



ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมระดับบุคคล : กรณีศึกษา
พนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (วิทยาเขตหาดใหญ่)
Factors Affecting Individual Innovative Behavior : The Case of
Support Staff in Prince of Songkla University (Hat Yai Campus)

ปัทมา ศรีมณี

Pattama Srimanee

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

A Minor Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Public Administration
Prince of Songkla University

2562

ชื่อสารนิพนธ์ ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมระดับบุคคล : กรณีศึกษา
พนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (วิทยาเขตหาดใหญ่)

ผู้เขียน นางสาวปัทมา ศรีมณี

สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์หลัก

คณะกรรมการสอบ

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิชญพงษ์ โพธิ์พิรุฬห์)

.....ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิชญพงษ์ โพธิ์พิรุฬห์)

.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์)

.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฑามณี ตระกูลมุกดา)

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฑามณี ตระกูลมุกดา)
ผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ชื่อสารนิพนธ์	ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมระดับบุคคล : กรณีศึกษา พนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (วิทยาเขตหาดใหญ่)
ผู้เขียน	นางสาวปัทมา ศรีมณี
สาขาวิชา	รัฐประศาสนศาสตร์
ปีการศึกษา	2561

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับของพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมและความสัมพันธ์ของการเปิดรับประสบการณ์ใหม่ อิสระในงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และบรรยากาศนวัตกรรมในองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (วิทยาเขตหาดใหญ่) จำนวน 210 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล และนำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์ทางสถิติ โดยการหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นพนักงานเพศชาย มีอายุ 20-30 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีอายุการทำงานปัจจุบันมากกว่า 10 ปี และเป็นคนที่มีความรู้ความสามารถในการทำงานสูง ซึ่งผลจากการศึกษาในครั้งนี้แสดงให้เห็นว่าภาพรวมของพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานอยู่ในระดับมาก และปัจจัยทั้ง 4 ตัวแปรที่ส่งผลทางบวกต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมมากที่สุด คือ การเปิดรับประสบการณ์ใหม่ รองลงมา คือ อิสระในการทำงาน บรรยากาศนวัตกรรมในองค์กร และ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตามลำดับ

Minor Title Factors Affecting Individual Innovative Behavior : The Case of Support Staff in Prince of Songkla University (Hat Yai Campus)

Author Miss Pattama Srimanee

Major Program Public Administration

Academic Year 2018

ABSTRACT

The purpose of this research was to study the level of innovation behavior and the influence of openness to experience, job autonomy, transformational Leadership and organization innovative climate. The data collection is obtained through survey questionnaires with 210 responses from support staff at Prince of Songkla University (Hat Yai Campus). The data were statistically analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation and multiple regression.

The results showed that most employees are male aged between 20-30. Most employees have Bachelor's degrees, more than ten years of tenure and high performance records. The results further showed a high level of innovative behavior among employees. Finally, it was found that all the four factors were significant predictors of individual innovative behavior of the employees. In particular, the factors that had the strongest positive effects on employee innovative behavior were openness to experience, followed by job autonomy, organization innovation climate and transformational leadership.

กิตติกรรมประกาศ

ความสำเร็จของสารนิพนธ์ฉบับนี้ได้รับความกรุณา และความช่วยเหลือจากบุคคลหลายท่าน โดยเฉพาะผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิษณุพงษ์ โพธิ์พิรุฬห์ อาจารย์ที่ปรึกษาที่ได้กรุณาให้คำแนะนำและชี้แนะพร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะต่างๆ ตลอดจนการตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องของสารนิพนธ์ด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างดีจนกระทั่งสารนิพนธ์มีความสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณรองศาสตราจารย์พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฑามณี ตระกูลมุกดา ที่ให้ความกรุณาเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วมและกรรมการสอบ ซึ่งได้ให้คำปรึกษาในการแก้ไขข้อบกพร่องและชี้แนะในสิ่งที่เป็นประโยชน์ด้วยดีเสมอมาจนกระทั่งสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้วิจัยรู้สึกขอบพระคุณในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบคุณเจ้าของเอกสาร วิทยานิพนธ์ สารนิพนธ์ทุกเล่มที่ได้อ้างอิงถึง และการทำสารนิพนธ์ในครั้งนี้ไม่อาจสำเร็จลงได้หากไม่ได้รับความร่วมมือจากบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (วิทยาเขตหาดใหญ่) ที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการเก็บข้อมูลและตอบแบบสอบถาม

สุดท้าย ขอขอบพระคุณสมาชิกในครอบครัว พี่ น้อง มิตรสหายที่เป็นกำลังใจหลักในการขับเคลื่อนและให้การสนับสนุนตลอดระยะเวลาการศึกษา รวมถึงเพื่อนๆ นักศึกษาภาควิชา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต รุ่นที่ 26 ที่คอยช่วยเหลือ ห่วงใยเสมอมาจนสำเร็จการศึกษา และขอขอบคุณทุกท่านที่มีได้เอ่ยนามที่มีส่วนทำให้สารนิพนธ์นี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

ปัทมา ศรีมณี

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	(3)
ABSTRACT	(4)
กิตติกรรมประกาศ	(5)
สารบัญ	(6)
รายการตาราง	(8)
รายการภาพประกอบ	(9)
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาของปัญหาและปัญหา	1
วัตถุประสงค์.....	5
สมมติฐาน	6
ความสำคัญและประโยชน์ของการวิจัย.....	6
ขอบเขตของการวิจัย	6
นิยามศัพท์เฉพาะ	8
2 เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับนวัตกรรม.....	9
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการเปิดรับประสบการณ์ใหม่.....	13
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับอิสระในการทำงาน	17
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศนวัตกรรมในองค์กร	26
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	30
กรอบแนวคิดการวิจัย	33

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3	วิธีดำเนินการวิจัย..... 34 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง วิธีการสุ่มตัวอย่าง 34 แบบแผนการวิจัย 36 เครื่องมือในการวิจัย 36 การเก็บรวบรวมข้อมูล..... 44
4	ผลการวิจัย..... 45 ผลการวิเคราะห์ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง..... 46 ผลการศึกษาพฤติกรรมการสร้างสรรค์ ในมิติของการเปิดรับประสบการณ์ใหม่ อีสาระในงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และบรรยากาศนวัตกรรมในองค์กร 48
5.	สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ..... 57 สรุปผลการวิจัย 57 อภิปรายผลการวิจัย 60 ข้อเสนอแนะ 63
บรรณานุกรม.....	65
ภาคผนวก ก.....	71
ประวัติผู้เขียน.....	77

รายการตาราง

ตาราง		หน้า
1	แนวคิดบุคลิกภาพทั้งห้าองค์ประกอบของคอสตาและแมคเคอร์.....	15
2	จำนวนประชากรของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (วิทยาเขตหาดใหญ่).....	34
3	ประชากรและกลุ่มตัวอย่างจริง.....	36
4	การวัดพฤติกรรมการเปิดรับประสบการณ์ใหม่	37
5	การวัดพฤติกรรมอิสระในการทำงาน	38
6	การวัดพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	38
7	การวัดบรรยากาศนวัตกรรมการในองค์กร	39
8	การวัดพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม	40
9	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามข้อมูลพื้นฐาน	46
10	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อการเปิดรับประสบการณ์ใหม่	49
11	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับอิสระในงาน	49
12	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	50
13	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยากาศนวัตกรรมการในองค์กร	51
14	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม.....	52
15	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการเปิดรับประสบการณ์ใหม่ อิสระในงาน ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลง บรรยากาศนวัตกรรมการในองค์กร และพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของ พนักงาน.....	53
16	ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis).....	55

รายการภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 ภาวะผู้นำแบบพิสัยสมบูรณ์ (Full Range Leadership Model).....	22
2 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	33

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาของปัญหาและปัญหา

ความก้าวหน้าและพัฒนาการทางด้านวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีที่เกิดจากสติปัญญาของมนุษย์ทำให้ทุกอย่างต้องปรับตัวมีอายุหนึ่งอยู่กับที่ เพื่อให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นไม่ทันยุค ไม่ล้าสมัย ดังคำกล่าวที่ว่า “ทุกอย่างล้วนมีการเปลี่ยนแปลง เมื่อสิ่งนั้นได้ดำเนินมาถึงจุดสิ้นสุด ซึ่งการเปลี่ยนแปลงนั้นจะกรุยทางสู่วิถีใหม่เพื่อการก้าวเดินที่ไม่สิ้นสุด” (Everything will change when it comes to an end, the change will open a way for it and the way will keep it going for long) เป็นปรัชญาจากภูมิปัญญาดั้งเดิมของจีน (Yuduo and et al, 2011 อ้างถึงใน ต้องลักษณะ บุญธรรม, 2559) นับว่าเป็นการสะท้อนความหมายเชิงการสร้างสรรค่นวัตกรรมให้เกิดขึ้นในองค์กรเพื่อให้สามารถดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ดังนั้นผู้นำจะต้องตระหนักและรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

จากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ได้นำไปสู่ยุคแห่งความไม่แน่นอน ซึ่งล้วนเป็นแรงขับเคลื่อนการเปลี่ยนผ่านกระบวนทัศน์ (Paradigm Shift) มีอิทธิพลต่อการสร้างองค์ความรู้เป็นอย่างมาก (Kunh, 1962) จากทัศนคติที่มองมนุษย์เป็นเสมือนเครื่องจักรและมองชีวิตในสังคมว่ามีลักษณะแข่งขันเพื่อการดำรงอยู่ ความเชื่อที่ว่าความก้าวหน้าทางวัตถุอย่างไรขีดจำกัดนั้นสามารถได้มาโดยอาศัยการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยี ซึ่งกลายเป็นทัศนะที่ถดถอยและถูกทบทวนปรับเปลี่ยนอย่างถึงรากถึงโคนสู่การพึ่งพาอาศัยกันของประเทศต่างๆ และเชื่อมโยงระหว่างกันมากขึ้น จนกลายเป็นโลกไร้พรมแดน และก้าวเข้าสู่ระยะแห่งการเปลี่ยนยุคสมัยที่ยิ่งใหญ่ที่สุดของประวัติศาสตร์โลกในยุคโลกาภิวัตน์ (Capra, 1996 อ้างถึงใน วสันต์ สุทธาวงศ์ และ ชีระวัฒน์ จันทิก, 2559) คือ การพัฒนาเพิ่มศักยภาพของเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology) และการให้คุณค่าที่ลึกซึ้งในการสร้างสรรค์นวัตกรรมทำให้ประเทศต่างๆ ต้องปรับตัว และพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนศักยภาพทางการแข่งขันอย่างต่อเนื่อง

ซึ่งในปัจจุบันประเทศไทยได้ขับเคลื่อนประเทศเข้าสู่ประเทศไทย 4.0 ภายใต้วิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” จึงจำเป็นต้องมีการปฏิรูประบบวิจัยและนวัตกรรมเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่เศรษฐกิจ โดยเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ และพัฒนาสังคมโดยยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน ทั้งนี้การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศให้มี

เสถียรภาพจำเป็นต้องอาศัยความรู้และความก้าวหน้าในการวิจัยและนวัตกรรมที่ต้องมีการสร้างและสะสมองค์ความรู้ให้ทันสมัยตลอดเวลา ในระยะเวลาที่ผ่านมาประเทศไทยต้องเผชิญกับปัญหาการเปลี่ยนแปลงมากมาย ไม่ว่าจะเป็นด้านสภาพแวดล้อม ด้านความเสี่ยง ด้านสถานการณ์บ้านเมือง ซึ่งปัญหาเหล่านี้ล้วนส่งผลกระทบต่ออย่างที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้จึงทำให้หน่วยงานภาครัฐจำเป็นต้องปรับปรุงแก้ไขพัฒนาการจัดงานให้มีประสิทธิภาพและมีความทันสมัยสอดคล้องกับสังคมในยุคใหม่ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2556)

จากความจำเป็นอย่างยิ่งดังกล่าว ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 ของการพัฒนาระบบราชการไทย ในช่วงระยะเวลาปี พ.ศ. 2556 – ปี พ.ศ. 2561 ได้ให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่งกับการพัฒนาองค์กรให้มีขีดสมรรถนะที่สูงและทันสมัย มีความเป็นมืออาชีพ โดยการมุ่งเน้นพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในระบบราชการรวมถึงผลผลิตในการปฏิบัติ และส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรม (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2556) โดยการมุ่งเน้นเพิ่มศักยภาพขององค์กร พัฒนาการคิดในเชิงสร้างสรรค์เพื่อให้เกิดนวัตกรรม ซึ่งมีปัจจัยสำคัญที่ก่อให้เกิดนวัตกรรมนั้นก็ คือ คน ปัญญา ความรู้ และทักษะความสามารถของทรัพยากรมนุษย์ (Hoy and Miskel, 2008) รวมไปถึงการสร้างบรรยากาศสภาพแวดล้อมที่ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ และการเปิดโอกาสให้ทุกคนในองค์กรได้นำเสนอแนวความคิด (Idea) ได้อย่างมีอิสระ กล้าที่จะเสี่ยงนำเอาแนวความคิดใหม่ๆ ไปพัฒนา รวมทั้งการใช้รางวัลเป็นตัวกระตุ้นบุคลากรในองค์กรให้กล้าคิด กล้าทำ และกล้าที่จะลงมือกระทำสิ่งใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร

“นวัตกรรม” (Innovation) เป็นสิ่งใหม่ที่เกิดขึ้นจากการใช้ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนา ซึ่งอาจจะมีลักษณะเป็นผลิตภัณฑ์ใหม่ บริการใหม่ หรือกระบวนการใหม่ ที่ก่อให้เกิดประโยชน์ในเชิงเศรษฐกิจ และสังคม (กุศล ทองวัน, 2553) โดยสิ่งใหม่นั้นเกิดจากการใช้ความรู้และความคิดสร้างสรรค์ รวมถึงสิ่งที่เกิดขึ้นจากความสามารถในการใช้ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ทางเทคโนโลยีหรือการจัดการมาพัฒนาให้เกิดผลิตภัณฑ์ กระบวนการผลิต หรือบริการใหม่ เพื่อตอบสนองความต้องการของตลาด (สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ, 2556) ยิ่งไปกว่านั้น นวัตกรรมยังประกอบด้วยความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) และการปฏิบัติงานจากการคิดอย่างอัจฉริยะของปัจเจกพนักงาน หรือทีมงานเพื่อให้เกิดสิ่งใหม่แต่ที่สำคัญกว่า การคิดอย่างสร้างสรรค์ คือ การนำเอาความคิดใหม่เหล่านั้นไปสู่การปฏิบัติจริงเพื่อการปรับปรุงสินค้าและบริการที่นำเสนอให้แก่ลูกค้า หรือ การกำหนดกระบวนการที่ดีกว่า มีประสิทธิภาพมากกว่าสร้างประโยชน์ให้กับองค์กร (พสุธิตา ตันตราจิณ, ธีระวัฒน์ จันทิก และ พิทักษ์ ศิริวงศ์, 2559) อย่างไรก็ตามนวัตกรรมจะต้องเน้นในเรื่องของการทำสิ่งใหม่ๆ ที่ต้องใช้ความรู้และความคิดสร้างสรรค์เป็นฐานสำคัญ (สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ, 2549)

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (Prince of Songkla University) ได้รับการวางรากฐานในปี พ.ศ. 2505 ตามแผนพัฒนาภาคใต้ คณะกรรมการได้ดำเนินการตามโครงการโดยขั้นต้นได้ทำการสำรวจพื้นที่ในการก่อตั้งมหาวิทยาลัย มีคณะกรรมการดำเนินการก่อตั้งมหาวิทยาลัยภาคใต้ขึ้นอย่างชัดเจนในปี พ.ศ.2508 และได้เริ่มดำเนินการให้มีการก่อสร้างมหาวิทยาลัยในปี พ.ศ. 2509 ซึ่งในทศวรรษที่ 1 (พ.ศ. 2510 - 2519) ได้ก้าวเข้าสู่การสร้างปัญญาในภาคใต้ มหาวิทยาลัยได้เปิดรับสมัครนักเรียนรุ่นแรกในปี พ.ศ. 2510 ทศวรรษที่ 2 (พ.ศ. 2520-2529) เริ่มเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้สู่บริการวิชาการ ต่อมามหาวิทยาลัยได้ขยายบทบาทมากยิ่งขึ้นโดยมุ่งสนองความต้องการกำลังคนทางเกษตรเพื่อเพิ่มบทบาทให้การบริการทางสังคม ทศวรรษที่ 3 (พ.ศ. 2530-2539) ได้ทำการขยายโอกาสทางการศึกษาระดับอุดมศึกษาสู่ภาคใต้ โดยมหาวิทยาลัยได้ทำการขยายการศึกษาไปยังพื้นที่ต่างๆ โดยในปีการศึกษา 2533 และปีการศึกษา 2534 ได้ขยายโครงการการศึกษาที่จังหวัดอื่นๆ ตามลำดับ ทศวรรษที่ 4 (พ.ศ. 2540 - 2549) มีการปลูกฝังวัฒนธรรมฐานรากการวิจัยให้เป็นฐานการพัฒนา มหาวิทยาลัยที่มุ่งเน้นการวางระบบเพื่อพัฒนาความเข้มแข็งก้าวสู่การเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำโดยมีการวิจัยและพัฒนาเป็นรากฐานในทุกบทบาท พร้อมกับเปิดประตูสู่โลกกว้าง ต่อมาทศวรรษที่ 5 (พ.ศ. 2550 - 2559) มหาวิทยาลัยได้ก้าวเข้าสู่นวัตกรรมและสังคม ซึ่งเป็นรากฐานของการเป็นมหาวิทยาลัยที่สมบูรณ์ เพื่อการพัฒนาไปสู่การเป็นมหาวิทยาลัยวิจัยที่เข้มแข็งและเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำในภูมิภาคของเอเชียมีการส่งเสริมสนับสนุนการนำวิจัยนวัตกรรมสู่การสอนทั้งในระดับปริญญาตรีและบัณฑิตศึกษาเพื่อพัฒนางานวิจัย งานสร้างสรรค์ และผลงานนวัตกรรมในการเพิ่มขีดความสามารถแข่งขันของประเทศเพื่อยกระดับศักยภาพของชุมชน ทั้งนี้ในปี พ.ศ. 255 มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ได้รับเปลี่ยนสภาพจากมหาวิทยาลัยของรัฐไปสู่การเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พ.ศ. 2559 ซึ่งประกาศในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ 21 มิถุนายน 2559 และมีผลใช้บังคับในวันที่ 21 กรกฎาคม 2559 (แผนพัฒนามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 2560)

จากสภาพแวดล้อมภายนอกและภายในที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์จึงต้องจัดทำกรอบพัฒนามหาวิทยาลัยระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) โดยการกำหนดยุทธศาสตร์ในการปรับเปลี่ยนสู่นาคต 4 ยุทธศาสตร์ด้วยกัน โดยมีรายละเอียดดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : ยุทธศาสตร์การสร้างกลไกการทำงานเชิงรุก ยุทธศาสตร์นี้มีเป้าหมายในการมีเพิ่มประสิทธิภาพกลไกการทำงานเชิงรุกเพื่อสร้างความยั่งยืนที่แท้จริง โดยกำหนดทิศทางการทำงานไว้ 4 ด้าน คือ

1. การบูรณาการข้ามศาสตร์
2. การตอบโจทย์ของผู้ใช้บัณฑิตและการแก้ไขปัญหาประเทศ
3. ประสิทธิภาพที่ขับเคลื่อนด้วยสารสนเทศ

