

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเรือนจำที่มีอิทธิพลต่อความเป็น
องค์กรนวัตกรรมของเรือนจำในเขตสามจังหวัดชายแดนภาคใต้
**The Transformation Leadership of Prisons Administrators Influenced
Toward Innovation Organization of Prisons in the
Three Southern Border Provinces**

ฐิติ เทพษร และ สรรณีย์ อุเสนยาง

มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์

Thiti Thepsorn and Saranee U-senyang

Princess of Naradhiwas University, Thailand

Corresponding Author, E-mail: paracetatotti@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) ศึกษาระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเรือนจำในเขตสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ 2) ศึกษาระดับของความเป็นองค์กรนวัตกรรมของเรือนจำในเขตสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ และ 3) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเรือนจำที่มีอิทธิพลต่อความเป็นองค์กรนวัตกรรมของเรือนจำในเขตสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ การวิจัยเป็นเชิงปริมาณโดยมีเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มีค่า IOC ระหว่าง 0.67 – 1.00 และค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาร์ค (Conbach's coefficient Alpha) เท่ากับ 0.99 กลุ่มตัวอย่าง คือ เจ้าพนักงานเรือนจำในสังกัดเรือนจำในเขตสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 188 คน โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเรือนจำ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สามารถพิจารณาตามรายด้านโดยเรียงตามด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ตามลำดับ 2) ระดับของความเป็นองค์กรนวัตกรรมของเรือนจำ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สามารถพิจารณาตามรายด้านโดยเรียงตามด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านการมุ่งเน้นความสำคัญของบุคลากร ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วม ด้านการสื่อสารที่มีคุณภาพ ด้านความคิดสร้างสรรค์ และด้านการพัฒนาบุคลากร 3) ปัจจัยมีอิทธิพลต่อความเป็นองค์กรนวัตกรรมของเรือนจำในเขต สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ สามารถทำนายความเป็นองค์กรนวัตกรรมได้ร้อยละ 67.5 โดย

* วันที่รับบทความ : 6 กุมภาพันธ์ 2567; วันที่แก้ไขบทความ 19 กุมภาพันธ์ 2567; วันที่ตอบรับบทความ : 22 กุมภาพันธ์ 2567

Received: February 6 2024; Revised: February 19 2024; Accepted: February 22 2024

เรียงลำดับความสำคัญจากค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างอุดมการณ์ ($b = 0.689$) และด้านการคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($b = 0.145$) ตามลำดับ

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง; องค์กรนวัตกรรม; เรือนจำ

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the degree of transformational leadership of prison administrator in the three southern border provinces. 2) to study the degree of innovation organizational of prisons in the three southern border provinces. 3) to study the transformational leadership of prison administrators that influences the innovative organization of prisons in the three southern border provinces. The research is quantitative with the research instrument being a questionnaire with an IOC value between 0.67 - 1.00 and a Cronbach's coefficient Alpha value of 0.99. The sample group is prison officer of prisons in the three southern border provinces, 188 people, using proportional stratified random sampling. The statis used to analyze the data were mean, standard deviation, and multiple regression analysis. The research findings revealed that 1) Both overall and on individual aspects of transformational leadership of prison administrator in the three southern border provinces were at the high level. Those aspects were ranked from the top as: intellectual stimulation, individual consideration, inspirational motivation, and idealized influence respectively. 2) Both overall and on individual aspects of innovation organizational of prisons in the three southern border provinces were at the high level. Those aspects were ranked from the top as: Focusing on the importance of personnel, organization structure improvement, shared vision and goal, effective communication, creative thinking and staff center professional development respectively. 3) Factors influencing innovative organization of prisons in the three southern border provinces could be accounted for 67.5 % by the predictors. intellectual stimulation had the highest regression coefficient: ($b = 0.689$) and individual consideration ($b = 0.145$) respectively.

Keyword: Transformational leadership; Innovative Organization; Prison

บทนำ

ในสภาวะการณ์ปัจจุบัน โลกได้อยู่ในยุคของการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันที่สูง ประเทศไทยเองถือว่าเป็นหนึ่งในประเทศประชาคมโลก จึงแน่นอนว่าจะต้องได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันสูงนี้อย่างแน่นอน สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของโลกก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านความมั่นคงในหลายมิติ จากภัยคุกคามรูปแบบเดิม (Traditional Threat) ที่เกี่ยวข้องเฉพาะทางทหาร ไปสู่ภัยคุกคามรูปแบบใหม่ (Non Traditional Threat) ที่ส่งผลกระทบต่อเนื่องในลักษณะไขว้ (Cross Impact) ไปสู่มิติอื่น ๆ เช่น ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม การแย่งชิง และแสวงหาผลประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติ อย่างรุนแรง (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2562 : 15-16) การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นได้หลายระดับ ซึ่งสามารถแบ่งได้ 2 ระดับใหญ่ ๆ คือ การเปลี่ยนแปลงในระดับมหภาค หมายถึงการเปลี่ยนแปลงในระดับองค์การพหุพหุทั้งหลายที่เกิดขึ้นทั้งในระดับชาติและระดับระหว่างประเทศ ที่ส่งผลกระทบต่อการจัดการภายในประเทศ กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ รัฐ ในฐานะผู้บริหารราชการ มีหน้าที่หลักในการสร้างระบบและกลไกเพื่อบริหารการเปลี่ยนแปลง โดยสร้างความตระหนักรู้ให้กับทุกคนในสังคม และการเปลี่ยนแปลงในระดับจุลภาค หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในระดับหน่วยย่อยหรืออีกนัยหนึ่งคือในระดับองค์กรที่มีความจำเป็นต้องพัฒนาและสร้างความก้าวหน้า ในการจะดำเนินการให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้นั้น ต้องเริ่มจากผู้นำที่มีขีดความสามารถในการนำการเปลี่ยนแปลง (นันทิดา จันทร์ศิริ, 2560 : 81) รวมถึงการที่ผู้นำที่มีภาวะผู้นำซึ่งถือได้ว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญอย่างยิ่งต่อการปรับเปลี่ยนขั้นตอน และกระบวนการทำงานเพื่อให้บรรลุประสิทธิผลและประสบความสำเร็จในการบริหารงานต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม โดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับสูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในการกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและขององค์การ จูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มองค์กรหรือสังคม ซึ่งผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตามนี้กระทำโดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ (Four I 's) คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Bass & Avolio, 1994 : 2)

