ความคิดสร้างสรรค์ การเรียนรู้ และการทำงานเป็นทีม ที่ส่งผลต่อบรรยากาศในการทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทโมโน จำกัด

Creative Creations, Learning and Teamwork Affecting Organizational Atmosphere of Employees in the MONO Group Companies Limited

พนิตภัทร ปิยะภาณีพงษ์ และ สุทธินันทน์ พรหมสุวรรณ
มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาอิทธิพลของความคิดสร้างสรรค์ที่มีผลต่อบรรยากาศในการทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทโมโน จำกัด 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของการเรียนรู้ที่มีผลต่อบรรยากาศในการทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทโมโน จำกัด และ 3) เพื่อศึกษาอิทธิพลของการทำงานเป็นทีมที่มีผลต่อบรรยากาศในการทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทโมโน จำกัด ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมเก็บข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการรวบรวมทำวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานในกลุ่มบริษัทบริษัทโมโน จำกัด ผู้วิจัยได้คำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ทางสถิติ โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis) ผลการศึกษาพบว่าอิทธิพลของความคิดสร้างสรรค์มีผลต่อบรรยากาศในการทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทโมโน จำกัด อิทธิพลของการเรียนรู้มีผลต่อบรรยากาศในการทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทโมโน จำกัด และอิทธิพลของการทำงานเป็นทีมมีผลต่อบรรยากาศในการทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทโมโน จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

คำสำคัญ: ความคิดสร้างสรรค์, การเรียนรู้, การทำงานเป็นทีม, บรรยากาศในการทำงาน

Abstract

The objectives of this study were to: 1) study the creative creations factor affecting organizational atmosphere of employees in the MONO Group company limited, 2) study the learning factor affecting organizational atmosphere of employees in the MONO Group company limited, and 3) study the teamwork factor affecting organizational atmosphere of employees in the MONO Group company limited. The researcher used the questionnaire as a tool to collect the data by distributing to the sample of 400 employees in the MONO Group company limited.

The statistics was frequency, percentage, mean, and standard deviation. The inferential statistics was the simple regression analysis. It was found that the creative creations factor was found affected organizational atmosphere of employees in the MONO Group company limited, the learning factor was found affected organizational atmosphere of employees in the MONO Group company limited and the teamwork factor was found affected organizational atmosphere of employees in the MONO Group company limited with the statistical significance of 0.05.

Keywords: creativity creations, learning, teamwork, organizational atmosphere

บทนำ

ในสภาวะที่เกิดขึ้นที่มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นในหลายด้าน เช่น เศรษฐกิจ สังคม การเมือง และแรงกดดันจากกระแสต่าง ๆ จากสังคมโลกไปสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ ซึ่งด้านสังคมที่มีการแข่งขันกันด้วย ความรู้ ทักษะเทคโนโลยี นวัตกรรม และการบริหารจัดการองค์กรสมัยใหม่เป็นผลพลอยให้หน่วยงานหรือองค์กร ต่างจำเป็นต้องมีการปรับตัว โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาบุคลากรที่มีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์กรและประเทศชาติ และเพื่อให้องค์กรสามารถแข่งขันกับเวทีโลกได้อย่างมีศักยภาพ (ชุลีพร เพ็ชรศรี, 2556) ดังนั้นการที่องค์กรจะเกิดการพัฒนาและประสบความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย จึงจำเป็นที่จะต้องทำการพัฒนาคนหรือทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นผู้มีความรู้ มีความสามารถในวิชาชีพ ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และสังคม เกิดการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ ด้วยจิตสำนึกถึงความสำเร็จกับองค์กร การปฏิบัติหน้าที่ทำด้วยความภาคภูมิใจและเลื่อมใสศรัทธาในงาน หรือรู้สึกว่างานที่ตนทำนั้นมีคุณค่าเป็นงานที่มีความหมายในชีวิตของเขา แต่หากพนักงานในองค์กรใดไม่เกิดการเรียนรู้ในการปฏิบัติงาน ที่ก่อผลให้กับองค์กรอันด้วยความเต็มใจและก่อเกิดกับการพัฒนาตนเองนั้น ย่อมส่งผลให้องค์กรนั้นไม่มีการพัฒนาอย่างแท้จริง และองค์กรนั้นก็ไม่สามารถดำเนินการให้เกิดความประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้ (ชุลีพร เพ็ชรศรี, 2556)

องค์กรใดที่มีบรรยากาศองค์กรที่สนับสนุนการทำงานของพนักงานได้ดี เช่น มีการนำเครื่องมือและเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่ทันสมัยมาสนับสนุนในการทำงาน มีสถานที่ทำงานที่อำนวยความสะดวก ไม่คับแคบจนเกินไป สะดวกแก่การทำงานหรือมีการดำเนินงานและตัดสินใจภายในองค์กรอย่างเป็นระบบ มีระเบียบ มีแบบแผน มีการระดมความคิดสร้างสรรค์ที่ดี มีการเรียนรู้งานจากภายในและภายนอก มีการทำงานเป็นทีม รวมถึงอาจจะมีการตอบแทนด้วยรางวัล และยังเป็นการทำให้องค์กรนั้นๆประสบความสำเร็จอย่างเป็นธรรม เป็นต้น ซึ่งหากการได้รับการสนับสนุนจากองค์กรนั้นล้วนแล้วจะเกิดขึ้นได้ ก็ต่อเมื่อมีบรรยากาศองค์กรที่ดี มีการสนับสนุนและอำนวยประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานและการทำงานของบุคลากร เป็นการทำให้พนักงานมีความทุ่มเทในการปฏิบัติงานที่ดี

มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยการทุ่มเททั้งเวลา ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ และความต้องการที่จะพัฒนาตนเองเมื่อบุคลากรภายในองค์กร ให้เกิดการพัฒนาย่อมทำให้องค์กรนั้นเกิดการพัฒนาตามไปด้วย และมีการดำเนินการนั้นเป็นไปด้วยความประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ (วรวรรณ ชื่นพินิจกุล, 2555)

สำหรับความคิดสร้างสรรค์นับได้ว่าเป็นความสามารถทางการคิดระดับสูง และเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งในการส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าของประเทศชาติ กล่าวคือ ประเทศชาติใดก็ตามที่แสวงหา การพัฒนา และดึงศักยภาพเชิงสร้างสรรค์ของทรัพยากรคนในประเทศออกมาใช้ประโยชน์ได้มากเท่าไร ก็ยิ่งมีโอกาสพัฒนาและเจริญก้าวหน้าได้มากเท่านั้น อีกทั้งยังพบว่า บุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์จะสามารถสร้างสรรค์ตนเอง และสิ่งแวดล้อมให้อยู่ในลักษณะที่เหมาะสม พึงพอใจ และมีชีวิตที่เป็นสุขได้จากแรงดลใจกับจินตนาการที่ควบคู่กับความอุตสาหะบากบั่นอย่างเต็มกำลังความสามารถ ก็จะช่วยให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้ (เบญจพร อยู่เจริญ. 2551: 1)

การพัฒนาองค์กรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถขององค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization : LO) ในภาวะปัจจุบันองค์กรได้หันมาให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงาน เพื่อให้องค์กรนั้นเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สำหรับการดำรงอยู่ขององค์กรที่มีผลกระทบจากสภาพแวดล้อม ในกระบวนการแก้ไขและจัดการกับข้อผิดพลาด หรือการพัฒนาศักยภาพบนพื้นฐานของประสบการณ์และความรู้ที่สั่งสมมา ซึ่งองค์กรจะต้องมีลักษณะของการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจริง โดยมีการแสวงหาความรู้และการดำเนินการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ซึ่งเป็นผลมาจากกระบวนการแห่งการเรียนรู้ของตนและองค์กร ที่จะต้องมีการสนับสนุนให้บุคลากรได้เข้ารับการอบรม หรือสัมมนาเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อไป (Martz. 2013)

การทำงานเป็นทีมเป็นพื้นฐานสำคัญของความสำเร็จในการบริหารจัดการของผู้บริหาร ซึ่งจะประสบความสำเร็จให้บรรลุเป้าหมายได้หรือไม่นั้น มีปัจจัยหลาย ๆ ประการที่สิ่งผลต่อการทำงานเป็นทีม แต่อย่างไรก็ตามในการทำงานหรือการดำเนินงานตามกระบวนการบริหาร ไม่อาจประสบความสำเร็จลงได้ หากปราศจากความร่วมมือของบุคลากรทุกคนในหน่วยงานที่เกิดการร่วมมือร่วมใจในการทำงาน จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ผู้บริหารทั้งหลายควรหันมาให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก เพราะการทำงานทั้งหลายนั้นยังคงต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรทุก ๆ ฝ่าย จึงจะทำให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (ดิเรก วรรณเศียร, 2549)

นอกจากนั้นแล้วยังต้องคำนึงถึงการติดต่อสื่อสาร ไม่ใช่แค่เพียงระหว่างหัวหน้างานหรือกับสมาชิกในทีมเท่านั้น แต่เป็นการรวมถึงการติดต่อระหว่างสมาชิกด้วยกันเองภายในทีมและภายในองค์กร เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็น ข่าวสาร และรับผิดชอบต่างๆร่วมกันในทีม เพื่อให้การ

ปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงไปตามเจตนารมณ์ของทีม จึงจะเห็นได้ว่า การทำงานเป็นทีมนั้นมีความจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาทีมงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย โดยมีการเรียนรู้และทำความเข้าใจถึงพฤติกรรมทั้งของตนและเพื่อนร่วมทีมที่แสดงออกในทีมงาน และย่อมส่งผลให้องค์กรนั้นมีการพัฒนา มีสามารถดำเนินการให้ประสบความสำเร็จและบรรลุตามเป้าหมายที่เกิดขึ้นจากการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