4. การสร้างพลังร่วมจากเครือข่ายความร่วมมือ

ยุทธศาสตร์ที่ 2 : ยุทธศาสตร์ความเป็นผู้นำทางวิชาการ ยุทธศาสตร์นี้มีเป้าหมายในการพัฒนาบัณฑิตที่มีอัตลักษณ์มีคุณสมบัติตามมาตรฐานสากลพร้อมพลเมืองโลก ผลิผลงานวิจัยที่ตอบโจทย์และสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศ ซึ่งผลงานวิจัยนี้สามารถนำไปต่อยอดเชิงพาณิชย์ได้ และเป็นแหล่งค้นคว้าสนับสนุนข้อมูลความรู้ให้แก่ชุมชน โดยกำหนดแนวทางการดำเนินการไว้ 3 ด้าน คือ

1. การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรบุคคลให้กับประเทศ
2. การพัฒนางานวิจัยและนวัตกรรมเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน
3. พันธกิจมหาวิทยาลัยเพื่อสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ 3 : ยุทธศาสตร์ความเป็นนานาชาติ ยุทธศาสตร์นี้มีเป้าหมายให้กับบุคลากรและผลงานทางวิชาการของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เป็นที่ยอมรับในระดับนานาชาติ โดยมีแนวทางการดำเนินงาน 2 ด้าน

1. การสร้างความยอมรับในระดับนานาชาติ
2. การสร้างระบบนิเวศด้านความเป็นนานาชาติในมหาวิทยาลัย

ยุทธศาสตร์ที่ 4 : ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบบริหารจัดการ ซึ่งยุทธศาสตร์นี้มีเป้าหมายให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง โดยกำหนดแนวทางการดำเนินงาน 5 ด้าน คือ

1. การบริหารความต่าง
2. การสร้างเสถียรภาพและความมั่นคงทางการเงิน
3. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล
4. การปรับโครงสร้างองค์กร
5. การมีระบบงบประมาณสำหรับขับเคลื่อนยุทธศาสตร์
4. จากการพัฒนางานวิจัยและนวัตกรรมเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

ปัจจุบันโครงสร้างองค์กรและการบริหาร มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ได้มีการควบคุมโดยผ่านสภามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ รองลงมาเป็นอธิการบดีมหาวิทยาลัย โดยแบ่งหน่วยงานการทำงานออกเป็น 2 หน่วยใหญ่ ดังนี้

1. หน่วยงานผลิตบัณฑิต
 - วิทยาเขตหาดใหญ่ แบ่งออกเป็นหน่วยงานย่อย 20 หน่วยงาน
 - วิทยาเขตปัตตานี แบ่งออกเป็นหน่วยงานย่อย 8 หน่วยงาน
 - วิทยาเขตภูเก็ต แบ่งออกเป็นหน่วยงานย่อย 4 หน่วยงาน
 - วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี แบ่งออกเป็นหน่วยงานย่อย 3 หน่วยงาน
 - วิทยาเขตตรัง แบ่งออกเป็นหน่วยงานย่อย 2 หน่วยงาน

2. หน่วยงานสนับสนุน

- วิทยาเขตหาดใหญ่ แบ่งออกเป็นหน่วยงานย่อย 6 หน่วยงาน
- วิทยาเขตปัตตานี แบ่งออกเป็นหน่วยงานย่อย 4 หน่วยงาน
- วิทยาเขตภูเก็ต แบ่งออกเป็นหน่วยงานย่อย 1 หน่วยงาน
- วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี แบ่งออกเป็นหน่วยงานย่อย 1 หน่วยงาน
- วิทยาเขตตรัง แบ่งออกเป็นหน่วยงานย่อย 1 หน่วยงาน

ซึ่งแน่นอนว่าทุกหน่วยงานทางมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ล้วนส่งเสริมให้ทุกหน่วยงานมีการพัฒนา และส่งเสริมนวัตกรรมการทำงานให้เหมาะสมกับเป้าหมายขององค์กรที่ได้ตั้งไว้เพื่อก่อให้เกิดสมรรถนะภาพสูงอีกทั้งยังพัฒนาบัณฑิตที่มีอัตลักษณ์มีคุณสมบัติตามมาตรฐานสากลโดยผลิตผลงานวิจัยที่ตอบโจทย์และสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาในประเทศ

จากการที่ได้กล่าวมานั้น ผู้วิจัยมองว่าปัจจัยที่ส่งผลก่อให้เกิดนวัตกรรมในองค์กรเกิดขึ้นจากการเปิดรับประสบการณ์ใหม่ (Openness to Experience) คือการกล้าที่จะพร้อมเปิดรับประสบการณ์ความรู้สิ่งใหม่ๆ อิสระในงาน (Job Autonomy) เป็นการทำงานอย่างมีอิสระ กล้าที่จะคิดนอกกรอบ รวมถึงอิสระทางความคิด ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) เป็นผู้มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและสมมุติฐานของสมาชิกในองค์กร อีกทั้งยังคอยสนับสนุนและสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ร่วมงานได้พัฒนาความสามารถของตนเองให้สูงและมีศักยภาพมากยิ่งขึ้น และบรรยากาศนวัตกรรมในองค์กร (Organization Innovation Climate) บรรยากาศองค์กรเป็นปัจจัยภายในที่มองไม่เห็นแต่มีความสำคัญเป็นอย่างมากที่จะเป็นตัวกำหนดและผลักดันให้เกิดนวัตกรรม เพราะบรรยากาศในที่นี้หมายถึงแรงกระตุ้นจากสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างาน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ล้วนมีความน่าสนใจต่อการศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นอย่างมาก สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกใช้กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรในหน่วยงานสนับสนุน (วิทยาเขตหาดใหญ่) ซึ่งประกอบ 5 หน่วยงาน ได้แก่ หน่วยงานของศูนย์คอมพิวเตอร์, ศูนย์เครื่องมือวิทยาศาสตร์, สำนักงานวิจัยและพัฒนา, สำนักงานอธิการบดี และสำนักทรัพยากรการเรียนรู้คุณหญิงหลงอรรถกระวีสุนทร ซึ่งผลทางการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นแนวทางให้ผู้บริหารได้เข้าใจถึงกิริยาบท พฤติกรรมของพนักงาน และการสนับสนุนในรูปแบบต่างๆ เพื่อให้เกิดพฤติกรรมความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมสิ่งใหม่ๆขึ้น ตลอดจนการคัดเลือกบุคลากรที่มีพฤติกรรมดังกล่าวให้เหมาะสมกับรูปแบบการทำงานเพื่อการปฏิบัติงานได้จริงตลอดจนก่อให้เกิดประสิทธิภาพอันสูงสุดแก่องค์กร

1.2 วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับของพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม (Innovation)

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของการเปิดรับประสบการณ์ใหม่ (Openness to Experience) อิสระในงาน (Job Autonomy) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) และบรรยากาศองค์กร (Organization Innovation Climate) ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน (Innovation Behavior)

1.3 สมมติฐาน

1. การเปิดรับประสบการณ์ใหม่ (Openness to Experience) มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน (Innovation Behavior)

2. อิสระในงาน (Job Autonomy) มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน (Innovation Behavior)

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน (Innovation Behavior)

4. บรรยากาศนวัตกรรมในองค์กร (Organization Innovation Climate) มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน (Innovation Behavior)

1.4 ความสำคัญและประโยชน์ของการวิจัย

1. ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลให้พนักงานเกิดพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม
2. สามารถเลือกใช้ประโยชน์จากทรัพยากรบุคคลได้เหมาะสมและเกิดประสิทธิภาพต่อการปฏิบัติงาน
3. นำข้อมูลที่ได้ไปพัฒนา ปรับปรุง เสนอแนะ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาต่อยอดให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมระดับบุคคล : กรณีศึกษาพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (วิทยาเขตหาดใหญ่) โดยผู้วิจัยกำหนดขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมระดับบุคคล : กรณีศึกษาพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (วิทยาเขตหาดใหญ่) โดยแบ่งเป็น 4 ด้าน คือ การเปิดรับประสบการณ์ใหม่ (Openness to Experience) อิสระในงาน (Job Autonomy) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) และบรรยากาศนวัตกรรมในองค์กร (Organization Innovation Climate) ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน (Innovation Behavior) โดยวิเคราะห์ถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมระดับพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (วิทยาเขตหาดใหญ่)

2. ขอบเขตด้านพื้นที่

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตในการเก็บข้อมูลที่มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (วิทยาเขตหาดใหญ่) ตั้งอยู่ 15 ถนนกาญจนวนิช ตำบลหาดใหญ่ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา 90110

3. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร : พนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ จำนวน 5 หน่วยงาน ประกอบด้วยศูนย์คอมพิวเตอร์ ศูนย์เครื่องมือวิทยาศาสตร์ สำนักวิจัยและพัฒนา สำนักงานอธิการบดี และสำนักงานทรัพยากรการเรียนรู้คุณหญิงหลงอรรถกระวีสุนทร ซึ่งทางมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์มีสถิติบุคลากร ประจำปี 2561 รวมทั้งสิ้น 404 คน

กลุ่มตัวอย่าง : กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ พนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ จำนวน 5 หน่วยงาน ประกอบด้วย ศูนย์คอมพิวเตอร์ ศูนย์เครื่องมือวิทยาศาสตร์ สำนักวิจัยและพัฒนา สำนักงานอธิการบดี และสำนักงานทรัพยากรการเรียนรู้คุณหญิงหลงอรรถกระวีสุนทร ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของยามาเน่ (Yamane, 1970) ดังนั้นขนาดของกลุ่มตัวอย่างครั้งนี้มีจำนวน 210 คน

4. ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน อายุการทำงาน ท่านมีศักยภาพสูงในการทำงาน การเปิดรับประสบการณ์ใหม่ (Openness to Experience) อิสระในงาน (Job Autonomy) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) และ บรรยากาศนวัตกรรมในองค์กร (Organization Innovation Climate)

ตัวแปรตาม คือ พฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน (Innovation Behavior)

5. ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการระหว่างเดือน มกราคม 2562 – มิถุนายน 2562

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

1. นวัตกรรม (Innovation) หมายถึง สิ่งที่ทำขึ้นใหม่หรือแตกต่างจากเดิมของ พนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (วิทยาเขตหาดใหญ่) ที่เกิดจากการใช้ความคิด ความสร้างสรรค์ ความรู้ และทักษะ เพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ และที่สำคัญสิ่งนั้นต้องไม่เคยมีใครคิด หรือทำมาก่อน ทั้งนี้ยังสามารถสร้างประโยชน์และมูลค่าได้

2. การเปิดรับประสบการณ์ใหม่ (Openness to Experience) หมายถึง การที่ พนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (วิทยาเขตหาดใหญ่) ยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลง ดั้งเดิมพร้อมที่จะเปิดรับสิ่งใหม่ๆ กล้าที่จะคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ รวมไปถึงการปรับปรุงสิ่งที่มีอยู่ เดิมให้เกิดความแตกต่างออกไป เพื่อเกิดผลประโยชน์ต่อการทำงาน

3. อิสระในการทำงาน (Job Autonomy) หมายถึง การที่พนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (วิทยาเขตหาดใหญ่) มีอิสระในการดำเนินการและตัดสินใจการ ปฏิบัติงานภายในขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองอย่างไม่มีขอบเขต และก่อให้เกิด ประโยชน์ในองค์กร

4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) หมายถึง พฤติกรรมของผู้ที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและสมมุติฐานของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (วิทยาเขตหาดใหญ่) อีกทั้งยังสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับ ผู้ร่วมงานได้พัฒนาความสามารถของตนเองให้สูงและมีศักยภาพมากยิ่งขึ้น

5. บรรยากาศนวัตกรรมในองค์กร (Organization Innovation Climate) หมายถึง สภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้นภายในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (วิทยาเขตหาดใหญ่) ในการกล้าแสดงออก ทั้งนี้อาจเกิดจากทรัพยากร ในการทำงาน สภาพแวดล้อม หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน อิสระในการทำงาน ความยืดหยุ่น และ ผลตอบแทน หรือเงินรางวัล ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ล้วนเป็นตัวกระตุ้นต่อพฤติกรรมความคิดสร้างสรรค์ของ พนักงานในองค์กร

6. พฤติกรรมการสร้างสรรคและนวัตกรรมของพนักงาน (Innovation Behavior) หมายถึง พฤติกรรมของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (วิทยาเขต หาดใหญ่) ที่เกิดจากแนวคิด สติปัญญา ความรู้ ทักษะ และความกล้าของตัวบุคคล ที่เกิดจาก ความสามารถ ซึ่งส่งผลก่อให้เกิดพฤติกรรมการสร้างสรรคผลงานนวัตกรรมที่ดีแก่องค์กร

บทที่ 2

เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยนี้มุ่งศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมระดับบุคคล : กรณีศึกษาพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (วิทยาเขตหาดใหญ่) โดยมีปัจจัยที่เกี่ยวกับการเปิดรับประสบการณ์ใหม่ (Openness to Experience) อิสระในงาน (Job Autonomy) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) และบรรยากาศนวัตกรรมในองค์กร (Organization Innovation Climate)

ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องจากเอกสาร ตำราและผลงานวิจัยต่างๆ ทั้งภาษาไทย และภาษาต่างประเทศเพื่อนำมาวิเคราะห์สำหรับเป็นข้อมูลในการศึกษา ซึ่งประกอบไปด้วย

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับนวัตกรรม (Innovation)
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเปิดรับประสบการณ์ใหม่ (Openness to Experience)
- 2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับอิสระในการทำงาน (Job Autonomy)
- 2.4 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership)
- 2.5 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศนวัตกรรมในองค์กร (Organization Innovation Climate)
- 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.7 กรอบแนวคิดการวิจัย

2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับนวัตกรรม (Innovation)

นวัตกรรม เป็นศัพท์ที่ พลตรี พระเจ้าวรวงศ์เธอ กรมหมื่นนราธิปพงศ์ประพันธ์ ทรงบัญญัติขึ้นให้ตรงกับศัพท์ภาษาอังกฤษว่า Innovation ซึ่งคำว่า นวัตกรรม แปลว่า การกระทำการซ่อมใหม่ การซ่อมแซม ซึ่งในปัจจุบัน คำว่า “นวัตกรรม” มีความหมายกว้างขึ้น หมายถึง สิ่งที่ทำขึ้นใหม่หรือเปลี่ยนแปลงจากเดิมซึ่งอาจหมายถึงความคิด วิธีการ อุปกรณ์ หรือการปรับปรุง เป็นต้น (สำนักงานราชบัณฑิตยสภา, 2550) สำหรับรากศัพท์ของคำว่า “นวัตกรรม” (Innovation) นั้นมีรากศัพท์มาจากภาษาละตินคำว่า “Innovare” ซึ่งแปลว่า “ทำสิ่งใหม่ขึ้นมา” (สำนักงานนวัตกรรม

แห่งชาติ, 2550) โดยทั่วไปแล้ว “นวัตกรรม (Innovation)” หมายถึง การเปลี่ยนแปลงสู่สิ่งใหม่ที่เกิดจากการนำเอาความรู้และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ไปพัฒนาให้เกิดคุณค่าต่อลูกค้า ต่อองค์กร ต่อสังคมและต่อประเทศชาติ หรือ หมายถึง “การทำสิ่งใหม่ให้ดีกว่าเดิม”

นวัตกรรมถือกำเนิดจากความคิดสร้างสรรค์และการกระทำใน 5 องค์ประกอบ โดยเริ่มจากแรงบันดาลใจ (Inspiration) และจินตนาการ (Imagination) ซึ่งกระตุ้นให้คนเกิดความคิดสร้างสรรค์และเห็นทางออกของปัญหา จากนั้นต้องนำความคิดที่ถักทอขึ้นมาทำให้เป็นรูปเป็นร่าง (Ideation) บูรณาการความคิดเข้ากับทรัพยากรที่มีอยู่ (Integration) ไม่ว่าจะเป็นตัวบุคคล หรือ เทคโนโลยี และสุดท้ายต้องลงมือทำ (Implementation) เพื่อให้คุณค่าเกิดขึ้นจริง (สมเจตน์, 2561)

ปัจจุบันนวัตกรรมได้เข้ามามีบทบาทต่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งนวัตกรรมเป็นรูปแบบกระบวนการที่มาจากทางความคิดที่ตกผลึกออกมาจนกลายเป็นสิ่งที่สามารถนำไปสู่การสร้างสรรคและพัฒนาเป็นกระบวนการทางความคิดนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร ซึ่งรูปแบบการสร้างสรรคสิ่งใหม่ที่กล่าวถึงนั้น ไม่จำเป็นต้องนำสิ่งเดิมออกไปทั้งหมด แต่อาจเป็นการต่อยอดจากสิ่งเดิมที่มีอยู่มาปรับปรุงหรือเปลี่ยนให้เกิดความเหมาะสมกับโอกาสและสภาวะการณ์เพื่อให้ได้สินค้าใหม่ การบริการใหม่ กระบวนการ การทำงานใหม่ หรือรูปแบบของธุรกิจใหม่ที่สามารถสร้างคุณค่าเพิ่มขึ้น ซึ่งคนทั่วไปมักเข้าใจว่า “นวัตกรรม” คือ สิ่งใหม่ที่คนไม่เคยคาดคิดมาก่อนเท่านั้น แต่ในความเป็นจริง ความใหม่เป็นแค่หนึ่งในองค์ประกอบโดยเป็นเพียงแค่จุดเริ่มต้นส่วนหนึ่งของนวัตกรรมเท่านั้น เพราะ “นวัตกรรม” จะเกิดขึ้นได้ต้องมีทั้งเหตุและผลลัพท์ด้วยซึ่ง “เหตุ” ในที่นี้ หมายถึง ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Initiative) บวกกับความเพียรพยายาม (Effort) (พูลสวัสดิ์ เผ่าประพัทธ์, 2557) โดยสิ่งใหม่ที่เกิดขึ้นนั้นเกิดขึ้นจากการใช้ความรู้และความคิดสร้างสรรค์รวมถึงสิ่งที่เกิดขึ้นจากความสามารถในการใช้ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ทางเทคโนโลยีหรือการจัดการมาพัฒนาให้เกิดผลิตภัณฑ์หรือกระบวนการผลิต หรือบริการใหม่ เพื่อตอบสนองความต้องการของตลาด (สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ, 2557) ยิ่งไปกว่านั้น นวัตกรรมยังประกอบด้วยความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) และการปฏิบัติงานจากการคิดอย่างอัจฉริยะของปัจเจกพนักงาน หรือทีมงานเพื่อให้เกิดสิ่งใหม่ แต่ที่สำคัญว่าการคิดอย่างสร้างสรรค์ คือ การนำเอาความคิดใหม่ลงไปสู่การปฏิบัติจริง อย่างไรก็ตามนวัตกรรมจะต้องเน้นในเรื่องของการทำสิ่งใหม่ที่ต้องใช้ความรู้และความคิดสร้างสรรค์เป็นฐาน (สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ, 2549)

2.1.1 ความหมายของนวัตกรรม

นวัตกรรม (Innovation) มีรากศัพท์มาจาก Innovare ในภาษาลาติน แปลว่า ทำสิ่งใหม่ขึ้นมา ซึ่งสอดคล้องกับความหมายของคำว่า “นวัตกรรม” ที่รากศัพท์เดิมมาจากภาษาบาลี คือ นว+อตต+กรรม กล่าวคือ “นว อตต” แปลว่า ตัวเองและกรรม แปลว่า การกระทำ เมื่อนำคำ “นว