ช่วงยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงส่งผลให้องค์กรต้องทำการปรับกลยุทธ์การบริหารองค์กร เพื่อให้พร้อมต่อการปรับตัวให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงและให้องค์กรมีความพร้อมและสามารถที่จะแข่งขัน โดยเครื่องมือสำคัญในการปรับเปลี่ยนองค์กรคือการใช้นวัตกรรมเพื่อให้องค์กรมีความสามารถและเพิ่มประสิทธิภาพทางการแข่งขันที่สูงขึ้น องค์กรที่ปรับตัวให้เป็นองค์กรนวัตกรรมได้จะช่วยให้เกิดการพัฒนาองค์กรในทุก ๆ ด้าน เกิดความยืดหยุ่นที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอกองค์กร สามารถระบุดูจุดที่ต้องปรับปรุงและพัฒนากระบวนการภายในองค์กรให้ดีขึ้น (สิริภักตร์ ศิริโท และคณะ, 2560 :

160-161) ทั้งนี้ รัตนวดี โมรากุล และคณะ (2560 : 2344) กล่าวว่า องค์การแห่งนวัตกรรมเป็นแนวคิดการบริหารจัดการองค์การแนวโน้มนใหม่ในการปรับเปลี่ยนคุณลักษณะองค์กร หรือปรับเปลี่ยนพฤติกรรมองค์กร ซึ่งเป็นสิ่งที่ไม่เคยเปลี่ยนมาก่อนเพื่อตอบสนองต่อสิ่งเร้าของบริบทโลกาภิวัตน์ที่มีความรู้และนวัตกรรมเป็นปัจจัยหลักในการเพิ่มคุณค่า พัฒนาผลิตภัณฑ์สินค้า และบริการที่ดีมีคุณภาพเพื่อตอบสนองความต้องการ ความพึงพอใจของลูกค้า และความสามารถเชิงการแข่งขันขององค์กร ทั้งนี้ องค์การแห่งนวัตกรรมเป็นองค์กรที่สนับสนุนบุคลากรในทุกกระดับให้ใช้พลังงานความคิดในการสร้างสรรค์ คิดค้น และสร้างนวัตกรรมในองค์กร โดยกรมราชทัณฑ์ เป็นหน่วยงานในสังกัดกระทรวงยุติธรรม ประกอบด้วยเรือนจำและทัณฑสถานต่างๆ รวมกันทั้งสิ้น 144 แห่ง โดยแบ่งเขตการบริหารงานเรือนจำและทัณฑสถานต่าง ๆ ออกเป็น 9 เขต และเรือนจำอิสระรวม 15 แห่ง ซึ่งกรมราชทัณฑ์มีภารกิจหน้าที่ควบคุมผู้กระทำความผิด พร้อมทั้งบำบัด ฟื้นฟู และแก้ไขพฤติกรรมเสียของผู้กระทำความผิดให้สามารถกลับคืนเป็นคนดีสู่สังคม สาทิต ปานอ่อน และคณะ, 2556 : 96-97) การบริหารงานกรมราชทัณฑ์ ผู้บริหารจำเป็นต้องบริหารงานอยู่ภายใต้การบริหารข้อจำกัดหลากหลายด้านทั้งในส่วนองสถานที่ยุติธรรม บุคลากรในองค์กรมีจำกัด มีข้อจำกัดด้านงบประมาณ ความหลากหลายของมิติทางสังคมในแต่ละพื้นที่ที่มีความแตกต่างกัน และที่สำคัญคือการทำหน้าที่ต้องเผชิญกับโรคระบาด ยิ่งทำให้ผู้บริหารของกรมราชทัณฑ์ต้องมีการปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินงานในรูปแบบใหม่เพื่อรองรับปัญหาที่มี ผู้บริหารเรือนจำทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคจะต้องหาแนวทางในการวางรากฐานในการทำงานเพื่อรองรับอนาคต เพื่อให้การบริหารจัดการของกรมราชทัณฑ์และเรือนจำภูมิภาคสามารถขับเคลื่อนงานได้ตามนโยบายของภาครัฐ และตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน (กองยุทธศาสตร์และแผนงาน กรมราชทัณฑ์, 2565 : 2)

จากความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและองค์กรนวัตกรรมดังกล่าว ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเรือนจำที่มีอิทธิพลต่อความเป็นองค์กรนวัตกรรมในบริบทของเรือนจำในเขตสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งเป็นหน่วยงานภาครัฐสังกัดกรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม โดยในปัจจุบันได้รับความสนใจจากหน่วยงานภายนอกเป็นอย่างมาก ถึงการปฏิบัติต่อผู้ต้องขัง การดำเนินงานแก้ไขพฤติกรรมและหลักสิทธิมนุษยชน ทำให้เรือนจำต้องมีการปรับตัวตามสถานการณ์ต่างๆ อยู่เสมอ และการเป็นองค์กรนวัตกรรม ซึ่งผลการวิจัยจะเป็นข้อเสนอแนะทางในการพัฒนาเรือนจำในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ให้เกิดการพัฒนาการเป็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สามารถบริหารจัดการองค์การให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมได้อย่างยั่งยืนและเป็นที่ยอมรับของสังคม

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเรือนจำในเขตสามจังหวัดชายแดนภาคใต้
2. เพื่อศึกษาระดับของความเป็นองค์กรนวัตกรรมของเรือนจำในเขตสามจังหวัดชายแดนภาคใต้
3. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเรือนจำที่มีอิทธิพลต่อความเป็นองค์กรนวัตกรรมของเรือนจำในเขตสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้วิธีเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามเพื่อนำมาวิเคราะห์และประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป จากนั้นจึงนำข้อมูลทั้งหมดมาสรุปพร้อมอภิปรายผลการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเรือนจำที่มีอิทธิพลต่อความเป็นองค์กรนวัตกรรมของเรือนจำในเขตสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

ประชากรและขนาดกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ เจ้าพนักงานเรือนจำในสังกัดเรือนจำในเขตสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ปีงบประมาณ 2565 ประกอบด้วยเรือนจำจังหวัดนราธิวาส เรือนจำกลางยะลา เรือนจำกลางปัตตานี และเรือนจำอำเภอเบตง จำนวน 266 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบหากกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan โดยมีการกำหนดความเชื่อมั่นที่ 95% และความคลาดเคลื่อนที่ 5% ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 157 คน และเพื่อเป็นการทดแทนในกรณีที่แบบสอบถามไม่สมบูรณ์ผู้วิจัยจึงเพิ่มกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 20 ของขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Little & Rubin, 2002: 24) เท่ากับ 31 คน ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างรวมทั้งสิ้น 188 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเรือนจำที่มีอิทธิพลต่อความเป็นองค์กรนวัตกรรมของเรือนจำในเขตสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเรือนจำ และส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความเป็นองค์กรนวัตกรรมของเรือนจำ การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยการทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content validity) จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน พบว่าค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ในระหว่าง 0.67 ถึง 1.00 การหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาร์ค (Cronbach's coefficient Alpha) โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out)

กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน โดยมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.99 ถือได้ว่าเครื่องมือมีคุณภาพ มีความเชื่อถือและสามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

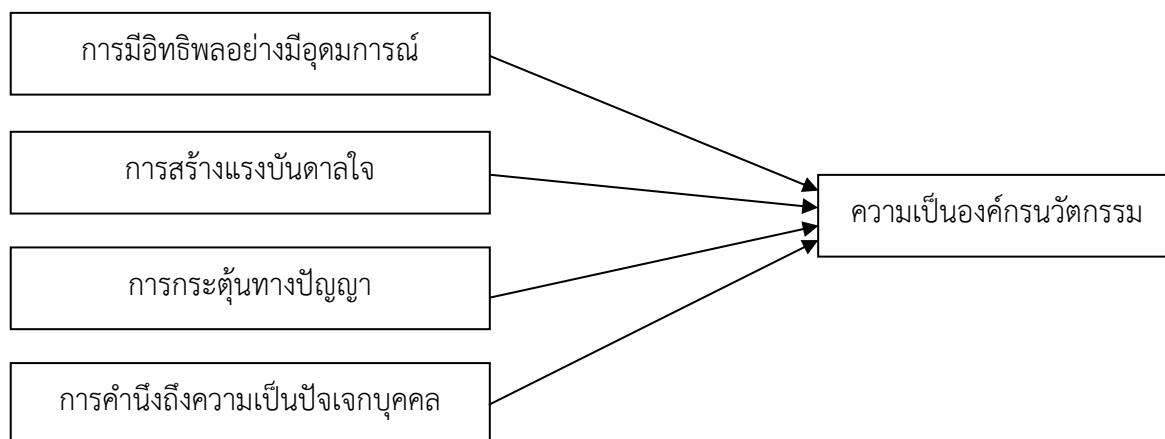
ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการส่งแบบสอบถามไปยังเรือนจำ ทางไปรษณีย์ตามที่ปรากฏอยู่ในฐานข้อมูลเรือนจำกลางปัตตานี เรือนจำกลางยะลา เรือนจำจังหวัดนราธิวาส และเรือนจำอำเภอเบตง พร้อมซองเปล่าที่ติดแสตมป์ และเจ้าหน้าที่ผู้วิจัย เพื่ออำนวยความสะดวกแก่งานเจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหารของเรือนจำในการรวบรวมแบบสอบถามที่ตอบเสร็จเรียบร้อยแล้วส่งกลับมายังผู้วิจัย

