49	.75	3.23	.80	2.110	.675
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวม	3.61	.67	3.37	.74	2.122	.405

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 60 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมจำแนกตามเพศ คือ เพศชายและเพศหญิง พบว่าบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่มีเพศแตกต่างกัน มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านทั่วไป การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านความคิดสร้างสรรค์ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวมไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3.2 อายุแตกต่างกันของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมจำแนกตามอายุ ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) พบว่า บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่มีอายุแตกต่างกันมี

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านทั่วไป การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านความคิดสร้างสรรค์ และ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวมไม่แตกต่างกัน แสดงดังตารางที่ 61

ตารางที่ 61 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จำแนกตามอายุ

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านทั่วไป	ระหว่างกลุ่ม	1.630	3	.543	1.041	.376
	ภายในกลุ่ม	92.383	177	.522		
	รวม	94.013	180			
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านความคิดสร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	.486	3	.162	.254	.858
	ภายในกลุ่ม	111.471	15	.637		
	รวม	111.957	178			
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.695	3	.232	.432	.731
	ภายในกลุ่ม	92.838	173	.537		
	รวม	93.532	176			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สมมติฐานที่ 1.3.3 สถานภาพแตกต่างกันของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมจำแนกตามสถานภาพ คือ โสด, สมรส และหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) พบว่า บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านทั่วไป การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านความคิดสร้างสรรค์ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวมไม่แตกต่างกัน แสดงดังตารางที่ 62

ตารางที่ 62 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จำแนกตามสถานภาพ

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านทั่วไป	ระหว่างกลุ่ม	.952	2	.476	.929	.397
	ภายในกลุ่ม	93.270	182	.512		
	รวม	94.222	184			
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านความคิดสร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	.906	2	.453	.728	.484
	ภายในกลุ่ม	112.064	180	.623		
	รวม	112.970	182			
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.958	2	.479	.916	.402
	ภายในกลุ่ม	93.034	178	.523		
	รวม	93.992	180			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สมมติฐานที่ 1.3.4 วุฒิการศึกษาแตกต่างกันของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมจำแนกตามวุฒิการศึกษา คือ ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.), ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.), ปริญญาตรี, ปริญญาโท และปริญญาเอก ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) พบว่า บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านทั่วไป และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านความคิดสร้างสรรค์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าเอฟ (F) เท่ากับ 2.878 แสดงดังตารางที่ 63

ตารางที่ 63 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านทั่วไป	ระหว่างกลุ่ม	2.013	4	.503	.977	.421
	ภายในกลุ่ม	92.208	179	.515		
	รวม	94.222	183			
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านความคิดสร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	6.890	4	1.723	2.878*	.024
	ภายในกลุ่ม	105.933	177	.598		
	รวม	112.824	181			
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	4.131	4	1.033	2.012	.095
	ภายในกลุ่ม	89.821	175	.513		
	รวม	93.952	179			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สมมติฐานที่ 1.3.5 รายได้ต่อเดือนแตกต่างกันของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมจำแนกตามวุฒิการศึกษา คือ ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.), ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.), ปริญญาตรี, ปริญญาโท และปริญญาเอก ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) พบว่า บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านทั่วไป และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านความคิดสร้างสรรค์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าเอฟ (F) เท่ากับ 2.878 แสดงดังตารางที่ 64 และผู้วิจัยทำการเปรียบเทียบรายคู่ภายหลังด้วยวิธีการ LSD ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จำแนกตามวุฒิการศึกษา ปรากฏผลดังตารางที่ 65

ตารางที่ 64 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านทั่วไป	ระหว่างกลุ่ม	5.715	4	1.429	2.901*	.023
	ภายในกลุ่ม	88.169	179	.493		
	รวม	93.884	183			
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านความคิดสร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	4.641	4	1.160	1.898	.113
	ภายในกลุ่ม	108.227	177	.611		
	รวม	112.869	181			
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	4.948	4	1.237	2.437*	.049
	ภายในกลุ่ม	88.840	175	.508		
	รวม	93.787	179			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 65 ผู้วิจัยทำการเปรียบเทียบรายค่าภายหลังด้วยวิธีการ LSD ของการเฉลี่ยของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านทั่วไปจำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่มีรายได้ต่อเดือน 10,000 - 19,999 บาท มีการรับรู้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านทั่วไปมากกว่าบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่มีรายได้ต่อเดือน 20,000 - 29,999 บาท เท่ากับ .25 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่มีรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 50,000 บาทขึ้นไป มีการรับรู้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านทั่วไปมากกว่าบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่มีรายได้ต่อเดือน 20,000 - 29,999 บาท และ 40,000 - 49,999 บาท เท่ากับ .86 และ 1.04 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 65 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านทั่วไปจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ตัวแปร	รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	1	2	3	4	5
			3.64	3.40	3.75	3.22	4.26
การพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ ด้านทั่วไป	1.10,000-19,999 บาท	3.64	-	-	-	-	-
	2.20,000-29,999 บาท	3.40	-.25*	-	-	-	-
	3.30,000-39,999 บาท	3.75	-	-	-	-	-
	4.40,000-49,999 บาท	3.22	-	-	-	-	-
	5.ตั้งแต่ 50,000 บาทขึ้นไป	4.26	-	.86*	-	1.04*	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 66 ผู้วิจัยทำการเปรียบเทียบรายคู่ภายหลังจากด้วยวิธีการ LSD ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวมจำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่มีรายได้ต่อเดือน 10,000 - 19,999 บาท มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวมมากกว่าบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่มีรายได้ต่อเดือน 20,000 - 29,999 บาท เท่ากับ .26 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่มีรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 50,000 บาทขึ้นไป มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวมมากกว่าบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่มีรายได้ต่อเดือน 20,000 - 29,999 บาท และ 40,000 - 49,999 บาท เท่ากับ .79 และ .91 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 66 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวมจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ตัวแปร	รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	1	2	3	4	5
			3.53	3.27	3.56	3.15	4.06
การพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ โดยรวม	1.10,000-19,999 บาท	3.53	-	-	-	-	-
	2.20,000-29,999 บาท	3.27	-.26*	-	-	-	-
	3.30,000-39,999 บาท	3.56	-	-	-	-	-
	4.40,000-49,999 บาท	3.15	-	-	-	-	-
	5.ตั้งแต่ 50,000 บาทขึ้นไป	4.06	-	.79*	-	.91*	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สมมติฐานที่ 1.3.6 ประเภทหน่วยงานก่อนเข้าปฏิบัติงานที่สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมแตกต่างกันของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมจำแนกตามประเภทหน่วยงานก่อนเข้าปฏิบัติงานที่สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ประกอบด้วย ไม่เคยปฏิบัติงานที่ใดมาก่อน, หน่วยงานภาคเอกชน, หน่วยงานภาครัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานภาครัฐ ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) พบว่า ประเภทหน่วยงานก่อนเข้าปฏิบัติงานที่สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมแตกต่างกันมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านทั่วไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าเอฟ (F) เท่ากับ 2.877 ส่วนประเภทหน่วยงานก่อนเข้าปฏิบัติงานที่สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมแตกต่างกันมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านความคิดสร้างสรรค์และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าเอฟ (F) เท่ากับ 4.102 และ 4.034 ตามลำดับ แสดงดังตารางที่ 67 และผู้วิจัยทำการเปรียบเทียบรายคู่ภายหลังด้วยวิธีการ LSD ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จำแนกตามประเภทหน่วยงานก่อนเข้าปฏิบัติงานที่สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมปรากฏผลดังตารางที่ 68-70

ตารางที่ 67 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จำแนกตามประเภทหน่วยงานก่อนเข้าปฏิบัติงานที่สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านทั่วไป	ระหว่างกลุ่ม	4.289	3	1.430	2.877*	.037
	ภายในกลุ่ม	89.933	181	.497		
	รวม	94.222	184			
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านความคิดสร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	7.267	3	2.422	4.102**	.008
	ภายในกลุ่ม	105.704	179	.591		
	รวม	112.970	182			
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	6.015	3	2.005	4.034**	.008
	ภายในกลุ่ม	87.977	177	.497		
	รวม	93.992	180			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 68 ผู้วิจัยทำการเปรียบเทียบรายคู่ภายหลังจากด้วยวิธีการ LSD ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านทั่วไปจำแนกตามประเภทหน่วยงานก่อนเข้าปฏิบัติงานที่สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม พบว่า บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่ไม่เคยปฏิบัติงานที่ใดมาก่อน มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านทั่วไปมากกว่าบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่มาจากหน่วยงานภาคเอกชน เท่ากับ .37 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่มาจากหน่วยงานภาครัฐมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านทั่วไปมากกว่าบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่มาจากหน่วยงานภาคเอกชน เท่ากับ .29 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 68 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านทั่วไปจำแนกตามประเภทหน่วยงานก่อนเข้าปฏิบัติงาน

ตัวแปร	หน่วยงานก่อนเข้าปฏิบัติงานที่สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม	ค่าเฉลี่ย	1	2	3	4
			การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านทั่วไป	3.73	3.36	3.47
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านทั่วไป	1.ไม่เคยปฏิบัติงานที่ใดมาก่อน	3.73	-	-	-	-
	2.หน่วยงานภาคเอกชน	3.36	-.37*	-	-	-
	3.หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ	3.47	-	-	-	-
	4.หน่วยงานภาครัฐ	3.66	-	.29*	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 69 ผู้วิจัยทำการเปรียบเทียบรายคู่ภายหลังจากด้วยวิธีการ LSD ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านความคิดสร้างสรรค์จำแนกตามประเภทหน่วยงานก่อนเข้าปฏิบัติงานที่สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม พบว่า บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่ไม่เคยปฏิบัติงานที่ใดมาก่อน มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านความคิดสร้างสรรค์มากกว่าบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่มาจากหน่วยงานภาคเอกชน เท่ากับ .51 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่มาจากหน่วยงานภาครัฐก่อนเข้าปฏิบัติงานที่สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านความคิดสร้างสรรค์มากกว่าบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่มาจากหน่วยงานภาคเอกชน เท่ากับ .35 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 69 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านความคิดสร้างสรรค์
จำแนกตามประเภทหน่วยงานก่อนเข้าปฏิบัติงานที่สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม

ตัวแปร	หน่วยงานก่อนเข้าปฏิบัติงานที่ สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม	ค่าเฉลี่ย	1	2	3	4
			3.55	3.03	3.47	3.39
การพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ ด้านความคิด สร้างสรรค์	1.ไม่เคยปฏิบัติงานที่ใดมาก่อน	3.55	-	-	-	-
	2.หน่วยงานภาคเอกชน	3.03	-0.51**	-	-	-
	3.หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ	3.47	-	-	-	-
	4.หน่วยงานภาครัฐ	3.39	-	.35**	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 70 ผู้วิจัยทำการเปรียบเทียบรายคู่ภายหลังด้วยวิธีการ LSD ของการ
พัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวมจำแนกตามประเภทหน่วยงานก่อนเข้าปฏิบัติงานที่สำนักงาน
ปลัดกระทรวงวัฒนธรรม พบว่า บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่ไม่เคยปฏิบัติงานที่ใดมา
ก่อน มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวมมากกว่าบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่
มาจากหน่วยงานภาคเอกชน เท่ากับ .46 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และบุคลากรสำนักงาน
ปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่มาจากหน่วยงานภาครัฐมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวมมากกว่า
บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่มาจากหน่วยงานภาคเอกชน เท่ากับ .34 อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 70 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวมจำแนกตามประเภท
หน่วยงานก่อนเข้าปฏิบัติงานที่สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม

ตัวแปร	หน่วยงานก่อนเข้าปฏิบัติงานที่ สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม	ค่าเฉลี่ย	1	2	3	4
			3.65	3.19	3.47	3.53
การพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ โดยรวม	1.ไม่เคยปฏิบัติงานที่ใดมาก่อน	3.65	-	-	-	-
	2.หน่วยงานภาคเอกชน	3.19	-0.46**	-	-	-
	3.หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ	3.47	-	-	-	-
	4.หน่วยงานภาครัฐ	3.53	-	.34**	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สมมติฐานที่ 1.3.7 ประสบการณ์การทำงานทั้งหมดแตกต่างกันบุคลากรสำนักงาน ปลัดกระทรวงวัฒนธรรม มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงานทั้งหมด ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) พบว่า ประสบการณ์การทำงานทั้งหมดแตกต่างกันมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านทั่วไป การพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ด้านความคิดสร้างสรรค์ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวมไม่แตกต่างกัน แสดงดังตารางที่ 71 ตารางที่ 71 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงานทั้งหมด

การพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
การพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ด้านทั่วไป	ระหว่างกลุ่ม	1.529	4	.382	.709	.587
	ภายในกลุ่ม	86.258	160	.539		
	รวม	87.787	164			
การพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ด้านความคิด สร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	2.619	4	.655	1.025	.396
	ภายในกลุ่ม	101.568	159	.639		
	รวม	104.187	163			
การพัฒนาทรัพยากร มนุษย์โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.913	4	.478	.879	.478
	ภายในกลุ่ม	85.398	157	.544		
	รวม	87.311	161			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สมมติฐานที่ 1.3.8 ประสบการณ์การทำงานในสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม แตกต่างกันของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวง วัฒนธรรมจำแนกตามประสบการณ์การทำงานในสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม คือ ประสบการณ์ การทำงานในสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมน้อยกว่า 1 ปี, 1-5 ปี, 6-10 ปี และมากกว่า 15 ปีขึ้นไป ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) พบว่า ประสบการณ์การทำงาน ในสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมแตกต่างกันมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านทั่วไป การพัฒนา