มาสนธิ กับ “อดีต” จึงเป็น “นวัตกรรม” และเมื่อรวมคำ “นวัตกรรม” มาสมาสกับ “กรรม” จึงเป็นคำว่า “นวัตกรรมกรรม” แปลตามรากศัพท์เดิมว่า “การกระทำที่ใหม่” หรือการกระทำของตนเองใหม่ นอกจากนี้องค์กรด้านนวัตกรรมและนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของคำว่า “นวัตกรรม” ดังนี้

สมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์และคณะ (2553) ได้ให้ความหมายของนวัตกรรมว่ามีลักษณะที่แตกต่างกันออกไปตามพื้นฐานความรู้ แต่อย่างไรก็ตามประเด็นที่เป็นแก่นหลักของการให้คำนิยามของนวัตกรรมก็จะประกอบด้วยมิติทางด้าน 1.ความใหม่ (Newness) 2.ประโยชน์ในเชิงเศรษฐกิจ (Economic Benefits) และ 3.การใช้ความรู้ และความคิดสร้างสรรค์ (Knowledge and Creativity Idea) ส่วนการจำแนกประเภทของนวัตกรรมอาจจะมีความแตกต่างกันออกไป ตามบริบทและเป้าประสงค์ของการใช้ประโยชน์จากนวัตกรรม จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้เขียนพบว่าการจำแนกนวัตกรรมมีมุมมองได้ 3 มิติ คือ

1. มิติด้านเป้าหมายของนวัตกรรม สามารถจำแนกได้ 2 ประเภท คือ นวัตกรรมผลิตภัณฑ์ (Product Innovation) ซึ่งประกอบไปด้วยนวัตกรรมของผลิตภัณฑ์ที่จับต้องได้ (Tangible Product) และผลิตภัณฑ์ที่จับต้องไม่ได้ (Intangible Product) และนวัตกรรมกระบวนการ (Process Innovation) หมายถึงการเปลี่ยนแปลงวิธีการหรือกระบวนการในการผลิตสินค้าหรือบริการในรูปแบบที่แตกต่างไปจากที่เคยผลิตแต่เดิม

2. มิติด้านการเปลี่ยนแปลงของนวัตกรรม พบว่ามีการแบ่งประเภทของนวัตกรรมตามระดับหรือลักษณะของการเปลี่ยนแปลงได้ 2 ประเภท คือ นวัตกรรมที่มีลักษณะเฉียบพลัน (Radical Innovation) หมายถึง นวัตกรรมที่มีระดับความใหม่ในลักษณะที่มีความแตกต่างจากกรรมวิธีโดยมีรูปแบบแนวคิดใหม่อย่างสิ้นเชิงหรือเป็นการเปลี่ยนแปลงลักษณะแบบถอนรากถอนโคน และนวัตกรรมที่มีลักษณะค่อยเป็นค่อยไป (Incremental Innovation) หมายถึง นวัตกรรมที่มีลักษณะของการเปลี่ยนแปลงแบบเรื่อยๆค่อยเป็นค่อยไป โดยพัฒนามาจากพื้นฐานแนวคิดหรือรูปแบบในการออกแบบจากผลิตภัณฑ์เดิม ทั้งนี้ความสามารถในการเปลี่ยนแปลงมาน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับความสามารถ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญของบุคคลนั้นๆ ด้วย

3. มิติด้านการส่งผลกระทบต่อขอบเขตของการดำเนินงาน พบว่ามีการแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ นวัตกรรมด้านเทคโนโลยี (Technological Innovation) เป็นนวัตกรรมที่มีพื้นฐานหรือขอบเขตของการพัฒนามาจากเทคโนโลยี ซึ่งในปัจจุบันการพัฒนานวัตกรรมทางเทคโนโลยีมีบทบาทและความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อภาคอุตสาหกรรม เนื่องจากเทคโนโลยีช่วยทำให้การพัฒนา นวัตกรรมสามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าหรือผู้บริโภค และสร้างรายได้เปรียบในเชิงการแข่งขันได้เป็นอย่างดี รวมทั้งเป็นนวัตกรรมที่มีแรงผลักดันที่มีความสำคัญต่อความก้าวหน้าในด้านต่างๆ ทั้งทางด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง สิ่งแวดล้อม และความเป็นอยู่ของประชาชน ส่วน

นวัตกรรมด้านการบริหาร (Administrative Innovation) เป็นเรื่องของการคิดค้นและเปลี่ยนแปลงรูปแบบวิธีการตลอดจนกระบวนการจัดการองค์กรใหม่ ที่ส่งผลให้ระบบการทำงาน การผลิต การออกแบบผลิตภัณฑ์ และการให้บริการขององค์กรมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น เช่น รูปแบบการใช้แนวคิดการทำงาน เป็นต้น

นอกจากนี้ยังพบว่านวัตกรรมถือเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการสร้างความสามารถต่อรูปแบบการแข่งขันของผู้ประกอบการ ในขณะที่เดียวกันผู้ประกอบการก็เป็นกลไกสำคัญในการสร้างนวัตกรรมด้วยเช่นกัน

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2554) ได้ให้ความหมายต่อนวัตกรรม (Innovation) ว่าเป็นความคิดสร้างสรรค์และเป็นหัวใจสำคัญของการเปลี่ยนแปลง นวัตกรรมนับเป็นกระบวนการในการพัฒนาความคิดหรือวิธีการเพื่อนำเสนอสิ่งใหม่ๆ ที่แตกต่างและดีกว่าเดิมให้กับองค์กร ซึ่งองค์กรสามารถที่จะเสนอนวัตกรรมจากทัศนวิสัยได้ใน 2 ลักษณะ คือ

1. นวัตกรรมด้านผลิตภัณฑ์ (Product Innovation) เป็นการแนะนำสินค้าหรือบริการใหม่ หรือปรับปรุงสินค้าและบริการให้ดีขึ้นเพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้า องค์กรที่ดีจะต้องไม่หยุดนิ่ง แต่จะต้องมีการพัฒนาสินค้าและบริการใหม่ๆ ออกมาตลอดเวลา

2. นวัตกรรมด้านกระบวนการ (Process Innovation) เป็นการแนะนำขั้นตอนการทำงานใหม่หรือกระบวนการต่างๆ ภายในองค์กรที่มีอยู่ให้ดีขึ้น องค์กรที่ดีนอกจากจะต้องมีการพัฒนาสินค้าและบริการใหม่ๆ ในขณะเดียวกันก็ต้องมีการพัฒนากระบวนการผลิตให้ดีขึ้นด้วย ตัวอย่างเช่น บริษัท 3M จำกัด ได้มีการพัฒนาสินค้าและบริการใหม่ๆ อยู่เสมอตลอดเวลาซึ่งในขณะเดียวกันก็มีการพัฒนากระบวนการผลิตให้ดีขึ้นตอบโจทย์ผู้ใช้งานได้ดี โดยการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาช่วยในการผลิตทำให้ความผิดพลาดในการผลิตมีน้อยและได้สินค้าที่มีคุณภาพ

กนกนาฏ เอียดมาก และคณะ (2561) กล่าวว่า “นวัตกรรม” คือ การทำสิ่งต่างๆ ด้วยวิธีการใหม่ๆ และยังสามารถหมายถึงการเปลี่ยนแปลงทางความคิด การผลิต กระบวนการ หรือองค์กรไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงนั้นจะเกิดขึ้นจากการปฏิบัติ การเปลี่ยนแปลงอย่างถอนรากถอนโคนหรือการพัฒนาต่อยอด โดยนวัตกรรมสามารถสร้างขึ้นจากความรู้ที่มีการสะสมอาจเกิดขึ้นเพราะความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทั้งนี้มักจะแยกไม่ออกระหว่างการประดิษฐ์คิดค้น ความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม แต่มักจะเชื่อกันว่าสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่เป็นนวัตกรรมนั้นจะต้องเป็นสิ่งที่แปลกใหม่ไม่เหมือนใคร

จากการศึกษาความหมายนวัตกรรมข้างต้นสามารถสรุปได้ว่านวัตกรรม คือ กระบวนการรูปแบบใหม่ที่ผ่านกระบวนการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ไม่ว่าจะเป็นกระบวนการ รูปแบบการคิด ผลิตภัณฑ์ หรือการวางแผน สิ่งเหล่านี้ต้องไม่ซ้ำ มีความแปลกใหม่ โดดเด่น และที่สำคัญต้องมีประโยชน์โดยกว้างสามารถสร้างมูลค่าได้

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการเปิดรับประสบการณ์ใหม่ (Openness to Experience)

การเปิดรับประสบการณ์ (Openness to Experience) โดยทั่วไปมักจะเป็นเรื่องเกี่ยวกับการหยั่งรู้ความคิดใหม่ๆ จิตนาการ ความอยากรู้อยากเห็น และประสบการณ์ต่างๆ คนที่เปิดรับประสบการณ์มักจะเป็นคนที่มีสติปัญญาพร้อมเปิดรับสิ่งใหม่ๆ และยินดีที่จะลองสิ่งใหม่ๆ โดยยอมรับที่จะเปลี่ยนแปลงความเชื่อดั้งเดิมที่มีอยู่ รวมไปถึงการผลักดันความคิดที่มีประโยชน์และใหม่ ซึ่งเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับสิ่งที่ตนเอง และสิ่งที่ได้รับมอบหมายเพื่อนำไปต่อยอดและสร้างประโยชน์ให้แก่องค์กรได้ (ซึ่งตรีทิพ บุญแยม, 2554)

สุคนธ์ มงคลเจริญ (2555) อธิบายต่อไปอีกว่าพฤติกรรมในการเปิดรับประสบการณ์หรือสิ่งใหม่ๆ นั้นเป็นการแสดงออกถึงการที่จะกล้าริเริ่ม สร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ผลิตรายงานใหม่ๆ บริการใหม่ๆ กระบวนการใหม่ๆ หรือวิธีการทำงานในรูปแบบใหม่ๆ ทั้งนี้ยังรวมถึงการปรับปรุงสิ่งที่มีอยู่เดิมให้เกิดความแตกต่างออกไปเพื่อเกิดผลประโยชน์ต่อการทำงาน โดยพิจารณาตั้งแต่ความสามารถและโอกาสที่จะแสวงหาในการพัฒนาจนกระทั่งการประยุกต์ใช้สิ่งต่างๆ

2.2.1 ความหมายของการเปิดรับประสบการณ์ใหม่ (Openness to Experience)

ตรีทิพ บุญแยม (2554) ได้ให้ความหมายการเปิดกว้างทางความคิดว่าเป็นการเปิดรับของบุคคลต่อข้อมูลใหม่ ความรู้ใหม่และประสบการณ์ใหม่ โดยการยอมรับที่จะเปลี่ยนแปลงความเชื่อดั้งเดิมที่มีอยู่ ทั้งนี้ต้องมีหลักฐานหรือการโต้แย้งที่เหมาะสมเกิดขึ้นจากข้อมูลใหม่

วสันต์ สุทธาวาศ และ ประสพชัย พสุนนท์ (2558) ได้สรุปการเปิดกว้างรับประสบการณ์ใหม่ๆ ว่าเป็นพฤติกรรมแสดงออกถึงบุคลิกภาพในการคิดริเริ่มแสดงออก สร้างสรรค์ การนำเสนอ การผลักดันความคิด และการพัฒนาที่เกี่ยวข้องกับงาน ให้เป็นกระบวนการที่ใหม่ และมีประโยชน์ โดยการเปิดกว้างและยอมรับสิ่งใหม่ๆ ที่เปลี่ยนแปลงความเชื่อดั้งเดิม ประกอบด้วยมิติด้านการเปิดรับข้อมูลใหม่ ความรู้ใหม่ ประสบการณ์ใหม่ และการยอมรับที่จะเปลี่ยนแปลง และ ฉันทวรรณ เอ็งฉ้วน และ วิโรจน์ เกษภูลักษณะ (2560) มองว่าการเปิดรับประสบการณ์ (Openness to Experience) คือ ลักษณะของบุคคลที่มีความเพ้อฝัน (Fantasy) มีอารมณ์สุนทรีย์ (Aesthetics) มีความไวต่อความรู้สึก (Feelings) ชอบการปฏิบัติ (Actions) มีความคิด (Ideas) และการยอมรับค่านิยม (Values)

จากความหมายข้างต้นผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า บุคลิกภาพการเปิดรับประสบการณ์ (Openness to Experience) เป็นพฤติกรรมหนึ่งในตัวบุคคลซึ่งเป็นลักษณะของการเปิดกว้างและยอมรับที่จะเปลี่ยนแปลงความชอบดั้งเดิมกล้าที่จะเปิดรับสิ่งใหม่ๆ กล้าที่จะคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ในการสร้างสรรค์นวัตกรรมทางความคิด รวมถึงการเปิดรับเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ โดยยอมรับที่จะ

เปลี่ยนแปลงความเชื่อดั้งเดิมที่มีอยู่ รวมไปถึงการปรับปรุงสิ่งที่มีอยู่เดิมให้เกิดความแตกต่างออกไป เพื่อเกิดผลประโยชน์ต่อการทำงาน

ทั้งนี้ทฤษฎีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (The Big Five) หรือ เรียกย่อได้ว่า “OCEAN-PI” เป็นอีกหนึ่งในทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพบุคคลในส่วนของการเปิดรับประสบการณ์ (Openness to Experience) ซึ่งบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบนี้ เป็นแนวคิดบุคลิกภาพในกลุ่มทฤษฎีลักษณะนิสัย (Trait Theory) เป็นการศึกษาทางจิตวิทยา โดยจำแนกบุคคลตามลักษณะนิสัยและศึกษาการแสดงพฤติกรรมของบุคคลในสถานการณ์ต่างๆ รวมทั้งพยายามค้นหาและอธิบายลักษณะนิสัยพื้นฐานของบุคคล

2.2.2 แนวคิดบุคลิกห้าองค์ประกอบของคอสตาและแมคครี (Costa and McCrae)

แนวคิดห้าองค์ประกอบ (The Big Five) เป็นการเปรียบเทียบพื้นฐานโดยนิยามบุคลิกทั้งห้าองค์ประกอบเปรียบเหมือนตะกร้าที่บรรจุลักษณะนิสัยย่อยๆ ของมนุษย์ที่มีลักษณะนิสัยคล้ายกัน ซึ่งบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (The Big Five) นี้ก็คือส่วนประกอบหลักของคุณลักษณะที่บรรจุภายในตะกร้าแต่ละใบ ซึ่งผู้วิจัยขอแนะนำเสนอลักษณะบุคลิกภาพทั้งห้าองค์ประกอบตามแนวคิดของคอสตาและแมคครี Costa and McCrae (1992 อ้างถึงใน นิภาพร พวงมี , 2554) ดังต่อไปนี้

1. บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (Openness : O) เป็นลักษณะของบุคคลที่ชอบความหลากหลาย สังเกตได้จากบุคคลประเภทนี้จะ ต้องการให้มีการแสดงความคิดเห็นในกิจกรรมต่างๆ และมีความสุขในการคบค้าสมาคมกับบุคคลหรือสิ่งต่างๆ ที่คุ้นเคย เป็นบุคคลที่มักค้นหาประสบการณ์แปลกใหม่นั้นคือ บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบเปิดประสบการณ์สูง จะมีความคิดสร้างสรรค์ (Creative) มีจินตนาการสูง (Imaginative) ใฝ่เรียนรู้ (Curios) และโอ้อวด (Liberal) และมักจะนำเสนอตนเองเพื่อเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ (Preference) ในทางตรงข้ามบุคคลที่มีบุคลิกภาพไม่เปิดรับสิ่งใหม่ๆ จะเป็นคนที่ยึดติดกับสิ่งเดิมๆ สนับสนุนค่านิยมแบบเก่าๆ (Support Tradition Value) และยึดติดวิถีชีวิตแบบดั้งเดิม (Preserve a fixed style of living) ยึดติดในขนบธรรมเนียมประเพณี (Typically Conventional) ตรงไปตรงมา (Down to Earth) และขาดการใฝ่เรียนรู้ (Lacking in Curios)

2. บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (Conscientiousness : C) เป็นลักษณะของบุคคลที่มักจะมีความเป็นระเบียบ (Ordered) ควบคุม (Controlled) มีระบบระเบียบ (Organized) ทะเยอทะยาน (Ambitious) ต้องการสัมฤทธิ์ผล (Achievement Focused) มีระเบียบวินัยในตนเอง (Self-disciplined) ดังนั้นบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกสูงจึงเป็นคนที่ชอบทำงานหนัก (Work hard) มีจิตสำนึกรับผิดชอบ (Conscientious) ตรงต่อเวลา (Punctual) ในทางตรงข้ามบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกต่ำจะเป็นคนที่ไม่มีความระเบียบ (Disorganized) ประมาท

(Negligent) ขี้เกียจ (Lazy) ไม่มีเป้าหมายในชีวิต (Aimless) ยอมแพ้โดยง่ายเมื่อพบรูปแบบการทำงานที่ยาก (Give up when a project become difficult)

3. บุคลิกภาพแบบแสดงตัว (Extraversion : E) เป็นลักษณะบุคลิกภาพของบุคคลที่สนใจสิ่งต่างๆ รอบตัว และสิ่งต่างๆ ภายในตัวบุคคลอื่น ดังนั้นบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบแสดงตัวสูงมีแนวโน้มที่จะเป็นคนมีเสน่ห์ (Affectionate) สนุกสนานร่าเริง (Jovial) ช่างพูด (Talkative) ชอบเข้าสังคม (Joiner) มีอารมณ์ขัน (Fun-loving) และมองโลกในแง่ดี (Optimistic) ในทางตรงข้ามบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบแสดงตัวต่ำมักจะเป็นคนชอบเก็บตัว (Reserved) เงียบขรึม (Quiet) รักสันโดษ (Loners) เย็นชา (Passive) และอาจถึงขั้นขาดความสามารถในการแสดงออกทางอารมณ์อย่างรุนแรง (Lacking the ability to express strong emotion)

4. บุคลิกภาพแบบประนีประนอม (Agreeableness : A) เป็นลักษณะของบุคคลที่ใจอ่อน (Soft-hearth) มีความเมตตา (Ruth) ไว้วางใจผู้อื่นง่าย (Trusting) ใจดี (Yielding) ยอมคล้อยตามผู้อื่น (Generous) มีความอดทน (Good Natured) ในทางตรงข้ามคนที่มีคะแนนด้านนี้ต่ำมักจะเป็นคนที่ขี้สงสัยในเรื่องทั่วไป (Generally suspicious) ขี้เหนียว (Stingy) ไม่เป็นมิตร (Unfriendly) ขี้โมโห (Irritable) และชอบวิจารณ์ผู้อื่น (Critical)

5. บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว (Neuroticism : N) เป็นลักษณะบุคลิกภาพตรงข้ามกับบุคลิกภาพแบบมั่นคงทางอารมณ์ (Emotional Stability) บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวสูงมีแนวโน้มที่จะมีความวิตกกังวล (Anxious) อารมณ์แปรปรวน (Temperamental) เวทนาสงสารตนเอง (Self-pitying) คำนึงถึงแค่ตนเอง (Self-conscious) ฉุนเฉียวง่าย (Emotional) และมีแนวโน้มที่จะเกิดความเครียดจนนำไปสู่ความผิดปกติทางจิต (Disorders) สำหรับบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวต่ำ หรือเรียกว่าเป็นผู้ที่มีความมั่นคงทางอารมณ์ (Emotional Stability) จะเป็นคนที่สุขุมเยือกเย็น (Calm) พึงพอใจในตนเอง (Self-satisfied) และอารมณ์ไม่ฉุนเฉียวง่าย (Unemotional)