จากประเด็นปัญหาและเหตุผลดังกล่าวสามารถที่จะนำมาจัดทำเป็นแนวทางการศึกษาได้เป็นหัวข้อวิจัยดังนี้ คือ การวิจัยเรื่องการศึกษาความคิดสร้างสรรค์ การเรียนรู้ และการทำงานเป็นทีม ที่ส่งผลต่อบรรยากาศในการทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทโมโน โดยกำหนดเป็นวัตถุประสงค์ดังนี้

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาอิทธิพลของความคิดสร้างสรรค์ ที่ส่งผลต่อบรรยากาศในการทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทโมโน

2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของการเรียนรู้ ที่ส่งผลต่อบรรยากาศในการทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทโมโน

3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของการทำงานเป็นทีม ที่ส่งผลต่อบรรยากาศในการทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทโมโน

วิธีการวิจัย

การศึกษาความคิดสร้างสรรค์ การเรียนรู้ และการทำงานเป็นทีม ที่ส่งผลต่อบรรยากาศในการทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทโมโน มีประเภทและรูปแบบการวิจัยเป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ที่มีรูปแบบการวิจัยโดยใช้แบบสอบถามแบบปลายปิด (Closed-end Questionnaire) ที่ประกอบด้วยข้อมูลเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ ข้อมูลเกี่ยวกับการเรียนรู้ ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมและข้อมูลเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงาน

โดยมีประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เป็นพนักงานในกลุ่มบริษัทโมโน ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และค่าความคลาดเคลื่อนที่ระดับร้อยละ ± 5 ซึ่งได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน ดำเนินการใช้กระบวนการและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยอธิบายรายละเอียดเกี่ยวกับเนื้อหาภายในแบบสอบถามและวิธีการตอบแก่ทีมงานที่แจกแบบสอบถามให้เข้าใจในรายละเอียดต่าง ๆ ของแบบสอบถาม หลังจากนั้นผู้วิจัยและทีมงาน เข้าไปยังสถานที่ที่ต้องการศึกษา

ตามที่ระบุไว้ข้างต้น และดำเนินการแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มเป้าหมาย และให้กลุ่มเป้าหมายกรอกแบบสอบถาม หากระหว่างการกรอกแบบสอบถาม หากผู้ตอบแบบสอบถามมีข้อสงสัยเกี่ยวกับคำถามในแบบสอบถาม ผู้วิจัยและทีมงานจะตอบข้อสงสัยนั้นทันที และรอจนกว่าผู้ตอบแบบสอบถามตอบคำถามครบถ้วน โดยทำการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม แล้วนำมาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม พร้อมจัดทำข้อมูลโดยการกำหนดรหัสแปรข้อมูล และนำข้อมูลไปวิเคราะห์ทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งมีวิธีการทางสถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล 2 ส่วน ประกอบด้วย สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) และสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

สำหรับกระบวนการและขั้นตอนการเก็บข้อมูลมีดังนี้

1. ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างจากผู้บริหารและพนักงานในองค์กร ที่จะทำการเก็บข้อมูล แบบสอบถาม ซึ่งเป็นผู้บริหารและพนักงานในองค์กร ที่ไม่ติดภารกิจใดๆ

2. ผู้วิจัยได้ทำการชี้แจงถึงวัตถุประสงค์ของการทำวิจัย รวมทั้งหลักเกณฑ์ในการตอบแบบสอบถามเพื่อให้ผู้บริหารและพนักงานในองค์กร มีความเข้าใจในข้อคำถาม และความต้องการของผู้วิจัย

3. ทำการแจกแบบสอบถามให้กับผู้บริหารและพนักงานในองค์กร โดยมีระยะเวลาในการทำแบบสอบถาม 1 วัน หลังจากนั้นจึงทำการเก็บแบบสอบถามคืน

4. นำแบบสอบถามที่ได้มาทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล 2 ส่วน ประกอบด้วย สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) และสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

สำหรับผลงานวิจัยนี้สามารถสรุปข้อมูลสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) และข้อมูลสถิติเชิงอนุมาน(Inferential Statistics) ดังนี้ ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 21-30 ปี สถานภาพ โสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-25,000 บาท ระยะเวลาการทำงานในบริษัทปัจจุบัน 1 – 5 ปี หน้าที่ปฏิบัติงานในกลุ่มของบริษัท บริษัท โมโน เทคโนโลยี จำกัด(มหาชน) ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งได้แก่การวิเคราะห์สมมติฐานทั้งสามข้อ โดยมีการรายงานผลตามตาราง ดังนี้

ตารางที่ 1: แสดงการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1

ตัวแปร	สัมประสิทธิ์การถดถอย (Beta)	ค่า t	Sig (P - Value)
ด้านความคิดสร้างสรรค์	.232	.4752	.000*

R2 = .054, F-Value = 22.583, n = 400, P-Value ≤ 0.05 *

จากตารางที่ 1 พบว่า ด้านความคิดสร้างสรรค์ส่งผลต่อบรรยากาศในการทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทโมโนที่ร้อยละ 23.2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 2 : แสดงการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2

ตัวแปร	สัมประสิทธิ์การถดถอย (Beta)	ค่า t	Sig (P - Value)
ด้านการเรียนรู้	.310	6.494	.000*

