

บรรยากาศองค์การที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม
ของบุคลากรสถาบันการอาชีวศึกษาในสามจังหวัดชายแดนใต้

**The Organizational Climates for Creativity Affecting Innovative Work
Behavior of Personnel of Vocational Education Institutions
in the Three Southern Border Provinces**

เอกนันท์ ทองจันทร์ และ สรัญณี อุเสินยาง

มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์

Akkanone Thongjun and Saranee U-senyang

Princess of Naradhiwas University, Thailand

Corresponding Author, E-mail: akkanone.t@pnu.ac.th

บทคัดย่อ

งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับบรรยากาศองค์การที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ 2) เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม และ 3) เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากรสถาบันการศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาในสามจังหวัดชายแดนใต้ เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้วิธีเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ คือ บุคลากรของสถาบันการศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาสามจังหวัดชายแดนใต้ มีจำนวน 297 คน โดยได้มาจากการเปิดตารางของ Krejcie and Morgan (1970) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับบรรยากาศองค์การที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ ภาพรวมอยู่ในระดับสูงที่สุด ได้แก่ ด้านความเป็นอิสระ ด้านการให้การสนับสนุนของหัวหน้างาน ด้านการให้การสนับสนุนด้านทรัพยากรที่เพียงพอ ด้านการสนับสนุนการทำงานเป็นกลุ่ม ด้านการสนับสนุนขององค์กร และด้านงานที่ทำหาย ตามลำดับ 2) ระดับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากรสถาบันการอาชีวศึกษาสามจังหวัดชายแดนใต้ ภาพรวมอยู่ในระดับสูงที่สุด ได้แก่ ด้านการมีความคิดริเริ่มใหม่ ด้านการนำเสนอหรือส่งเสริมแนวความคิดใหม่ และด้านการทำให้ความคิดสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง 3) บรรยากาศองค์การที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ ด้านการสนับสนุนขององค์กร ด้านการสนับสนุนทรัพยากรที่เพียงพอ และด้านงานที่ทำหาย ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากร โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: บรรยากาศองค์การ; ความคิดสร้างสรรค์; พฤติกรรมเชิงนวัตกรรม; บุคลากรสถาบันการอาชีวศึกษา; สามจังหวัดชายแดนใต้

* วันที่รับบทความ : 14 มกราคม 2567; วันที่แก้ไขบทความ 31 มกราคม 2567; วันที่ตอบรับบทความ : 1 กุมภาพันธ์ 2567

Received: January 14 2024; Revised: January 31 2024; Accepted: February 1 2024

Abstract

The objectives of this research were 1) to investigate the level of organizational climate that supports creativity among staff of vocational education institutions in the three southern border provinces, 2) to investigate the level of innovative behavior among staff of vocational education institutions in the three southern border provinces, and 3) to investigate the effect of organizational climate that supports creativity on innovative behavior among staff of vocational education institutions in the three southern border provinces. This is a quantitative research using questionnaire data collection. The sample size used to answer this questionnaire was personnel of vocational educational institutions under the three southern border provinces, totaling 297 people, obtained from the opening tables of Krejcie and Morgan (1970). The statistics used to analyze the data were mean, standard deviation, and multiple regression analysis. The results of the study found that 1) the overall level of organizational climate that supports creativity was highest, with the highest scores in the following areas: autonomy, supervisor support, sufficient resource support, teamwork support, organizational support, and challenging work, 2) The overall level of innovative behavior among staff of vocational education institutions in the three southern border provinces was highest, with the highest scores in the following areas having new ideas, presenting or promoting new ideas, and making ideas feasible 3) Organizational climate that supports creativity, including organizational support, resource support, and challenging work, had a significant effect on innovative behavior of staff at the .05 level, explaining 28.00 % of the variation in innovative behavior.