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อทำการรวบรวมข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามแล้ว ผู้วิจัยจึงทำการลงข้อมูล โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์มีดังนี้ 1) สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) เพื่อวิเคราะห์แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารเรือนจำและระดับความเป็นองค์กรนวัตกรรมของเรือนจำ 2) สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ระหว่างองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารซึ่งประกอบด้วย ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X^1) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X^2) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X^3) และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X^4) กับองค์ประกอบของความเป็นองค์กรนวัตกรรม (Y) เพื่อหาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่มีอิทธิพลต่อความเป็นองค์กรนวัตกรรมของเรือนจำในเขตสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ รวมถึงวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระเพื่อศึกษาความสัมพันธ์กันเองของตัวแปร (Multicollinearity) โดยใช้ค่า VIF (variance inflation factor) มีค่าไม่เกิน 5 ค่า Tolerance มีค่าไม่ต่ำกว่า 0.2 เพื่อให้ตัวแปรอิสระทุกตัวไม่มีความสัมพันธ์กัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องสามารถนำมาพัฒนากรอบแนวความคิดในการวิจัยคือ ตัวแปรต้น คือ ความเป็นองค์กรนวัตกรรม ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และตัวแปรตามคือ ความเป็นองค์กรนวัตกรรม ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วม โครงสร้างองค์กร การมุ่งเน้นความสำคัญของบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การสื่อสารที่มีคุณภาพ และความคิดสร้างสรรค์ ดังภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเรือนจำที่มีอิทธิพลต่อความเป็นองค์กรนวัตกรรมของเรือนจำในเขตสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตามวัตถุประสงค์การวิจัยมีดังต่อไปนี้

1. ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเรือนจำของเรือนจำในเขตสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.76) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 0.80) รองลงมาด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.77) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 0.86) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = 0.78) โดยแสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเรือนจำของเรือนจำในเขตสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	3.79	0.78	มาก
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	3.80	0.86	มาก
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	3.86	0.80	มาก
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	3.82	0.77	มาก
รวม	3.82	0.76	มาก

2. ผลการวิเคราะห์ระดับความเป็นองค์กรนวัตกรรมของเรือนจำในเขต สามจังหวัดชายแดนภาคใต้

ความเป็นองค์กรนวัตกรรม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67$, S.D. = 0.76) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการมุ่งเน้นความสำคัญของบุคลากร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.87) รองลงมาด้านโครงสร้างองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = 0.85) ด้านมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$, S.D. = 0.75) ด้านการสื่อสารที่มีคุณภาพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66$, S.D. = 0.84) ด้านความคิดสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.61$, S.D. = 0.85) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$, S.D. = 0.79) โดยแสดงดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความเป็นองค์กรนวัตกรรมของเรือนจำในเขตสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

ความเป็นองค์กรนวัตกรรม	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ด้านมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วม	3.72	0.75	มาก
2. ด้านโครงสร้างองค์กร	3.77	0.85	มาก
3. ด้านมุ่งเน้นความสำคัญของบุคลากร	3.81	0.87	มาก
4. ด้านการพัฒนาบุคลากร	3.60	0.79	มาก
5. ด้านการสื่อสารที่มีคุณภาพ	3.66	0.84	มาก
6. ด้านความคิดสร้างสรรค์	3.61	0.85	มาก
รวม	3.67	0.76	มาก

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเรือนจำที่มีอิทธิพลต่อความเป็นองค์กรนวัตกรรมของเรือนจำในเขต สามจังหวัดชายแดนภาคใต้

การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่มีอิทธิพลต่อความเป็นองค์กรนวัตกรรมของเรือนจำในเขต สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้วยวิธี (Stepwise Multiple Regression Analysis) โดยมีค่า Tolerance มีค่าเท่ากับ 0.389 มีค่าเข้าใกล้ 1.00 ค่า VIF เท่ากับ 2.573 มีค่าไม่เกิน 10.00 ถือว่าผ่านเงื่อนไขในการใช้สถิติวิเคราะห์ Multiple Regression โดยไม่เป็น Multicollinearity ผลการทดสอบ พบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีอิทธิพลต่อความเป็นองค์กรนวัตกรรมของเรือนจำในเขต สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุง ($\text{Adjust } R^2 = 0.675$) สามารถอธิบายการผันแปรของตัว

แปรตามความเป็นองค์กรนวัตกรรมของเรือนจำในเขตสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้ร้อยละ 67.5 โดยด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีอิทธิพลต่อความเป็นองค์กรนวัตกรรมของเรือนจำในเขต สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มากที่สุด ($B = 0.689$) รองลงมา คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($B = 0.145$) โดยสามารถเขียนในรูปสมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y = 0.491 + 0.689(\text{ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล}) + 0.145(\text{ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์})$$

ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม ของบุคลากรสถาบันการศึกษาสังกัด อาชีวศึกษาสามจังหวัดชายแดนใต้จำแนกรายด้าน

ตัวพยากรณ์	B	SE	Beta	t	Sig	Multicollinearity	
						Tolerance	VIF
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	0.145	0.065	0.151	2.245	0.026*	0.389	2.573
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	0.689	0.066	0.698	10.382	<0.001*	0.389	2.573
ค่าคงที่	0.491	0.168		2.921	0.004		

$R^2 = 0.675$, Adjust $R^2 = 0.671$, SEE = 0.436, F = 192.021, Significanct = P-value<0.05