ตาราง 1 แนวคิดบุคลิกภาพทั้งห้าองค์ประกอบของคอสตาและแมคเคอร์

องค์ประกอบบุคลิกภาพ	ลักษณะของผู้ที่บุคลิกภาพสูง	ลักษณะของผู้ที่มีบุคลิกภาพต่ำ
บุคลิกภาพแบบเปิดรับ ประสบการณ์ (Openness : O)	มีจินตนาการสูง คิดสร้างสรรค์ ชอบเริ่มสิ่งใหม่ ชอบความหลากหลาย ใฝ่เรียนรู้ โอบอ้อมอารี	ตรงไปตรงมา ยึดติดธรรมเนียมประเพณี ไม่คิดสร้างสรรค์ ชอบสิ่งเดิมๆ ชอบทำงานประจำ เดิมๆ ซ้ำๆ ไม่ใฝ่เรียนรู้ (ปิดกั้น) อนุรักษ์นิยม

ตาราง 1 (ต่อ) แนวคิดบุคลิกภาพทั้งห้าองค์ประกอบของคอสตาและแมคเคเร

องค์ประกอบบุคลิกภาพ	ลักษณะของผู้ที่บุคลิกภาพสูง	ลักษณะของผู้ที่มีบุคลิกภาพต่ำ
บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (Conscientiousness : C)	มีจิตสำนึกรับผิดชอบ ทำงานหนัก มีระบบระเบียบ ตรงต่อเวลา ทะเยอทะยาน ขยันหมั่น	ประมาท ซี้เกียด ไม่มีระบบระเบียบ ผัดวันประกันพรุ่ง ไม่มีเป้าหมาย ล้มเลิกความตั้งใจง่าย
บุคลิกภาพแบบแสดงตัว (Extraversion : E)	เป็นคนที่มีเสน่ห์ ชอบเข้าสังคม ช่างพูด คอยเก่ง สนุกสนานร่าเริง ชอบทำกิจกรรม อารมณ์ขัน	ชอบเก็บตัว รักสันโดษ เงียบขรึม จริงจัง เย็นชา ไร้ความรู้สึก
บุคลิกภาพแบบ ประนีประนอม (Agreeableness : A)	ใจอ่อน ไว้วางใจผู้อื่นง่าย ยอมคล้อยตามผู้อื่น นิ่งเฉย ผ่อนปรน มีความอดทน	ไม่มีความเมตตา ซี้สงสัย ซี้เหนียว ซี้ก ไม่เป็นมิตร ชอบวิจารณ์ผู้อื่น ชอบโมโห
บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว (Neuroticism : N) เรียกคำย่อได้ว่า OCEAN	วิตกกังวล อารมณ์แปรปรวน เวทนาสงสารตัวเอง ประหม่าง่าย ไม่ระวัง ฉุนเฉียว อารมณ์อ่อนไหวง่าย	สุขุมเยือกเย็น ปรับอารมณ์ได้ พึงพอใจในตนเอง วางตัวตามสบาย อารมณ์ไม่ฉุนเฉียวง่าย อารมณ์หนักแน่น

ที่มา : คอสตาและแมคเคเร (Cost and McCrae, 1992 quoted in Feist and Feist,2006 p.416)

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับอิสระในการทำงาน (Job Autonomy)

ความมีอิสระในการทำงาน (Job Autonomy) เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระ และสามารถใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจด้วยตนเอง มีความรับผิดชอบ รู้จักควบคุม เวลาในการปฏิบัติงาน หยุดพักงาน และมีอิสระในการเลือกวิธีการปฏิบัติงาน ที่จะทำให้งานนั้นแล้วเสร็จ และมีอิสระในการพิจารณาหาทางเลือกในการแก้ปัญหาการปฏิบัติงาน ซึ่งการสนับสนุนให้บุคลากรมีอิสระในการคิดทั้งรูปแบบการพัฒนากระบวนการที่เกี่ยวข้องกับสายงาน และการเอื้อให้บุคลากรมีสมรรถนะในการทำงาน การจัดเก็บองค์ความรู้และการถ่ายทอดความรู้ภายในองค์กรที่เอื้อให้บุคลากรทุกระดับได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานมีการวัดผลที่ชัดเจน และสามารถใช้เป็นข้อมูลที่อ้างอิงในการปรับปรุงนวัตกรรมและสนับสนุนนวัตกรรมให้เกิดความยั่งยืน

2.3.1 ความหมายอิสระในการทำงาน (Job Autonomy)

ความเป็นอิสระในการทำงานมีผลต่อศักยภาพของการจูงใจในการทำงาน Hackman & Oldham (1975) ได้อธิบายเกี่ยวกับความมีอิสระในการทำงานในมิติของงานทั้ง 5 มิติซึ่งประกอบด้วยความหลากหลายของทักษะในการทำงาน (Skill Variety) การทำงานที่ได้เห็นภาพรวมของการทำงานทั้งหมด (Task Identity) ความสำคัญของงาน (Task Significance) ความเป็นอิสระในการทำงาน (Autonomy) และการได้รับผลตอบกลับ (Feedback) ความเป็นอิสระในการทำงานเป็นตัวแปรที่สำคัญตัวแปรหนึ่งในการศึกษาเกี่ยวกับแนวทางในการออกแบบงานที่มีความจูงใจ และประสิทธิภาพ ฉันทวรรณ เอ็งฉ้วน และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ (2560) ได้อธิบายความหมายของการมีอิสระในการทำงาน คือ การเปิดรับโอกาสการทำงานใหม่ๆ ซึ่งอิสระในที่นี้ คือ อิสระในการคิด โดยสามารถใช้ดุลยพินิจ และตัดสินใจได้ด้วยตนเองในไม่ว่าจะเป็น การควบคุมเวลาในการปฏิบัติงาน หยุดพักงาน ควบคุมอัตราความเร็วของการปฏิบัติงาน รวมไปถึงการมีอิสระในการเลือกวิธีการปฏิบัติงาน โดยการเลือกพิจารณาวิธีการทำงานในรูปแบบต่างๆ เพื่อที่จะทำให้งานนั้นแล้วเสร็จ และมีอิสระในการพิจารณาหาทางเลือกในการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานอีกด้วย

ทั้งนี้ยังมีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความหมายของคำว่า “อิสระในการทำงาน” ว่าเป็นลักษณะงานที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระเสรีภาพสามารถใช้ดุลยพินิจ และตัดสินใจด้วยตนเองในการกำหนดเวลาทำงาน และวิธีการปฏิบัติงานให้งานนั้นแล้วเสร็จโดยไม่มีการควบคุมจากภายนอก ซึ่งจะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความรู้ ความสามารถ และรู้สึกว่าการที่ต้องทำที่ทุ่มเทกำลัง ความสามารถเพื่อทำประโยชน์ให้แก่องค์กร และมีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ ออกมาเพื่อพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

จากสรุปได้ว่า อิสระในการทำงานหมายถึงการที่พนักงานได้รับอิสระพอสมควรในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย ได้รับความไว้วางใจจากหัวหน้างานในการทำงานนั้นๆ อย่างเต็มที่ไมใช่ทำอะไรก็ต้องถูกสั่ง และถูกจับตามองอยู่ตลอดเวลา หรือจะทำอะไรก็ต้องไปขออนุมัติอยู่เรื่อยไป ถ้าลักษณะงานเป็นไปในลักษณะที่ไม่เปิดโอกาสให้พนักงานมีอิสระในการที่จะคิด หรือทำได้เองบ้าง เขาก็คงจะไม่รู้สึกอยากทำงานนั้น และสุดท้ายก็คือไม่มีความรักที่จะทำงานนั้นเลย

Hackman & Oldham (อ้างถึงใน ปภภณ จันทศาสตร์, 2557) ได้อธิบายถึงทฤษฎีความพึงพอใจในลักษณะของงาน (Job-Characteristics Theory) ว่าส่วนใหญ่สิ่งที่ควบคุมการจูงใจไม่ใช่ตัวบุคคล แต่เป็นสภาพแวดล้อมที่ปฏิบัติงานการให้งานและสร้างสถานที่ทำงานให้เกิดความเหมาะสม สามารถส่งเสริมแรงจูงใจในตัวบุคคลได้ พร้อมทั้งได้อธิบายเกี่ยวกับแนวคิดการปรุงแต่งงานเชื่อว่ามิติของงาน จะมีผลต่อสภาวะของจิตใบบุคคลและส่งผลต่อไปยังผลลัพธ์ในเรื่องผลงานและความพึงพอใจของบุคคลผู้ปฏิบัติงาน ทฤษฎีลักษณะของงานนั้นอยู่บนพื้นฐานของทฤษฎีแรงจูงใจลักษณะของงานนั้นนำไปสู่สภาวะทางจิตวิทยา เช่น ความเชื่อ ทศนคติ ซึ่งเกิดจากประสบการณ์ที่นำไปสู่การจูงใจในการทำงาน ผลการปฏิบัติงานที่ดี และความพึงพอใจในการทำงาน โดยลักษณะของงานที่สำคัญจะมีอยู่ 5 ปัจจัย โดย J. Richard Hackman and G.R.Oldham อธิบายหลักการและลักษณะของงานไว้ ดังนี้

1. ความเชี่ยวชาญที่มีความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety) เป็นส่วนประกอบหนึ่งที่สามารถจะนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลง และจะทำให้การทำงานนั้นๆ มีคุณค่าและประสบผลสำเร็จ ซึ่งในการทำงานนั้นจะต้องใช้ความรู้ ทักษะที่หลากหลายในการทำงานมากน้อยแค่ไหนซึ่งงานยิ่งท้าทายมากเท่าไรก็ยิ่งเพิ่มคุณค่ามากเท่านั้น ในทางกลับกันคืองานที่ไม่ต้องใช้ทักษะมากนักหรือเป็นงานเดิมๆ จะเป็นงานที่ไม่ต้องใช้ทักษะและอาจเป็นงานที่ซ้ำซากไม่ก่อให้เกิดคุณค่าเพิ่ม

2. ลักษณะของงานที่มีความเกี่ยวเนื่องกันของงาน หรือมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียว (Task Identity) ลักษณะงานเป็นชิ้นเป็นอันแค่ไหน ได้ทำจนจบกระบวนการทำงานหรือได้ทำเพียงบางส่วน อีกทั้งต้องมีความเป็นเอกภาพและมีระดับความยากง่าย ซึ่งจะส่งผลให้งานนั้นเกิดความสมบูรณ์

3. ความสำคัญของงาน (Task Significant) เป็นงานที่มีความสำคัญ ไม่ว่าจะเป็คุณค่าทางใจ คุณค่าต่อบุคคล องค์กร ชีวิต และทรัพย์สิน หรือต่อสังคมเพียงใด และอาจส่งผลกระทบต่อบุคคลอื่นอย่างมาก ซึ่งมีอิทธิพลต่อผู้ปฏิบัติงานหรือผู้ริโภค เช่น งานขับเครื่องบิน ต้องคำนึงและรับผิดชอบความปลอดภัยของผู้โดยสาร

4. ความมีอิสระ (Autonomy) การให้อิสระแก่พนักงานในการกำหนดรายการหรือตารางการทำงาน และการจัดการนั้น หรือในทางกลับกันอาจจะเป็งานที่ต้องทำตามคู่มือ หรือคำสั่งเท่านั้น

5. การสะท้อนของงานหรือการป้อนกลับ (Feedback) เป็นการให้พนักงานได้รับทราบเกี่ยวกับประสิทธิภาพและคุณภาพในการทำงานของตนเอง ซึ่งการย้อนกลับของกลับจะทำให้ทราบว่า ผลงานที่เกิดขึ้นนั้นเป็นอย่างไร มีผลต่อผู้เกี่ยวข้องอย่างไร และงานนั้นประสบความสำเร็จหรือไม่ต้องมีการปรับปรุงอย่างไร เพื่อจะได้พัฒนาให้เกิดประสิทธิภาพที่ดีขึ้นต่อไปเรื่อยๆ

ซึ่งแน่นอนปัจจัยทั้ง 5 ประการนี้มีผลต่อสภาวะทางจิตที่มีความสำคัญ และก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อเกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพ สร้างความพึงพอใจ และลดปัญหาจากการขาดงาน หรือการลาออกจากงานและทฤษฎีการกำหนดตนเอง (Self-Determination Theory : SDT) ซึ่ง Ryan & Deci (2000) ได้แยกความแตกต่างระหว่างชนิดของแรงจูงใจ ตามความแตกต่างของเหตุผลและเป้าหมายที่ก่อให้เกิดการกระทำ ความแตกต่างโดยพื้นฐานส่วนใหญ่คือ แรงจูงใจภายใน หมายถึง การกระทำบางสิ่งบางอย่างเนื่องมาจากความสนใจหรือความพึงพอใจในการทำสิ่งนั้นและแรงจูงใจภายนอก หมายถึง การทำบางสิ่งเพื่อนำไปสู่ผลลัพธ์บางอย่างทฤษฎีการกำหนดตนเองยังได้กล่าวถึงแรงจูงใจภายนอกว่า แรงจูงใจภายนอกนั้นมีหลายประเภท บางประเภทนั้นเป็นรูปแบบการทำให้เกิดการผลักดันไปสู่เป้าหมายที่ต้องการแรงจูงใจภายนอกจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ไม่อาจมองข้าม ตัวอย่างเช่น งานหรือกิจกรรมที่ไม่มีความน่าสนใจหรือไม่สนุก อาจทำให้บุคคลนั้นไม่เกิดแรงจูงใจภายในต่อการทำงานหรือกิจกรรมนั้น ดังนั้นอาจจำเป็นต้องเรียนรู้การใช้รูปแบบของแรงจูงใจภายนอก เพื่อเป็นกลยุทธ์ที่จะช่วยให้คุณเกิดแรงจูงใจภายในที่จะทำให้เห็นว่ากิจกรรมหรืองานนั้นเป็นเรื่องสำคัญ เช่น ใช้การเสริมแรง การให้รางวัล การชื่นชม หรือการวางเงื่อนไขการลงโทษ เป็นต้น แรงจูงใจภายนอกจึงมีความจำเป็นในการเพิ่มประสิทธิภาพของการจูงใจของบุคคล

ทฤษฎีแรงจูงใจของ Ryan & Deci (2000) ซึ่งเป็นแบบแผนที่เน้นความต้องการทางจิตเป็นพื้นฐาน นั่นคือความต้องการที่ติดตัวมาในเรื่องความสามารถ (Competence) การเป็นอิสระ (Autonomy) ความเกี่ยวข้อง (Relatedness) และตระหนักถึงความพึงพอใจพื้นฐานที่เกิดขึ้นกับกิจกรรมที่มีความน่าสนใจและได้เข้าร่วม โดยในที่นี้จะให้ความสำคัญกับแรงจูงใจบนพื้นฐานของความพึงพอใจในงานและความพึงพอใจที่การเกี่ยวข้องสัมพันธ์ของบุคคลกับงาน นอกจากนี้ยังมีเงื่อนไขที่เฉพาะเจาะจงในการกระตุ้นให้เกิดหรือการบั่นทอนการเกิดแรงจูงใจอันได้แก่ ปัจจัยทางสังคมแวดล้อม ซึ่งจะมีส่วนในการช่วยสนับสนุนการเกิดพฤติกรรมที่สอดคล้องกับแรงจูงใจภายในนั้นอีกด้วย

2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership)

ผู้นำ (Leadership) เป็นหัวใจในการบริหารจัดการที่จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจและมีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้บริหารมีรูปแบบการบริหารแบบภาวะผู้นำที่แตกต่างกันออกไป และแสดงพฤติกรรมการบริหารที่แตกต่างกันออกไปเช่นกัน โดยรูปแบบที่เหมาะสมนั้นขึ้นอยู่กับบริบทในสถานการณ์นั้นๆ รวมถึงลักษณะของงานและความต้องการของสมาชิกในองค์กรด้วย

โดยผู้นำจะมีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการชักจูงใจหรือโน้มน้าวใจ (Persuasion) จูงใจ (Motivation) เปลี่ยนแปลงค่านิยมและวัฒนธรรมในองค์กร (Corporate Values and Culture) เพื่อสร้างความเข้าใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ไปในทิศทางเดียวกันและขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้ อีกทั้งภาวะผู้นำยังกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถดึงศักยภาพในตัวที่มีอยู่ ออกมาใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด (ยอดแก้ว, 2560) ซึ่งผู้นำองค์กรที่ดีจะต้องทำให้องค์กรมีการปรับเปลี่ยนอยู่เสมอไม่ว่าจะต่อต้านการเปลี่ยนแปลง และผู้นำจะต้องกำหนดนโยบายโครงสร้างที่มีความยืดหยุ่นไม่ตายตัว เพื่อรับมือการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น (สุวรรณจิตกุล, 2551)

2.4.1 ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership)

ทิพย์รัตน์ คชพงษ์ (2551) ได้ให้ความเห็นถึง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง” (Transformational Leadership) หมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลงด้านแรงจูงใจที่เกิดจากการประพุดิตนเป็นแบบอย่างของผู้นำ ซึ่งการสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ตาม การกระตุ้นความสามารถ ศักยภาพและความสามารถที่มีอยู่ในตัวผู้ตาม การตระหนักถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคล รวมถึงการดูแลผู้ตามอย่างใกล้ชิด เพื่อให้เกิดความเข้าใจ และพัฒนาศักยภาพของผู้ตามให้เหมาะสมกับตนเอง ซึ่งพฤติกรรมผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงนี้จะส่งผลกระทบต่อค่านิยม ความเชื่อ ทักษะคติ จริยธรรมรวมถึงด้านการปฏิบัติทำให้ผู้ตามเกิดแรงจูงใจภายในตนเองสูงขึ้นในความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ ก่อให้เกิดความรู้สึกถึงพลังที่มีในตนเอง และความรู้สึกถึงคุณค่าที่เกิดขึ้นจากภายในตนเอง องค์กรและคนรอบข้าง

พระครูประโชติธรรมมารักษ์ และพระครูสุนทรธัญรักษ์ (2558) สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการ หรือการบริหารงานให้เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตาม และผู้ร่วมงานโดยการเปลี่ยนสภาพ หรือเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง ซึ่งมีองค์ประกอบหลักสำคัญ 4 ด้าน คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การคำนึงถึงการเรียนรู้โดยบุคคล การกระตุ้นปัญญา และการสร้างแรงบันดาลใจ

ชลกร ดันประภัสร์ (2556) กล่าวว่า ผู้นำที่สามารถกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแนวคิดเชิงสร้างสรรค์และก่อให้เกิดนวัตกรรมขององค์กรได้นั้นมีอยู่ 3 ประเภทคือ ภาวะผู้นำแห่งการจัดการ ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง และ ภาวะผู้นำแบบสร้างสรรค์ โดยภาวะผู้นำเป็นความสามารถที่สร้างความเชื่อมั่นและการสนับสนุนให้เกิดขึ้นระหว่างบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร

1. ภาวะผู้นำแห่งการจัดการ คือผู้นำที่มีการตั้งใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานในระดับที่คาดหวัง โดยให้ตระหนักถึงความรับผิดชอบในงาน

2. ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงนั้นมีความสามารถพิเศษหรือบารมีที่สามารถก่อให้เกิดความภาคภูมิใจ ความศรัทธา และความยอมรับนับถือจากผู้ร่วมงาน โดยมีวิสัยทัศน์ในการที่จะก่อให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้อื่น อีกทั้งองค์ประกอบด้านการยอมรับคุณค่าแห่งปัจเจกบุคคล

ทั้งนี้ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงยังช่วยให้ผู้บริหารตระหนักถึงการพัฒนาศักยภาพและใส่ใจต่อความต้องการของคนแต่ละคน ทั้งนี้ลักษณะที่สำคัญอีก 2 ประการในภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขององค์กรในการเพิ่มความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมก็คือ “การกระตุ้นทางปัญญา” และ “การสร้างแรงจูงใจด้านการตัดสินใจ” ผู้บริหารที่สามารถเสนอแนวคิดใหม่ๆ ให้ผู้อื่นได้คิดทบทวนสิ่งที่ทำอยู่เดิม รวมทั้งส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานค้นหาวิธีการใหม่ในการทำงานอยู่เสมอ

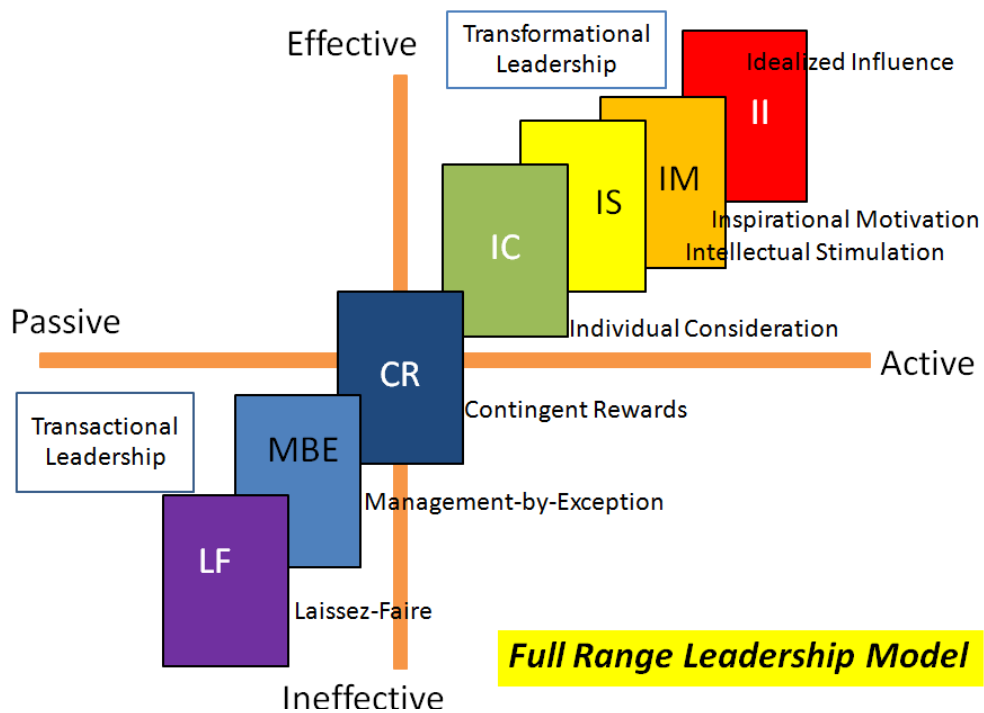
3. ภาวะผู้นำแบบสร้างสรรค์ ต้องมีความสามารถในการจูงใจ หรือสามารถนำบุคคลอื่นๆ ให้คิดสร้างสรรค์ และทำสิ่งใหม่ๆ อย่างมีวิสัยทัศน์เพื่อประโยชน์ต่อองค์กร

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำและกระบวนการเปลี่ยนแปลงด้านแรงจูงใจซึ่งผู้นำและผู้ตามต่างยกระดับซึ่งกันและกันในการสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ตาม การกระตุ้นศักยภาพและความสามารถที่มีอยู่ในตัวผู้ตามโดยผู้นำจะกระตุ้นแรงจูงใจผู้ตามให้กระทำมากกว่าที่ผู้ตามคาดหวังไว้ สร้างความผูกพันต่อจุดประสงค์ขององค์กร โดยผู้นำต้องเป็นผู้คอยกระตุ้นให้ผู้ตามดำเนินงานให้ประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ขององค์กร และผู้นำต้องแสดงคุณลักษณะที่เป็นแบบอย่างในการปฏิบัติแก่ผู้ตาม ตลอดจนการเพิ่มอำนาจ (Empower) เพิ่มพลัง ความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเอง ความรู้สึกผูกพันต่อกลุ่ม เป้าหมายกลุ่ม และความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าทั้งต่อองค์กรและคนรอบข้าง

บาส และอโวลิโอ Bass and Avolio (1994 อ้างถึงใน สมเกียรติ บาลลา, 2554) กล่าวถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ว่าสามารถเห็นได้จากผู้นำที่มีลักษณะดังนี้ คือ มีการกระตุ้นให้เกิดความสนใจในระหว่างผู้ร่วมงาน และผู้ตามให้มองงานของพวกเขาในแง่มุมใหม่ๆ ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในเรื่องภารกิจ วิสัยทัศน์ของทีม และขององค์กร มีการพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงาน และผู้ตามไปสู่ระดับความสามารถที่สูงขึ้น มีศักยภาพมากขึ้นสามารถชักนำให้ผู้ร่วมงาน และผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาเองไปสู่สิ่งที่จะทำให้กลุ่มได้ประโยชน์ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะชักนำผู้อื่นให้ทำมากกว่าที่พวกเขาตั้งใจตั้งแต่ต้น และบ่อยครั้งมากกว่าที่พวกเขาคิดว่ามันจะเป็นไปได้ ผู้นำจะมีการท้าทายความคาดหวังและมักจะนำไปสู่การบรรลุถึงผลงานที่สูงขึ้น

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบาส และอโวลีโอ (Bass and Avolio) ในปี ค.ศ.1985 ได้เสนอ ภาวะผู้นำ 2 แบบ คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) และภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) ซึ่งมีลักษณะเป็นพลวัตร (Dynamic) ที่มีความต่อเนื่องกันตามรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมีความต่อเนื่องจากภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน โดยผู้นำจะใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาความต้องการของผู้ตามให้สูงขึ้นต่อเนื่องจากภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ซึ่งเป็นการแลกเปลี่ยนสิ่งที่ต้องการระหว่างกันเพื่อให้ผู้ตามปฏิบัติตาม ซึ่งภาวะผู้นำทั้งสองประเภทนี้ ผู้นำคนเดียวกันอาจใช้ในประสบการณ์ที่แตกต่างกันในเวลาที่แตกต่างกันอาจใช้ประสบการณ์ที่แตกต่างกัน ซึ่งการแลกเปลี่ยนนี้จะอยู่บนพื้นฐานที่ผู้นำถกเถียงพูดคุยกันว่ามีความต้องการอะไร มีการระบุเป้าหมาย เงื่อนไขและรางวัลที่จะได้รับ

บาส และอโวลีโอ Bass and Avolio (1991 อ้างถึงใน สมเกียรติ บาลลา, 2554) ได้เสนอโมเดลภาวะผู้นำแบบพิสัยสมบูรณ์ (Full Range Leadership Model) โดยใช้ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำตาม ซึ่งรูปแบบภาวะผู้นำที่ได้เคยเสนอในปี ค.ศ.1985 โมเดลนี้จะประกอบด้วย ภาวะผู้นำ 3 แบบ คือภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) และภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย (Laissez-faire Leadership) หรือพฤติกรรมความไม่มีภาวะผู้นำ (Non leadership behavior) ดังรายละเอียดดังต่อไปนี้



ภาพประกอบ 1 ภาวะผู้นำแบบพิสัยสมบูรณ์ (Full Range Leadership Model)

ที่มา : บทความทางวิชาการ เรื่อง ภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น ของรองศาสตราจารย์สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) เป็นกระบวนการที่ผู้นำ มีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตามโดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวังพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจ วิสัยทัศน์ของทีม และขององค์กรจนทำให้เกิดแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมองให้ไกลเกินความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่ม องค์กร หรือสังคม ซึ่งกระบวนการที่ผู้มีอิทธิพลต่อผู้ปฏิบัติโดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ หรือที่เรียกว่า “4I” (Fair I's) คือ

1.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence or Charisma Leadership : II or CL) หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่าง หรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ตาม ผู้นำจะเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน ผู้ตามจะเกิดความพยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้นำ และต้องการเลียนแบบผู้นำของเขา สิ่งที่ผู้นำต้องปฏิบัติเพื่อบรรลุถึงคุณลักษณะนี้ คือผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ และสามารถที่จะถ่ายทอดไปยังผู้ตาม ผู้นำต้องมีความสม่ำเสมอมากกว่าการเอาแต่อารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤต ผู้นำเป็นผู้ที่เข้าใจได้ว่าจะทำในสิ่งที่ถูกต้อง ผู้นำต้องเป็นผู้ที่มีศีลธรรมและมีจริยธรรมสูง ผู้นำจะหลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตนยอมสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่น และเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม ผู้นำจะแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด ความมีสมรรถภาพ ความตั้งใจการเชื่อมั่นในตนเอง ความแน่วแน่ในอุดมการณ์ ความเชื่อและค่านิยมของเขา ผู้นำจะเสริมความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดี และสร้างความมั่นใจให้ผู้ตามเกิดความน่าเชื่อถือ ผู้นำต้องทำให้ผู้ตามมีความเป็นพวกเดียวกันกับผู้นำโดยอาศัยวิสัยทัศน์ และการมีจุดประสงค์ร่วมกัน ผู้นำแสดงความมั่นใจช่วยสร้างความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกันเพื่อการบรรลุจุดประสงค์เป้าหมายที่ต้องการ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ผู้ตามจะเลียนแบบผู้นำและพฤติกรรมของผู้นำจากการสร้างความมั่นใจในตนเอง ประสิทธิภาพและความเคารพในตนเอง ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงรักษาอิทธิพลของตนในการบรรลุเป้าหมายและปฏิบัติภาระหน้าที่ขององค์กร

1.2 การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation: IM) หมายถึง การที่ผู้นำมีพฤติกรรมในทางที่จูงใจก่อให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตามโดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การให้ความหมายและท้าทายในเรื่องราวของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีมให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออก ซึ่งความกระตือรือร้นโดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ผู้นำจะทำให้ผู้ตามสัมผัสกับภาพที่งดงามของอนาคต ผู้นำจะสร้างและสื่อความหวังที่ผู้นำต้องการอย่างชัดเจน ผู้นำจะแสดงการอุทิศตัวหรือความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้นำจะแสดงความเชื่อมั่น และแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตนเพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กร ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามพัฒนาความผูกพันของ

ตนเองมีคุณค่าและสามารถกระตุ้นให้พวกเขาสามารถจัดการกับปัญหาที่ตนเองเผชิญได้ ส่วนการกระตุ้นทางปัญญาช่วยให้ผู้ตามจัดการกับอุปสรรคของตนเอง และกล้าที่จะแสดงออก

1.3 การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation: IS) หมายถึง การที่ผู้นำที่มีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงานทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ๆ มาแก้ปัญหานั้นในหน่วยงานโดยการหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่ๆ และสร้างสรรค์ โดยผู้นำมีการคิด และการแก้ปัญหายังเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการตั้งสมมติฐาน การเปลี่ยนกรอบ (Reframing) การมองปัญหา และการเผชิญกับสถานการณ์เก่าๆ ด้วยวิถีทางแบบใหม่ๆ มีการจูงใจ และสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ๆ ในการพิจารณาปัญหา และการหาคำตอบของปัญหา มีการให้กำลังใจผู้ตามให้พยายามหาทางแก้ปัญหานั้นด้วยวิธีใหม่ๆ ผู้นำมีการกระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิด เหตุผล และไม่วิจารณ์ความคิดของผู้ตามแม้ว่ามันจะแตกต่างไปจากความคิดของผู้นำ

ผู้นำทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าเป็นสิ่งท้าทาย และเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาร่วมกันโดยผู้นำจะสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ตามว่าปัญหาทุกอย่างต้องมีวิธีแก้ไข แม้บางปัญหาจะมีอุปสรรคมากมาย ผู้นำจะพิสูจน์ให้เห็นว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้จากความร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหานั้นของผู้ร่วมงานทุกคน ผู้ตามจะได้รับการกระตุ้นให้ตั้งคำถามต่อค่านิยมของตนเอง ความเชื่อ และประเพณี การกระตุ้นทางปัญญาเป็นส่วนที่สำคัญของการพัฒนาความสามารถของผู้ตามในการที่จะตระหนัก เข้าใจ และแก้ไขปัญหานั้นด้วยตนเอง

1.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration : IC) ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ช และเป็นพี่เลี้ยงของผู้ตามแต่ละคน เพื่อการพัฒนาผู้ตาม ผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคลเพื่อความสัมพันธ์และเติบโตของแต่ละคน ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น นอกจากนี้ผู้นำจะมีการปฏิบัติต่อผู้ตามโดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ สร้างบรรยากาศของการให้ การสนับสนุน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการ การประพฤติปฏิบัติของผู้นำแสดงให้เห็นว่าเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เช่น บางคนได้รับกำลังใจมากกว่า บางคนได้รับอำนาจการตัดสินใจด้วยตัวเองมากกว่า บางคนมีมาตรฐานที่เคร่งครัดกว่า บางคนมีโครงสร้างงานที่มากกว่า ผู้นำมีการส่งเสริมการสื่อสารสองทาง และมีการสำรวจด้วยการสังเกตบรรยากาศรอบๆ มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นการส่วนตัว ผู้นำสนใจในความกังวลของแต่ละบุคคล เห็นปัจเจกบุคคลเป็นบุคคลทั้งหมดมากกว่าเป็นพนักงานหรือเป็นเพียงปัจจัยการผลิต ผู้นำจะมี

การฟังอย่างมีประสิทธิภาพ มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา ผู้นำจะมีการมอบหมายงานเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้ตามมีการเปิดโอกาสให้ผู้ตามได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่และเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ที่ท้าทายความสามารถ ผู้นำจะดูแลผู้ตามว่าต้องการคำแนะนำหรือการสนับสนุน และการช่วยให้ก้าวหน้าในการทำงานที่รับผิดชอบอยู่หรือไม่ โดยผู้ตามจะไม่รู้สึกว่าเขากำลังถูกตรวจสอบ

2. ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) เป็นกระบวนการที่ผู้นำให้รางวัล หรือลงโทษผู้ตาม ขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานของผู้ตาม ผู้นำใช้กระบวนการแลกเปลี่ยนเสริมแรงตามสถานการณ์ ผู้นำจูงใจผู้ตามให้ปฏิบัติงานตามระดับที่คาดหวังไว้ ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามบรรลุเป้าหมาย ผู้นำทำให้ผู้ตามมีความเชื่อมั่นที่จะปฏิบัติงานตามบทบาท และเห็นคุณค่าของผลลัพธ์ที่กำหนด ซึ่งผู้นำจะต้องรู้ถึงสิ่งที่ผู้ตามจะต้องปฏิบัติเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ต้องการ ผู้นำจูงใจโดยเชื่อมโยงความต้องการและให้รางวัลกับความสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งรางวัลส่วนใหญ่เป็นรางวัลภายนอก ผู้นำจะทำให้ผู้ตามเข้าใจในบทบาทรวมทั้งผู้นำจะต้องตระหนักถึงความต้องการของผู้ตาม ผู้นำจะรับรู้ว่าคุณตามต้องทำอะไรเพื่อที่จะบรรลุเป้าหมาย ผู้นำจะระบุบทบาทเหล่านี้และข้อกำหนดงานที่ชัดเจน ผู้นำจะรับรู้ความต้องการของผู้ตาม ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามระบุเป้าหมาย และเข้าใจว่าความต้องการหรือรางวัลที่พวกเขาต้องการจะเชื่อมโยงกับความสำเร็จตามเป้าหมายอย่างไร ซึ่งภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนประกอบด้วย

2.1. การให้รางวัลตามสถานการณ์ (Contingent Reward: CR) ผู้นำจะทำให้ผู้คนเข้าใจชัดเจนว่าต้องการให้ผู้ตามทำอะไรหรือคาดหวังอะไรจากผู้ตามและจากนั้นจะจัดการแลกเปลี่ยนรางวัลในรูปของคำยกย่องชมเชย ประกาศความดีความชอบ การจ่ายเพิ่มขึ้น ให้โบนัส เมื่อผู้ตามสามารถบรรลุเป้าหมายตามที่คาดหวัง ผู้นำแบบนี้มักจูงใจโดยให้รางวัลเป็นการตอบแทน และมักจูงใจด้วยแรงจูงใจขั้นพื้นฐาน หรือแรงจูงใจภายนอก

2.2 การบริหารแบบวางเฉย (Management-by Exception: MBE) เป็นการบริหารงานลักษณะที่ปล่อยให้เป็นไปตามสภาพเดิม ผู้นำไม่พยายามเข้าไปยุ่งเกี่ยวกับการทำงานจะเข้าไปแทรกต่อเมื่อมีอะไรเกิดผิดพลาดขึ้น หรือการทำงานต่ำกว่ามาตรฐาน การเสริมแรงมักจะเป็นทางลบ หรือให้ข้อมูลย้อนกลับทางลบมีการบริหารงานโดยไม่ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงอะไร ผู้นำจะเข้าไปเกี่ยวข้องก็ต่อเมื่องานบกพร่อง หรือไม่ได้ตามมาตรฐาน ซึ่งแบ่งได้เป็น 2 แบบคือ

2.2.1 การบริหารแบบวางเฉยเชิงรุก (Active Management-by Exception: MBE-P) ผู้นำจะใช้วิธีการทำงานแบบกันได้ดีกว่าแก่ ผู้นำจะคอยสังเกตผลการปฏิบัติงานของผู้ตาม และช่วยแก้ไขให้ถูกต้องเพื่อป้องกันการเกิดผิดพลาดหรือล้มเหลว

2.2.1 การบริหารแบบวางเฉยเชิงรับ (Passive Management-by Exception: MBE-P) ผู้นำจะใช้วิธีการทำงานแบบเดิม และพยายามรักษาสภาพเดิมเอาไว้ ผู้นำจะเข้าไปแทรกแซงถ้าผลการปฏิบัติงานไม่ได้ตามมาตรฐาน หรือถ้ามีบางอย่างผิดพลาด

3. ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย (Laissez-Faire Leadership : LF) หรือ พฤติกรรมความไม่มีภาวะผู้นำ (Non leadership behavior) เป็นภาวะผู้นำที่ไม่มีความพยายาม ขาดความรับผิดชอบไม่มีการตัดสินใจ ไม่เต็มใจที่จะเลือกยืนอยู่ฝ่ายไหน ขาดการมีส่วนร่วม เมื่อผู้ตามต้องการผู้นำ ผู้นำจะไม่อยู่ ไม่มีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับการกิจขององค์กร ไม่มีความชัดเจนในเป้าหมาย