ทรัพยากรมนุษย์ด้านความคิดสร้างสรรค์ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวมไม่แตกต่างกัน แสดง
ดังตารางที่ 72

ตารางที่ 72 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จำแนก
ตามประสบการณ์การทำงานในสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านทั่วไป	ระหว่างกลุ่ม	3.112	4	.778	1.491	.207
	ภายในกลุ่ม	86.100	165	.522		
	รวม	89.212	169			
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านความคิดสร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	4.297	4	1.074	1.744	.143
	ภายในกลุ่ม	101.023	164	.616		
	รวม	105.320	168			
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3.423	4	.856	1.632	.169
	ภายในกลุ่ม	84.919	162	.524		
	รวม	88.342	166			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สมมติฐานที่ 1.3.9 หน่วยงานที่สังกัดในสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมแตกต่างกัน
ของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากร
สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัดในสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม
ประกอบด้วย สำนักตรวจและประเมินผล, กองกฎหมาย, สำนักความสัมพันธ์ต่างประเทศ, สำนักเฝ้า
ระวังทางวัฒนธรรม, กองกลาง, สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์, ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต
กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร, กลุ่มตรวจสอบภายใน และศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ด้วย
การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) พบว่า หน่วยงานที่สังกัดใน
สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมแตกต่างกันมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านทั่วไป การพัฒนา
ทรัพยากรมนุษย์ด้านความคิดสร้างสรรค์ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวมแตกต่างกันอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 มีค่าเอฟ (F) เท่ากับ 7.168, 5.960 และ 7.011 ตามลำดับ แสดงดัง

ตารางที่ 73 และผู้วิจัยทำการเปรียบเทียบรายคู่ภายหลังด้วยวิธีการ LSD ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัดในสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ปรากฏผลดังตารางที่ 74-76

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านทั่วไป	ระหว่างกลุ่ม	25.378	9	2.820	7.168***	.000
	ภายในกลุ่ม	68.844	175	.393		
	รวม	94.222	184			
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านความคิดสร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	26.738	9	2.971	5.960***	.000
	ภายในกลุ่ม	86.232	173	.498		
	รวม	112.970	182			
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	25.336	9	2.815	7.011***	.000
	ภายในกลุ่ม	68.656	171	.401		
	รวม	93.992	180			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 *** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 74 ผู้วิจัยทำการเปรียบเทียบรายคู่ภายหลังด้วยวิธีการ LSD ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านทั่วไปจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัดในสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม พบว่า บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่สังกัดสำนักความสัมพันธ์ต่างประเทศ มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านทั่วไปน้อยกว่าบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่สังกัดสำนักตรวจและประเมินผลและกองกฎหมาย เท่ากับ 1.72 และ 1.60 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่สังกัดสำนักความสัมพันธ์ต่างประเทศ มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านทั่วไปน้อยกว่าบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่สังกัดสำนักเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม, กองกลาง, สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์, ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต, กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร, กลุ่มตรวจสอบภายใน และศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เท่ากับ 1.49, 1.82, 1.63, 1.47, 1.11, 2.24 และ 1.95 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตารางที่ 73 แสดงการเปรียบเทียบรายค่าของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านทั่วไปจากตามหน่วยงานที่สังกัดในสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม

ตัวแปร	หน่วยงานที่สังกัดในสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม	ค่าเฉลี่ย												
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านทั่วไป	1.สำนักตรวจและประเมินผล	3.61	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2.กองกฎหมาย	3.49	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	3.สำนักความสัมพันธ์ต่างประเทศ	1.89	-1.72***	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	4.สำนักเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม	3.37	-	1.49***	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	5.กองกลาง	3.71	-	1.82***	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	6.สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์	3.52	-	1.63***	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	7.ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต	3.36	-	1.47***	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	8.กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	3.00	-	1.11***	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	9.กลุ่มตรวจสอบภายใน	4.13	-	2.24***	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	10.ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	3.84	-	1.95***	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 *** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 75 ผู้วิจัยทำการเปรียบเทียบรายคู่ภายหลังด้วยวิธีการ LSD ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านความคิดสร้างสรรค์จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัดในสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม พบว่า บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่สังกัดสำนักความสัมพันธ์ต่างประเทศมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านความคิดสร้างสรรค์น้อยกว่าบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่สังกัดสำนักตรวจและประเมินผลและกองกฎหมาย เท่ากับ 1.66 และ 1.43 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่สังกัดสำนักความสัมพันธ์ต่างประเทศมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านความคิดสร้างสรรค์น้อยกว่าบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่สังกัดสำนักเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม กองกลาง สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ กลุ่มตรวจสอบภายในและศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเท่ากับ 1.74, 1.70, 1.54, 2.27 และ 1.95 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่สังกัดศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านความคิดสร้างสรรค์น้อยกว่าบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่สังกัดสำนักตรวจและประเมินผล สำนักเฝ้าระวังทางวัฒนธรรมและกองกลาง เท่ากับ .84 .92 และ .88 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่สังกัดกลุ่มพัฒนาระบบบริหารมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านความคิดสร้างสรรค์น้อยกว่าบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่สังกัดสำนักตรวจและประเมินผลและกองกลาง เท่ากับ .89 และ .93 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่สังกัดกลุ่มตรวจสอบภายในมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านความคิดสร้างสรรค์มากกว่าบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่สังกัดศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตและกลุ่มตรวจสอบภายใน เท่ากับ 1.45 และ 1.50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่สังกัดศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านความคิดสร้างสรรค์มากกว่าบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่สังกัดศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตและกลุ่มตรวจสอบภายใน เท่ากับ 1.13 และ 1.18 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตารางที่ 74 แสดงการเปรียบเทียบรายค่าของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านความคิดสร้างสรรค์จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัดในสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม

ตัวแปร	หน่วยงานที่สังกัดในสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม	ค่าเฉลี่ย													
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10				
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านความคิดสร้างสรรค์	1.สำนักตรวจและประเมินผล	3.39	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2.กองกฎหมาย	3.16	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	3.สำนักความสัมพันธ์ต่างประเทศ	1.73	-1.66***	-1.43**	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	4.สำนักเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม	3.47	-	-	1.74***	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	5.กองกลาง	3.43	-	-	1.70**	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	6.สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์	3.27	-	-	1.54***	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	7.ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต	2.55	-0.84***	-	-0.92***	-0.88***	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	8.กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	2.50	-0.89***	-	-	-0.93***	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	9.กลุ่มตรวจสอบภายใน	4.00	-	-	2.27***	-	-	-	-	1.45***	1.50***	-	-	-	-
	10.ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	3.68	-	-	1.95***	-	-	-	-	1.13***	1.18***	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 *** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 76 ผู้วิจัยทำการเปรียบเทียบรายคู่ภายหลังด้วยวิธีการ LSD ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านความคิดสร้างสรรค์จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัดในสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม พบว่า บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่สังกัดสำนักความสัมพันธ์ต่างประเทศมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านความคิดสร้างสรรค์น้อยกว่าบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่สังกัดสำนักตรวจและประเมินผลและกองกฎหมาย เท่ากับ 1.69 และ 1.53 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่สังกัดสำนักความสัมพันธ์ต่างประเทศมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านความคิดสร้างสรรค์น้อยกว่าบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่สังกัดสำนักเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม, กองกลาง, สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์, ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต, กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร, กลุ่มตรวจสอบภายใน และศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เท่ากับ 1.63, 1.76, 1.5, 1.18, .94, 2.29 และ 1.98 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่สังกัดศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านความคิดสร้างสรรค์น้อยกว่าบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่สังกัดกลุ่มตรวจสอบภายใน และศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เท่ากับ 1.11 และ .80 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่สังกัดกลุ่มพัฒนาระบบบริหารมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านความคิดสร้างสรรค์น้อยกว่าบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่สังกัดกลุ่มตรวจสอบภายใน และศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เท่ากับ 1.35 และ 1.04 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตารางที่ 75 แสดงการเปรียบเทียบรายจ่ายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวมจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัดในสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม

ตัวแปร	หน่วยงานที่สังกัดในสำนักงาน ปลัดกระทรวงวัฒนธรรม	ค่าเฉลี่ย										
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
การพัฒนา ทรัพยากร มนุษย์ โดยรวม	1.สำนักตรวจและประเมินผล	3.50	-	-	-	-	3.39	2.99	2.75	-	-	-
	2.กองกฎหมาย	3.34	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	3.สำนักความสัมพันธ์ต่างประเทศ	1.81	-1.69***	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	4.สำนักเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม	3.43	-	1.63***	-	-	-	-	-	-	-	-
	5.กองกลาง	3.57	-	1.76***	-	-	-	-	-	-	-	-
	6.สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์	3.39	-	1.58***	-	-	-	-	-	-	-	-
	7.ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต	2.99	-	1.18***	-	-	-	-	-	-	-	-
	8.กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	2.75	-	.94***	-	-	-	-	-	-	-	-
	9.กลุ่มตรวจสอบภายใน	4.10	-	2.29***	-	-	-	1.11***	1.35***	-	-	-
	10.ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	3.79	-	1.98***	-	-	-	.80***	1.04***	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 *** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

สมมติฐานที่ 1.3.10 ลักษณะการจ้างงานแตกต่างกันของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมจำแนกตามลักษณะการจ้างงาน ประกอบด้วย ข้าราชการ, พนักงานราชการ และพนักงานจ้างเหมาบริการ ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) พบว่า บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่มีลักษณะการจ้างงานแตกต่างกัน มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านทั่วไปและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่มีลักษณะการจ้างงานแตกต่างกันมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านความคิดสร้างสรรค์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าเอฟ (F) เท่ากับ 3.138 ดังตารางที่ 77 และผู้วิจัยทำการเปรียบเทียบรายคู่ภายหลังด้วยวิธีการ LSD ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จำแนกตามลักษณะการจ้างงาน ปรากฏผลดังตารางที่ 78

ตารางที่ 76 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จำแนกตามลักษณะการจ้างงาน

ระดับ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านทั่วไป	ระหว่างกลุ่ม	.661	2	.330	.643	.527
	ภายในกลุ่ม	93.561	182	.514		
	รวม	94.222	184			
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านความคิดสร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	3.807	2	1.903	3.138*	.046
	ภายในกลุ่ม	109.164	180	.606		
	รวม	112.970	182			
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.905	2	.953	1.841	.162
	ภายในกลุ่ม	92.087	178	.517		
	รวม	93.992	180			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 78 ผู้วิจัยทำการเปรียบเทียบรายคู่ภายหลังด้วยวิธีการ LSD ของการเฉลี่ยของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านความคิดสร้างสรรค์จำแนกตามลักษณะการจ้างงาน พบว่าบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่เป็นพนักงานจ้างเหมาบริการมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านความคิดสร้างสรรค์มากกว่าบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่เป็นข้าราชการเท่ากับ .33 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 77 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านทั่วไปจำแนกตามลักษณะการจ้างงาน

ตัวแปร	ลักษณะการจ้างงาน	ค่าเฉลี่ย	1	2	3
			3.19	3.28	3.52
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านความคิดสร้างสรรค์	1.ข้าราชการ	3.19	-	-	-
	2.พนักงานราชการ	3.28	-	-	-
	3.พนักงานจ้างเหมาบริการ	3.52	.33*	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สมมติฐานที่ 1.3.11 ประเภทตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญแตกต่างกันของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมจำแนกตามประเภทตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ ประกอบด้วย ประเภทบริหาร, ประเภทอำนวยการ, ประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) พบว่า ประเภทตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญแตกต่างกันมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านทั่วไป การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านความคิดสร้างสรรค์ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวมไม่แตกต่างกัน แสดงดังตารางที่ 79

ตารางที่ 78 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามประเภทตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านทั่วไป	ระหว่างกลุ่ม	1.501	2	.751	1.098	.339
	ภายในกลุ่ม	55.389	81	.684		
	รวม	56.890	83			
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านความคิดสร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	1.782	2	.891	1.115	.333
	ภายในกลุ่ม	63.925	80	.799		
	รวม	65.707	82			
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.628	2	.814	1.181	.312
	ภายในกลุ่ม	54.461	79	.689		
	รวม	56.089	81			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตอนที่ 4 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความคิดสร้างสรรค์ บรรยากาศองค์การ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

สมมติฐานที่ 2 ความคิดสร้างสรรค์ บรรยากาศองค์การ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างกัน

การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation coefficient) เพื่อหาความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ โดยผู้วิจัยขอนำเสนอ นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล แสดงดังตารางที่ 80

ตารางที่ 79 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ

ตัวแปร	OC1	OC2	OC3	OC4	OC5	OC6	TOC	HRDG	HRDC	THRD
OC1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
OC2	.469**	-	-	-	-	-	-	-	-	-
OC3	.342**	.664**	-	-	-	-	-	-	-	-
OC4	.285**	.592**	.483**	-	-	-	-	-	-	-
OC5	.354**	.612**	.573**	.548**	-	-	-	-	-	-
OC6	.358**	.634**	.651**	.508**	.680**	-	-	-	-	-
TOC	.601**	.842**	.787**	.759**	.820**	.823**	-	-	-	-
HRDG	.343**	.551**	.413**	.504**	.425**	.569**	.605**	-	-	-
HRDC	.331**	.558**	.429**	.599**	.446**	.560**	.635**	.826**	-	-
THRD	.350**	.579**	.437**	.577**	.455**	.588**	.647**	.951**	.690**	-
TIC	.257**	.260**	.312**	.192**	.215**	.284**	.316**	.263**	.178*	.230**