Keywords: Organizational Climates; Creativity; Innovative Work Behavior; Personnel of Vocational Education Institutions; The Three Southern Border Provinces

บทนำ

จากกระแสการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยีส่งผลให้ทุกภาคส่วนต้องมีการปรับตัว ซึ่งผลกระทบที่เกิดการเปลี่ยนแปลงย่อมทำให้หน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ ต้องมีการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นโดยที่มีการกำหนดผู้ปฏิบัติงานในที่นี่หมายถึงบุคลากรถือว่าเป็นสิ่งสำคัญขององค์กร เนื่องจากทรัพยากรบุคคลถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร เป็นผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญที่สามารถจะนำพาไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดเอาไว้ได้ ด้วยการทำงานและการปรับตัวของบุคลากรซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีค่าขององค์กรด้วยทรัพยากรบุคคลเหล่านั้นทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้งานมีคุณภาพดีที่สุดในสิ่งผลักดันในการทำงานที่มาจากภายในตัวของบุคคลผู้นั้นเอง สาเหตุหนึ่งที่บุคลากรไม่สามารถทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ เนื่องจากความรู้สึกที่มีต่อบรรยากาศองค์กรจะส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคคลในสถานที่ทำงานที่สอดคล้องกับบรรยากาศขององค์กรซึ่งบางคนอาจมีความคิดเห็นต่อบรรยากาศการทำงานในทางลบแต่บางคนอาจมีความคิดเห็นต่อบรรยากาศการทำงานในทางบวก (ธงชัย รู้ข่าว, 2561 : 21) เพราะฉะนั้นบรรยากาศองค์กรจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและเกี่ยวข้องกับบุคลากรที่ทำงานในองค์กรโดยตรงเนื่องจากบุคลากรในองค์กรทำงานอยู่ภายใต้เงื่อนไขต่างๆ เช่น ลักษณะงาน ผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา บรรยากาศองค์กรจึงเป็นเครื่องมือที่ทำให้สามารถเข้าใจรูปแบบของแต่ละ

องค์การและกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความรู้สึกทัศนคติ และพฤติกรรมที่แตกต่างกันไปตามสิ่งแวดล้อม อันจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่จะเพิ่มประสิทธิภาพขององค์การจึงจำเป็นต้องทราบถึงความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อบรรยากาศองค์การและหากต้องการเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาองค์การก็ต้องมีการเปลี่ยนแปลงบรรยากาศองค์การด้วยบรรยากาศองค์การจึงมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพขององค์การ หากบุคลากรมีความพึงพอใจในบรรยากาศองค์การก็จะทำให้เกิดความเชื่อมั่นมีความเต็มใจในการทำงานและแสดงความสามารถอย่างเต็มที่ซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานโดยตรง และส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม (พัชราภรณ์ ควรคณิง, 2562 : 9)

ดังนั้น บรรยากาศองค์การที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์มีความสำคัญในการปฏิบัติงานเป็นตัวแปรสำคัญที่มีอิทธิพลด้านความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรในองค์การ เพราะบรรยากาศองค์การที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์จะครอบคลุมถึงสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อจิตใจของบุคลากรในการปฏิบัติงาน แต่ในทางตรงข้ามถ้าบรรยากาศที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ไม่ดี ย่อมเป็นการลดทอนความสามารถของบุคลากรได้เช่นกัน (สุริวัลย์ ใจงาม, 2560 : 8) เพื่อให้บรรยากาศองค์การที่สามารถสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์สามารถก่อให้เกิดพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมซึ่งพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมเป็นปัจจัยที่หลายองค์กรในปัจจุบันให้ความสนใจ พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมเป็นพฤติกรรมของบุคลากรในการหาวิธีการต่าง ๆ รวมทั้งการนำเสนอข้อมูลที่เป็นประโยชน์และเป็นสิ่งแปลกใหม่ไปใช้ในการทำงาน (Scott, 1994 : 580-607) การที่บุคลากรในองค์การมีพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมนั้น สามารถทำให้องค์การมีกรอบแนวคิดที่แปลกใหม่และมีความหลากหลาย เพื่อการพัฒนาทางความคิด ซึ่งมีความแปลกใหม่ และสามารถตอบสนองความต้องการขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้องค์การมีผลการดำเนินงานที่ดีได้ในอนาคต เพื่อการเติบโตให้ทันยุคที่มีการเปลี่ยนแปลง (อัญพร ภาคคุ, 2564 : 6) อย่างไรก็ตามปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์การบรรยากาศองค์การที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากรสถาบันการอาชีวศึกษาสามจังหวัดชายแดนใต้ สภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา ขาดความอิสระในการใช้ความคิดในการทำงาน จากการขาดการสนับสนุนจากหัวหน้างาน ด้านการสนับสนุนทรัพยากรอย่างเพียงพอ การทำงานเป็นและขาดการสนับสนุนจากองค์การ ทำให้บุคลากรไม่มีพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม (กามนิต ไบภักดี, 2563 : 21) ทำให้องค์การสถานศึกษาโดยเฉพาะสถานศึกษาอาชีวศึกษา ซึ่งต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์และพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมเพื่อให้การพัฒนา และการทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้นควรสร้างความร่วมมือในหน่วยงาน การเสนอสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานภายนอกเพื่อจัดสร้างสิ่งประดิษฐ์สำหรับบุคลากร

จากความสำคัญและปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยในฐานะปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา จึงมีความสนใจที่จะศึกษาค้นคว้าอิสระ บรรยายการองค์การที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากรสถาบันการศึกษาสามจังหวัดชายแดนใต้ เพื่อทราบถึงความคิดเห็นปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะหรือผลที่ได้ตามแนวคิดทฤษฎีของ (Cilla, 2011 : 27) เกี่ยวกับบรรยายการองค์การที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับบรรยายการองค์การที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ ของบุคลากร สถาบันการศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาในสามจังหวัดชายแดนใต้
2. เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากร สถาบันการศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาในสามจังหวัดชายแดนใต้
3. เพื่อศึกษาบรรยายการองค์การที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากร สถาบันการศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาในสามจังหวัดชายแดนใต้

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้วิธีเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามเพื่อนำมาวิเคราะห์และประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป จากนั้นจึงนำข้อมูลทั้งหมดมาสรุปพร้อมอภิปรายผลการศึกษานำบรรยายการองค์การที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากรสถาบันการศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาสามจังหวัดชายแดนใต้

ประชากรและขนาดกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่บุคลากรของสถาบันการศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาสามจังหวัดชายแดนใต้ ปัตตานี ยะลา และนราธิวาส จำนวน 1,234 คน และขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการตอบแบบสอบถาม (Questionnaire) ครั้งนี้ คือ บุคลากรของสถาบันการศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาสามจังหวัดชายแดนใต้ มีจำนวน 297คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) รูปแบบออนไลน์บนแพลตฟอร์มของกูเกิลฟอร์ม แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยายการองค์การที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ และส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยการทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content validity) จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน พบว่าค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ในระหว่าง 0.6

ถึง 1 การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาร์ค (Cronbach's coefficient Alpha) โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามในส่วนที่ 2 เท่ากับ 0.83 และส่วนที่ 3 เท่ากับ 0.82 โดยมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.97 ถือได้ว่าเครื่องมือมีคุณภาพ มีความเชื่อถือและสามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

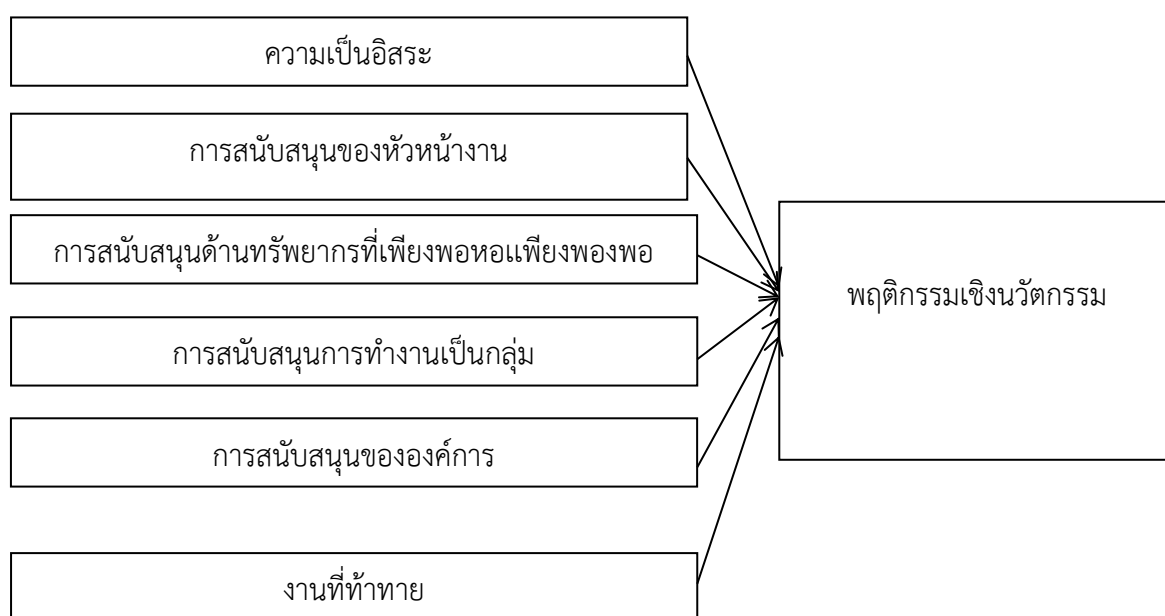
ผู้วิจัยนำหนังสือรับรองการศึกษาวิจัยและหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม และส่งลิงค์แบบสอบถามที่สมบูรณ์โดยวิธีการออนไลน์ จำนวน 297 ชุด ไปดำเนินการเก็บข้อมูลให้กับกลุ่มตัวอย่าง คือ สถาบันการศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาสามจังหวัดชายแดนใต้

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อทำการรวบรวมข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามแล้ว ผู้วิจัยจึงทำการลงข้อมูล โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์มีดังนี้ 1) สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม และเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับระดับ ความคิดเห็นของบรรยาภาคองค์การที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์และระดับความคิดเห็นของ พฤติกรรมเชิงนวัตกรรม 2) สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบนำเข้า (Stepwise Multiple Regression Analysis) ระหว่างองค์ประกอบของบรรยาภาคองค์การที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งประกอบด้วย ด้านความเป็นอิสระ (X1) การสนับสนุนของหัวหน้างาน (X2) การสนับสนุนทรัพยากรที่เพียงพอ (X3) การสนับสนุนด้านการทำงานเป็นกลุ่ม (X4) การสนับสนุนขององค์การ (X5) และงานที่ทำหาย (X6) กับองค์ประกอบของพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม (Y) ของบุคลากรสถาบันการศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาในสามจังหวัดชายแดนใต้ เพื่อหาค่าความสัมพันธ์ของบรรยาภาคองค์การที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม ของบุคลากรสถาบันการศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาในสามจังหวัดชายแดนใต้ ซึ่งก่อนที่จะทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ จะต้องหาค่าสหสัมพันธ์ (Correlation) ออกมาก่อน โดยค่าสหสัมพันธ์ (r) ระหว่างตัวแปรจะต้องต่ำกว่า 0.75 ถือว่าไม่มีปัญหา Multicollinearity จึงจะสามารถทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณได้

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องสามารถนำมาพัฒนากรอบแนวคิดในการวิจัยคือ ตัวแปรต้น คือ บรรยากาศองค์การที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ ได้แก่ ความเป็นอิสระ การสนับสนุนของหัวหน้างาน การสนับสนุนด้านทรัพยากรที่เพียงพอ การสนับสนุนการทำงานเป็นกลุ่ม การสนับสนุนขององค์การและความท้าทาย และตัวแปรตามคือ พฤติกรรมเชิงนวัตกรรม ได้แก่การมีความคิดริเริ่มใหม่ การนำเสนอหรือส่งเสริมแนวความคิดใหม่ และการทำให้ความคิดสามารถปฏิบัติได้จริง ดังภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยบรรยากาศองค์การที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากรสถาบันการศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาสามจังหวัดชายแดนใต้ ตามวัตถุประสงค์การวิจัยมีดังต่อไปนี้

1. ระดับบรรยากาศองค์การที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรสถาบันการศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาสามจังหวัดชายแดนใต้

บรรยากาศองค์การที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการให้การสนับสนุนของหัวหน้างาน อยู่ในระดับสูงสุดที่สุด ($M = 4.53$, $SD = 1.10$) รองลงมาด้านความเป็นอิสระ อยู่ในระดับสูงสุดที่สุด ($M = 4.49$, $SD = 0.79$) ด้านการสนับสนุนการทำงานเป็นกลุ่ม อยู่ในระดับสูงสุดที่สุด ($M = 4.49$, $SD = 0.79$) ด้านการสนับสนุนขององค์การ อยู่ในระดับสูงสุดที่สุด ($M = 4.49$, $SD =$

0.58) และด้านงานที่ทำหาย อยู่ในระดับสูงสุด ($M=4.45$, $SD = 0.53$) และด้านการให้การสนับสนุนด้านทรัพยากรที่เพียงพอ อยู่ในระดับสูง ($M=4.38$, $SD = 0.66$) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยากาศองค์การที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรสถาบันการศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาสามจังหวัดชายแดนใต้

บรรยากาศองค์การที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์	<i>M</i>	<i>SD</i>	ระดับ
1. ด้านความเป็นอิสระ	4.49	0.79	สูงที่สุด
2. ด้านการสนับสนุนของหัวหน้างาน	4.53	1.10	สูงที่สุด
3. ด้านการให้การสนับสนุนด้านทรัพยากรที่เพียงพอ	4.38	0.66	สูงที่สุด
4. ด้านการสนับสนุนการทำงานเป็นกลุ่ม	4.49	0.79	สูงที่สุด
5. ด้านการสนับสนุนขององค์การ	4.49	0.58	สูงที่สุด
6. ด้านงานที่ทำหาย	4.45	0.53	สูงที่สุด
ภาพรวมบรรยากาศองค์การที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์	4.48	0.56	สูงที่สุด

2. ระดับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากรสถาบันการศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาสามจังหวัดชายแดนใต้

พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากรสถาบันการศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาสามจังหวัดชายแดนใต้ ภาพรวมอยู่ในระดับสูงที่สุด ($M=4.47$, $SD =0.62$) เมื่อจำแนกเป็นรายได้พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการมีความคิดริเริ่มใหม่ อยู่ในระดับสูงที่สุด ($M=4.51$, $SD =0.72$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการนำเสนอหรือส่งเสริมแนวความคิดใหม่ อยู่ในระดับสูงที่สุด ($M=4.45$, $SD =0.99$) และด้านการทำให้ความคิดสามารถปฏิบัติได้จริง อยู่ในระดับสูงที่สุด ($M =4.45$, $SD =0.56$) ดังตาราง ที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากรสถาบันการศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาสามจังหวัดชายแดนใต้

พฤติกรรมเชิงนวัตกรรม	<i>M</i>	<i>SD.</i>	ระดับ
1. ด้านการมีความคิดริเริ่มใหม่	4.51	0.72	สูงที่สุด
2. ด้านการนำเสนอหรือส่งเสริมแนวความคิดใหม่	4.45	0.99	สูงที่สุด
3. ด้านการทำให้ความคิดสามารถปฏิบัติได้จริง	4.45	0.56	สูงที่สุด
ภาพรวมพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม	4.47	0.62	สูงที่สุด

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์กรที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม ของบุคลากรสถาบันการศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาสามจังหวัดชายแดนใต้

การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม ของบุคลากรสถาบันการศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาสามจังหวัดชายแดนใต้ ด้วยวิธี Stepwise (Stepwise Multiple Regression Analysis) ซึ่งพบว่า บรรยากาศองค์กรที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ ด้านการสนับสนุนขององค์กร, ด้านการสนับสนุนทรัพยากรที่เพียงพอ, และด้านงานที่ทำหาย ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถอธิบายการแปรพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากรได้ร้อยละ 28.00 และสามารถเขียนสมการในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้ $Y = 1.748 + 0.233$ (ด้านการสนับสนุนขององค์กร) $+ 0.177$ (ด้านการสนับสนุนทรัพยากรที่เพียงพอ) $+ 0.202$ (ด้านงานที่ทำหาย) และเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานได้ดังต่อไปนี้ $Y = 0.211$ (ด้านการสนับสนุนขององค์กร) $+ 0.190$ (ด้านการสนับสนุนทรัพยากรที่เพียงพอ) $+ 0.175$ (ด้านงานที่ทำหาย) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม ของบุคลากรสถาบันการศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาสามจังหวัดชายแดนใต้จำแนกรายด้าน

ตัวพยากรณ์	B	SE	Beta	t	p
ด้านการสนับสนุนขององค์กร	0.233	0.095	0.211	2.416	0.014
ด้านการสนับสนุนทรัพยากรที่เพียงพอ	0.177	0.073	0.190	2.430	0.016
ด้านงานที่ทำหาย	0.202	0.087	0.175	2.322	0.021
ค่าคงที่	1.748	0.267		6.533	0.000*

$R^2=0.280$, $SEE. =0.529$, $F=38.053$ Sig. of $F=0.000$, Significant = $P\text{-value}<0.05$