จากลักษณะภาวะผู้นำแบบเต็มรูปแบบทั้งหมดที่กล่าวมาข้างต้นนี้ บาส และ อวลิโอ (Bass and Avolio, 1994) ได้กล่าวสรุปและเปรียบเทียบลักษณะของภาวะผู้นำทั้ง 5 แบบ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (4 I's)
2. ภาวะผู้นำแบบการให้รางวัลตามสถานการณ์ (CR)
3. ภาวะผู้นำแบบการบริหารแบบวางเฉยเชิงรุก (MBE-A)
4. ภาวะผู้นำแบบการบริหารแบบวางเฉยเชิงรับ (MBE-P)
5. ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย (LF)

จากการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าวสามารถอธิบายได้ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) หมายถึงพฤติกรรมทางการบริหาร ผู้บริหารที่ได้แสดงให้เห็นถึงความพยายามในการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงเพื่อช่วยให้พนักงานได้มีความพยายามให้เกิดผลงานที่สูงขึ้นกว่าเดิมนวมถึงการพัฒนาความสามารถ และ ศักยภาพของพนักงานให้ไปสู่ระดับที่สูงขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่ผลประโยชน์ขององค์กรในอนาคต

2.5 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศนวัตกรรมในองค์กร (Organization Innovation Climate)

บรรยากาศขององค์กรเป็นเรื่องหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับองค์กรและบุคคล เนื่องจากบุคคลไม่ได้ทำงานอยู่เพียงลำพัง แต่การทำงานนั้นอยู่ภายใต้การกำกับ การควบคุม โครงสร้างองค์กร แบบของผู้นำ กฎระเบียบต่างๆ รวมถึงสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่ไม่สามารถเห็นได้แต่สามารถรับรู้ได้ พนักงานที่มีการรับรู้บรรยากาศขององค์กรที่ดีจะมีเจตคติต่องานและมีอัตราการขาดงานต่ำ ซึ่งสิ่งต่างๆ เหล่านี้มีผลกระทบต่อตัวบุคคล องค์กร และการรับรู้ที่มีเป็นสิ่งที่มอิทธิพลต่อพฤติกรรมและทัศนคติ บรรยากาศขององค์กรจึงเป็นอีกปัจจัยที่มีความสำคัญและมีผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรเป็นอย่างมาก (รพีพัฒน์ ศรีศิริรักษ์ และประสพชัย พสุนนท์, 2559) ซึ่งต้องอาศัยบุคลากรขององค์กรที่จัดว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการดำเนินงานภายใต้เงื่อนไขต่างๆ ให้เป็นไปในทิศทางที่องค์กรมุ่งหวังไว้ สิ่งหนึ่งที่องค์กรและสมาชิกภายในองค์กรสามารถปรับเข้าหากันได้ คือ บรรยากาศองค์กร และสิ่งแวดลอมที่ดีในองค์กร ปัจจัยเหล่านี้จะส่งผลให้เกิดการเพิ่มผลผลิตของงานและก่อให้เกิดความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้น อีกทั้งมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน

รวมถึงความสม่ำเสมอ ซึ่งเกิดขึ้นจากการรับรู้ในด้านบวกที่มีต่อบรรยากาศภายในองค์กรที่ตนอยู่ อันเนื่องมาจากเกิดความรู้สึกที่ดีและมีความภาคภูมิใจตลอดจนมีความภักดีต่อองค์กรเพื่อการรักษาสถานภาพของการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอันนำไปสู่การพัฒนาคุณชีวิตและประสิทธิภาพในการคิดต่อยอดจนก่อให้เกิดสิ่งใหม่ๆ ในองค์กร (วีราภรณ์ บุตรทองดี, 2557)

2.5.1 ความหมายของบรรยากาศองค์กรส่งเสริมนวัตกรรม (Organization Innovation Climate)

ประเวช ชุ่มเกษตรกุลกิจ และ ศจีมาง ณ วิเชียร (2561) บรรยากาศองค์กร (Organization Climate) หมายถึง กรอบแนวคิดเกี่ยวกับเจตคติ ค่านิยม บรรทัดฐาน และความคาดหวังที่บุคคลในองค์กรมีร่วมกัน ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเป็นเครื่องช่วยอธิบายและทำความเข้าใจกับพฤติกรรมของคนในองค์กร และที่สำคัญองค์กรที่มีบรรยากาศองค์กรแบบสนับสนุนนวัตกรรมจะทำให้พนักงานมีการรับรู้ว่าการนวัตกรรมเป็นสิ่งที่ยังปรารถนาในองค์กร พนักงานจึงพยายามที่จะแสดงพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในองค์กรขึ้นเพื่อตอบสนองความคาดหวังดังกล่าวในองค์กร

ต้นหยง ชุนศิริทรัพย์ (2556) ได้ให้ความหมายบรรยากาศองค์กรว่าบรรยากาศในองค์กรเป็นปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในหน่วยงานที่พนักงานปฏิบัติงานอยู่ เกิดจากความคิดเห็นของสมาชิกในองค์กร ซึ่งคุณลักษณะนี้มีอิทธิพลต่อความคิด ความรู้สึก และพฤติกรรมในการทำงานของสมาชิกในองค์กร แบ่งออกเป็น 8 ด้าน ดังนี้

1. ด้านโครงสร้างองค์กร หมายถึง การรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับลักษณะทางด้านโครงสร้างองค์กร เช่น ความชัดเจนในการแบ่งงาน กฎระเบียบ ข้อจำกัด โครงการสร้างองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ขั้นตอนในการดำเนินงาน และการติดต่อสื่อสารตามสายบังคับบัญชา
2. ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง เป็นการวัดความเข้าใจหรือการรับรู้ต่อความรู้สึกรับผิดชอบในภาระหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนในองค์กร
3. ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน หมายถึง การสนับสนุนในการทำงานที่มีอยู่ภายในองค์กร ทั้งเพื่อนร่วมงาน โดยเฉพาะจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งจะช่วยลดความกังวลในส่วนที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับงานลงได้
4. ด้านการยอมรับความขัดแย้ง หมายถึง การรับรู้ที่ผู้ปฏิบัติงานมีความมั่นใจว่าองค์กรสามารถทนความขัดแย้งหรือความแตกต่างในแง่ความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน รวมถึงยินดีที่จะรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างออกไป เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้นก็สามารถตกลงและหาวิธีการรับมือแก้ไขความขัดแย้งนั้นได้

5. ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน หมายถึง วัตถุประสงค์หรือการรับรู้เกี่ยวกับความสำคัญของผลการปฏิบัติงาน และความชัดเจนของความหมายที่เกี่ยวข้องกับผลปฏิบัติงานภายในองค์กรว่าได้มีการตั้งมาตรฐานการปฏิบัติงานไว้อย่างใด

6. ด้านความสามัคคี หมายถึง ผู้ร่วมปฏิบัติงานในหน้าที่โดยมีความรักในหมู่คณะ เพราะได้รับการตอบสนองความต้องการทางด้านสังคม และได้รับความสำเร็จในการปฏิบัติงานสูง

7. ด้านการเสี่ยง หมายถึง การที่บุคลากรมีอิสระในการเสนอให้มีการเปลี่ยนแปลงโดยปราศจากความรู้สึกของการแก้แค้น การเยาะเย้ยหรือการลงโทษ

8. รางวัลและผลตอบแทน หมายถึง ระบบและขั้นตอนในการให้รางวัลตอบแทน เช่น การเลื่อนขั้นตำแหน่ง หรือเงินเดือน อีกทั้งยังต้องมีความยุติธรรม และมีความเหมาะสมในการพิจารณา

Zhong Wang (2018) ได้ให้ความหมายของบรรยากาศขององค์กรว่าบรรยากาศในองค์กรเกิดจากความรู้อและความเข้าใจของพนักงานที่เกี่ยวข้องกับนโยบาย และวิธีการทำงานในองค์กร รวมถึงพฤติกรรมการทำงานของพนักงานที่คอยสนับสนุนองค์กรไม่ว่าจะเป็นทางอ้อมหรือทางตรง เมื่อพนักงานรับรู้ถึงบรรยากาศในองค์กรเชิงนวัตกรรมทางด้านบวก พนักงานก็จะมีแนวโน้มทางพฤติกรรมที่จะส่งผลให้เกิดการสร้างสรรค่นวัตกรรมได้มากขึ้น ซึ่งบรรยากาศโดยทั่วไปในองค์กรมีผลอย่างมากต่อการสร้างแรงบันดาลใจให้แก่พนักงานจนทำให้เกิดเป้าหมายที่สำเร็จ เช่น

1. บุคลิกภาพแบบเปิดเผยเชิงบวกมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมนวัตกรรมของพนักงาน

2. การสนับสนุนจากทีมหรือเพื่อนร่วมงานเชิงบวกมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมพนักงานในคิตรีเริ่มนวัตกรรม อีกทั้งยังเป็นตัวควบคุมผลกระทบของการแสดงออกต่อพฤติกรรมในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานอีกด้วย

3. การสนับสนุนจากหัวหน้าเชิงบวกมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมพนักงานในการคิตรีเริ่มนวัตกรรม อีกทั้งยังเป็นตัวควบคุมผลกระทบของการแสดงออกต่อพฤติกรรมในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานอีกด้วย

4. ค่านิยมหรือปรัชญาในองค์กรเชิงบวกมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมพนักงานในการคิตรีเริ่มนวัตกรรม และยังเป็นตัวควบคุมผลกระทบของการแสดงออกต่อพฤติกรรมในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานอีกด้วย

5. การสนับสนุนจากทรัพยากรในองค์กรเชิงบวกมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมพนักงานในการคิตรีเริ่มนวัตกรรม อีกทั้งยังช่วยควบคุมผลกระทบต่างๆ ของพฤติกรรมในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานอีกด้วย

6. ความยืดหยุ่นในงานเชิงบวกมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมพนักงานในคดีริเริ่มนวัตกรรม และทั้งยังเป็นตัวควบคุมผลกระทบของการแสดงออกต่อพฤติกรรมในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน

Forehand and Gilmer (อ้างถึงในรพีพัฒน์ ศรีศิริรักษ์ และประสพชัย พสุนนท์, 2559) ซึ่งเน้นบรรยากาศองค์กรด้านการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร โดยแบ่งคุณลักษณะที่กำหนดบรรยากาศขององค์กรไว้ 5 มิติ คือ

1. ขนาดและโครงสร้างองค์กร (Size and Structure) โครงสร้างองค์กรมีความเกี่ยวข้องกับขนาดขององค์กร ซึ่งองค์กรที่มีขนาดใหญ่ย่อมมีช่องว่างระหว่างผู้บริหารกับพนักงานมากกว่า ซึ่งช่องว่างดังกล่าวก่อให้เกิดสิ่งกีดขวางทางจิตวิทยาในลักษณะที่ว่าพนักงานที่อยู่ห่างไกลจากจุดตัดสินใจจะคิดว่าตนเองมีความสำคัญน้อย ช่องว่างดังกล่าวก่อให้เกิดบรรยากาศของความเป็นทางการไม่คำนึงถึงตัวบุคคล

2. ความเป็นอิสระในการทำงาน (The Autonomy Climate) ซึ่งรวมถึงความรับผิดชอบของแต่ละบุคคล ความเป็นอิสระของหน่วยงานย่อยต่างๆ การเรียนรู้เกี่ยวกับกฎเกณฑ์ข้อบังคับ และโอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงความสามารถของตน

3. การสนับสนุนจากองค์กร (Support) เป็นการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของงาน ซึ่งการได้รับความช่วยเหลือ หรือการสนับสนุนซึ่งกันและกันเกิดจากผู้บริหารและผู้ร่วมงาน

4. การเผชิญกับการเปลี่ยนแปลง (Dealing with Change) เป็นการรับรู้ยอมรับและเผชิญหน้ากับความเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรได้ เช่น การเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง การนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาปรับใช้ในองค์กร เป็นต้น นอกจากนี้องค์กรจะมีการกระตุ้นให้เจ้าหน้าที่ตระหนักต่อผลดีและผลเสียที่จะเกิดขึ้นในการเปลี่ยนแปลงพร้อมที่จะเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

5. สัมพันธ์ภาพภายในองค์กร (The Familiar Climate) เป็นการรับรู้ได้ถึงความเป็นกันเองจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี มีการพบปะสังสรรค์อย่างกว้างขวางฉันทมิตรและมีความไว้วางใจกัน

ซึ่งการกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า บรรยากาศองค์กรเป็นอีกหนึ่งองค์ประกอบหลักบรรยากาศในองค์กรมีหลายปัจจัยด้วยกันไม่ว่าจะเป็นการสนับสนุนจากบรรยากาศเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน สภาพแวดล้อม และความยืดหยุ่นในการทำงาน บรรยากาศองค์กรเป็นตัวกระตุ้นที่ก่อให้เกิดแรงผลักดันในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานโดยบรรยากาศในองค์กรที่ดีจะส่งผลให้เกิดการเพิ่มผลผลิตและความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งสิ่งที่ปฏิบัติแล้วเกิดมาจากความรู้สึกพึงพอใจและความภาคภูมิใจต่อองค์กร

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จารุพันธ์ อีอาวัชกุล (2553) ได้ทำการศึกษาเพื่อหาแหล่งกำเนิดความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม (Innovation) โดยทำการศึกษาจากผู้ประกอบการที่ประสบความสำเร็จทางด้านธุรกิจ ที่เกี่ยวกับการคิดริเริ่มสร้างสรรค์จำนวน 25 คน สัมภาษณ์ผู้บริหารอีกจำนวน 3,000 คน และคนเก่งทั่วไปอีกจำนวน 500 คน ซึ่งผลทางการวิจัยพบว่า ผู้ที่มีคุณภาพทางด้านความคิด และสามารถคิดผลงานต่างๆ ได้อย่างสร้างสรรค์โดดเด่น และแตกต่างประกอบกับมีพรสวรรค์เพียง 1 ใน 3 ส่วน คือ มีความสามารถในการคิดสร้างสรรค์มาโดยกำเนิดแต่อีก 2 ส่วนมาจากการเรียนรู้ คือมีทักษะที่จะเรียนรู้และค้นพบความคิดสร้างสรรค์ (Discovery Skill) ซึ่งมีอยู่ 5 ทักษะ ได้แก่ 1. ทักษะในการเชื่อมโยงสิ่งต่างๆ (Associating) 2. การสอบถาม (Questioning) 3. การสังเกต (Observing) 4. การทดลอง (Experimenting) และ 5. การมีเครือข่ายสัมพันธ์ (Networking) ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์และคณะ (2553) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง นวัตกรรม : ความหมาย ประเภท และความสำคัญ ต่อการเป็นผู้ประกอบการ ทำให้สามารถสรุปได้ว่า การให้ความหมายของนวัตกรรมมีลักษณะที่แตกต่างกันออกไปตามพื้นฐานความรู้ของผู้ให้คำนิยาม แต่อย่างไรก็ตาม นวัตกรรมนับเป็นสิ่งที่มิมีบทบาท และความสำคัญอย่างมากในการสร้างศักยภาพการแข่งขัน ทั้งนี้เพราะความได้เปรียบในเชิงประสิทธิภาพของการดำเนินงานไม่ใช่สิ่งที่กระทำได้อย่างอีกต่อไป และยิ่งกลายเป็นข้อกำหนดพื้นฐานของการประกอบธุรกิจไปแล้วจนกลายเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและยังสามารถที่จะสร้างความได้เปรียบในเชิงการแข่งขันได้เป็นอย่างดีด้วยการสร้างความแตกต่างในผลิตภัณฑ์ทำให้ผู้บริโภคหรือลูกค้าได้รับความพึงพอใจมากกว่าที่จะคำนึงถึงเฉพาะราคาหรือต้นทุนที่เกิดขึ้น ทั้งนี้ผู้ประกอบการต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ มีความมุ่งมั่น มีความกล้าที่จะเสี่ยง มีความรู้และความเชี่ยวชาญในเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจ มีความเป็นผู้นำและมีเครือข่ายความร่วมมือ เป็นต้น

ฉันทวรรณ เอ็งฉ้วน และ วิโรจน์ เจษภูาลักษณ์ (2560) ได้ทำการศึกษาอิทธิพลของความมีอิสระในการทำงานกับบุคลิกภาพด้านเปิดรับประสบการณ์และบุคลิกภาพ ด้านสำนึกในหน้าที่และการรับรู้ความสามารถของตนเองที่มีต่อประสิทธิผลการทำงานของ อาจารย์มหาวิทยาลัยในจังหวัดชุมพร โดยใช้แบบสอบถามกับประชากรทั้งหมด คือ อาจารย์มหาวิทยาลัยในจังหวัดชุมพร จำนวน 111 คน แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรด้วยการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ ผลการวิจัยพบว่า ความมีอิสระในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกกับประสิทธิผลการทำงานอีกทั้งการรับรู้ความสามารถของตนเองมีอิทธิพลเชิงบวกกับประสิทธิผลการทำงานเช่นกัน สำหรับการทดสอบตัวแปรกำกับ พบว่า บุคลิกภาพด้านเปิดรับประสบการณ์และบุคลิกภาพด้านสำนึกในหน้าที่เป็นตัวแปรแทรกที่มีอิทธิพลทางบวก ทั้งนี้ความสัมพันธ์ระหว่างความมีอิสระในการทำงาน และการรับรู้

ความสามารถของตนเองอีกด้วย ทั้งนี้มณฑล อุดมชัยพัฒนากิจ (2557) ยังได้ทำการศึกษาทักษะชีวิต บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และบรรยากาศองค์กรส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพในการทำงานของพนักงานใน บริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 380 คน พบว่า บรรยากาศองค์กรด้านความยืดหยุ่นผูกพัน ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ด้านวินัย และบรรยากาศองค์กร ด้านการสนับสนุน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยคล้อย วสันต์ สุทธาวาส และ ประสพชัย พสุนนท์ (2558) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรม ระดับบุคคลในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยทำการเก็บข้อมูลจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตำแหน่งนักวิชาการศึกษาจำนวน 172 คน พบว่า นักวิชาการการศึกษามีพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมระดับบุคคล อยู่ในระดับที่มาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการเปิดรับข้อมูลความรู้ใหม่ ส่วนประสบการณ์ใหม่ๆ อยู่ในระดับที่สูง

ปกภณ จันทศาสตร์ (2557) ได้ทำการศึกษาปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล ปัจจัยด้าน ลักษณะงาน และแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการ ในเขต ลาดพร้าว-จตุจักร โดยการสำรวจกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน พบว่าปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน ในด้านความมีอิสระในการทำงาน และความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีผลต่อความผูกพันกับองค์กร ทั้งนี้ความมีอิสระในการทำงาน และด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความพึงพอใจขององค์กรและด้านความสำคัญของตนเองเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับ นัฐกานต์ จูติจำเริญพร และกัลยศักดิ์ กิรติอังกูร (2561) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานองค์กรธุรกิจของบริษัท โตโยต้า ไทฮัสสุ เอ็นจิเนียริง แอนด์ แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ได้ทำการศึกษาในกลุ่มพนักงานประจำของบริษัท จำนวน 325 คน พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อพฤติกรรมของผู้นำในองค์กรโดยภาพรวมมีระดับความสำคัญระดับสูงที่สุด ได้แก่พฤติกรรมของผู้นำที่เน้นความสัมพันธ์ รองลงมาเป็นด้านพฤติกรรมที่เน้นงานและด้านพฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลงตามลำดับ ส่วนกนกนาฏ เอียดมาก, กนกวรรณ สุขโณ, จุฑาทิพย์ แดงเหมือน, สาวิตรี วงศ์งาม, วรณภรณ์ บริพันธ์ และสัญญา ลี้งแท้กุล (2561) ได้ทำการศึกษา พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรในมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา จำนวน 390 ตัวอย่าง พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นโดยรวมเกี่ยวกับปัจจัยที่สนับสนุนอยู่ในระดับมาก และด้านที่มีคะแนนสูงสุด คือ การสนับสนุนของผู้บริหารด้านนวัตกรรม และแรงจูงใจที่ทำให้เกิดพฤติกรรมที่เป็นนวัตกรรม และทางด้านขจรศักดิ์ อุดมศักดิ์ (2556) ทำการศึกษาพฤติกรรมผู้นำที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมในองค์กร กรณีศึกษา : บริษัท แพนราชเทวี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) และบริษัทในเครือ จำนวน 304 คน พบว่าพฤติกรรมของผู้นำด้านการกระตุ้นทางสติปัญญา อยู่ในระดับมาก ส่วนพฤติกรรมอื่นๆ อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนพฤติกรรมของบุคลากรในการสร้าง