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

หมายเหตุ:

- OC1 หมายถึง บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้าง
- OC2 หมายถึง บรรยากาศองค์การด้านมาตรฐาน
- OC3 หมายถึง บรรยากาศองค์การด้านความรับผิดชอบ
- OC4 หมายถึง บรรยากาศองค์การด้านการยอมรับ
- OC5 หมายถึง บรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุน
- OC6 หมายถึง บรรยากาศองค์การด้านความผูกพัน
- TOC หมายถึง บรรยากาศองค์การโดยรวม
- HRDG หมายถึง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านทั่วไป
- HRDC หมายถึง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านความคิดสร้างสรรค์
- THRD หมายถึง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวม
- TIC หมายถึง ความคิดสร้างสรรค์

จากตารางที่ 80 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ และความคิดสร้างสรรค์ พบว่า บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้าง มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 กับความคิดสร้างสรรค์ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .257 และบรรยากาศองค์การด้านโครงสร้าง มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านทั่วไป ด้านความคิดสร้างสรรค์ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวม มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .343, .331 และ .350 ตามลำดับ

บรรยากาศองค์การด้านมาตรฐาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 กับความคิดสร้างสรรค์ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .260 และบรรยากาศองค์การด้านมาตรฐาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านทั่วไป การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านความคิดสร้างสรรค์ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวม มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .551, .558 และ .579 ตามลำดับ

บรรยากาศองค์การด้านความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 กับความคิดสร้างสรรค์ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .312 และบรรยากาศองค์การด้านความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านทั่วไป การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านความคิดสร้างสรรค์ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวม มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .413, .429 และ .437 ตามลำดับ

บรรยากาศองค์การด้านการยอมรับ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 กับความคิดสร้างสรรค์ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .192 และบรรยากาศองค์การด้านการยอมรับ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านทั่วไป การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านความคิดสร้างสรรค์ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวม มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .504, .599 และ .577 ตามลำดับ

บรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 กับความคิดสร้างสรรค์ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .215 และบรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านทั่วไป การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านความคิดสร้างสรรค์ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวม มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .425, .446 และ .455 ตามลำดับ

บรรยากาศองค์การด้านความผูกพัน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 กับความคิดสร้างสรรค์ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .284 และบรรยากาศองค์การด้านความผูกพัน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านทั่วไป การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านความคิดสร้างสรรค์ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวม มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .569, .560 และ .588 ตามลำดับ

บรรยากาศองค์การโดยรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 กับความคิดสร้างสรรค์ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .316 และบรรยากาศองค์การโดยรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านทั่วไป การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านความคิดสร้างสรรค์ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวม มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .605, .635 และ .647 ตามลำดับ

จากตารางที่ 80 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และความคิดสร้างสรรค์ พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านทั่วไป มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับความคิดสร้างสรรค์ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .263 และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านทั่วไป มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับบรรยากาศองค์การด้านโครงสร้าง บรรยากาศองค์การด้านมาตรฐาน บรรยากาศองค์การด้านความรับผิดชอบ บรรยากาศองค์การด้านการยอมรับ บรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุน บรรยากาศองค์การด้านความผูกพัน และบรรยากาศองค์การโดยรวม มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .343, .551, .413, .504, .425, .569 และ .605 ตามลำดับ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านความคิดสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 กับความคิดสร้างสรรค์ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .178 และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านความคิดสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 กับบรรยากาศองค์การด้านโครงสร้าง ด้านมาตรฐาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับ ด้านการสนับสนุน ด้านความผูกพัน และบรรยากาศองค์การโดยรวม มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .331, .558, .429, .599, .446, .560 และ .635 ตามลำดับ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 กับความคิดสร้างสรรค์ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .230 และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 กับบรรยากาศองค์การด้านโครงสร้าง บรรยากาศองค์การด้านมาตรฐาน บรรยากาศองค์การด้านความรับผิดชอบ บรรยากาศองค์การด้านการยอมรับ บรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุน บรรยากาศองค์การด้านความผูกพัน และบรรยากาศองค์การโดยรวม มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .350, .579, .437, .577, .455, .588 และ .647 ตามลำดับ

ตอนที่ 5 ผลการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรสำนักงาน ปลัดกระทรวงวัฒนธรรม

สมมติฐานที่ 3 บรรยากาศองค์การ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรในสำนักงาน ปลัดกระทรวงวัฒนธรรมโดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบมีขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 81

ตารางที่ 80 การวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบมีขั้นตอนของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม

ตัวแปร	B	Beta	t	R ² Change
ค่าคงที่	2.244		7.553**	
บรรยากาศองค์การ โดยรวม (TOC)	.381	.330	4.564**	.109
Multiple R = .330 R ² = .109 Adjust R ² = .103 F = 20.828**				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 81 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์จากปัจจัยต่างๆ พบว่า บรรยากาศองค์การโดยรวมเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .381 หมายถึง หากตัวแปรด้านบรรยากาศองค์การโดยรวมเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้มีความคิดสร้างสรรค์เพิ่มขึ้น .381 หน่วย สามารถอธิบายความผันแปรหรือมีอำนาจพยากรณ์ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลได้ร้อยละ 10.9 หรือมีค่า R² เท่ากับ .109 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถแสดงสมการการพยากรณ์ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลได้ดังนี้

$$\text{ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล} = 2.244 + .381 (\text{บรรยากาศองค์การโดยรวม})$$

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “ความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม กรมศึกษาสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม” มีวัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาความคิดสร้างสรรค์ บรรยากาศองค์การ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล กับความคิดสร้างสรรค์ บรรยากาศองค์การ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความคิดสร้างสรรค์ บรรยากาศองค์การ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
4. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม

สรุปผลการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ระดับข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานจ้างเหมาบริการ รวมทั้งหมด 278

กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ซึ่งสามารถคำนวณขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรอย่างง่ายของยามาเน่ (Yamane, 1973)) มีระดับความเชื่อมั่นเป็น 95% และค่าความคลาดเคลื่อน 5% จึงได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 165 คน และเพื่อป้องกันการผิดพลาดจากการตอบแบบประเมินของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งจะส่งผลต่อความน่าเชื่อถือของงานวิจัย ผู้วิจัยจึงแจกแบบสอบถามจำนวน 200 ชุด ผู้วิจัยได้รับแบบประเมินคืนและตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์สามารถนำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล จำนวน 190 ชุด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบประเมินความคิดสร้างสรรค์ บรรยากาศองค์การ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม เป็นแบบประเมินที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC) และหาค่าความเชื่อถือได้ ประกอบด้วย แบบประเมินความคิดสร้างสรรค์ จำนวน 6 ข้อ ใช้มาตรวัด 5 ระดับของลิเคิร์ต (5-point Likert scale) ของเฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน มีค่าความเชื่อถือได้เท่ากับ .881 (standardized alpha=.882) แบบประเมินบรรยากาศองค์การ จำนวน 24 ข้อ ใช้มาตรวัด 5 ระดับของลิเคิร์ต (5-point Likert scale) ของเฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน มีค่าความเชื่อถือได้เท่ากับ .918 (standardized alpha=.922) และแบบประเมินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 24 ข้อ ใช้มาตรวัด 5 ระดับของลิเคิร์ต (5-point Likert scale) ของเฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน มีค่าความเชื่อถือได้เท่ากับ .973 (standardized alpha=.973)

ผลการวิเคราะห์ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 66.8 มีอายุระหว่าง 20-29 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.2 มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 71.1 มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 74.6 มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,000-19,999 บาท มีประเภทหน่วยงานที่เคยมีประสบการณ์ก่อนเข้ามาปฏิบัติงานจากหน่วยงานภาครัฐ คิดเป็นร้อยละ 43.2 มีประสบการณ์การทำงานทั้งหมดระหว่าง 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.3 มีประสบการณ์การทำงานในสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมระหว่าง 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.8 สังกัดกองกลาง คิดเป็นร้อยละ 54.7 เป็นข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 45.3 ประเภทวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 86.0

ผลการศึกษาระดับความคิดสร้างสรรค์ บรรยากาศองค์การ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การรายงานผลการศึกษาระดับความคิดสร้างสรรค์ บรรยากาศองค์การ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 คือ เพื่อศึกษาความคิดสร้างสรรค์ บรรยากาศองค์การ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ได้ผลดังนี้

1. บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมมีความคิดสร้างสรรค์โดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .58

2. บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมมีการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .48 หากพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านโครงสร้าง ด้านมาตรฐาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการสนับสนุน และด้านความผูกพันอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 3.54 3.64 3.58 และ 3.70 ตามลำดับ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .56 .53 .57 .65 และ .65 ตามลำดับ ส่วนด้านการยอมรับอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .76

3. บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .72 หากพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านทั่วไปอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .72 และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านความคิดสร้างสรรค์อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .79

ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล กับความคิดสร้างสรรค์ บรรยากาศองค์การ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล กับความคิดสร้างสรรค์
บรรยากาศองค์การ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 และ
ทดสอบสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

1. สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวง
วัฒนธรรมมีความคิดสร้างสรรค์ บรรยากาศองค์การและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ต่างกัน

1.1 สมมติฐานที่ 1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวง
วัฒนธรรม มีความคิดสร้างสรรค์ที่ต่างกัน

1.1.1 สมมติฐานที่ 1.1.1 เพศที่ต่างกันของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวง
วัฒนธรรม มีความคิดสร้างสรรค์ที่ต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ พบว่า บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่มีเพศ
ต่างกันมีความคิดสร้างสรรค์ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน

1.1.2 สมมติฐานที่ 1.1.2 อายุที่แตกต่างกันของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม มีความคิดสร้างสรรค์ที่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ พบว่า บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดสร้างสรรค์ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน

1.1.3 สมมติฐานที่ 1.1.3 สถานภาพแตกต่างกันของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม มีความคิดสร้างสรรค์ที่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ พบว่า บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความคิดสร้างสรรค์ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน

1.1.4 สมมติฐานที่ 1.1.4 วุฒิการศึกษาแตกต่างกันของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม มีความคิดสร้างสรรค์ที่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ พบว่า บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดสร้างสรรค์ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน

1.1.5 สมมติฐานที่ 1.1.5 รายได้ต่อเดือนแตกต่างกันของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม มีความคิดสร้างสรรค์ที่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ พบว่า บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความคิดสร้างสรรค์ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน

1.1.6 สมมติฐานที่ 1.1.6 ประเภทหน่วยงานก่อนเข้าปฏิบัติงานที่สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมแตกต่างกันบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม มีความคิดสร้างสรรค์ที่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ พบว่า บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่มีประเภทหน่วยงานก่อนเข้าปฏิบัติงานที่สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมแตกต่างกัน มีความคิดสร้างสรรค์ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน

1.1.7 สมมติฐานที่ 1.1.7 ประสบการณ์การทำงานทั้งหมดแตกต่างกันของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม มีความคิดสร้างสรรค์ที่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ พบว่า บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่มีประสบการณ์การทำงานทั้งหมดแตกต่างกัน มีความคิดสร้างสรรค์ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน

1.1.8 สมมติฐานที่ 1.1.8 ประสบการณ์การทำงานในสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมแตกต่างกันของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม มีความคิดสร้างสรรค์ที่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ พบว่า บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่มีประสบการณ์การทำงานในสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมแตกต่างกัน มีความคิดสร้างสรรค์ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน

1.1.9 สมมติฐานที่ 1.1.9 หน่วยงานที่สังกัดในสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมแตกต่างกันของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม มีความคิดสร้างสรรค์ที่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ พบว่า บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่มีหน่วยงานที่สังกัดในสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมแตกต่างกัน มีความคิดสร้างสรรค์ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน

1.1.10 สมมติฐานที่ 1.1.10 ลักษณะการจ้างงานแตกต่างกันของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม มีความคิดสร้างสรรค์ที่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ พบว่า บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่มีลักษณะการจ้างงานแตกต่างกัน มีความคิดสร้างสรรค์ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน

1.1.11 สมมติฐานที่ 1.1.11 ประเภทตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญแตกต่างกันของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม มีความคิดสร้างสรรค์ที่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ พบว่า บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่มีประเภทตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญแตกต่างกัน มีความคิดสร้างสรรค์ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน

1.2 สมมติฐานที่ 1.2 ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม มีการรับรู้บรรยากาศองค์การที่แตกต่างกัน

1.2.1 สมมติฐานที่ 1.2.1 เพศที่ต่างกันของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม มีการรับรู้บรรยากาศองค์การที่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ พบว่า บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่มีเพศต่างกัน มีการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน

1.2.2 สมมติฐานที่ 1.2.2 อายุแตกต่างกันของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม มีการรับรู้บรรยากาศองค์การที่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ พบว่า บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่มีอายุแตกต่างกันมีการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน

1.2.3 สมมติฐานที่ 1.2.3 สถานภาพแตกต่างกันของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม มีการรับรู้บรรยากาศองค์การที่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ พบว่า บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน

1.2.4 สมมติฐานที่ 1.2.4 วุฒิการศึกษาแตกต่างกันของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม มีการรับรู้บรรยากาศองค์การที่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ พบว่า บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน

1.2.5 สมมติฐานที่ 1.2.5 รายได้ต่อเดือนแตกต่างกันของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม มีการรับรู้บรรยากาศองค์การที่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ พบว่า บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงยอมรับสมมติฐาน

1.2.6 สมมติฐานที่ 1.2.6 ประเภทหน่วยงานก่อนเข้าปฏิบัติงานที่สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมแตกต่างกันของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม มีการรับรู้บรรยากาศองค์การที่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ พบว่า บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่มีหน่วยงานก่อนเข้าปฏิบัติงานที่สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม มีการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงยอมรับสมมติฐาน

1.2.7 สมมติฐานที่ 1.2.7 ประสบการณ์การทำงานทั้งหมดแตกต่างกันบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม มีการรับรู้บรรยากาศองค์การที่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ พบว่า บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่มีประสบการณ์การทำงานทั้งหมดแตกต่างกันมีการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน

1.2.8 สมมติฐานที่ 1.2.8 ประสบการณ์การทำงานในสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมแตกต่างกันของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม มีการรับรู้บรรยากาศองค์การที่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ พบว่า บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่มีประสบการณ์การทำงานในสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมแตกต่างกันมีการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงยอมรับสมมติฐาน

1.2.9 สมมติฐานที่ 1.2.9 หน่วยงานที่สังกัดในสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมในสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมแตกต่างกันของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม มีการรับรู้บรรยากาศองค์การที่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ พบว่า บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่มีหน่วยงานที่สังกัดในสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมแตกต่างกันมีการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงยอมรับสมมติฐาน

1.2.10 สมมติฐานที่ 1.2.10 ลักษณะการจ้างงานแตกต่างกันของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม มีการรับรู้บรรยากาศองค์การที่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ พบว่า บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่มีลักษณะการจ้างงานแตกต่างกันมีรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน

1.2.11 สมมติฐานที่ 1.2.11 ประเภทตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญแตกต่างกันของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม มีการรับรู้บรรยากาศองค์การที่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ พบว่า บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่มีประเภทตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญแตกต่างกันมีรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงยอมรับสมมติฐาน

1.3 สมมติฐานที่ 1.3 ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่แตกต่างกัน

1.3.1 สมมติฐานที่ 1.3.1 เพศที่ต่างกันของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ พบว่า บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่มีเพศต่างกัน มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน

1.3.2 สมมติฐานที่ 1.3.2 อายุแตกต่างกันของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ พบว่า บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่มีอายุแตกต่างกันมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน

1.3.3 สมมติฐานที่ 1.3.3 สถานภาพแตกต่างกันของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ พบว่า บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน

1.3.4 สมมติฐานที่ 1.3.4 วุฒิการศึกษาแตกต่างกันของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ พบว่า บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน

1.3.5 สมมติฐานที่ 1.3.5 รายได้ต่อเดือนแตกต่างกันของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ พบว่า บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกันมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงยอมรับสมมติฐาน

1.3.6 สมมติฐานที่ 1.3.6 ประเภทหน่วยงานก่อนเข้าปฏิบัติงานที่สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมแตกต่างกันของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ พบว่า บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่มีประเภทหน่วยงานก่อนเข้าปฏิบัติงานที่สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมแตกต่างกันมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงยอมรับสมมติฐาน

1.3.7 สมมติฐานที่ 1.3.7 ประสบการณ์การทำงานทั้งหมดแตกต่างกันบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ พบว่า บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่มีประสบการณ์การทำงานทั้งหมดแตกต่างกันมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน

1.3.8 สมมติฐานที่ 1.3.8 ประสบการณ์การทำงานในสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมแตกต่างกันของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ พบว่า บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่มี ประสบการณ์การทำงานในสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมแตกต่างกันมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน

1.3.9 สมมติฐานที่ 1.3.9 หน่วยงานที่สังกัดในสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม แตกต่างกันของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ พบว่า บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่มี หน่วยงานที่สังกัดในสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมแตกต่างกันมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 จึงยอมรับสมมติฐาน

1.3.10 สมมติฐานที่ 1.3.10 ลักษณะการจ้างงานแตกต่างกันของบุคลากรสำนักงาน ปลัดกระทรวงวัฒนธรรมมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ พบว่า บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่มี ลักษณะการจ้างงานแตกต่างกันมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธ สมมติฐาน

1.3.11 สมมติฐานที่ 1.3.11 ประเภทตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญแตกต่างกัน ของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ พบว่า บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่มี ประเภทตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญแตกต่างกันมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวมไม่ แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความคิดสร้างสรรค์ บรรยากาศองค์การ และการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความคิดสร้างสรรค์ กับบรรยากาศองค์การและการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์พบว่า ความคิดสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับบรรยากาศองค์การและพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนี้

ความคิดสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับบรรยากาศองค์การด้านโครงสร้าง ด้านมาตรฐาน ด้านการยอมรับ ด้านการสนับสนุน และด้านความผูกพันมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .257, .260, .192, .215 และ .284 ตามลำดับ และความคิดสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับบรรยากาศองค์การด้านความรับผิดชอบและบรรยากาศองค์การโดยรวม มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .312 และ .316 ตามลำดับ

ความคิดสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านทั่วไป การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านความคิดสร้างสรรค์ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวม มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .263, .178 และ .230 ตามลำดับ

ผลวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม

การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์พบว่า ตัวแปรบรรยากาศองค์การโดยรวมสามารถอธิบายความผันแปรหรือมีอำนาจพยากรณ์ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลได้ร้อยละ 10.9 หรือมีค่า R^2 เท่ากับ .109 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

จากการวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อการทดสอบสมมติฐาน ผู้วิจัยได้สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

ตารางที่ 81 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1 บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความคิดสร้างสรรค์ บรรยากาศองค์การและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน	
สมมติฐานที่ 1.1 บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความคิดสร้างสรรค์ แตกต่างกัน	
สมมติฐานที่ 1.1.1 เพศแตกต่างกันมีความคิดสร้างสรรค์แตกต่างกัน	ปฏิเสธ

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1.1.2 อายุแตกต่างกันมีความคิดสร้างสรรค์แตกต่างกัน	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 1.1.3 สถานภาพแตกต่างกันมีความคิดสร้างสรรค์แตกต่างกัน	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 1.1.4 วุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดสร้างสรรค์แตกต่างกัน	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 1.1.5 รายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความคิดสร้างสรรค์แตกต่างกัน	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 1.1.6 ประเภทหน่วยงานก่อนเข้าปฏิบัติงานที่สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมแตกต่างกันมีความคิดสร้างสรรค์แตกต่างกัน	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 1.1.7 ประสบการณ์การทำงานทั้งหมดแตกต่างกันมีความคิดสร้างสรรค์แตกต่างกัน	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 1.1.8 ประสบการณ์การทำงานในสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมแตกต่างกันมีความคิดสร้างสรรค์แตกต่างกัน	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 1.1.9 หน่วยงานที่สังกัดในสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมแตกต่างกันมีความคิดสร้างสรรค์แตกต่างกัน	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 1.1.10 ลักษณะการจ้างงานแตกต่างกันมีความคิดสร้างสรรค์แตกต่างกัน	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 1.1.11 ประเภทตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญแตกต่างกันมีความคิดสร้างสรรค์แตกต่างกัน	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 1.2 บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีการรับรู้บรรยากาศองค์การแตกต่างกัน	
สมมติฐานที่ 1.2.1 เพศแตกต่างกันมีการรับรู้บรรยากาศองค์การแตกต่างกัน	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 1.2.2 อายุแตกต่างกันมีการรับรู้บรรยากาศองค์การแตกต่างกัน	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 1.2.3 สถานภาพแตกต่างกันมีการรับรู้บรรยากาศองค์การแตกต่างกัน	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 1.2.4 วุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีการรับรู้บรรยากาศองค์การแตกต่างกัน	ปฏิเสธ

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1.2.5 รายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีการรับรู้บรรยากาศองค์การแตกต่างกัน	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 1.2.6 ประเภทหน่วยงานก่อนเข้าปฏิบัติงานที่สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมแตกต่างกันมีการรับรู้บรรยากาศองค์การแตกต่างกัน	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 1.2.7 ประสบการณ์การทำงานทั้งหมดแตกต่างกันมีการรับรู้บรรยากาศองค์การแตกต่างกัน	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 1.2.8 ประสบการณ์การทำงานในสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมแตกต่างกันมีการรับรู้บรรยากาศองค์การแตกต่างกัน	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 1.2.9 หน่วยงานที่สังกัดในสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมในสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมแตกต่างกันมีการรับรู้บรรยากาศองค์การแตกต่างกัน	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 1.2.10 ลักษณะการจ้างงานแตกต่างกันมีการรับรู้บรรยากาศองค์การแตกต่างกัน	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 1.2.11 ประเภทตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญแตกต่างกันมีการรับรู้บรรยากาศองค์การแตกต่างกัน	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 1.3 บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน	
สมมติฐานที่ 1.3.1 เพศแตกต่างกันมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 1.3.2 อายุแตกต่างกันมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 1.3.3 สถานภาพแตกต่างกันมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 1.3.4 วุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 1.3.5 รายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน	ยอมรับ

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบสมมติฐาน
<u>สมมติฐานที่ 1.3.6</u> ประเภทหน่วยงานก่อนเข้าปฏิบัติงานที่สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมแตกต่างกันมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน	ยอมรับ
<u>สมมติฐานที่ 1.3.7</u> ประสบการณ์การทำงานทั้งหมดแตกต่างกันมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน	ปฏิเสธ
<u>สมมติฐานที่ 1.3.8</u> ประสบการณ์การทำงานในสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมแตกต่างกันมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน	ปฏิเสธ
<u>สมมติฐานที่ 1.3.9</u> หน่วยงานที่สังกัดในสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมแตกต่างกันมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน	ยอมรับ
<u>สมมติฐานที่ 1.3.10</u> ลักษณะการจ้างงานแตกต่างกันมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน	ปฏิเสธ
<u>สมมติฐานที่ 1.3.11</u> ประเภทตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญแตกต่างกันมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน	ปฏิเสธ
<u>สมมติฐานที่ 2</u> ความคิดสร้างสรรค์ บรรยากาศองค์การ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างกัน	ปฏิเสธ
<u>สมมติฐานที่ 3</u> บรรยากาศองค์การ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์	ปฏิเสธ

อภิปรายผล

การอภิปรายผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้ทำการอภิปรายผลตามกรอบแนวคิดการวิจัยและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งจากการวิจัยเรื่อง ความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ 1. เพื่อศึกษาความคิดสร้างสรรค์ บรรยากาศองค์การ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผลการศึกษาพบว่า

1.1 ด้านความคิดสร้างสรรค์โดยรวมอยู่ในระดับสูง สามารถอธิบายได้ว่า สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมมีการส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาทักษะทางด้านความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรเป็นอย่างดี รวมถึงรับฟังความคิดเห็นในการเสนองานหรือการค้นหาวิธีการแก้ไขปัญหาอย่าง

สร้างสรรค์เพื่อส่งผลกระทบต่อการทำงานอย่างน้อยที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ดวงมล เปี่ยมศุภทรัพย์ (2554) ศึกษาเรื่อง เชาวน์อารมณ์ (EQ) และเชาวน์ทางจิต (SQ) ที่มีอิทธิพล ต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย พบว่า พนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยมีระดับความคิดสร้างสรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับสูง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุกัญญา งามชมพู (2557) ศึกษาเรื่อง ผลกระทบของประสิทธิภาพการวางแผนปฏิบัติงานที่มีผลต่อ ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยมหาสารคาม พบว่า พนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยมหาสารคามมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน โดยรวมอยู่ใน ระดับสูง และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐิตวดี เนียมสุวรรณ (2554) ศึกษาเรื่อง รูปแบบภาวะผู้นำ แรงจูงใจภายในที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน กรณีศึกษา ธนาคารกรุงไทย จำกัด มหาชน พบว่า พนักงานธนาคารกรุงไทยมีระดับความคิดสร้างสรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับสูง

ผู้วิจัยเห็นว่าแนวทางการส่งเสริมและพัฒนาด้านความคิดสร้างสรรค์มีความเหมาะสม อย่างยิ่งต่อการเสริมสร้างสมรรถภาพให้กับสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม เนื่องจากความคิด สร้างสรรค์เป็นพฤติกรรมที่มีผลจากการคัดสรรกลั่นกรองผ่านทางความคิดและประสบการณ์เพื่อ สร้างสรรค์เป็นสิ่งแปลกใหม่ ซึ่งศักยภาพทางความคิดสร้างสรรค์เป็นสิ่งที่ทุกคนมี แต่จะมีในปริมาณ มากหรือน้อยนั้นขึ้นอยู่กับทักษะ ความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในแต่ละบุคคล นอกจากนี้ Guilford (1967) ได้กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์เป็นความสามารถทางสมองสามารถคิดได้หลาย ทิศทาง ประกอบด้วย ความคิดริเริ่ม ความคิดคล่องตัว ความคิดยืดหยุ่นและความคิดละเอียดลออ ซึ่ง องค์ประกอบเหล่านี้จะช่วยให้บุคลากรมีความคิดที่เป็นขั้นตอนสามารถเชื่อมโยงความสัมพันธ์ต่างๆ ได้ อย่างสมเหตุสมผล แก้ไขปัญหาได้หลากหลายและเกิดเป็นความคิดที่แปลกใหม่และโดดเด่นไปจาก เดิม ดังนั้นสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมจึงควรให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านความคิดสร้างสรรค์ ของบุคลากรเป็นอันดับแรก เพราะความคิดสร้างสรรค์นับว่าเป็นกลไกหลักที่มีความจำเป็นและนับว่า ขาดมิได้ในการนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จในยุคสมัยที่มีความล้ำหน้าเชิงเทคโนโลยีนวัตกรรม อย่างเช่นในปัจจุบัน โดยจะช่วยให้บุคลากรมีการพัฒนาทักษะทางความคิด สามารถต่อยอดความคิด เพื่อดัดแปลงให้เกิดสิ่งใหม่ๆ รวมถึงสามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมเป็นหน่วยงานหลักที่ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์นโยบายวัฒนธรรม เชิงสร้างสรรค์ให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม โดยมุ่งเน้นการอนุรักษ์ ฟื้นฟู และเผยแพร่มรดกทาง วัฒนธรรม ตลอดจนเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจให้แก่ประเทศ รวมทั้งสนับสนุนการเปิดกว้างให้ประชาชน