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเรือนจำในเขตสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ตามลำดับ ที่เป็นเช่นนี้ เนื่องจากกรมราชทัณฑ์ มีการบริหารงานราชการโดยได้จัดแผนปฏิบัติราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566 - 2570) ของกรมราชทัณฑ์ขึ้น เพื่อนำมาใช้เป็นกรอบหลักในการปฏิบัติราชการของหน่วยงานในสังกัดกรมราชทัณฑ์ และใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้การปฏิบัติราชการตามภารกิจของกรมราชทัณฑ์บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด และมุ่งเป้าสู่ความสำเร็จอันจะส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติแผนการปฏิรูปประเทศ นโยบายและแผนอื่น ๆ รวมไปถึงเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนแห่งสหประชาชาติ (SDGs) ที่กรมราชทัณฑ์จะสามารถสนับสนุนเชื่อมโยงให้เกิดความสำเร็จต่อเป้าหมายและตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ทั้งโดยตรงและโดยทางอ้อมอย่างมีประสิทธิภาพเกิดความคุ้มค่า และประโยชน์สูงสุดต่อไป (กองยุทธศาสตร์และ

แผนงาน กรมราชทัณฑ์, 2566 : 2) รวมถึงการกำหนดบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคที่เข้าใจได้โดยง่าย มีสายบังคับขามีการถ่ายโอนอำนาจออกไปสู่ส่วนภูมิภาค ทำให้สามารถถ่ายทอดนโยบาย และแนวทางการพัฒนาต่างๆ ไปได้ครอบคลุมทั่วประเทศ มีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้มีความสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน แต่ด้วยกรมราชทัณฑ์เป็นองค์กรขนาดใหญ่มีสายบังคับบัญชายาว จึงทำให้การบริหารงานมีหลายขั้นตอนตามลำดับสายบังคับบัญชา และการบริหารของหน่วยงานในสังกัดซึ่งอยู่ในพื้นที่ต่าง ๆ ที่จะประสบความสำเร็จโดดเด่น มักขึ้นอยู่กับความสามารถเฉพาะตัวบุคคลที่เป็นผู้บริหารหน่วยย่อยตามเรือนจำต่าง ๆ นั้นจึงเป็นสาเหตุให้ผู้บริหารเรือนจำต้องแบบอย่างและผลักดันให้มีการขับเคลื่อนองค์กรไปข้างหน้า ไม่หยุดนิ่ง ดำเนินกิจการตามแนวทางการพัฒนาองค์กร ปฏิบัติราชการตามภารกิจที่กรมราชทัณฑ์กำหนด จึงเกิดผลที่ทำให้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเรือนจำ ในเขตสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เป็นไปตามแนวคิดของ Bass and Avolio (1994) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตามโดยที่เปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงกว่าที่คาดหวัง มุ่งเน้นพัฒนาผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ในระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ Hill and McShane (2008 : 416-417) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นพฤติกรรมของผู้ที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์และองค์กร เป็นผู้ที่ผลักดันทิศทางการกลยุทธ์ใหม่และกระบวนการดำเนินงาน ที่ให้ความสำคัญต่อความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ผู้บริหารจึงต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีทักษะในการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีการใช้อำนาจการตัดสินใจของภาวะผู้นำได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์ มีความสามารถในการจูงใจบุคลากรในองค์กรให้เปลี่ยนแปลงเจตคติ และพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรไปในทิศทางที่เหมาะสม สามารถเพิ่มประสิทธิผลขององค์กรได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งนภา จันทรลี (2562 : 81) ได้ศึกษาถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2, ธัญญามาศ แดงสีดา (2565 : 82) ได้ศึกษาถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1, อุบลรัตน์ สุขพันธ์ และจรัส อติวิทยาภรณ์ (2566 : 100) ได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1, แสงดาว คณานับ และลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ (2566 : 1040) ได้ศึกษาถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองบัวรี, สุพจน์ ปลื้มจิตร และวิเชียร รุ้ยนิยง (2566 : 208) ได้ศึกษาถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น, พิทยาภรณ์ ปัญญาหอม และกฤษดา ผ่องพิทยา (2566 : 51) ได้ศึกษาถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี และวิทยา ดวงสินธุ์ (2566 : 19) ได้ศึกษาถึงอิทธิพลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ซึ่งทั้งหมดมีผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก

จากการศึกษาระดับความเป็นองค์กรนวัตกรรมของเรือนจำของเรือนจำในเขต สามจังหวัดชายแดนภาคใต้มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้ เนื่องจากกรมราชทัณฑ์ มีการบริหารงานราชการโดยได้จัดทำแผนปฏิบัติการราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566 - 2570) ของกรมราชทัณฑ์ขึ้น เพื่อนำมาใช้เป็นกรอบหลักในการปฏิบัติราชการของหน่วยงานในสังกัดกรมราชทัณฑ์ ซึ่งได้กำหนดเป็นแนวทางการพัฒนาให้เรือนจำ/ทัณฑสถานทั่วประเทศปฏิบัติราชการในห้วงระยะเวลา 5 ปี ในประเด็นของการส่งเสริมในการพัฒนาและนำเทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัลที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในงานราชทัณฑ์ โดยส่งเสริมให้มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้และพัฒนานวัตกรรมในงานราชทัณฑ์ มีการพัฒนากระบวนการให้ปรับเปลี่ยนเป็นดิจิทัลมากขึ้น ยกย่องขีดความสามารถของระบบฐานข้อมูลผู้ต้องขังและฐานข้อมูลสำคัญของกรมราชทัณฑ์ให้มีสมรรถนะสูง และสามารถบูรณาการข้อมูลกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในรูปแบบดิจิทัล นำไปสู่การบริหารงานราชทัณฑ์ที่ใช้หลักฐานและข้อมูลเชิงประจักษ์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและสนับสนุนการปฏิบัติงานราชทัณฑ์ให้มีความทันสมัยรวดเร็วโปร่งใส และเพิ่มขีดความสามารถในการให้บริการประชาชน มุ่งสู่การเป็นภาครัฐที่ทันสมัย เปิดกว้าง เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง โดยมีแผนงาน/โครงการที่สำคัญคือ โครงการบริหารจัดการและพัฒนากระบวนการบริหารกรมราชทัณฑ์ โครงการพัฒนาระบบข้อมูลผู้ต้องขังเพื่อเชื่อมโยงหน่วยงานกระบวนการยุติธรรม โครงการสร้างสถิติฐานข้อมูลจากการปฏิบัติของกรมราชทัณฑ์ เพื่อสนับสนุนการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ และเพื่อการเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติตามภารกิจ โครงการพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลสำหรับบริหารจัดการข้อมูลผู้ต้องขังและเชื่อมโยงข้อมูลภายในกระบวนการยุติธรรม และสุดท้ายโครงการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสนับสนุนการควบคุมดูแลผู้ต้องขัง รวมไปถึงการพัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ ปลุกฝังจิตวิญญาณของการเป็นข้าราชการที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรมปฏิบัติงานด้วยความเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สร้างระบบการบริหารงานทรัพยากรบุคคลที่มีคุณธรรมโปร่งใสและจัดให้มีความก้าวหน้าในอาชีพของแต่ละสายงาน มุ่งเพิ่มขีดสมรรถนะของบุคลากรด้วยการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการคิดเชิงวิพากษ์วิจารณ์ มีความทันสมัย และทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก รวมถึงการสร้างแรงจูงใจและจัดสวัสดิการที่เหมาะสมกับภาระงานที่มีความตรากตรำ เพื่อรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กร โดยมีแผนงานและโครงการคือ โครงการบริหารงานบุคลากรภาครัฐเพื่อประสิทธิภาพงานราชทัณฑ์ โครงการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมืออาชีพในการขับเคลื่อนภารกิจงานราชทัณฑ์ โครงการการพัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินงานทางวินัยและเสริมสร้างสมรรถภาพข้าราชการ โครงการพัฒนาสมรรถนะหลักพื้นฐาน โครงการพัฒนาทักษะและความเชี่ยวชาญ โครงการพัฒนาสมรรถนะนักบริหาร โครงการอำนวยการปฏิบัติงาน สนับสนุนในการขับเคลื่อนงานเพื่อพัฒนาข้าราชการราชทัณฑ์ และสุดท้ายโครงการศักยภาพบุคลากรราชทัณฑ์

มุ่งสู่การปฏิบัติตามมาตรฐานสากล (กองยุทธศาสตร์และแผนงาน กรมราชทัณฑ์, 2566 : 49-53) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Mckeown (2008 : 2) ได้กล่าวว่า องค์กรนวัตกรรมคือ องค์กรที่มีการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงทางด้านกระบวนการทางความคิดเพื่อก่อให้เกิดสิ่งใหม่ที่แตกต่างกันและเป็นประโยชน์ขึ้นมา ทั้งนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิชชาภา ตันเตียว และอรพรรณ คงมาลัย (2563 : 152) ที่พบว่า การเป็นองค์กรนวัตกรรมนั้น เริ่มจากที่ผู้นำหรือผู้บริหารระดับสูงให้ความสำคัญกับการเป็นองค์กรนวัตกรรม ผู้บริหารได้ต้องกำหนดวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ นโยบาย ตัวชี้วัดต่าง ๆ ที่เป็นการส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างนวัตกรรม การถ่ายทอดนโยบาย และกลยุทธ์ขององค์กรอย่างทั่วถึง องค์กรควรปรับโครงสร้างที่เหมาะสมต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม การมีบุคลากรที่เพียงพอ มีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ รวมถึงการสร้างโอกาสในการสร้างสรรค์นวัตกรรม เช่น การจัดโครงการประกวดการสร้างสรรค์นวัตกรรมในองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณฐาพัชร วรพงศ์พัชร และคณะ (2564 : 13) ที่พบว่า การสร้างองค์กรนวัตกรรมนั้นผู้บริหารย่อมมีบทบาทสำคัญในการกำหนดและควบคุมทิศทางให้บรรลุเป้าประสงค์ มีวิสัยทัศน์ในการบริหารงานที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา สามารถสร้างบรรยากาศการสร้างสรรค์นวัตกรรมที่มีสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ มีการจัดโครงสร้างที่ยืดหยุ่นให้สามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้อย่างเป็นอิสระ พัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการสร้างสรรค์และเผยแพร่นวัตกรรมที่มีคุณภาพ

จากผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเรือนจำที่มีอิทธิพลต่อความเป็นองค์กรนวัตกรรมของเรือนจำในเขต สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ดังนี้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเรือนจำที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 4 ด้าน พบว่า มี 2 ด้านที่มีอำนาจพยากรณ์ ความเป็นองค์กรนวัตกรรมของเรือนจำในเขต 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยรวม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X^1) และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X^4) ตัวแปรที่มีอำนาจการพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X^4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.689 รองลงมาคือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X^1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.145 ตัวแปรทั้ง 2 องค์ประกอบ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความเป็นองค์กรนวัตกรรมของเรือนจำในเขต สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ (Y) โดยมีประสิทธิภาพในการทำนายร้อยละ 67.5 ($R^2 = 0.675$) ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารเรือนจำในเขตสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้มีการนำภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมมาปรับใช้ในการบริหารงานในองค์กร ให้ก้าวสู่องค์กรนวัตกรรมภายใต้กฎหมายและกฎระเบียบต่าง ๆ มุ่งเน้นให้มีนวัตกรรมในองค์กรในการตอบสนองความต้องการของประชาชนผู้รับบริการ โดยผู้บริหารมีอิทธิพล ก่อให้เกิดความศรัทธาเชื่อมั่นของบุคลากรในองค์กรที่มีต่อตัวของผู้บริหาร รวมถึงการเคารพซึ่งกันและกันของผู้บริหารและบุคลากร เข้าอกเข้าใจซึ่งกันและกัน คำนึงถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคล พร้อมทั้งจะให้การตอบสนองความต้องการของบุคลากร โดยเชื่อว่าจะสามารถร่วมกันพัฒนาองค์กร พัฒนาบุคลากร ให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้เป็นที่พึงพอใจต่อผู้รับบริการ สอดคล้องกับแนวคิดของ นันธิดา จันทรศิริ (2560 : 86-87) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำการ

เปลี่ยนแปลง จะเป็นพลังสำคัญต่อการนำหรือการบริหารองค์กร ที่ส่งผลต่อผู้ตามในการสนับสนุนการทำงานให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและผู้นำมีส่วนสำคัญที่ทำให้ผู้ตามได้เกิดความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ ในการพัฒนาทักษะทางปัญญา รวมทั้งผู้นำการเปลี่ยนแปลงก็ต้องมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลในองค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของบุชบา คำโสม (2562 : 4) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อนวัตกรรมองค์กรและพฤติกรรมนวัตกรรมของพนักงานผ่านลักษณะและพฤติกรรมของผู้นำ วัฒนธรรมมุ่งความสามารถในการแข่งขัน ส่งเสริมสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ มีการให้อำนาจพนักงาน การเรียนรู้ขององค์กร การเชื่อมถือกันระหว่างพนักงาน และการแบ่งปันความรู้ระหว่างพนักงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐาการ อนุสรณ์พาณิชกุล (2563 : 14) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการจัดการนวัตกรรมที่มีผลต่อความสำเร็จวิสาหกิจชุมชนในเขตภาคเหนือตอนล่าง พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงต่อการจัดการนวัตกรรม และยังส่งผลทางอ้อมต่อความสำเร็จของวิสาหกิจชุมชน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิทย์ มงคลวิสุทธิ, บุญทวรรณ วิงวอน และสุริยจรัส เตชะตันมินสกุล (2563 : 13) ได้ศึกษา องค์กรแห่งนวัตกรรมในฐานะบทบาทเชื่อมโยงระหว่างภาวะผู้นำและการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานของกลุ่มงานการพยาบาลโรงพยาบาลชุมชน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางบวกต่อนวัตกรรมองค์กร การบริหารจัดการ การเปลี่ยนแปลง และผลการดำเนินงานของโรงพยาบาล ทั้งนี้ จากผลการวิจัยที่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ทั้ง 2 ด้านมีอิทธิพลต่อ ความเป็นองค์กรนวัตกรรมของเรือนจำในเขต 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งมีความแตกต่างกับงานวิจัยของ สาธิต สุวรรณโสภา และวงศ์รา สุวรรณิน (2564 : 121) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของพนักงานบริษัทลิสซิ่งในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของพนักงานบริษัทลิสซิ่งในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับนำไปใช้

1.1 ควรมีการกำหนดนโยบายในการพัฒนาเรือนจำให้เป็นองค์กรนวัตกรรมได้อย่างเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมทั้งในระดับของภายในเรือนจำ ระดับเขต และระดับประเทศ และถ่ายทอดนโยบายด้านนวัตกรรมแก่บุคลากรให้เข้าใจและเกิดความตระหนักอย่างลึกซึ้ง

1.2 ควรมีการวางแผนยุทธศาสตร์ด้านนวัตกรรมองค์กรอย่างยั่งยืนที่มีความสอดคล้องเหมาะสม และมีความยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลงที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่น่าจะมีอิทธิพลต่อความเป็นองค์กรนวัตกรรมของเรือนจำ ไม่ว่าจะเป็น คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ปัจจัยด้านยอมรับนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง และตัวแปรอื่น ๆ ที่มีอิทธิพลต่อความเป็นองค์กรนวัตกรรม

2.2 ควรศึกษาในกลุ่มเจ้าพนักงานเรือนจำในเขตภูมิภาคอื่น ๆ หรือในกลุ่มเรือนจำที่เป็นต้นแบบของเรือนจำดีเด่น เช่น เรือนจำกลางบางขวาง เรือนจำกลางนครปฐม เรือนจำกลางเชียงใหม่ และเรือนจำอื่น ๆ ซึ่งแน่นอนว่าในบริบทที่แตกต่างกัน ปัจจัยที่มีอิทธิพลย่อมมีความแตกต่างกัน ทั้งนี้กรมราชทัณฑ์ได้มีแนวทางในการพัฒนาเรือนจำให้เป็นองค์กรนวัตกรรมได้