วัฒนธรรมนวัตกรรมในองค์กร ด้านก่อให้เกิดความคิดใหม่ และการรับรู้สิ่งที่เป็นโอกาสอยู่ในระดับมาก ขณะที่การพัฒนาและการใช้ในเชิงพาณิชย์อยู่ในระดับปานกลาง สำหรับผลการวิเคราะห์สมการถดถอยความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำและพฤติกรรมของบุคลากรในการสร้างวัฒนธรรมในองค์กร พบว่ามีเพียง 2 พฤติกรรมผู้นำที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมในองค์กร คือ

1. พฤติกรรมด้านการเป็นแบบอย่างและการกระตุ้นทางสติปัญญาส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคลากรใน 3 ด้าน คือ การก่อให้เกิดความคิดใหม่, การรับรู้สิ่งที่เป็นโอกาส และการพัฒนา

2. พัฒนาด้านการให้ความสำคัญต่อความสำเร็จของบุคลากรส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคลากรด้านการนำไปใช้เชิงพาณิชย์ จากการวิเคราะห์อิทธิพลของพฤติกรรมผู้นำ พบว่าพฤติกรรมผู้นำมีอิทธิพลเชิงบวกโดยตรงกับการก่อให้เกิดความคิดใหม่ ซึ่งมีอิทธิพลเชิงบวกโดยตรงต่อการรับรู้สิ่งที่เป็นโอกาส การพัฒนา และการรับรู้สิ่งใหม่ๆ ที่เป็นโอกาสมีอิทธิพลเชิงบวกโดยตรงต่อการนำไปใช้เชิงพาณิชย์

รพีพัฒน์ ศรีศิริรักษ์ และ ประสพชัย พสุนนท์ (2016) ได้ทำการศึกษา การรับรู้บรรยากาศองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของพนักงานประจำสังกัดสายทรัพยากรบุคคลและกำกับกิจกรรมองค์กร บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) จำนวน 257 คนพบว่าพนักงานมีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับที่มาก ซึ่งการรับรู้บรรยากาศองค์กรมีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ที่ระดับค่อนข้างสูง ซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรในการทำความเข้าใจสภาพองค์กร และเป็นแนวทางการพัฒนาองค์กรในด้านต่างๆ ทั้งในภาพรวมและการจำแนกแยกย่อยออกเป็นรายละเอียดต่างๆ เช่น การพัฒนา ทรัพยากรบุคคล การพัฒนาโครงสร้างนโยบายขององค์กร

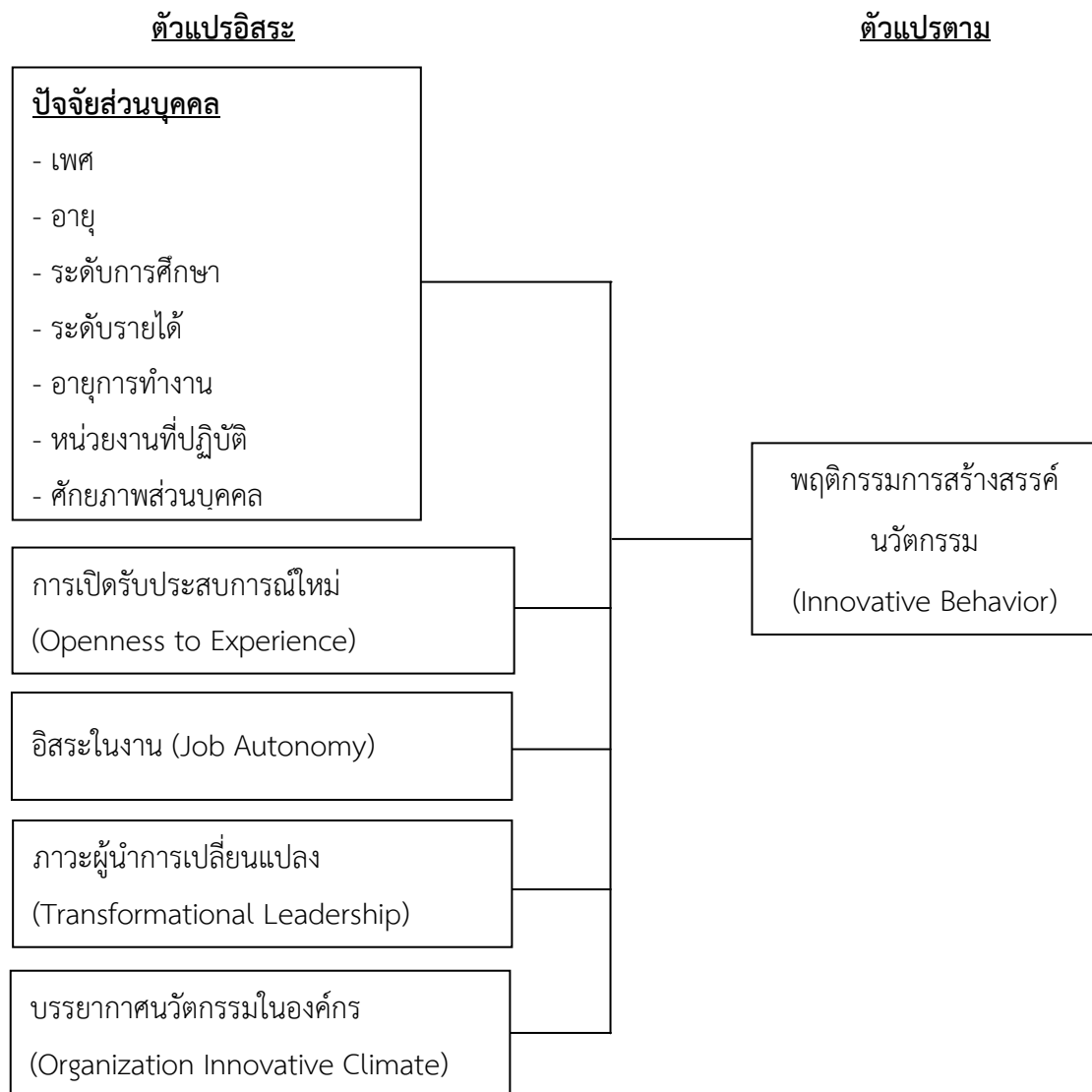
ภิญทิลา นุ่มสังข์ (2556) ได้ทำการศึกษาวัฒนธรรมองค์กรและทัศนคติและบรรยากาศในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการกรณีศึกษาพนักงานระดับปฏิบัติการพนักงาน บริษัทในพื้นที่ย่านถนนเพลินจิต และถนนสุขุมวิท จำนวน 400 คน พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการให้ความสำคัญกับด้านพฤติกรรม และทัศนคติในการทำงาน คือ การรู้วิธีการทำงานใหม่ๆ มีอิทธิพลสูง และให้ความสำคัญกับบรรยากาศในการปฏิบัติงาน คือ ความพอใจกับบรรยากาศ มีอิทธิพลสูงสุด

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่าปัจจัยที่ส่งผลก่อให้เกิดนวัตกรรมล้วนมีความสำคัญต่อการกระตุ้นพฤติกรรมการเกิดนวัตกรรมไม่ว่าจะเป็นการเปิดรับสิ่งใหม่ๆ อิสระในการทำงาน ภาวะผู้นำที่คอยกระตุ้นและผลักดัน และบรรยากาศในองค์กร ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับพื้นฐานของแต่ละ

องค์กรมีพื้นฐานในการสร้างสรรค์นวัตกรรมรูปแบบใด ปฏิบัติอย่างไรเพื่อให้เกิดความเหมาะสม และการเลือกใช้ทรัพยากรให้เหมาะสมกับงานนั้นๆ เพื่อประสิทธิภาพในการทำงานอย่างสูงสุด

2.7 กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมระดับบุคคล : กรณีศึกษาพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (วิทยาเขตหาดใหญ่) ผู้วิจัยได้รวบรวมตัวแปรกำหนดกรอบด้วยกัน 4 ด้าน คือ การเปิดรับประสบการณ์ใหม่ (Openness to Experience) อิสระในงาน (Job Autonomy) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) และบรรยากาศนวัตกรรมในองค์กร (Organization Innovative Climate) เพื่อศึกษาว่าปัจจัยใดเหล่านี้ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน (Innovation Behavior)



ภาพประกอบ 2 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมระดับบุคคล : กรณีศึกษาพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (วิทยาเขตหาดใหญ่) ซึ่งผู้วิจัยมีขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย ดังนี้

- 3.1 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง วิธีการสุ่มตัวอย่าง
- 3.2 แบบแผนการวิจัย
- 3.3 เครื่องมือในการวิจัย
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล และวิธีการทางสถิติต่างๆ ที่ใช้

3.1 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง วิธีการสุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (วิทยาเขตหาดใหญ่) ซึ่งประกอบด้วย 5 หน่วยงาน ได้แก่ ศูนย์คอมพิวเตอร์ ศูนย์เครื่องมือวิทยาศาสตร์ สำนักวิจัยและพัฒนา สำนักงานอธิการบดี สำนักงานทรัพยากรการเรียนรู้ ศูนย์หลังอรรถกระวีสุนทร และอุทยานวิทยาศาสตร์ ซึ่งพนักงานที่ปฏิบัติงานสายสนับสนุนในปัจจุบันประมาณ 2561 มีจำนวน 404 คน (สถิติบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 2561)

ตาราง 2 จำนวนประชากรของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (วิทยาเขตหาดใหญ่)

หน่วยงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	บุคลากรสายสนับสนุน (คน)
1. ศูนย์คอมพิวเตอร์	80
2. ศูนย์เครื่องมือวิทยาศาสตร์	29
3. สำนักงานอธิการบดี	230
4. สำนักทรัพยากรการเรียนรู้คุณหญิงหลง อรรถกระวีสุนทร	43
5. สำนักวิจัยและพัฒนา	22
รวม	404

กลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มตัวอย่าง เพื่อกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมสำหรับการวิจัยโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างในครั้งนี้ ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยสูตรของยามาเน่ (Yamane 1973, อ้างถึงในวัลลพ ล้อมตะคุ, 2554) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ยอมรับความคลาดเคลื่อนได้ที่ 0.05 ดังสมการ โดยเก็บตัวอย่างจำนวน 210 ตัวอย่าง จากพนักงานกลุ่มสายงานสนับสนุนโดยใช้วิธีการคำนวณดังนี้

ขั้นที่ 1 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรยามาเน่

$$\text{จากสูตร } n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดประชากร

e = ค่าความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

ในการศึกษาครั้งนี้กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้เท่ากับ 0.05

เมื่อนำตัวเลขไปแทนสูตรจะได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ

$$n = \frac{404}{1 + (404 \times 0.0025)}$$

$$n = 201$$

$$n \approx 210 \text{ คน}$$

ดังนั้น จากสูตรการคำนวณข้างต้นในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ปรับกลุ่มตัวอย่างจากจำนวน 201 คน เป็นจำนวน 210 คน เพื่อความเหมาะสมและลดความคลาดเคลื่อนที่อาจจะเกิดขึ้น

ขั้นที่ 2 การเลือกกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างในแต่ละหน่วยงาน ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) จากการกำหนดสัดส่วนของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (วิทยาเขตหาดใหญ่) โดยผู้วิจัยทำการแบ่งสัดส่วนของพนักงานในแต่ละหน่วยงาน และทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างง่าย ดังนี้

ตาราง 3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างจริง

หน่วยงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	จำนวนประชากร (คน)	คิดเป็นร้อยละ	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
1. ศูนย์คอมพิวเตอร์	80	19.80	42
2. ศูนย์เครื่องมือวิทยาศาสตร์	29	7.18	15
3. สำนักงานอธิการบดี	230	56.93	120
4. สำนักทรัพยากรการเรียนรู้คุณหญิงหลงฯ	43	10.64	22
5. สำนักวิจัยและพัฒนา	22	5.45	11
6. อุทยานวิทยาศาสตร์	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
รวม	416	100.00	210

3.2 แบบแผนการวิจัย

ข้อมูลที่ผู้วิจัยนำมาใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้ทำการเก็บข้อมูลจาก 2 แหล่งสำคัญต่อไปนี้เป็น

3.2.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยการออกแบบสอบถาม เพื่อศึกษาความสัมพันธ์การเปิดรับประสบการณ์ใหม่ (Openness to Experience) อิสระในการทำงาน (Job Autonomy) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) และบรรยากาศนวัตกรรมในองค์กร (Organization Innovation Climate) และพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน (Innovation Behavior)

3.2.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าจากเอกสารวิชาการต่างๆ อาทิ เอกสารงานวิจัย วิทยานิพนธ์ สารนิพนธ์ บทความทางวิชาการและเอกสารเผยแพร่ต่างๆ ทั้งในและต่างประเทศที่เกี่ยวข้อง

3.3 เครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยนี้คือแบบสอบถามซึ่งสร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งภาษาไทยและต่างประเทศแล้วกำหนดคำถามเชิงปฏิบัติการณ์ที่วัดได้ ซึ่งลักษณะแบบสอบถาม (Questionnaire) ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 6 ส่วน โดยมีลักษณะของแบบสอบถามเป็นคำถามแบบปลายปิด (Close Questionnaire) ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับการเปิดรับประสบการณ์ใหม่ (Openness to Experience) ของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (วิทยาเขตหาดใหญ่) โดยผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามของ Gosling, S. D., Rentfrow, P. J., & Swann Jr, W. B. (2003) ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่าจำนวน 7 ระดับ จำนวน 2 ข้อ และแบบสอบถามชนิดปลายปิดลักษณะคำถามมีหลายคำตอบให้เลือก (Multichotomous Question) จำนวน 1 ข้อ ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดค่านิยามเชิงปฏิบัติการที่วัดได้ (Operationalization) ของข้อคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า ดังตาราง 4

ตาราง 4 การวัดพฤติกรรมกรรมการเปิดรับประสบการณ์ใหม่ (Openness to Experience)

รายการข้อคำถาม	ระดับการวัด
1. ฉันชอบทำอะไรที่แปลกใหม่ และมีความคิดสร้างสรรค์อยู่เสมอ	ตัวแปรอันตรภาค (Interval Scale) มาตราส่วนประมาณค่า จำนวน 7 ระดับ ดังนี้ 7 = เห็นด้วยมากที่สุด 6 = เห็นด้วย 5 = เห็นด้วยเล็กน้อย 4 = เฉยๆ 3 = ไม่เห็นด้วยเล็กน้อย 2 = ไม่เห็นด้วย 1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
2. ฉันมักจะเปิดรับประสบการณ์ใหม่ๆ จากสิ่งรอบข้างอยู่เสมอ	

ส่วนที่ 2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับอิสระในการทำงาน (Job Autonomy) ของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (วิทยาเขตหาดใหญ่) โดยผู้วิจัยได้ใช้ข้อคำถามจากแบบวัด ของ Erlend Nybakk and Jan Inge Jenssen (2012) ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่าจำนวน 5 ระดับ จำนวน 2 ข้อ และแบบสอบถามชนิดปลายปิดลักษณะคำถามมีหลายคำตอบให้เลือก (Multichotomous Question) จำนวน 1 ข้อ ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดค่านิยามเชิงปฏิบัติการที่วัดได้ (Operationalization) ของข้อคำถาม ดังตาราง 5

ตาราง 5 การวัดพฤติกรรมอิสระในการทำงาน (Job Autonomy)

รายการข้อคำถาม	ระดับการวัด
1. ฉันมีอิสระในการตัดสินใจว่าจะทำงานอย่างไร 2. ฉันสามารถกำหนดรูปแบบการทำงานของตนเองได้	ตัวแปรอันตรภาค (Interval Scale) มาตราส่วนประมาณค่า จำนวน 5 ระดับ ดังนี้ 5 = มากที่สุด 4 = มาก 3 = เฉยๆ 2 = น้อย 1 = น้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (วิทยาเขตหาดใหญ่) โดยผู้วิจัยได้ใช้ข้อคำถามจากแบบวัดของ Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Moorman, R. H., & Fetter, R. (1990) ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่าจำนวน 5 ระดับ จำนวน 4 ข้อ และแบบสอบถามชนิดปลายปิดลักษณะคำถามมีหลายคำตอบให้เลือก (Multichotomous Question) จำนวน 1 ข้อ ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดค่านิยามเชิงปฏิบัติการที่วัดได้ (Operationalization) ของข้อคำถาม ดังตาราง 6

ตาราง 6 การวัดพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership)

รายการข้อคำถาม	ระดับการวัด
1. หัวหน้ามักจะตั้งคำถามกับลูกน้องเกี่ยวกับแนวทางการทำงานแบบเดิมๆ 2. หัวหน้ามักจะแสวงหามุมมองและวิธีการใหม่ๆ ในการแก้ปัญหา 3. หัวหน้ามักจะทำให้ผู้อื่นมองเห็นปัญหาจากหลายๆ มุมมอง 4. หัวหน้ามักจะแนะนำวิธีการทำงานใหม่ๆ เพื่อให้งานเสร็จสมบูรณ์	ตัวแปรอันตรภาค (Interval Scale) มาตราส่วนประมาณค่า จำนวน 5 ระดับ ดังนี้ 5 = ตลอดเวลา 4 = บ่อยครั้ง 3 = บางครั้ง 2 = นานๆ ครั้ง 1 = ไม่เคยเลย

ส่วนที่ 4 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับบรรยากาศนวัตกรรมในองค์กร (Organization Innovation Climate) ของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (วิทยาเขตหาดใหญ่) โดยผู้วิจัยได้ใช้ข้อคำถามจากแบบวัดของ Oke, A.; Prajogo, D.I.; Jayaram, J. (2013) ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่าจำนวน 5 ระดับ จำนวน 4 ข้อ และแบบสอบถามชนิดปลายปิดลักษณะคำถามมีหลายคำตอบให้เลือก (Multichotomous Question) จำนวน 1 ข้อ ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดค่านิยามเชิงปฏิบัติการที่วัดได้ (Operationalization) ของข้อคำถาม ดังตาราง 7

ตาราง 7 การวัดบรรยากาศนวัตกรรมในองค์กร (Organization Innovation Climate)