ได้แสดงความคิดสร้างสรรค์อย่างเต็มที่โดยการนำเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรม และเทคโนโลยีนวัตกรรม มาร่วมบูรณาการเข้าด้วยกันเพื่อสร้างสรรค์ภาพลักษณ์และห่วงโซ่คุณค่าเชิงเศรษฐกิจให้มั่นคงและยั่งยืน

1.2 บรรยากาศองค์การโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านโครงสร้าง ด้านมาตรฐาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการสนับสนุน และด้านความผูกพัน อยู่ในระดับสูง ส่วนด้านการการเห็นคุณค่าอยู่ในระดับปานกลาง สามารถอธิบายได้ว่าสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมมีการจัดทำโครงสร้างที่เหมาะสม มีการระบุหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างชัดเจน นอกจากนี้บุคลากรมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในการปฏิบัติงานและมีความจงรักภักดีต่อองค์การเป็นอย่างดี ในขณะที่เดียวกันบุคลากรมีความรู้สึกว่าการมอบหมายการตัดสินใจจากผู้บังคับบัญชายังไม่มีความชัดเจนเท่าที่ควร เนื่องจากในบางครั้งผู้บังคับบัญชาปิดกั้นการสร้างสรรค์ทางความคิดมากเกินไปจนทำให้บุคลากรไม่กล้าเสนอความคิดใหม่ๆ ในการสร้างสรรค์ผลงานรวมถึงบุคลากรไม่ได้รับคำชมเชยหรือการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาเท่าที่ควร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มะลิวรรณ อรรคเศรษฐ์ และ สายตา บุญโสม (2559) ศึกษาเรื่องบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่กาฬสินธุ์ พบว่าบุคลากรมีการรับรู้บรรยากาศองค์การ ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รพีพัฒน์ ศรีศีลารักษ์ และ ประสพชัย พสุนนท์ (2016) ศึกษาเรื่อง การรับรู้บรรยากาศองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานประจำสังกัดสายทรัพยากรบุคคลและกำกับกิจกรรมองค์การบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานประจำสังกัดสายทรัพยากรบุคคลและกำกับกิจกรรมองค์การ มีการรับรู้บรรยากาศองค์การ ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุดารัตน์ พิมลรัตนกานต์ และ วิโรจน์ เกษภูาลักษณ์ (2560) ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของการรับรู้บรรยากาศองค์การผ่านความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การที่มีผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ พบว่า ด้านการรับรู้บรรยากาศในองค์การ ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ส่วนบรรยากาศองค์การด้านการยอมรับ พบว่าผลอยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นถึงการรับรู้ความรู้สึกที่ไม่สมดุลในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งอาจเป็นเหตุเนื่องมาจากบุคลากรไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน เช่น บุคลากรไม่ได้รับคำชมเชยหรือการได้รางวัลที่แสดงถึงการให้กำลังใจและการยกย่องจากผู้บังคับบัญชา รวมถึงการเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานอย่างไม่เป็นธรรม ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ล้วนเป็นสาเหตุให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานลดลงและส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ดังนั้นผู้บังคับบัญชาควรใช้ทฤษฎีแรงจูงใจของเฟรดเดอริค เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg's dual factor theory) (พรทิพย์

สุติยะ, 2550) กล่าวว่าทฤษฎีของเฮอร์ชเบอร์เกอร์เป็นแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ 2 เรื่องใหญ่ๆ คือ ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น และปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยบำรุงจิตใจ อธิบายได้ว่า ปัจจัยกระตุ้นจะเน้นตัวงานและลักษณะของงานที่จะกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงานอย่างแท้จริง และปัจจัยค้ำจุนเป็นความต้องการที่เพิ่มขึ้นเรื่อยๆโดยไม่มีวันสิ้นสุด สามารถช่วยลดความไม่พอใจที่จะทำงานได้แต่ไม่สามารถลดความพึงพอใจของบุคลากรที่แท้จริงและถาวรได้ ซึ่งกระบวนการเหล่านี้จะสร้างให้เกิดแรงจูงใจได้นั้นผู้บังคับบัญชาจะต้องกำหนดปัจจัยทั้งสองกลุ่มอย่างพร้อมกัน เพื่อเป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจของบุคลากรในองค์การและส่งผลให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวมอยู่ในระดับสูง พบว่า สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมมีการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ามาใหม่และสอดแทรกการพัฒนาทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์เพื่อมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน เน้นการสนับสนุนส่งเสริมให้มีการจัดฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรทั้งด้านทั่วไปและด้านความคิดสร้างสรรค์เพื่อให้มีสมรรถนะที่พร้อมต่อการปฏิบัติงานและสร้างสรรค์แนวคิดใหม่ๆมากขึ้น รวมถึงเปิดโอกาสให้บุคลากรไปเข้ารับการฝึกอบรมจากสถาบันต่างๆในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบ เพื่อนำความรู้มาปรับใช้ในการพัฒนาตนเองและองค์การให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านทั่วไป อยู่ในระดับสูง และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านความคิดสร้างสรรค์อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ภูวนาถ วิสุทธากร และ วิโรจน์ เกษภูาลักษณ์ (2558) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์เพื่อสร้างผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรมของบุคลากร สายสนับสนุนการสอนมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านทั่วไป ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จินต์จุฑา จันทร์ประสิทธิ์ (2559) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรทางการศึกษาสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านทั่วไปของบุคลากรทางการศึกษาสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ส่วนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านความคิดสร้างสรรค์ พบว่าผลอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งอาจเป็นเหตุเนื่องมาจากปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์สองส่วน คือ ทักษะความสามารถ (Abilities) และองค์ประกอบด้านแรงจูงใจ (Motivation) ตามที่ ธิติยา คาควร, เอกภูมิ จันทร์ขันตี, และปรกรณ์ วรรณระอมร (2558) ได้อธิบายไว้ว่า ส่วนประกอบที่มีผลต่อความคิดสร้างสรรค์ประกอบด้วย 2 ปัจจัย คือ ทักษะความสามารถหรือทักษะทางความคิด เช่น ไหวพริบ ปฏิภาณ และความสามารถพิเศษ โดยเป็นศักยภาพในตัวบุคคล ซึ่งในแต่ละบุคคลจะมีศักยภาพที่แตกต่างกันออกไป ตามศาสตร์ความเชี่ยวชาญ และพรสวรรค์ที่ถูกสั่งสมมาต่างกัน บุคลากรบางส่วนอาจจะมี

ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อยู่ในระดับดีเยี่ยม แม้ว่าจะไม่ต้องผ่านการพัฒนาหรือฝึกอบรมทักษะใดๆ ที่มากมายนัก ในทางกลับกันบุคลากรบางส่วนแม้จะได้รับการฝึกฝนอบรมทักษะความรู้ก็มิได้หมายความว่า จะช่วยให้เขาเหล่านั้นมีความคิดสร้างสรรค์เพิ่มมากขึ้น ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านแรงจูงใจอีกทางหนึ่งที่มีลักษณะซ้ำกันซึ่งกันและกัน ทั้งศักยภาพทางความคิด ความใฝ่เรียนใฝ่รู้ ความมุ่งมั่นอดทน ความอยากรู้อยากเห็น ความใฝ่ในการก้าวหน้า ความกล้าเสี่ยงเพื่อลองผิดลองถูก ซึ่งถือว่าเป็นคุณลักษณะเชิงอารมณ์หรือสภาพแรงจูงใจที่เอื้อต่อการเกิดความคิดสร้างสรรค์ให้ควบคู่ไปด้วยกันอย่างลงตัว หากบุคคลที่มีศักยภาพทางการคิดได้รับการฝึกฝนและอบรมให้รู้จักมองรู้จักคิด อ่านให้กว้างขวาง และได้รับแรงกระตุ้นให้เกิดแรงบันดาลใจในการที่จะคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เมื่อนั้นเอง ความก้าวหน้าก็จะบังเกิดขึ้นได้โดยง่ายตายพร้อมด้วยแรงส่งทางจิตใจที่แรงกล้าเพื่อการลงมือคิดค้นปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายที่คาดหวัง ในทางกลับกันอีกนัยหนึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านความคิดสร้างสรรค์หากขาดซึ่งศรัทธา ความหวัง และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แล้ว ก็นับว่าลำบากอย่างยิ่งที่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะช่วยให้บุคคลมีศักยภาพในการใช้ความคิดสร้างสรรค์อย่างเต็มประสิทธิภาพ นอกจากนี้อีกปัจจัยหนึ่งนี้อาจมีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านความคิดสร้างสรรค์ คือการวางแผนจัดฝึกอบรมพัฒนาบุคคลอย่างเหมาะสม ตรงตามความต้องการของพนักงาน ตามงานวิจัยของ สมบัติ กุสุมาวลี (2559) โดยมีการวิเคราะห์ความเชี่ยวชาญของพนักงานแต่ละคนให้สอดคล้องกับเรื่องที่จะส่งบุคคลไปอบรมฝึกฝนทักษะ ซึ่งจะช่วยให้การพัฒนาเป็นไปอย่างสมบูรณ์มีประสิทธิภาพที่น่าพอใจ และควรมีการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการระดมสมองในการคิดงานร่วมกับทีมงาน เพื่อสร้างอิสระในการปลดปล่อยสมรรถภาพเชิงความคิดในแต่ละบุคคลออกมา

วัตถุประสงค์ที่ 2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล กับความคิดสร้างสรรค์ บรรยากาศองค์การ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผลการศึกษาพบว่า

2.1 เปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลกับการความคิดสร้างสรรค์โดยรวมพบว่า เพศ อายุ สถานภาพ วุฒิการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประเภทหน่วยงานก่อนเข้าปฏิบัติงานที่สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ประสบการณ์การทำงานทั้งหมด ประสบการณ์การทำงานในสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม หน่วยงานที่สังกัดในสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ลักษณะการจ้างงานและประเภทตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ มีความคิดสร้างสรรค์ไม่แตกต่างกัน สามารถอธิบายได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลไม่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม อาจเป็นเพราะความคิดสร้างสรรค์เกิดจากการพัฒนาและหล่อหลอมด้วยกาลเวลาและความชำนาญที่เพิ่มขึ้นและประกอบกับบุคลากรให้ความสนใจในการพัฒนาศักยภาพ

ทางด้านความคิด ให้ความสำคัญกับงานที่ได้รับมอบหมายโดยมีการแลกเปลี่ยนความคิดซึ่งกันและกัน เพื่อให้งานออกมามีประสิทธิภาพและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จีตวดี เนียมสุวรรณ ศึกษารื่อง รูปแบบภาวะผู้นำ แรงจูงใจภายในที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ ของพนักงาน กรณีศึกษา ธนาคารกรุงไทย จำกัดมหาชน พบว่า อายุ สถานภาพ ระดับตำแหน่งงาน ลักษณะงาน รายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความคิดสร้างสรรค์ไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดสร้างสรรค์แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัลยภรณ์ ดารากร ณ อยุธยา (2554) ศึกษารื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำ วัฒนธรรม องค์การ กับความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล ศึกษาธนาคารพาณิชย์ในเขตจังหวัดนครปฐม ได้ทำการ วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลจำแนกตามคุณสมบัติส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ สถานภาพ อัตราเงินเดือน ประสบการณ์การทำงานทั้งหมด และประสบการณ์กับ ธนาคารของพนักงานธนาคารพาณิชย์แตกต่างกัน มีความคิดสร้างสรรค์ไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาและระดับตำแหน่งของพนักงานธนาคารพาณิชย์แตกต่างกัน มีความคิด สร้างสรรค์แตกต่างกัน จากการศึกษางานวิจัยเหล่านี้ผู้วิจัยเห็นว่าความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล สามารถพัฒนาได้ผ่านทางความรู้ความชำนาญและประสบการณ์การทำงานที่เพิ่มมากขึ้น ซึ่งมนุษย์ทุกคนล้วนมีทักษะเป็นคุณสมบัติที่มีอยู่ในตัวอยู่แล้ว เพียงแต่ต้องการควรมีการกระตุ้นหรือส่งเสริมในการ เปิดโอกาสให้มีการแสดงออกทางความคิด ดังนั้นสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ควรให้ ความสำคัญในการสนับสนุนและพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ผ่านการ ฝึกอบรมและพัฒนาศักยภาพทางด้านกระบวนการทางความคิดสร้างสรรค์ เพื่อเกิดกระบวนการทาง ความคิดที่เป็นระบบและระเบียบเป็นขั้นตอน เกิดเป็นแนวคิดที่แปลกใหม่นำไปสู่การสร้างสรรค ผลงานทั้งประโยชน์แก่ตนเองและส่วนรวมและอีกหนึ่งปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของ บุคคล คือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งเป็นสาเหตุหลักและเป็นตัวเร่งให้บุคลากรเกิดความคิด สร้างสรรค์ได้ (Oldham & Cummings, 1996; Katz, 2003 อ้างใน เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล และ คณะ, 2554: 6) เพราะฉะนั้นทักษะทางความคิดสร้างสรรค์จึงถูกเรียกได้ว่าเป็น “สมรรถนะ (Competency)” ที่สำคัญอย่างหนึ่งในการพัฒนาบุคลากรเพื่อสร้างความสำเร็จและความสามารถในการแข่งขันอย่างยั่งยืน รวมถึงพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม

2.2 เปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลกับการรับรู้บรรยากาศองค์การ โดยรวม พบว่า รายได้ต่อเดือน ประเภทหน่วยงานก่อนเข้าปฏิบัติงานที่สำนักงานปลัดกระทรวง วัฒนธรรม ประสบการณ์การทำงานในสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม หน่วยงานที่สังกัดใน

สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม และประเภทตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญแตกต่างกัน มีการรับรู้บรรยากาศองค์การแตกต่างกัน กล่าวคือ บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน และประสบการณ์การทำงาน ในสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมในปริมาณน้อยนั้น จะมีการรับรู้บรรยากาศองค์การมากกว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน และประสบการณ์การทำงานในสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่มากกว่า ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ มานิตา คงเดชอุดมกุล (2544) ศึกษาเรื่อง บรรยากาศองค์การกับผลการปฏิบัติงาน ศึกษาเฉพาะกรณีโรงงานผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง พบว่า ประสบการณ์การทำงานของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งแตกต่างกัน มีการรับรู้บรรยากาศองค์การแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ มนตรี ศรีจันทร์อินทร์ (2559) ศึกษาเรื่อง บรรยากาศองค์การของโรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จันทบุรี-ตราด พบว่า ประสบการณ์การทำงานโดยรวมของบุคลากรโรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จันทบุรี-ตราด แตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับ งานวิจัยของ รพีพัฒน์ ศรีศิริรักษ์ และ ประสพชัย พสุนนท์ (2016) ศึกษาเรื่อง การรับรู้บรรยากาศ องค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานประจำสังกัดสายทรัพยากรบุคคล และกำกับกิจกรรมองค์การบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานสังกัดสายทรัพยากร บุคคลและกำกับกิจกรรมองค์การที่มีระดับเงินเดือนและอายุการทำงานแตกต่างกัน มีการรับรู้ บรรยากาศองค์การไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ปัจจัยด้านหน่วยงานที่สังกัดในสำนักงานปลัดกระทรวง วัฒนธรรมเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการรับรู้บรรยากาศองค์การ เนื่องจากแต่ละหน่วยงานต่างมี ลักษณะงาน ภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบที่แตกต่างกัน จึงทำให้บุคลากรแต่ละหน่วยงานที่สังกัด ย่อมมีการรับรู้บรรยากาศองค์การที่แตกต่างกันด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมคิด ผลนิล (2558) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และบรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อการทำงานเป็น ทีม กรณีศึกษา กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช พบว่า สังกัดหน่วยงานของกรมอุทยาน แห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืชแตกต่างกัน มีการรับรู้ด้านบรรยากาศองค์การแตกต่างกัน มีการรับรู้ บรรยากาศองค์การแตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รมิดา เสนโสภาพิศ (2550) ศึกษาเรื่อง การรับรู้บรรยากาศองค์การและประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา พบว่า อายุงานและสังกัดหน่วยงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชาแตกต่างกัน มีการรับรู้บรรยากาศองค์การแตกต่างกัน จากการศึกษางานวิจัยเหล่านี้ผู้วิจัย เห็นว่าสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ควรให้ความสำคัญกับบุคลากรภายในองค์การและควร เสริมสร้างบรรยากาศการทำงานในบริบทที่เหมาะสมกับองค์การและบุคลากรภายในองค์การ ทั้งด้าน

โครงสร้าง ด้านมาตรฐาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับ ด้านการสนับสนุน และด้านความผูกพัน (Stringer, 2002) เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการพัฒนาตนเองและพัฒนาผลการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายสูงสุดขององค์การ

2.3 เปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยรวม พบว่า รายได้ต่อเดือน ประเภทหน่วยงานก่อนเข้าปฏิบัติงานที่สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม หน่วยงานที่สังกัดในสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมแตกต่างกัน มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน กล่าวคือ บุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมต่างมีภารกิจ หน้าที่ ความรับผิดชอบที่แตกต่างกันออกไป จึงทำให้การพัฒนาทักษะทางความรู้ความสามารถ รวมถึงการพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะของบุคลากรแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมคิด ผลนิล (2558) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และบรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีม กรณีศึกษา กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช พบว่า สังกัดหน่วยงานของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืชแตกต่างกัน มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน และพบว่าสอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ นงนุช วงษ์สุวรรณ (2552) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการดัดศักยภาพของมนุษย์แต่ละคนออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ โดยองค์การควรพิจารณาอย่างรอบคอบเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในด้านที่ตนถนัด เพื่อส่งผลให้การปฏิบัติงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพสูงสุดและคุ้มค่าที่สุด นอกจากนี้ยังช่วยให้บุคลากรแต่ละคนมีความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง เพื่อนร่วมงาน และองค์การ โดยผู้วิจัยเห็นว่าในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมควรส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการจัดอบรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้งในด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ รวมถึงสมรรถนะในงานที่เป็นภารกิจหลักและภารกิจสนับสนุนอย่างสมดุล เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่และสามารถร่วมมือกันขับเคลื่อนองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ที่ 3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความคิดสร้างสรรค์ กับบรรยากาศองค์การและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จากการศึกษาพบว่า

ความคิดสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับบรรยากาศองค์การด้านโครงสร้าง ด้านมาตรฐาน ด้านการยอมรับ ด้านการสนับสนุน และด้านความผูกพันมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .257 .260 .192 .215 และ .284 ตามลำดับ

และความคิดสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับบรรยากาศองค์การด้านความรับผิดชอบและบรรยากาศองค์การโดยรวม มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .312 และ .316 สามารถอธิบายได้ว่า บรรยากาศองค์การโดยรวมของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมยังไม่เอื้ออำนวยต่อการส่งเสริมด้านความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรเท่าที่ควร อาจเป็นเพราะปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ เช่น ความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ของงาน ความสำคัญและความชัดเจนของงานที่กำหนดไว้ ความรับผิดชอบในการทำงาน การได้รับการยอมรับและการไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา การช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกัน รวมถึงความผูกพันของบุคลากรและความจงรักภักดีต่อองค์การ ซึ่งบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมอาจรับรู้ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การเพียงส่วนหนึ่งเท่านั้น จึงส่งผลให้บุคลากรถูกปิดกั้นความคิด ไม่ได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนด้านความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ รวมถึงไม่ได้แสดงศักยภาพด้านความคิดสร้างสรรค์ในการเสนอความคิดเห็นหรือการแก้ไขปัญหาที่ต้องใช้ความคิดอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Cekmecelioglu & Gunsul (2013) ได้ศึกษาเรื่อง การรับรู้สมรรถนะด้านความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมที่สำคัญขององค์การในศตวรรษที่ 21 เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพ พบว่า ความคิดสร้างสรรค์และบรรยากาศในการคิดสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อการส่งเสริมความมั่นใจในการคิดเชิงนวัตกรรม กล่าวได้ว่า ความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรแต่ละบุคคลเป็นปัจจัยที่ชี้ให้เห็นถึงผลกระทบที่มีต่อบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและเป้าหมายขององค์การ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Somech & Drach-Zahavy (2013) ที่ได้ทำการศึกษาและตรวจสอบปรากฏการณ์ที่จะก่อให้เกิดทีมงานพัฒนานวัตกรรม โดยความแตกต่างของความคิดสร้างสรรค์ที่มาจากขั้นตอนการดำเนินงาน ขึ้นอยู่กับวิธีการปฏิสัมพันธ์ ยืนยันว่า ความคิดสร้างสรรค์ส่วนบุคคล รวมทั้งลักษณะการทำงาน และการมุ่งเน้นส่งเสริมทีมงานด้านความคิดสร้างสรรค์ จะต้องปฏิสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การ เพื่อให้ได้มาซึ่งแนวคิดด้านนวัตกรรม นอกจากนี้บรรยากาศองค์การเป็นปัจจัยสำคัญที่เอื้อต่อการเกิดนวัตกรรมให้กับบุคลากร เพราะบรรยากาศองค์การส่งผลให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมกันและใช้ความคิดสร้างสรรค์ได้เต็มที่ เพื่อก่อให้เกิดแนวคิดใหม่ๆ และสร้างสรรค์ผลงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่องค์การกำหนดไว้

ความคิดสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านทั่วไป การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านความคิดสร้างสรรค์ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวม มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .263 .178 และ .230

ตามลำดับ สามารถอธิบายได้ว่า สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมให้ความสำคัญกับการส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และความคิดสร้างสรรค์ การปฏิบัติงานค่อนข้างน้อย หรืออีกหนึ่งปัจจัยก็คือ บุคลากรแต่ละบุคคลมีทักษะความสามารถและทักษะ ทางความคิดแตกต่างกันออกไป สอดคล้องกับแนวคิดของ ธิตยา คาควร, เอกภูมิ จันทราชันดี, และ ปกรณ์ วรรณะอมร (2558) กล่าวว่าบุคลากรบางคนมีทักษะทางความสามารถและความคิดด้วย พรสวรรค์สามารถเรียนรู้ได้ไว มีไหวพริบดีแก้ไขปัญหาได้ทันท่วงที แต่ในทางกลับกันบุคลากรบางส่วน เมื่อได้รับการฝึกฝนหรือฝึกทักษะในด้านต่างๆกลับไม่ได้พัฒนาความคิดสร้างสรรค์ให้มากขึ้นเลย อาจ เป็นเพราะบุคลากรมีทักษะและความถนัดในแต่ละด้านแตกต่างกัน ดังนั้นผู้บังคับบัญชาควรสังเกต พฤติกรรมและวิเคราะห์ความเชี่ยวชาญของบุคลากรแต่ละบุคคล และสนับสนุน ส่งเสริมพัฒนา บุคลากรให้ตรงกับความเชี่ยวชาญและความต้องการ เพื่อช่วยให้การพัฒนาเป็นไปอย่างสมบูรณ์ มี ประสิทธิภาพและสร้างอิสระในการปลดปล่อยทางความคิดของบุคลากรแต่ละบุคคลออกมา

วัตถุประสงค์ที่ 4. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรสำนักงาน ปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ผลการศึกษาพบว่า

บรรยากาศองค์การโดยรวมเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของสำนักงาน ปลัดกระทรวงวัฒนธรรม กล่าวคือ บรรยากาศองค์การโดยรวมมีความสำคัญเป็นอันดับแรกสามารถ อธิบายความผันแปรหรือมีอำนาจพยากรณ์ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลได้ร้อยละ 10.9 หรือมีค่า R^2 เท่ากับ .109 สามารถอธิบายได้ว่า บรรยากาศองค์การโดยรวมเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความคิด สร้างสรรค์อย่างยิ่ง โดยบรรยากาศองค์การทั้ง 6 ด้านที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ ได้แก่ บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้าง บรรยากาศองค์การด้านมาตรฐาน บรรยากาศองค์การด้านความ รับผิดชอบ บรรยากาศองค์การด้านการยอมรับ บรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุน และบรรยากาศ องค์การด้านความผูกพัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Somech และ Drach-Zahavy (2013) ที่ศึกษา และตรวจสอบปรากฏการณ์ที่จะก่อให้เกิดทีมงานพัฒนานวัตกรรมโดยความแตกต่างของความคิด สร้างสรรค์ที่มาจากขั้นตอนการดำเนินงาน พบว่า บรรยากาศองค์การเป็นปัจจัยสำคัญในการ ขับเคลื่อนและส่งเสริมให้สมาชิกในทีมรู้จักหน้าที่ของตนเองมีการให้กำลังใจซึ่งกันและกัน เข้าใจถึง หนทางที่จะฟันฝ่าต่ออุปสรรคต่างและสามารถร่วมมือกันแก้ไขปัญหาได้อย่างสมบูรณ์ รวมถึง บรรยากาศองค์การสามารถเอื้อต่อการเกิดความคิดสร้างสรรค์ส่งผลให้ทีมงานมีความคิดสร้างสรรค์ ผลงานอย่างเต็มที่และมองเห็นถึงวัตถุประสงค์ของงานได้อย่างชัดเจน อีกทั้งสมาชิกในทีมมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจมากขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Cekmecelioglu & Gunsul (2013) ที่ศึกษา