เอกสารอ้างอิง

- กองยุทธศาสตร์และแผนงาน กรมราชทัณฑ์. (2565). *แผนปฏิบัติการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 –2570)*. ของกรมราชทัณฑ์. ม.ป.พ.
- ฐากร อนุสรณ์พาณิชย์กุล. (2563). รูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการจัดการนวัตกรรมที่มีผลต่อความสำเร็จวิสาหกิจชุมชน ในเขตภาคเหนือตอนล่าง. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง*. 9 (2), 14-25.
- ณัฐพัชร วรพงศ์พัชร, สุริยะ วชิรวงศ์ไพศาล, พงษ์ศักดิ์ ผกามาศ และ กมลมาลย์ ไชยศิริธัญญ. (2564). การศึกษาองค์ประกอบของการพัฒนาสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกของประเทศไทยให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม. *วารสารสังคมศาสตร์*. 10 (2), 20-35.
- ธัญญามาศ แดงสีดา. (2565). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเกริก
- นันธิดา จันทรศิริ. (2560). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนในการบริหารการเปลี่ยนแปลงเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมภายในองค์กร. *วารสารสารอาศรมวัฒนธรรมวลัยลักษณ์*. 17 (1), 79-98.
- บุษกร คำโสม. (2562). บทบาทของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการส่งเสริมนวัตกรรมองค์กร. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*. 16 (75), 1-6.
- พิชชาภา ตันเทียม และอรพรรณ คงมาลัย. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรม บริบท การประปานครหลวง. *วารสารบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสวนดุสิต*. 18 (1), 141-158.
- พิทยาภรณ์ ปัญญาหอม และกฤษฎา ผ่องพิทยา. (2566). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี. *วารสารสถาบันวิจัยญาณสังวร*. 14 (1), 47-58.

- รัตนวดี โมรากุล, ดวงใจ ชนะสิทธิ, นภาเดช บุญเชิดชู และ อรพรรณ ตู้อินดา. (2560). การวิเคราะห์องค์ประกอบองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. *Veridian E-Journal, Silpakorn University ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ*. 10 (2), 2341-2355.
- รุ่งนภา จันทร์ลี. (2562). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท* มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี. RBRU e-Thesis. <https://etheses.rbru.ac.th/showthesis.php?theid=326&group=20>.
- วิทย์ มงคลวิสุทธิ, บุญทวรรณ วิงวอน และ สุริยจรัส เตชะตันมินสกุล. (2563). องค์กรแห่งนวัตกรรมในฐานะบทบาทเชื่อมโยงระหว่างภาวะผู้นำและการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานของกลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน. *Journal of Management Science Chiang Rai Rajabhat University*. 16 (2), 1-22.
- วิทยา ดวงสินธุ์. (2566). อิทธิพลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3. *วารสารชมรมบัณฑิตศิลป์*. 1 (1), 15-21.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.). (2562). โครงการวิเคราะห์ผลสำเร็จของการดำเนินโครงการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของชาติในบริบททางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม. *รายงานฉบับสุดท้าย (Final Report) โครงการวิเคราะห์ผลสำเร็จของการดำเนินโครงการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของชาติในบริบททางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม*. 1 (1), 1-10.
- สาธิต ปานอ่อน, ปภาวดี มนต์รีวัต และจีระ ประทีป. (2556). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7. *วารสารการจัดการสมัยใหม่*. 11 (1), 97-106.
- สาธิต สุวรรณโสภะ และวงศ์ธิดา สุวรรณิน. (2563). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรม การสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานบริษัทสีซิงในเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง*. 4 (1), 110-125.
- สิริภักตร์ ศิริโท, รัตติญา ละเต็มชั้น และวิวัฒน์ กิตติพงศ์โกศล. (2560). ความเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย. *วารสารบริหารธุรกิจเทคโนโลยีมหานคร*. 14 (1), 159-177.
- สุพจน์ ปลื้มจิตร และวิเชียร รุ้ยนิยง. (2566). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น. *วารสารวิชาการและวิจัยมหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. 13 (2), 202-215.
- แสงดาว คณานับ และลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์. (2566). ได้ศึกษาถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองบัวรี. *วารสาร มจร. อุบลปริทรรศน์*. 8 (2), 1035-1048.

อุบลรัตน์ สุขพันธ์ และ จรัส อติวิทยากรณ์. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1. *วารสารการบริหารจัดการและนวัตกรรมท้องถิ่น*. 5 (6), 92-109.

Avolio, B.J. and B.M. Bass, 1994. Individual Consideration Viewed at Multiple Levels of Analysis: A Multi-Level Framework for Examining the Diffusion of Transformational Leadership. *Leadership Quarterly*. 6 (2), 199-218.

Hill, Charles W.L. & McShane, S.L. (2008). *Principple of management*. McGraw-Hill.

McKeown, M. (2008). *The Truth About Innovation*. Prentice Hall.

Little, R.J.A., & Rubin, D.B. (2002). *Statistical analysis with missing data*. (2nd.ed.). John Wiley & Sons.