R2 = .096 , F-Value = 42.166, n = 400, P-Value ≤ 0.05 *

จากตารางที่ 2 พบว่า ด้านการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อบรรยากาศในการทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทโมโนที่ร้อยละ 31.0 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 3 : แสดงการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3

ตัวแปร	สัมประสิทธิ์การถดถอย (Beta)	ค่า t	Sig (P - Value)
ด้านการทำงานเป็นทีม	.583	14.323	.000*

R^2 = .340, F-Value = 205.134, n = 400, P-Value ≤ 0.05 *

จากตารางที่ 3 พบว่า การทำงานเป็นทีมมีผลต่อบรรยากาศในการทำงานเป็นทีมของพนักงานในกลุ่มบริษัทโมโนที่ร้อยละ 58.3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สำหรับความคิดสร้างสรรค์ การเรียนรู้ และการทำงานเป็นทีม มีอิทธิพลต่อบรรยากาศในการทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทโมโน ทั้งนี้เนื่องจากแนวคิดของบริษัทโมโนกรุ๊ปที่ต้องการสร้างความเข้าใจร่วมกันในแนวทางการดำเนินงานธุรกิจของกลุ่มบริษัท จึงได้มีนโยบายที่จะพัฒนา "ค่านิยมหลักขององค์กร (Core Values)" ให้เกิดประสิทธิผลขึ้นกับพนักงานโมโนทุกคน และเพื่อที่กลุ่มบริษัทโมโนจะสามารถก้าวไปสู่ Content Organization โดยที่พนักงานในกลุ่มบริษัทโมโนจะสามารถสร้าง Content ที่มีคุณค่าให้กับลูกค้าหรือผู้บริโภคได้อย่างมีคุณภาพ ดังนั้นค่านิยมขององค์กรนี้จึงเปรียบเสมือนคุณค่าที่พนักงานทั้งองค์กร ยอมรับ มุ่งมั่นที่จะยึดถือ และปฏิบัติให้สอดคล้องกับคุณค่าที่ศรัทธา ค่านิยมองค์กรนั้นประกอบไปด้วยความคิดสร้างสรรค์ การเรียนรู้ และการทำงานเป็นทีม ทำให้พนักงานในกลุ่มบริษัทโมโนที่มีจำนวนมากให้มีประสิทธิผลที่ดียิ่งขึ้นไป เริ่มจากการมีความคิดสร้างสรรค์ เป็นความสามารถหรือกระบวนการทางสมองที่คิดได้หลายทิศ หลายทาง หลายแง่ หลายมุม คิดได้แปลกใหม่ คิดในลักษณะอเนกนัยอันนำไปสู่การคิดและการเชื่อมโยงผสมผสานให้เกิดสิ่งแปลกใหม่ รวมทั้งการคิดและการค้นพบ การแก้ปัญหาใหม่ๆ ตลอดจนความสำเร็จที่เกิดการคิดค้นพบทฤษฎีแนวคิดต่างๆ อันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางสร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ต่อสังคม

อิทธิพลของความคิดสร้างสรรค์ ที่ส่งผลต่อบรรยากาศในการทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทโมโน พบว่า สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐรดี ใจสำราญ (2558) ได้ศึกษาความเป็นไปได้ของโครงการและความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย จากการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการศึกษาข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จากผู้บริหารหรือผู้ที่มีประสบการณ์ในการประกอบธุรกิจที่เกี่ยวกับศิลปะประยุกต์และความคิดสร้างสรรค์ จำนวน 5 ท่าน และการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยการสำรวจแบบสอบถาม (Questionnaire) จากประชากรกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ศึกษาหรือทำงานเกี่ยวกับศิลปะประยุกต์และความคิดสร้างสรรค์จำนวน 200 คน ประกอบด้วย นักศึกษามหาวิทยาลัย 100 คน และผู้ที่มีอาชีพเกี่ยวข้องกับศิลปะประยุกต์ 100 คน และกลุ่มที่ใช้ชีวิตอยู่ในเขตปทุมวัน ซึ่งอยู่ในบริเวณโครงการจำนวน 200คน รวมเป็นประชากรกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 400 คน โดยผู้วิจัยได้วางแผนวิธีการศึกษาโดยใช้กรอบของการทฤษฎี AI (Appreciative Inquiry) หรือสุนทรียสาธก นอกจากนั้นยังมีการศึกษาและรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลจากหลายส่วนมาวิเคราะห์และพัฒนาแนวทางการจัดตั้งโครงการผลการวิจัยพบว่า มีแนวโน้มความเป็นไปได้ในการจัดตั้งโครงการ เนื่องจากประชาชนเริ่มให้ความสนใจกับงานศิลปะประยุกต์และความคิดสร้างสรรค์มากขึ้น หากแต่โครงการต่าง ๆ ที่มีอยู่ในปัจจุบันยังขาดความครบวงจรของการให้บริการ กล่าวคือ ยังไม่สามารถตอบสนองความต้องการของกลุ่มเป้าหมายได้ครบถ้วนนัก จึงเป็นโอกาสของโครงการที่จะเป็นทางเลือกใหม่ของการเป็นพื้นที่ที่เป็นแหล่งรวมของศิลปะประยุกต์และความคิดสร้างสรรค์ครบวงจร ซึ่งเปิดให้บริการตลอด 24 ชั่วโมงและที่สำคัญคือการสร้างเป็น