เกี่ยวกับการรับรู้สมรรถนะด้านความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมที่สำคัญขององค์การในศตวรรษที่ 21 เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพ พบว่า บรรยากาศองค์การเป็นปัจจัยหลักในการขับเคลื่อนองค์การให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น กล่าวคือ บรรยากาศองค์การเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้องค์การเกิดความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ มีความกล้าในการเสี่ยงเพื่อพัฒนาและยกระดับศักยภาพ นอกจากนี้องค์การมีการสนับสนุนให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหา ร่วมกัน เพื่อให้เกิดความมั่นใจในการสร้างสรรค์ผลงานมากยิ่งขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชลกร ตันประภัสร์, ธร สุนทรายุทธ และไพรัตน์ วงษ์นาม (2556) ที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การมีอิทธิพลต่อระดับความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมของกลุ่มโรงเรียนเอกชนทั่วไปและกลุ่มโรงเรียนเอกชนที่ได้รับรางวัลดีเด่นด้านความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมในทางเดียวกัน กล่าวคือ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญโดยการเปิดโอกาสให้มีการแสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนความคิดอย่างอิสระ สนับสนุนให้ขวัญกำลังใจ หรือให้รางวัลตอบแทนแก่ผู้ที่สร้างชื่อเสียง หรือผลิตผลงานในด้านความคิดสร้างสรรค์ให้แก่องค์กร เพราะบรรยากาศองค์การมีส่วนช่วยกระตุ้นให้สมาชิก บุคลากรและครูในโรงเรียนมีทัศนคติที่ดีต่อโรงเรียน ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การเป็นอันดับต้นๆ เพราะเป็นปัจจัยที่สามารถพยากรณ์การเพิ่มระดับความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมของโรงเรียนทั้งสองกลุ่มได้เป็นอย่างดี

ข้อเสนอแนะทางการบริหาร

1. ด้านความคิดสร้างสรรค์ จากผลการวิจัยพบว่า ความคิดสร้างสรรค์โดยรวมของสำนักงาน ปลัดกระทรวงวัฒนธรรม อยู่ในระดับสูง และพบว่าบรรยากาศองค์การเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล ซึ่งจากการศึกษาชี้ให้เห็นว่าบรรยากาศองค์การเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานเพิ่มขึ้นหรือลดลง นอกจากนี้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่องค์กรควรให้ความสำคัญควบคู่กับปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ เพราะหากบุคลากรขาดการพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถ ย่อมส่งผลให้การปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ดังนั้นผู้บริหารควรเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่เหมาะสม รวมถึงส่งเสริมพัฒนาบุคลากรให้ตรงกับความเชี่ยวชาญและความต้องการ เน้นการเพิ่มทักษะความรู้ด้านต่างๆและต่อเติมความคิดสร้างสรรค์ เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ มีอิสระทางความคิดและสร้างสรรค์ผลงานออกมาอย่างมีประสิทธิภาพเป็นไปตามเป้าหมายสูงสุดขององค์การ

2. ด้านบรรยากาศองค์การ จากผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม อยู่ในระดับสูง บรรยากาศองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับความคิดสร้างสรรค์โดยรวม มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .316 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 กับความคิดสร้างสรรค์โดยรวม มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .312 ส่วนด้านโครงสร้าง ด้านมาตรฐาน ด้านการยอมรับ ด้านการสนับสนุน และด้านความผูกพัน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 กับความคิดสร้างสรรค์โดยรวม มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .257, .260, .192, .215 และ .284 ตามลำดับ ผู้วิจัยเห็นว่าบรรยากาศองค์การด้านโครงสร้าง ด้านมาตรฐาน ด้านการยอมรับ ด้านการสนับสนุน และด้านความผูกพันที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำกับความคิดสร้างสรรค์โดยรวม สาเหตุอาจเกิดจากผู้บริหารภายในสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมขาดการให้ความสำคัญกับบุคลากร รวมถึงขาดการเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานในบริบทที่เหมาะสมกับองค์การและบุคลากรภายในองค์การ ทั้งด้านโครงสร้าง ด้านมาตรฐาน ด้านการยอมรับ ด้านการสนับสนุน และด้านความผูกพัน ดังนั้นหากต้องการให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์ที่ดีขึ้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญและการพัฒนาบรรยากาศองค์การอย่างเหมาะสม โดยมอบหมายกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร เป็นหน่วยงานหลักในการกำหนดแนวทางส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างบรรยากาศองค์การภายในหน่วยงาน เพื่อให้บุคลากรรับรู้ถึงบรรยากาศองค์การที่เหมาะสม และพร้อมรับมือกับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งส่งผลให้บรรยากาศองค์การและความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรภายในองค์การได้รับการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นไปตามเป้าหมายสูงสุดขององค์การ

3. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จากผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม อยู่ในระดับสูง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านทั่วไป การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านความคิดสร้างสรรค์และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 กับความคิดสร้างสรรค์โดยรวม มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .263, .178 และ .0230 ตามลำดับ จากการศึกษาวิจัยแสดงให้เห็นว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านทั่วไป การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านความคิดสร้างสรรค์และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวมเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวง

วัฒนธรรม ดังนั้นสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมควรเน้นรูปแบบกระบวนการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรให้เป็นมาตรฐาน เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการเกิดความคิดสร้างสรรค์ รวมถึงส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตรงกับความเชี่ยวชาญและความต้องการ เพื่อสร้างอิสระในการปลดปล่อยทางความคิดและพัฒนาศักยภาพด้านความคิดสร้างสรรค์อย่างสมบูรณ์ ตลอดจนส่งผลให้บุคลากรมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยมอบหมายให้หน่วยงานที่มีหน้าที่หลักในการพัฒนาบุคลากรของกระทรวง ดำเนินการพัฒนาระบบการฝึกอบรมตามหลักสูตรและกำหนดให้ทุกหน่วยงานมีการจัดฝึกอบรมและพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร



รายการอ้างอิง

- กระทรวงพาณิชย์. (2559). การขับเคลื่อนนโยบายของประเทศไทย สู่การเป็นไทยแลนด์ 4.0 ด้วยประชา
รัฐ. Infographic of Ministry of Commerce.
- กัลยภรณ์ ดารากร ณ อยุธยา. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การกับ
ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล ศึกษาธนาคารพาณิชย์ในเขตจังหวัดนครปฐม. สาขาวิชาการ
ประกอบการ. มหาวิทยาลัยศิลปากร
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2553). การคิดเชิงกลยุทธ์: Strategic Thinking. พิมพ์ครั้งที่ 6
กรุงเทพมหานคร: ชัคเชส มีเดีย. 2553.
- จันทจุฑา จันทร์ประสิทธิ์ (2559). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรทางการศึกษาสถาบันบัณฑิต
พัฒนศิลป์. การค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. วิทยาลัยนวัตกรรมการ
จัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์. หน้า 78.
- จุฑารัตน์ บันดาลสิน. (2557). การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์สู่ นวัตกรรมการบริการพยาบาล. วารสาร
พยาบาลทหารบก, 15(3), 9-17.
- เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างความคิด สร้างสรรค์ของบุคคล เชาว์อารมณ์
(EQ และเชาว์ ทางจิต (SQ). หาดใหญ่วิชาการ. 9(1) : 75-82.
- ชลกร ต้นประภัสร์, ธร สุนทรายุทธ และไพรัตน์ วงษ์นาม, 2556. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์และ
นวัตกรรมของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารการ
บริหารการศึกษา ปีที่ 7, ฉบับที่ 2 (เมษายน 2556-กันยายน 2556): 42-55.
- ชลธิชา ชิวปรีชา. (2554). ความคิดสร้างสรรค์ของเด็กปฐมวัยที่ทำกิจกรรมศิลปะด้วยใบตอง. สาขาวิชา
การศึกษาปฐมวัย: กันยายน. 2556. หน้า 8-27.
- ชุตีธร หาญดำรงสุข. (2554). แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงระบบ
สารสนเทศของธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) พื้นที่ภาคที่ 1 เขตที่ 1 จังหวัด
กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ฐนันตร์ศักดิ์ บวรนนท์กุล. (2557). การเสริมสร้างศักยภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. วารสารวิชาการ
มหาวิทยาลัยปทุมธานี. 6(2), 186-193.

- ฐานิตา อ่วมฉิม และ มณฑา จำปาเหลือง. (2557). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อบรรยากาศ
องค์การ ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์
เขต 1. วารสารวิชาการ Veridian E-Journal. 7(3), 272-284.
- จิตวดี เนียมสุวรรณ (2554). รูปแบบภาวะผู้นำ แรงจูงใจภายในที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของ
พนักงาน กรณีศึกษา ธนาคารกรุงไทย จำกัดมหาชน. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร. หน้า 105.
- ดวงกมล เปี่ยมศุภทรัพย์ (2554). เชาวน์อารมณ์ (EQ) และเชาวน์ทางจิต (SQ) ที่มีอิทธิพลต่อความคิด
สร้างสรรค์ของบุคคลของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐ
ประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร. หน้า 163.
- ดารณี พิมพ์ช่างทอง และ อภिरดา สุทธิสานนท์. (2558). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการเรียนรู้ เพื่อ
การแข่งขันทางธุรกิจประจำท้องถิ่น สู่สังคมแห่งการเรียนรู้. สุทธิปริทัศน์, 29(90), 14-30.
- เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล, มณีนุช จันทร์เที่ยง, วรกัญญา ตันติไวยกุล และอัจฉรา อภิวัต. (2554).
ผลกระทบของสภาพแวดล้อมในการทำงานและคุณลักษณะส่วนบุคคลต่อระดับความคิด
สร้างสรรค์.วารสารพัฒนบริหารศาสตร์. 51(3) : 1-33
- ธิตยา คาควร, เอกภูมิ จันทร์ขันตี, และปกรณ วรธนะอมร. (2558). ความคิดสร้างสรรค์ทาง
วิทยาศาสตร์และความแตกต่างระหว่างเพศที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ทางวิทยาศาสตร์ของ
นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4. การประชุมทางวิชาการของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ครั้งที่
53 ณ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์วิทยาเขตบางเขน. 3-6 กุมภาพันธ์ 2558. หน้า 31-38.
- นงนุช วงษ์สุวรรณ. (2552). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักท์.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (2549). โน้ตย่อบริหาร. เชียงใหม่ : Orange Group Tactics Design.
- นวลปรางค์ ภาคสาร และ จันทนา แสนสุข. (2559). อิทธิพลของบรรยากาศองค์การและความยุติธรรม
ขององค์การที่มีต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการ
อาชีวศึกษา ในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วารสารบริหารธุรกิจเทคโนโลยีมหานคร, 13(1),
43-65.
- นิรันดร์ จุลทรัพย์. (2557). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สู่ประชาคมอาเซียน. วารสารศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยทักษิณ, 14(1), 38-59.
- บุญยง ชื่นสุวิมล. (2550). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ความหมาย และ ประวัติความเป็นมา, เข้าถึงได้

จาก www.polsci.chula.ac.th/sumonthip/journal-hrd.doc., (วันที่ค้นข้อมูล 26 ธันวาคม 2559)

พรชัย เจดามาน. (2556). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. ค้นเมื่อ 26 ธันวาคม 2559, จาก <http://oknation.nationtv.tv/blog/jedaman/2013/03/29/entry-1>

พรทิพย์ สุตติยะ. (2550). ปัจจัยจูงใจในการทำงานของ พนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สาขา ในอำเภอเมืองเชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

พลศักดิ์ เกิดทรัพย์. (2548). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศการทำงาน ความสำเร็จของ ผลิตภัณฑ์และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มผู้ผลิตสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ อำเภอ ชะอำ จังหวัดเพชรบุรี. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

พระเอกราช กิตติธโร (สมเฝ้า). (2556). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ใน อำเภอกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พานี สีตกะลิน. (2558). บรรยากาศองค์การกับการบริหารงาน. จุลสารสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ ออนไลน์ สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2558, 1-5. สืบค้น จาก <http://www.stou.ac.th/schools/shs/booklet/book583>

พิมพ์ลักษณ์ อยู่วัฒนา. (2557). แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุน เครือข่ายบริการ สาธารณสุขจังหวัดสมุทรสงคราม. สมุทรสงคราม: สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสงคราม

พิเชศ รุ่งสว่าง. (2556). การพัฒนารูปแบบการประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง ของนักเรียนชั้น มัธยมศึกษาตอนปลาย. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. 36(2), 64-73.

พีระ พนาสุภณ. (2556). 21st Century Skill (online). ค้นเมื่อ 2 เมษายน 2560. จาก <http://www.peerapanasupon.com/ทักษะในศตวรรษที่-21-21st-century-skills.html>

เพ็ญประภา พรศรีเมตต์. (2549). ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในโรงพยาบาลขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

ภูวนาด วิสุทธารกร และ วิโรจน์เจษฎาลักษณ์. (2558). การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์เพื่อสร้างผลการ ปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรมของบุคลากรสายสนับสนุนการสอนมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.

วารสารเวอร์ริเดียน มหาวิทยาลัยศิลปากร. 8(1), 1012-1031.

มนตรี ศรีจันทร์อินทร์. (2559). บรรยายภาคองค์การของโรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จันทบุรี-ตราด. หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการ บริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

มะลิวรรณ อรรถเศรษฐัง และ สายตา บุญโฉม (2559). บรรยายภาคองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่กาฬสินธุ์. การประชุมวิชาการและเสนอ ผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 3 ก้าวสู่ ทศวรรษที่ 2: บูรณาการงานวิจัย ใช้ องค์ความรู้ สู่ ความ ยั่งยืน”. 17 มิถุนายน 2559. หน้า: 531-537.