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาระดับบรรยากาศองค์กรที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรสถาบันการศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาสามจังหวัดชายแดนใต้ พบว่าระดับบรรยากาศองค์กรที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์อยู่ในระดับสูงที่สุดพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการสนับสนุนของหัวหน้างาน หัวหน้างานควรเสริมสร้างแนวคิดเรื่องการทำงาน การสร้างนโยบายที่ชัดเจนในการทำงานซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Cilla (2011 : 30) ที่กล่าวไว้ว่า การให้การสนับสนุนของหัวหน้างานเพื่อให้เกิดการทำงานที่ดี รวมถึงการกำหนดเป้าหมายที่เหมาะสม และการสร้างความมั่นใจให้กับบุคลากรในที่ทำงาน ระดับรองลงมาคือด้านความเป็นอิสระ เนื่องจากการทำงานของบุคลากร สถาบันการศึกษาสังกัดอาชีวศึกษา ต้องมีความคิดสร้างสรรค์งาน

ใหม่ ๆ หรือนวัตกรรมอยู่เสมอ การที่ให้อิสระในการทำงานมีส่วนช่วยในการตัดสินใจการออกแบบความคิดใหม่ ๆ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ภควัต สกวนจิน และประสพชัย พสุนนท์ (2564 : 117-130) ได้กล่าวไว้ว่า การที่บรรยากาศองค์การที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรนั้น ความเป็นอิสระ การรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานที่สามารถมีอิสระในด้านความคิดโดยมีอิสระในการใช้ความคิดสร้างสรรค์ก็ทำให้ผลงานที่ออกมามีประสิทธิภาพมากขึ้นเช่น และด้านการสนับสนุนการทำงานเป็นกลุ่ม ด้วยบุคลากรต้องอาศัยการทำงานร่วมกันเป็นทีมเพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Cilla (2011 : 30) และAmabile (1997) ได้กล่าวไว้ว่า การเป็นส่วนหนึ่งของทีมงานที่มีทักษะการทำงานที่หลากหลายจะทำให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ด้านต่อไปคือ ด้านการสนับสนุนจากองค์การ การสนับสนุนจากองค์การเป็นสิ่งสำคัญไม่ว่าจะเป็น การสนับสนุนด้านงบประมาณ หรือด้านเวลา เป็นการเปิดโอกาสให้ใช้ความคิดใหม่ ๆ ในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Amabile (1997) ได้กล่าวไว้ว่า การสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมอย่างกว้างขวางทั่วทั้งองค์การมีผลต่อการพัฒนาความคิดใหม่ และสอดคล้องกับแนวคิดของ บวรรัฐ มาเจริญ และประพันธ์ ชัยกิจอุไรใจ (2563 : 91-100) ได้กล่าวไว้ว่า การที่ได้รับการสนับสนุนส่งเสริม และช่วยเหลือจากองค์การในการจัดสิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อให้งานนั้นสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และด้านงานที่ทำหาย บรรยากาศในการทำงานที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้เผชิญกับความท้าทายใหม่ ๆ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Cilla (2011 : 30) ได้กล่าวไว้ว่า ความท้าทายในการทำงาน งานที่ท้าทายและมีความหลากหลายจะช่วยกระตุ้นให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นวิธีใหม่ ๆ และบรรยากาศองค์การที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ด้านการสนับสนุนทรัพยากรที่เพียงพอ องค์การควรมีการจัดหาทรัพยากรและการสนับสนุนที่จำเป็นให้กับบุคลากร เพื่อให้บุคลากรสามารถสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ได้อย่างเต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Amabile (1997 : 22-26) กล่าวไว้ว่า การจัดสรรทุนที่เพียงพอ จึงทำให้บรรยากาศองค์การที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ด้านการสนับสนุนทรัพยากรที่เพียงพอเป็นสิ่งจำเป็นของบุคลากรเช่นกัน

อภิปลายผลการวิจัยระดับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากรสถาบันการศึกษาสังกัดการอาชีวศึกษาสามจังหวัดชายแดนใต้ จากการศึกษาระดับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากรสถาบันการศึกษาสังกัดการอาชีวศึกษาสามจังหวัดชายแดนใต้ พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ระดับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม ด้านการมีความคิดริเริ่มใหม่เนื่องจากการมีความคิดริเริ่มใหม่สำคัญต่อการทำงานของบุคลากรสถาบันการอาชีวศึกษา มาก เพราะต้องมึนวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาเป็นกระบวนการในการทำงานในสายอาชีพ การแสดงออกถึงความกระตือรือร้นในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ประเวศ ชุ่มเกษรกุลกิจ และศจีมาจ ณ วิเชียร (2561 : 25-41) ได้กล่าวไว้ว่า การที่บุคลากรสร้างความคิดที่แปลกใหม่และมีประโยชน์ ขั้นตอนนี้จะเริ่มจากการที่บุคคลรับรู้ปัญหาเกี่ยวกับงานในด้านต่าง ๆ รองลงมาคือระดับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม ด้านการนำเสนอหรือส่งเสริมแนวความคิดใหม่ เนื่องจากเป็นปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่การพัฒนาและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ช่วยให้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมาย และสร้างประโยชน์ให้กับสังคม พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมด้านการ