community เพื่อพัฒนาและเผยแพร่งานศิลปะประยุกต์และความคิดสร้างสรรค์ของไทยให้มีความแข็งแกร่งและเป็นที่รู้จักในระดับสากล และยังเป็นแหล่งที่ให้ความรู้ทางด้านศิลปะประยุกต์และความคิดสร้างสรรค์แห่งใหม่แก่บุคคลทั่วไปอีกด้วย ซึ่งศิลปะประยุกต์และความคิดสร้างสรรค์นั้นไม่ได้ถูกกำหนดให้อยู่ในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง หากนำไปเรียนรู้และสร้างสรรค์ผลงานต่อๆไปให้กับผู้ที่สนใจ ก็จะถือว่าศิลปะประยุกต์และความคิดสร้างสรรค์นั้นประสบผลสำเร็จ

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของ วรวุธ มัสพันธ์ (2556) ศึกษาเรื่องปัจจัยทางจิตสังคมที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียนช่วงชั้นที่ 2 ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร การวิจัยนี้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การสนับสนุนสังคมและการอบรมเลี้ยงดู กับความคิดสร้างสรรค์ และเพื่อทำนายความคิดสร้างสรรค์ กลุ่มตัวอย่างคือนักเรียนช่วงชั้นปีที่ 2 ปีการศึกษา 2555 ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน ได้มาจากการสุ่มแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบวัดความคิดสร้างสรรค์ แบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แบบวัดการสนับสนุนทางสังคม และแบบวัดการอบรมเลี้ยงดู วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้ t-test, สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ซึ่งผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อน การสนับสนุนทางโรงเรียน และการอบรมเลี้ยงดูแบบสนับสนุน และอบรมการเลี้ยงดูแบบใช้เหตุผล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความคิดสร้างสรรค์แบบมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 แต่การอบรมเลี้ยงดูแบบควบคุมไม่มีความสัมพันธ์กับความคิดสร้างสรรค์ และการสนับสนุนทางสังคมจากโรงเรียน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ สามารถพยากรณ์ความคิดสร้างสรรค์ โดยตัวแปรทั้งสองร่วมกันพยากรณ์ความคิดสร้างสรรค์ได้ร้อยละ 19.80 ซึ่งงานวิจัยนี้ได้มีคุณค่าทางวิชาการใช้กระบวนการต่างๆในการดำเนินงานที่สร้างสรรค์ มีแนวปฏิบัติใหม่จากเดิมที่มองย้อนกลับมาว่าบรรยากาศในการสนับสนุนทางสังคม ทางโรงเรียนที่เปรียบเป็นองค์กรนั้นมีความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งต่างๆอย่างสัมพันธ์ได้หลายทิศทาง รวมถึงการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ ที่จะนำมาใช้ประโยชน์กับความคิดสร้างสรรค์ แต่อย่างไรก็ตามความคิดสร้างสรรค์เกิดจากการเรียนรู้ และการเรียนรู้ส่วนใหญ่ล้วนแล้วแต่มีความสัมพันธ์กับทุก ๆ องค์กร

ส่วนอิทธิพลด้านการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อบรรยากาศในการทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทโมโน สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวุฒิกร โกสินชูกิจ. (2555) งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของแหล่งข้อมูลการสื่อสารการตลาดแบบครบวงจร ความสนใจในรูปแบบการเรียนรู้แบบผสมผสาน และประสบการณ์ในการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อความตั้งใจใช้บริการการอบรมของผู้ใช้บริการ โดยการวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากคนทำงานอายุระหว่าง 20 – 44 ปี ในเขตกรุงเทพมหานครจำนวน 400 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงเส้นในรูปแบบการวิเคราะห์ความถดถอย

แบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 25 – 34 ปี ทำงานอยู่ในบริษัทเอกชน มีรายได้ระหว่าง 10, 000 – 20,000 บาท และมีระดับการศึกษาปริญญาตรี ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการเรียนรู้ ในรูปแบบการเรียนภายในห้องอบรม รองลงมาเคยเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์ และการเรียนรู้ด้วยตนเอง เมื่อพิจารณาถึงความสนใจในรูปแบบการเรียนรู้แบบผสมผสานพบว่า ผู้บริโภคให้ความสนใจในการเรียนรู้ในรูปแบบการเรียนภายในห้องอบรมมากที่สุด สำหรับระดับของข้อมูลที่ได้รับจากแหล่งข้อมูลการสื่อสารการตลาดแบบครบวงจรพบว่า ผู้บริโภคได้รับข้อมูลจากการตลาดทางตรงมากที่สุด ตามด้วยการส่งเสริมการขาย การโฆษณา และการประชาสัมพันธ์ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า เครื่องมือทางการตลาดทางตรงมีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการใช้บริการอบรมมากที่สุดตามด้วยรูปแบบการอบรมโดยการเรียนรู้ภายในห้องอบรม การให้ข้อมูลผ่านทางการส่งเสริมการขาย และรูปแบบการอบรมแบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ การศึกษาของสุมัชฌา ปารัคมาตย์. (2558) ที่ศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรด้านวัฒนธรรมที่เน้นบทบาท ด้านวัฒนธรรมที่เน้นงาน ด้านวัฒนธรรมที่เน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคลและด้านวัฒนธรรมแบบเป็นผู้นำ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงาน และศึกษาองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ ด้านการมีแบบแผนความคิด ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการเรียนรู้เป็นทีม และด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงานตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษามาจากประชากรที่เป็นพนักงานในองค์กรธนาคาร A สำนักงานใหญ่ (บางเขน) โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถามที่กลุ่มตัวอย่างได้กรอกแบบสอบถามด้วยตนเอง มีค่าความเชื่อถือได้ 0.942 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเชิงพรรณนาได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอ้างอิง สถิติหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 25 – 34 ปี สถานภาพ สมรส การศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้ 20,000 – 30,000 บาทต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี และผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าวัฒนธรรมองค์กรในด้านวัฒนธรรมที่เน้นงานและด้านวัฒนธรรมแบบเป็นผู้นำ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงานธนาคาร A สำนักงานใหญ่ (บางเขน) และองค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ในด้านการเรียนรู้เป็นทีม และในด้านการคิดอย่างเป็นระบบส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงานธนาคาร A สำนักงานใหญ่ (บางเขน) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภัชชา สำรวยรื่น. (2558) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการใช้แท็บเล็ตประกอบการเรียนของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ปัจจัยในการศึกษาแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความคาดหวังในประสิทธิภาพ (Performance Expectancy) ด้านความคาดหวังในการใช้งาน (Effort Expectancy) และด้านอิทธิพลทางสังคม (Social Influence) รวมทั้งหมด 9 ปัจจัย ได้แก่ (1) การค้นหาข้อมูลได้รวดเร็ว (2) การเพิ่ม

ศักยภาพทางการเรียน (3) การเสริมสร้างสมาธิ (4) ความง่ายในการใช้ (5) ความสะดวกในการใช้ (6) ความสนุกสนาน (7) การคล้อยตามผู้อื่น (8) ภาพลักษณ์ และ (9) การสร้างสัมพันธภาพ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 400 คน ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) และวิเคราะห์ผลโดยใช้สถิติค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า การสร้างสัมพันธภาพส่งผลมากที่สุดต่อความตั้งใจในการใช้แท็บเล็ตประกอบการเรียน รองลงมา ได้แก่ ภาพลักษณ์ การเสริมสร้างสมาธิ การเพิ่มศักยภาพทางการเรียน และความสนุกสนาน ตามลำดับ ส่วนการค้นหาข้อมูลได้รวดเร็ว ความง่ายในการใช้ ความสะดวกในการใช้ และการคล้อยตามผู้อื่น ไม่ส่งผลต่อความตั้งใจในการใช้แท็บเล็ตประกอบการเรียน และการศึกษาของ ณัฐธีร์ เรขะพรประสิทธิ์ (2555) ที่ศึกษาเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้ทฤษฎีกระบวนการเรียนรู้กระตือรือร้นในออกแบบพัฒนาเครื่องมือ ค้นหาคุณภาพ ประสิทธิภาพ และเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ก่อนและหลังเรียนของสื่อบทเรียนอิเล็กทรอนิกส์แบบออนไลน์ สำหรับวิชาความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับทฤษฎีพัสดุคงคลัง โดยตั้งสมมติฐานไว้ว่า บทเรียนอิเล็กทรอนิกส์แบบออนไลน์นี้มีคุณภาพอยู่ในระดับดีขึ้นไป และมีประสิทธิภาพไม่ต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด 80/80 กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ ชั้นปีที่ 2-3 ซึ่งกำลังศึกษาอยู่ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2553 มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ศูนย์จัดการศึกษากรุงเทพมหานคร จำนวน 20 คน ด้วยวิธีวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ใช้แบบการวิจัยกลุ่มเดียวสอบก่อนและหลัง (One Group Pre-test Post-test Design) ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาจากกรอบแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ ในการออกแบบสื่อบทเรียนอิเล็กทรอนิกส์แบบออนไลน์ ตามโมเดล ADDIE พร้อมนำทฤษฎีการเรียนรู้แบบกระตือรือร้นมาประยุกต์ใช้ ซึ่งผลการศึกษาพบว่าสื่อบทเรียนอิเล็กทรอนิกส์แบบออนไลน์ วิชาความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับทฤษฎีพัสดุคงคลังที่ได้ออกแบบและพัฒนาเครื่องมือแล้ว มีประสิทธิภาพ 89.28/85.75 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ ก่อนและหลังเรียน ด้วยสื่อบทเรียนอิเล็กทรอนิกส์แบบออนไลน์ วิชาความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับทฤษฎีพัสดุคงคลัง โดยใช้แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่มีความเชื่อมั่น 0.75 ซึ่งพบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียน สูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และความพึงพอใจในการเรียนรู้ด้วยสื่อบทเรียนอิเล็กทรอนิกส์แบบออนไลน์ วิชาความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับทฤษฎีพัสดุคงคลัง ด้วยการประยุกต์ใช้ทฤษฎีการเรียนรู้แบบกระตือรือร้น มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด โดยภาพรวมได้ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51