มังกร ตันทะศิลป์, สุกัญญา เอ็มอิมธรรม และเพ็ญศรี เจริญวานิช. (2556). การพัฒนาศักยภาพ พนักงานในธุรกิจก่อสร้าง กรณีศึกษา บริษัทรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดมหาสารคาม. วารสาร บัณฑิตศึกษา มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. 2(1), 33-50.

มานิดา คงเดชอุดมกุล. (2544). บรรยายภาคองค์การกับผลการปฏิบัติงาน ศึกษาเฉพาะกรณีโรงงานผลิต ชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยา อุตสาหกรรมและองค์การ. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

รัชฎู เรื่องโอชา. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การ การเสริมสร้างพลังอำนาจใน งานเชิงโครงสร้าง และความพึงพอใจในงานของบุคลากรศูนย์เทคโนโลยีโลหะและวัสดุแห่งชาติ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

รพีพัฒน์ ศรีศิริรักษ์ และ ประสพชัย พสุนนท์. (2559). การรับรู้บรรยากาศองค์การและพฤติกรรมการ เปนสมาชิกที่ดีขององค์การ ของพนักงานประจำสังกัดสายทรัพยากรบุคคลและกำกับกิจกรรม องค์การ บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน). วารสาร ธุรกิจปริทัศน์, 8(1), 61-83.

รมิดา เสนโสภาพิศ. (2550). “การรับรู้บรรยากาศองค์การและประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา.” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกริก.

รวรรณ ชื่นพินิจสกุล. (2555). ภาวะผู้นำและรูปแบบบรรยากาศองค์การ ที่ส่งผลกระทบต่อลักษณะ วัฒนธรรมองค์กรขององค์กรในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี. (2556). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 1 วี.พรินท์ (1991), กรุงเทพฯ

- ศุภชัย ยาวะประภาส. (2547). การบริหารงานบุคคลภาครัฐไทย: กระแสใหม่และสิ่งท้าทาย. กรุงเทพฯ : จุดทอง.
- สมบัติ กุสุมาวลี (2559). แนวทางการบริหารจัดการและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การของ บริษัทในอุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์. HROD Journal. Volume 8 Number 1 January - June 2016. Page: 27-28.
- สุกานดา แสงทองล้วน. (2552). การพัฒนาศักยภาพในการให้บริการลูกค้าของพนักงานประจำสาขาใน ธุรกิจค้าปลีก บริษัท ไทโซ ซิ่งเกียว (ประเทศไทย) จำกัด. สารนิพนธ์ตามหลักสูตรพัฒนา แรงงานและสวัสดิการมหบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์..
- สุภารัตน์ พิมลรัตนกานต์ และ วิโรจน์ เจษภูาลักษณ์ (2560). อิทธิพลของการรับรู้บรรยากาศองค์การ ผ่านความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การที่มีผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่. Veridian E-Journal, Silpakorn University. ปีที่ 10 ฉบับที่ 2 เดือนพฤษภาคม – สิงหาคม 2560. หน้า 1611-1629.
- สุกัญญา งามชมพู. (2557). ผลกระทบของประสิทธิภาพการวางแผนปฏิบัติงานที่มีผลต่อความคิด สร้างสรรค์ในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุปัญญา สุนทรนนธ์. (2557). อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และกิจกรรมการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงของบุคลากร. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา, 7(2), 65-80.
- สุวิทย์ เมษินทรีย์. (2559). Thailand 4.0: สร้างความเข้มแข็งจากภายใน เชื่อมโยงเศรษฐกิจไทยสู่โลก. แนวคิดเกี่ยวกับประเทศไทย 4.0. หน้า 15-17.
- สำนักเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2558). การปฏิรูปเศรษฐกิจเชิงสร้างสรรค์และเชิงวัฒนธรรม. คณะกรรมาธิการขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศด้านเศรษฐกิจ. หน้า 1-17.
- อนิวัช แก้วจำนงค์. (2552). การจัดการทรัพยากรมนุษย์. สงขลา : ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยทักษิณ.
- อนันต์ โพธิกุล. (2557). การบริหารจัดการคุณภาพในภาครัฐ. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ ธนบุรี, 2(2), 9-23.
- อรัญญา ไชยสร. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ บรรยากาศขององค์การ ความผูกพัน ต่อ องค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ใน

จังหวัดนครศรีธรรมราช. วารสารเทคโนโลยีภาคใต้, 6(1), 59-66.

อัจฉรา เฉลยสุข. (2556). อิทธิพลของบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพการให้บริการและความพึงพอใจของลูกค้าต่อพนักงาน. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีธัญบุรี.

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์. (2551). กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ .พิมพ์ครั้งที่ 1. เอชอาร์ เซ็นเตอร์. กรุงเทพฯ.

Abdullahi M., Ismail I. A., Sakiru O. K., Abdullahi S. A. (2013). Relationship between Organizational Climate and Training Transfer in Small and Medium Enterprises in Nigeria. *European Journal of Business and Management*, 5(7), 268-276.

Almeida L.S., Prieto L.P., Ferrando M., Oliveila E. & Ferrandiz C. (2008). Torrance Test of Creative Thinking: The question of its construct validity. *Thinking Skills and Creativity* 3 (2008). pp. 53-58.

Armstrong, M. (2006) *Strategic Human Resource Management: A Guide to Action* (3rd ed.). Philadelphia: Kogan Page.

Cekmecelioglu H.G. & Günsel A. (2013). The effects of individual creativity and organizational climate on firm innovativeness. *The Journal of Social and Behavioral Sciences*, Vol. 99. pp. 257-264.

Chiou, H. (2006). Organizational environment and creativity: Development of creative organizational climate inventory and validation study. Unpublished manuscript, Department of Psychology, Fu-Jen Catholic University of Taiwan. [in Chinese]

Cizgi E., Iliskin R. & Gorusleri O. (2015). Analysis student views related to educative comics. *Route Educational and Social Science Journal*, 2(3), 1-12.

Cook P. (1998). The creativity advantage - is your organization the leader of the pack. *Industrial and Commercial Training*, Vol. 30 Issue: 5, pp.179-184.

Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing* (5th ed.). New York : Harper Collins Publishers. (pp.202-204)

- Dul J., Ceylan C., Jaspers F. (2011). Knowledge worker creativity and the role of the physical work environment. *Journal of Human Resource Management*, 50(6), 715-734.
- Eustace, A., & Martins, N. (2014). The role of leadership in shaping organisational climate: An example from the fast moving consumer goods industry. *SA j. ind. Psychol.* vol.40 n.1 Cape Town.
- Gino F. & Wiltermuth S.S. (2014). Evil Genius? How Dishonesty Can Lead to Greater Creativity. *The Journal of Psychological Science*, 2014. pp. 1-9.
- Guilford J.P. (1967). *Creativity: Yesterday, Today and Tomorrow. The Nature of Human Intelligence*. New York: McGraw-Hill.
- Haphin, A. W. and Croft, D. B. (1963). *The Organization Climate of School*. Chicago: University of Chicago Press.
- Holloway, J.B. (2012). Leadership Behavior and Organizational Climate: An Empirical Study in a Non-profit Organization. *Emerging Leadership Journeys*, 5(1), 9-35.
- Kanchanachaya N. (2012). How to Enhance Creative Problem Solving in Instructional Media Production Course: a Finding from Needs Assessment. pp. 192-206.
- Kanten, P. & Ülker, F.E. (2013). The Effect of Organizational Climate on Counterproductive Behaviors: An Empirical Study on the Employees of Manufacturing Enterprises. *The Macrotheme Review*, 2(4).
- Karadag Z., Martinovic D. & Birni S. (2015). Mathematical Creativity and the Affordances of Dynamic and Interactive Mathematics Learning Environments. *The 9th International MCG Conference Sinaia, Romania, 2015*. pp. 224-229.
- Katz, R. (2003). *Managing creativity and innovation*. Boston, MA: Harvard Business School Press.
- Kelly J. (1980). *Organizational behavior: its data, first principles, and applications*.
- Leigh K.E. (2011). *Organizational creativity: the relationship between creativity, values,*

and performance in architectural practice. CSU Theses and Dissertations Theses and Dissertations Education.

- Leikin R. (2009). Exploring Mathematical Creativity Using Multiple Solution Tasks. *Creativity in Mathematics and the Education of Gifted Students*. pp. 129-145.
- Likert, R. (1976). *The Human organization: Its Management and value*. New York: McGraw- Hill.
- Litwin, G. H., and Stringer. R.A. (1968). *Motivation and Organization Climate*. Bonton: Havard University Press.
- Mohtar L.E., Halim L. and Sulaiman S. (2015). Dependence on Creativity Characteristics as Observed during the Implementation of Laboratory Activities. *Creative Education*. pp. 1168-1167.
- Mondy, R. W. and Noe, R. M. (2005). *Human resource Management*. 9th ed., Upper Saddle River, N.J. : Pearson Education International.
- Mondy, R. W. (2008). *Human Resource Management*. (10th ed.). New Jersey: Pearson Prenticem Hall.
- Oldham, G.R., & Cummings, A. (1996). Employee creativity: personal and contextual factors at work. *Academy of Management Journal*. 39, 607-634.
- Parjanen S. (2012). Experiencing Creativity in the Organization: From Individual Creativity to Collective Creativity. *Interdisciplinary Journal of Information Knowledge and Management*. Volume 7. Lappeenranta University of Technology, Lahti School of Innovation, Lahti, Finland. pp.109-128.
- Perkins G. (2016). Encouraging creativity in SME contexts – Reconceptualising HRM as a non-linear activity. Lecturer in Human Resource Management. University of Exeter Business School. pp. 1-36.
- Rababah L.M., Mohamed A.H.B., Jdaitawi M.T. & Melhem N.Z.B. (2013). The Level of Creativity in English Writing among Jordanian Secondary School Students. *Arts*

and Design Studies Vol.10, 2013. pp. 25-30.

Rabanos N.L. & Torres P.A. (2012). Effects of a program for developing creative thinking skills. *The Journal of Education & Psychology*, Vol. pp. 1140-1157.

Raja, T.H. (2015). The Effect of Motivation, Work Characteristics, Organizational Climate and Human Resources Development Policy of Manager's Work Productivity at State Owned Planity Enterprise of PTPN III and PTPN IV. *International Journal of Humanities Social Sciences and Education (IJHSSE)*, 2(9),34-51.

Richmond D., Collins R. & Sibthorp J. (2014). Creativity and Divergent Thinking in Outdoor Adventure Education. *The University of Utah* (2014). pp. 56-59.

Roppola T. & Whittington V. (2014). Pedagogies that engage five to eight year old children's imagination and creativity at school. *Journal of Educational Enquiry*, Vol 13, No 1(2014). pp. 67-81.

Runco M.A. & Acar S. (2012). Divergent Thinking as an Indicator of Creative Potential. *Creativity Research Journal*. University of Georgia, Athens. Vol. 24(1). pp. 1-10.

Silvia P.J., Beaty R.E. & Nusbaum E.C. (2013). Verbal fluency and creativity: General and specific contributions of broad retrieval ability (Gr) factors to divergent thinking. *Intelligence* 41 (2013). pp. 328-340.

Silvia P.J. (2015). Intelligence and Creativity are Pretty Similar After All. *The Journal of INTELLIGENCE & CREATIVITY*. pp. 1-18.

Somech A. & Drach-Zahavy A. (2013). Translating Team Creativity to Innovation Implementation: The Role of Team Composition and Climate for Innovation. *Journal of Management*, 39(3), 684-708.

Stringer, Robert (Robert A.). (2002). *Leadership and organizational climate: the cloud chamber effect*. Upper Saddle River, N.J. : Prentice Hall.

Tariq M., Ali A. & Yadav N.K. (2016). A Comparative Study of Mental Health between Physical Education and Non Physical Education Students. *Creative journal*

research. 22-29.

Torrance. (1965). Rewarding Creative Behavior : Experiment in Classroom Creativity.

Tsai K.C. (2014). A Review of the Effectiveness of Creative Training on Adult Learners. *Journal of Social Science Studies* ISSN 2329-9150 (2014), 1(1), 1-14.

Wachira F. N., Gakure R.W., & Orwa G., (2012). The Effect of 'Human Resource Development Professionals expertise' on effectiveness of Management Development in the civil service of Kenya. *Journal of the Business and Social Research (IJBSR)*, 2(6), 217-225.

Wadaani, M. R. (2015). Teaching for Creativity as Human Development toward Self-Actualization: The Essence of Authentic Learning and Optimal Growth for All Students. *Creative Education*, 6, 669-679.

Xin F.Y., Wei P.H., Plucker J. & McWilliams J. (2013). Is There a Developmental Slump in Creativity in China? The Relationship between Organizational Climate and Creativity Development in Chinese Adolescents. *The Journal of Creative Behavior*, Vol. 47. pp. 22-40.

Yamane, Taro. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. Third editio. Newyork : Harper and Row Publication.

Zhang W. & Niu W.H. (2013). Creativity in the Later Life: Factors Associated with the Creativity of the Chinese Elderly. *The Journal of Creative Behavior*, Vol. 47. pp.60-76.



ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นางสาว อริษา พิภพศิริรัตน์
วัน เดือน ปี เกิด	28 ตุลาคม พ.ศ.2533
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
วุฒิการศึกษา	สำเร็จการศึกษาปริญญาตรี สาขา เทคโนโลยีอาหาร คณะวิศวกรรมศาสตร์ และเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยศิลปากร
ที่อยู่ปัจจุบัน	77/10 ถนนมาลัยแมน ตำบลลำพญา อำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม 73000