นำเสนอหรือส่งเสริมแนวความคิดใหม่ ได้แก่บุคลากรสามารถนำเสนอแนวคิดใหม่ ๆ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ภควัด สวงวนจิน และประสพชัย พสุนนท์ (2564 : 117-130) ได้กล่าวไว้ว่า การนำเสนอความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล เป็นขั้นตอนที่ต้องอาศัยความสัมพันธ์ทางกลุ่ม เพื่อหากลุ่มบุคคลที่จะสามารถสนับสนุนความคิดเหล่านี้ให้มีอิทธิพลต่อการตระหนักรู้ และพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมด้านการทำให้ความคิดสามารถปฏิบัติได้จริง ควรมีลักษณะความมุ่งมั่นในการนำความคิดไปสู่การปฏิบัติจริง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ประเวศ ชุ่มเกษรกุลกิจ และศศิมาจ ญ วิเชียร (2561 : 25-41) ได้กล่าวไว้ว่าการทำให้เป็นจริงนี้บุคลากรจะนำเอาความคิดของเขามาสร้างให้เป็นรูปธรรม

อภิปรายผลการวิจัยตามสมมติฐานการวิจัย จากผลการวิจัยพบว่าบรรยากาศองค์การที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์เป็นรายด้านเพื่อทดสอบสมมติฐานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากรสถาบันการศึกษาสังกัดการอาชีวศึกษาสามจังหวัดชายแดนใต้ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าบรรยากาศองค์การที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากรสถาบันการศึกษาสังกัดการอาชีวศึกษาสามจังหวัดชายแดนใต้ที่ระดับความสำคัญ 0.05 โดยสามารถอธิบายการผันแปรพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากรได้ร้อยละ 28.00 โดยด้านการสนับสนุนขององค์การส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากรสถาบันการศึกษาสังกัดการอาชีวศึกษามากที่สุด (ค่าสัมประสิทธิ์ = 0.211) รองลงมาคือด้านการสนับสนุนทรัพยากรที่เพียงพอ (ค่าสัมประสิทธิ์ = 0.190) และด้านงานที่ทำทนาย (ค่าสัมประสิทธิ์ = 0.175) ตามลำดับ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ทั้งนี้เป็นเพราะว่าปัจจัยทั้ง 3 ด้านมีความสำคัญเนื่องจากองค์การที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม จะสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการพัฒนาและสร้างสรรค์สิ่ง ใหม่ ๆ บุคลากรในองค์การจะรู้สึกมีอิสระในการคิดและแสดงออก กล้าที่จะลองทำสิ่งใหม่ ๆ และพร้อมที่จะรับมือกับความเปลี่ยนแปลง ซึ่งสามารถอธิบายตามสมมติฐานการวิจัยได้ดังนี้ ด้านการสนับสนุนขององค์การส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากรสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาสามจังหวัดชายแดนใต้ การสนับสนุนจากองค์การจะช่วยให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภควัด สวงวนจิน และประสพชัย พสุนนท์ (2564 : 117-130) ได้ทำการศึกษาบรรยากาศองค์การที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานบริษัทข้ามชาติ พื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่าบรรยากาศองค์การที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ด้านการสนับสนุนขององค์การส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากร และด้านการสนับสนุนทรัพยากรที่เพียงพอ ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากรสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาสามจังหวัดชายแดนใต้ หากบุคลากรมีทรัพยากรที่จำเป็นเพียงพอ ก็สามารถดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนานวัตกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Cilla (2011 : 30) ได้กล่าวไว้ว่า การที่บุคลากรสามารถเข้าถึงทรัพยากร ต่าง ๆ ขององค์การได้อย่างเหมาะสมก็จะอำนวยความสะดวกต่อการมีคามคิดสร้างสรรค์ในเชิงนวัตกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ และด้านงานที่ทำทนายส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากร

สถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาสามจังหวัดชายแดนใต้ เนื่องจากงานที่ทำทลายจะช่วยกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความรู้ อยากรู้ อยากเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อที่จะหาวิธีที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ภาควิต สงวนจีน และประสพชัย พสุนนท์ (2564 : 117-130) ได้กล่าวไว้ว่างานที่ต้องอาศัยทักษะและความรู้ เฉพาะด้านในการปฏิบัติงาน เพราะฉะนั้นเมื่องานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีบุคลากรจะเกิดความภูมิใจในงานที่ ตนเองสามารถทำได้ และส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากรสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาสามจังหวัด ชายแดนใต้เป็นอย่างมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาควิต สงวนจีน และประสพชัย พสุนนท์ (2564 : 130) ได้ทำการศึกษาบรรยากาศองค์การที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม ของพนักงานบริษัทข้ามชาติ พื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า บรรยากาศองค์การที่สนับสนุน ความคิดสร้างสรรค์ด้านงานที่ทำทลายส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากร

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

ในการศึกษาครั้งนี้ ศึกษาเฉพาะบุคลากรบุคลากรสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาสามจังหวัดชายแดนใต้ ใน การศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาในบุคลากรสถาบันการศึกษา หรือสถาบันการศึกษาสังกัดอื่น ๆ และขยาย พื้นที่ในการศึกษาต่อไป เนื่องจากบริบทพื้นที่แตกต่างกันด้านบรรยากาศองค์การที่สนับสนุนความคิด สร้างสรรค์อาจมีความแตกต่างกัน

2. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ควรให้ความสำคัญในการสนับสนุนด้านความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร โครงการบางอย่างอาจต้องใช้ งบประมาณจำนวนมาก เช่น โครงการวิจัย ผู้บริหารควรพิจารณางบประมาณที่เหมาะสมกับประเภทของ โครงการ

3. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

ควรจัดอบรมหรือสัมมนาเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์สนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมหรือการ แข่งขันด้านความคิดสร้างสรรค์จัดให้มีพื้นที่หรือสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อความคิดสร้างสรรค์

เอกสารอ้างอิง

- กามนิต ไบถักดี. (2563). แนวทางการพัฒนาทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมของครูสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการ
การอาชีวศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาการบริหาร
การศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ธงชัย ฐู่ข้าว. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานอธิการบดี
มหาวิทยาลัยบูรพา. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย:
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธัญพร ภาคคุ. (2564). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน บริษัทมติชน
จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาการจัดการนวัตกรรมธุรกิจ. บัณฑิตวิทยาลัย:
มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- บวรรัฐ มาเจริญ และประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ. (2563). ความคิดเห็นของบุคลากรหน่วยงานในกระบวนการ
ยุติธรรมเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการ
ปฏิบัติงาน. วารสารวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. 31 (1), 90-100.
- ประเวช ชุ่มเกษรกุลกิจ และศจีมาจ ณ วิเชียร. (2561). พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน: แนวคิด ปัจจัย
เชิงสาเหตุ ความท้าทาย. วารสารพฤติกรรมศาสตร์เพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
10 (1), 25-41.
- พัชรภรณ์ ควรคำนึง. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ
พนักงาน บริษัทขนาดใหญ่ ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. สารนิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรม
ราชูปถัมภ์.
- ภควัต สงวนจีน และประสพชัย พสุนนท์. (2564). บรรยากาศองค์การที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ที่ส่งผล
ต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานบริษัทข้ามชาติ พื้นที่กรุงเทพมหานคร และปริมณฑล. วารสาร
บริหารธุรกิจและการบัญชี มหาวิทยาลัยขอนแก่น. 6 (2), 117-132.
- สุริวัลย์ ใจงาม. (2560). บรรยากาศองค์การ แรงจูงใจในการทำงานในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีราชมงคลพระนคร. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ. บัณฑิตวิทยาลัย:
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.

- Amabile, T. M. (1997). Motivating creativity in organizations. *California Management Review*. 40 (1), 39-58.
- Cilla J.R. (2011). *Exploring the relationship between organizational citizenship behavior and organizational climates for creativity*. The Faculty of the Department of Psychology San José State University.
- Scott, S. & Bruce, R. (1994). Determinants of innovative behavior: A path of individual innovation in the workplace. *Academy of Management Journal*. 37 (3), 580–607.