ส่วนด้านการทำงานเป็นทีม ส่งผลต่อบรรยากาศในการทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทโมโน สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณิชามล ฟองน้ำ (2558) ที่การศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคลพฤติกรรมผู้นำและการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิผลในการทำงาน โดยใช้แบบสอบถามปลายปิดในการเก็บรวมรวมข้อมูลจากพนักงานในเขตกรุงเทพมหานครจำนวน

400 ราย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมานที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน คือT-test/F-test และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ ส่วนค่าความเชื่อมั่นของทุกข้อเท่ากับ 0.7 และผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศที่แตกต่างกัน อายุที่แตกต่างกัน สถานภาพที่แตกต่างกัน ระดับการศึกษาสูงสุดที่แตกต่างกัน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน อาชีพที่แตกต่างกัน ระยะเวลาทำงานในหน่วยงานที่แตกต่างกัน จำนวนพนักงานในฝ่าย/แผนกที่สังกัดที่แตกต่างกัน การสื่อสารภาษาไทยที่แตกต่างกัน และการสื่อสารภาษาอังกฤษที่แตกต่างกัน มีผลทำให้เกิดประสิทธิผลของการทำงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ปัจจัยตัวแปรพฤติกรรมผู้นำที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ได้แก่ พฤติกรรมผู้นำแบบสอนงานให้การสนับสนุน และพฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วมมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการทำงาน และปัจจัยตัวแปรการทำงานเป็นทีมที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ได้แก่ การสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกัน และความร่วมมือในทางขัดแย้งเชิงสร้างสรรค์มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการทำงาน

ในทำนองเดียวกับการศึกษาของ มธุรส วิไลลักษณ์. (2558) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเขตอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน และทดสอบความตรงของเนื้อหา และความน่าเชื่อถือ ด้วยวิธีของครอนบาร์คกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ได้ระดับความเชื่อมั่น 0.959 ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานเป็นทีม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการวัดความผูกพันในองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ผลการทดสอบสมมติฐานเพื่ออธิบายถึงอิทธิพลของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรพบว่า ตัวแปรด้านวิสัยทัศน์และความเข้าใจในองค์กร ตัวแปรด้านการระดมความคิดเห็น ตัวแปรด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และตัวแปรด้านประสิทธิภาพในการสื่อสารในองค์กร มีอิทธิพลทางบวกต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้บางส่วน เพราะตัวแปรที่มีอิทธิพลทางบวกต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรจากการทดสอบตัวแปร 8 ตัวแปรพบว่า มีเพียง 4 ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางบวก และสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของระดับความผูกพันต่อองค์กรได้ โดยสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของระดับความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 66.2 และ การศึกษาของ ขวัญชัย พูลวิวัฒน์ชัยการ (2558) ที่ศึกษาการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ (ย่านถนนสีลม) และเพื่อศึกษาระบบการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ

การทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ (ย่านถนนสีลม) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในบริเวณเขตธุรกิจสีลม กรุงเทพมหานคร จำนวน 400คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ทางสถิติ โดยใช้การวิเคราะห์ T Test ทดสอบค่าเฉลี่ยของประชากรศาสตร์ 2 กลุ่ม การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบจำแนกทางเดียว F-Test (One Way ANOVA) และการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ (Multiple Linear Regression) ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 26 – 29 ปีสถานภาพสมรส มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาท และอายุงานที่ทำในองค์การ 3 – 5 ปีผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษารายได้เฉลี่ยที่แตกต่างกันมีประสิทธิผลของการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ (ย่านสีลม) ไม่แตกต่างกัน ส่วนอายุงานที่ทำที่แตกต่างกันมีประสิทธิผลของการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ (ย่านสีลม) แตกต่างกัน การทำงานเป็นทีมและระบบงานของบริษัทที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ (ย่านสีลม) พบว่า การทำงานเป็นทีมด้านการอภิปรายอย่างเปิดเผย (Beta= 0.170) และระบบงานของบริษัทด้านการติดตามและประเมินผล (Beta = 0.330) ส่งผลต่อประสิทธิผลของการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ (ย่านสีลม) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และการศึกษาของ ปวีนิตย์ มากแก้ว (2558) ที่ศึกษาถึงด้านความสามารถและทักษะในการทำงาน เพื่อศึกษาถึงด้านการบริการที่ดีและเพื่อศึกษาถึงด้านการทำงานร่วมกันเป็นทีมที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของพนักงานระดับปฏิบัติการ เขตสาทร กรุงเทพมหานคร ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลและทดสอบความตรงของเนื้อหา และความน่าเชื่อถือด้วยวิธีของครอนบาร์ค กับพนักงานระดับปฏิบัติการ เขตสาทร จำนวน 30 คน ได้ระดับความเชื่อมั่น 0.735 โดยแจกแบบสอบถามกับพนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 400 คน ส่วนวิธีการทางสถิติแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ สถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ สถิติทดสอบค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ พบว่า ด้านความสามารถและทักษะในการทำงาน พนักงานระดับปฏิบัติการ เขตสาทร ในด้านการติดตามความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพของตนหรืองานที่เกี่ยวข้อง ด้านความเชี่ยวชาญทั้งในเชิงลึกและเชิงกว้าง ไม่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ เขตสาทร กรุงเทพมหานคร ส่วนในด้านความรู้วิทยาการหรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ เขตสาทร ด้านการบริการที่ดีในด้านการช่วยแก้ปัญหาให้แก่ผู้รับบริการ ไม่มีอิทธิต่อสมรรถนะการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ เขตสาทร ส่วนในด้านการให้บริการด้วยความเต็มใจ ด้านการให้บริการที่เกินความคาดหวัง ด้านการให้บริการที่เป็นประโยชน์อย่างแท้จริง มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ เขตสาทร และด้านการทำงานร่วมกันเป็นทีม ในด้านการทำหน้าที่ของตน

ในทีมให้สำเร็จ ด้านความสามารถนำทีมให้ปฏิบัติภารกิจให้ได้ผลสำเร็จ ไม่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ เขตสาทร ส่วนในด้านความร่วมมือในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน ด้านการสนับสนุนช่วยเหลือเพื่อนร่วมทีม มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ เขตสาทร

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าความคิดสร้างสรรค์นั้นส่งผลต่อบรรยากาศในการทำงานได้ เนื่องจากเป็นการสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ให้เกิดขึ้นในองค์กร ส่งเสริมบรรยากาศสภาพแวดล้อมของการทำงาน เพื่อกระตุ้นให้เกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน มีการแลกเปลี่ยนข้อมูล และความคิดสร้างสรรค์ซึ่งกันและกัน ซึ่งจะส่งผลต่อให้องค์กรเติบโตอย่างยั่งยืน

2. ผลการวิจัยพบว่า การเรียนรู้ มีอิทธิพลต่อบรรยากาศในการทำงานภายในองค์กรเป็นอย่างมาก ดังนั้นองค์กรจึงควรเล็งเห็นถึงการจัดอบรม การสัมมนา ทั้งภายในและภายนอกองค์กรที่จะส่งผลสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ในการที่จะนำการเรียนรู้มาใช้ในการทำงาน ที่ประกอบไปด้วยแผนปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ในแต่ละหน่วยงานนั้น ทำงานอย่างสร้างสรรค์และมีคุณค่าต่อองค์กร

3. การทำงานเป็นทีมที่สนับสนุนจากพลังกายและพลังใจอย่างเต็มที่ในงานที่ได้รับมอบหมาย ที่มีอิทธิพลทั้งความคิดสร้างสรรค์และการเรียนรู้จนเกิดการทำกิจกรรมร่วมกันสร้างผลงานร่วมกัน เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีของคนในทีมภายในองค์กร ที่ส่งผลต่อบรรยากาศในการทำงานและกระบวนการในการทำงานให้มีความคิดและวิสัยทัศน์ในการทำงานไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน มีความร่วมมือร่วมใจกันและก้าวเดินหน้าไปด้วยกันอย่างเต็มที่และมีประสิทธิผลที่ดี ให้มีบรรยากาศที่สามารถสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

บรรณานุกรม

ชุลีพร เพ็ชรศรี. (2556). **คุณลักษณะของผู้ตามและบรรยากาศองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

วรวรรณ ชื่นพินิจกุล. (2555). **ภาวะผู้นำและรูปแบบบรรยากาศองค์กร ที่ส่งผลกระทบต่อลักษณะวัฒนธรรมองค์กรขององค์กรในเขตกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

เบญจพร อยู่เจริญ. (2551). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมทางการเรียนและปัจจัยส่วนบุคคลกับความคิดสร้างสรรค์ทางวิทยาสตร์ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษา**

ปีที่ 6 โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มบูรพา. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การวิจัยและสถิติการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

Martz. W. (2013). Evaluative VS Learning Organization. **Evaluative Organization**, 5, 1-3.

ดิเรก วรรณเศียร. (2549). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ**. กรุงเทพ ฯ : วิทยาลัยสวนดุสิต.

Torrance, E. P. (1962). **Guiding creative talent**. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

Nevis, C., DiBella, J. & Gould, M. (1995) . **Understanding organizations as learning systems**. Sloan Management Review, 73-85

Chaudron, David, (2007). **Teams and Teamwork**. Journal of Organized Change.

Brown, W .B., & Moberg, D. J. (1980). **Organization Theory and management**: A Macro