รายการข้อคำถาม	ระดับการวัด
1. องค์กรของฉันพยายามส่งเสริมให้พนักงานคิดและทดลองอะไรใหม่ๆ	ตัวแปรอันตรภาค (Interval Scale) มาตราส่วนประมาณค่า
2. องค์กรของฉันมีการสื่อสารระหว่างเพื่อนร่วมงานอย่างอิสระและเปิดเผย	จำนวน 5 ระดับ ดังนี้ 5 = เห็นด้วยที่สุด
3. องค์กรของฉันส่งเสริมการคิดนอกกรอบและความคิดสร้างสรรค์	4 = เห็นด้วย 3 = เฉยๆ
4. องค์กรของฉันให้รางวัลกับผู้ที่มีความคิดแปลกใหม่	2 = ไม่เห็นด้วย 1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ส่วนที่ 5 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม (Innovation behavior) ของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (วิทยาเขตหาดใหญ่) โดยผู้วิจัยได้ใช้ข้อคำถามจากแบบวัดของ สุดารัตน์ เหลาฉลาด (2547) ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่าจำนวน 5 ระดับ จำนวน 12 ข้อ และแบบสอบถามชนิดปลายปิดลักษณะคำถามมีหลายคำตอบให้เลือก (Multichotomous Question) จำนวน 1 ข้อ ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดค่านิยามเชิงปฏิบัติการที่วัดได้ (Operationalization) ของข้อคำถาม ดังตาราง 8

ตาราง 8 การวัดพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม (Innovation behavior)

รายการข้อคำถาม	ระดับการวัด
1. ฉันหาโอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่ๆเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนางาน	ตัวแปรอันดับภาค (Interval Scale) มาตราส่วนประมาณค่า จำนวน 5 ระดับ ดังนี้ 5 = ตลอดเวลา 4 = บ่อยครั้ง 3 = บางครั้ง 2 = นานๆครั้ง 1 = ไม่เคยเลย
2. ฉันสนใจค้นคว้าหาแหล่งข้อมูลที่ส่งเสริมให้เกิดแนวคิดใหม่ๆ	
3. ฉันประยุกต์วิธีการปฏิบัติงานจากบทความมาใช้ในการปฏิบัติ	
4. ฉันนำแนวคิดที่ได้จากสื่อความรู้ต่างๆ มาใช้ในการปฏิบัติ	
5. ฉันพูดคุยหรือปรึกษาหารือกับเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับนวัตกรรมใหม่ๆในแวดวงการทำงานของฉัน	
6. ฉันชักชวนให้ผู้ร่วมงานอ่านบทความหรือเข้าถึงสื่อต่างๆเพื่อรับทราบความก้าวหน้าของซอฟต์แวร์ที่ฉันมีความเกี่ยวข้องในการทำงาน	
7. ฉันคิดวิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน	
8. ฉันนำวิธีการที่ได้รับรู้จากสื่อต่างๆมาทดลองใช้ในการปฏิบัติ	
9. ฉันส่งเสริมให้นำนวัตกรรมใหม่ๆมาใช้ในหน่วยงาน	
10. ฉันติดตามความก้าวหน้าของวิทยาการทางคอมพิวเตอร์เพื่อหาแนวทางในการพัฒนางาน	
11. ฉันสามารถบูรณาการความรู้หรือวิธีการที่มีอยู่เพื่อพัฒนาให้เป็นสิ่งใหม่ได้	
12. ฉันสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการพัฒนา	

ส่วนที่ 6 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นข้อมูลพื้นฐาน ดังนี้

1. เพศ เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิดลักษณะคำถามมีคำตอบให้เลือก 2 ทาง (Dichotomous Question) ใช้ระดับการวัดข้อมูลแบบนามบัญญัติ (Nominal Scale) คือ เพศชาย และเพศหญิง

2. อายุ เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิดลักษณะคำถามมีหลายคำตอบให้เลือก (Multichotomous Question) ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) อาทิ 20-30ปี 31-40ปี เป็นต้น

3. ระดับการศึกษา เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิดลักษณะคำถามมีหลายคำตอบให้เลือก (Multichotomous Question) ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) อาทิ ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า มัธยมศึกษาตอนต้น เป็นต้น

4. รายได้ต่อเดือน เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิดลักษณะคำถามมีหลายคำตอบให้เลือก (Multichotomous Question) ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) อาทิ น้อยกว่าหรือเท่ากับ 8,000 บาท ตั้งแต่ 8,001 – 16,000 บาท เป็นต้น

5. ระยะเวลาการทำงาน เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิดลักษณะคำถามมีหลายคำตอบให้เลือก (Multichotomous Question) ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) อาทิ น้อยกว่า 3 ปี 3-5 ปี เป็นต้น

6. หน่วยงาน เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิดลักษณะคำถามมีหลายคำตอบให้เลือก (Multichotomous Question) ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) อาทิ ศูนย์คอมพิวเตอร์ ศูนย์เครื่องมือวิทยาศาสตร์ เป็นต้น

7. ท่านคิดว่าท่านเป็น “ผู้มีศักยภาพสูง” ในองค์กรของท่านหรือไม่ เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิดลักษณะคำถามมีคำตอบให้เลือก 2 ทาง (Dichotomous Question) ใช้ระดับการวัดข้อมูลแบบนามบัญญัติ (Nominal Scale) คือ ใช่ ฉันมองว่าตัวเองเป็นผู้มีศักยภาพสูง และ ไม่ ฉันมองว่าตัวเองว่าไม่มีศักยภาพเหมือนพนักงานคนอื่นๆ

หลักเกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถาม

1. การวัดตัวแปรปัจจัยด้านพฤติกรรมกรเปิดรับประสบการณ์ใหม่ (Openness to Experience) มีลักษณะเป็นแบบวัดชนิดมาตราส่วนประมาณค่าลิเคิร์ต (Likert Scale) โดยมีการกำหนดเกณฑ์การให้เลือก 7 ระดับ คือ 7 = เห็นด้วยมากที่สุด 6 = เห็นด้วย 5 = เห็นด้วยเล็กน้อย 4 = เฉยๆ 3 = ไม่เห็นด้วยเล็กน้อย 2 = ไม่เห็นด้วย และ 1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ซึ่งการแปลความหมายของคะแนนผู้วิจัยได้กำหนดค่าเฉลี่ยคะแนนไว้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 5.81–7.00 หมายถึง พนักงานมีการเปิดรับประสบการณ์ใหม่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 4.61–5.80 หมายถึง พนักงานมีการเปิดรับประสบการณ์ใหม่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 3.41–4.60 หมายถึง พนักงานมีการเปิดรับประสบการณ์ใหม่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 2.21–3.40 หมายถึง พนักงานมีการเปิดรับประสบการณ์ใหม่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00–2.20 หมายถึง พนักงานมีการเปิดรับประสบการณ์ใหม่ในระดับน้อยสุด

2. การวัดตัวแปรปัจจัยอิสระในการทำงาน (Job Autonomy) มีลักษณะเป็นแบบวัดชนิดมาตราส่วนประมาณค่าลิเคิร์ต (Likert Scale) โดยมีการกำหนดเกณฑ์การให้เล็อก 5 ระดับ คือ 5 = มากที่สุด 4 = มาก 3 = ปานกลาง 2 = น้อย และ 1 = น้อยที่สุด ซึ่งการแปลความหมายของคะแนนผู้วิจัยได้กำหนดค่าเฉลี่ยคะแนนไว้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 4.21–5.00 หมายถึง พนักงานมีอิสระการทำงานในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 3.41–4.20 หมายถึง พนักงานมีอิสระการทำงานในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 2.61–3.40 หมายถึง พนักงานมีอิสระการทำงานในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.81–2.60 หมายถึง พนักงานมีอิสระการทำงานในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00–1.80 หมายถึง พนักงานมีอิสระการทำงานในระดับน้อยที่สุด

3. การวัดตัวแปรปัจจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) มีลักษณะเป็นแบบวัดชนิดมาตราส่วนประมาณค่าลิเคิร์ต (Likert Scale) โดยมีการกำหนดเกณฑ์การให้เล็อก 5 ระดับ คือ 5 = ตลอดเวลา 4 = บ่อยครั้ง 3 = บางครั้ง 2 = นานๆ ครั้ง และ 1 = ไม่เคยเลย ซึ่งการแปลความหมายของคะแนนผู้วิจัยได้กำหนดค่าเฉลี่ยคะแนนไว้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 4.21–5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรคนวัตกรรมในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 3.41–4.20 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรคนวัตกรรมในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 2.61–3.40 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรคนวัตกรรมในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.81–2.60 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรคนวัตกรรมในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00–1.80 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรคนวัตกรรมในระดับน้อยที่สุด

4. การวัดตัวแปรปัจจัยเกี่ยวกับบรรยากาศนวัตกรรมในองค์กร (Organization Innovation Climate) มีลักษณะเป็นแบบวัดชนิดมาตราส่วนประมาณค่าลิเคิร์ต (Likert Scale) โดย

มีการกำหนดเกณฑ์การให้เลือก 5 ระดับ คือ 5 = เห็นด้วยมากที่สุด 4 = เห็นด้วย 3 = เฉยๆ 2 = ไม่เห็นด้วย และ 1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ซึ่งการแปลความหมายของคะแนนผู้วิจัยได้กำหนดค่าเฉลี่ยคะแนนไว้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 4.21–5.00 หมายถึง บรรยากาศองค์การที่ส่งเสริมนวัตกรรมอยู่ในในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 3.41–4.20 หมายถึง บรรยากาศองค์การที่ส่งเสริมนวัตกรรมอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 2.61–3.40 หมายถึง บรรยากาศองค์การที่ส่งเสริมนวัตกรรมอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.81–2.60 หมายถึง บรรยากาศองค์การที่ส่งเสริมนวัตกรรมอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00–1.80 หมายถึง บรรยากาศองค์การที่ส่งเสริมนวัตกรรมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

5. การวัดตัวแปรปัจจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมการสร้างสรรคและนวัตกรรมของพนักงาน (Innovation behavior) มีลักษณะเป็นแบบวัดชนิดมาตราส่วนประมาณค่าลิเคิร์ต (Likert Scale) โดยมีการกำหนดเกณฑ์การให้เลือก 5 ระดับ คือ 5 = ตลอดเวลา 4 = บ่อยครั้ง 3 = บางครั้ง 2 = นานๆครั้ง และ 1 = ไม่เคยเลย ซึ่งการแปลความหมายของคะแนนผู้วิจัยได้กำหนดค่าเฉลี่ยคะแนนไว้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 4.21–5.00 หมายถึง พฤติกรรมการสร้างสรรคและนวัตกรรมของพนักงานในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 3.41–4.20 หมายถึง พฤติกรรมการสร้างสรรคและนวัตกรรมของพนักงานในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 2.61–3.40 หมายถึง พฤติกรรมการสร้างสรรคและนวัตกรรมของพนักงานในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.81–2.60 หมายถึง พฤติกรรมการสร้างสรรคและนวัตกรรมของพนักงานในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00–1.80 หมายถึง พฤติกรรมการสร้างสรรคและนวัตกรรมของพนักงานในระดับน้อยที่สุด

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการทั้งในส่วนของการจัดเตรียมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลโดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ผู้วิจัยจัดทำหนังสือเพื่อขออนุญาตและขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัยถึงหน่วยงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (วิทยาเขตหาดใหญ่) ทั้ง 5 หน่วยงาน
2. จัดส่งแบบสอบถามไปยังหน่วยงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (วิทยาเขตหาดใหญ่)
3. เมื่อได้แบบสอบถามกลับคืนมาผู้วิจัยได้ทำการจัดเตรียมข้อมูลโดยการนำแบบสอบถามที่ตอบกลับมามาตรวจสอบความถูกต้องความครบถ้วนและความสมบูรณ์ของข้อมูลในแบบสอบถามหลังจากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาเปลี่ยนเป็นรหัส (Code) เพื่อเตรียมที่จะทำการวิเคราะห์ข้อมูลในลำดับต่อไป

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล วิธีการทางสถิติต่างๆ

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยนำข้อมูลที่รวบรวมมาวิเคราะห์ทางสถิติโดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์สถิติ (SPSS) ซึ่งค่าการวิเคราะห์มีดังนี้

1. สถิติพรรณนา (Description Statistic) เช่น ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อใช้ในการบรรยายลักษณะทางประชากรของกลุ่มตัวอย่าง เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา เป็นต้น
2. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาอิทธิพลของปัจจัยพฤติกรรมการสร้างสรรคนวัตกรรม (Innovation Behavior) ที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อการเปิดรับประสบการณ์ใหม่ (Openness to Experience) อิสระในงาน (Job Autonomy) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) บรรยากาศนวัตกรรมในองค์กร (Organization Innovation Climate) ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณจากการสำรวจความคิดเห็นของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (วิทยาเขตหาดใหญ่) จำนวน 210 ตัวอย่าง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอด้วยตารางประกอบการบรรยายตามลำดับดังนี้

สำหรับการศึกษาในครั้งนี้แบ่งผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ในการวิจัยดังนี้

4.1 ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.2 ผลการศึกษาพฤติกรรมการสร้างสรรคนวัตกรรม (Innovation Behavior) ในมิติของการเปิดรับประสบการณ์ใหม่ (Openness to Experience) อิสระในงาน (Job Autonomy) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) และบรรยากาศนวัตกรรมในองค์กร (Organization Innovation Climate)

4.3 ผลการศึกษาพฤติกรรมการสร้างสรรคนวัตกรรมของพนักงาน (Innovation Behavior)

4.4 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ของการเปิดรับประสบการณ์ใหม่ (Openness to Experience) อิสระในงาน (Job Autonomy) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) และบรรยากาศนวัตกรรมในองค์กร (Organization Innovation Climate) และพฤติกรรมการสร้างสรรคนวัตกรรมของพนักงาน (Innovation Behavior)

4.5 ผลการศึกษาอิทธิพลของปัจจัยพฤติกรรมการสร้างสรรคนวัตกรรม (Innovation Behavior) ที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อการเปิดรับประสบการณ์ใหม่ (Openness to Experience) อิสระในงาน (Job Autonomy) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) บรรยากาศนวัตกรรมในองค์กร (Organization Innovation Climate)

4.1 ผลการวิเคราะห์ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ตาราง 9 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามข้อมูลพื้นฐาน

(n=210)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	45	21.40
หญิง	165	78.60
รวม	210	100.00
อายุ		
20-30 ปี	87	41.40
31-40 ปี	85	40.50
41-50 ปี	26	12.40
50 ปี ขึ้นไป	12	5.70
รวม	210	100.00
ระดับการศึกษา		
มัธยมศึกษาตอนต้น	2	1.00
มัธยมศึกษาตอนปลายหรือ ปวช.	4	1.90
อนุปริญญาหรือ ปวส.	10	4.80
ปริญญาตรี	158	75.20
สูงกว่าปริญญาตรี	36	17.10
รวม	210	100.00
รายได้ต่อเดือน		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 8,000 บาท	3	1.40
ตั้งแต่ 8,001-16,000 บาท	41	19.50
ตั้งแต่ 16,001-24,000 บาท	100	47.60
ตั้งแต่ 21,001-32,000 บาท	34	16.20
ตั้งแต่ 32,001-40,000 บาท	14	6.70
มากกว่า 40,000 บาท	18	8.60
รวม	210	100.00

ตาราง 9 (ต่อ) จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามข้อมูลพื้นฐาน

(n=210)		
ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระยะเวลาการทำงาน		
น้อยกว่า 3 ปี	54	25.70
3-6 ปี	56	26.70
7-10 ปี	37	17.60
มากกว่า 10 ปี	63	30.00
รวม	210	100.00
หน่วยงานที่ปฏิบัติ		
ศูนย์คอมพิวเตอร์	41	19.50
ศูนย์เครื่องมือวิทยาศาสตร์	15	7.20
สำนักงานวิจัยและพัฒนา	11	5.20
สำนักงานอธิการบดี	117	55.70
สำนักทรัพยากรการเรียนรู้คุณหญิงหลงฯ	26	12.40
รวม	210	100.00
ศักยภาพในการทำงาน		
ใช่	195	92.90
ไม่ใช่	15	7.10
รวม	210	100.00

จากตาราง 9 ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวเองพบว่า เพศ พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 78.60 ส่วนเพศชาย จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 21.40

อายุ พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 20-30 ปี จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 41.40 รองลงมาคืออายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 40.50 อายุระหว่าง 41- 50 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 12.40 และ อายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 5.70 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 75.20 รองลงมาคือ มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 17.50 การศึกษาระดับอนุปริญญา หรือ ปวส. จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 4.80 ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช. จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.90 และการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.00 ตามลำดับ

ระดับรายได้ต่อเดือน พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีระดับเงินเดือนตั้งแต่ 16,001–24,000 บาท จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 47.60 รองลงมาคือ ระดับเงินเดือน 80,001–16,000 บาท จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 19.50 ระดับเงินเดือน 21,001–32,000 บาท จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 16.20 ระดับเงินเดือนมากกว่า 40,000 บาท จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 8.60 ระดับเงินเดือนตั้งแต่ 32,001–40,000 บาท จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 6.70 และระดับเงินเดือนน้อยกว่า หรือ เท่ากับ 8,000 บาท จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.40 ตามลำดับ

ระยะเวลาการทำงาน พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00 รองลงมาคือมีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 3-6 ปี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 26.70 ระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 3 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 25.70 และ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 7-10 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 17.60 ตามลำดับ

หน่วยงานที่ปฏิบัติ พบว่าพนักงานส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในสำนักงานอธิการบดี จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 55.70 รองลงมาคือ ศูนย์คอมพิวเตอร์ จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 19.50 สำนักงานทรัพยากรการเรียนรู้คุณหญิงหลงฯ จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 12.40 ศูนย์เครื่องมือวิทยาศาสตร์ จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 7.10 และ สำนักงานวิจัยและพัฒนา จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 5.20 ตามลำดับ

ศักยภาพในการทำงาน พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีศักยภาพในการทำงานสูงจำนวน 195 คน คิดเป็นร้อยละ 92.90 และ ไม่มีศักยภาพในการทำงานสูงจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 7.10

4.2 ผลการศึกษาพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์ (Innovation Behavior) ในมิติของการเปิดรับประสบการณ์ใหม่ (Openness to Experience) อิสระในงาน (Job Autonomy) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) บรรยากาศนวัตกรรมในองค์กร (Organization Innovation Climate)

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อการเปิดรับประสบการณ์ใหม่ (Openness to Experience)

การเปิดรับประสบการณ์ใหม่	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับความ เชื่อถือ	ลำดับที่
1. ฉันชอบทำอะไรที่แปลกใหม่และมีความคิด สร้างสรรค์อยู่เสมอ	5.58	1.13	มาก	2
2. ฉันมักจะเปิดรับประสบการณ์ใหม่ๆจากสิ่ง รอบข้างอยู่เสมอ	5.86	1.02	มากที่สุด	1
รวม	5.72	1.00	มาก	

จากตาราง 10 พบว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อการเปิดรับประสบการณ์ใหม่ (Openness to Experience) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 5.72 ($\bar{X} = 5.72$, S.D.=1.00) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อการเปิดรับประสบการณ์ใหม่อยู่ในระดับที่มากที่สุด และ ระดับมาก ซึ่งได้แก่ 1. ฉันชอบทำอะไรที่แปลกใหม่และมีความคิดสร้างสรรค์อยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ย 5.58 ($\bar{X} = 5.58$, S.D.=1.13, ระดับมาก) และ 2. ฉันมักจะเปิดรับประสบการณ์ใหม่ๆจากสิ่งรอบข้างอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ย 5.86 ($\bar{X} = 5.86$, S.D.= 1.02, ระดับมากที่สุด)

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับอิสระในงาน (Job Autonomy)

อิสระในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับความ เชื่อถือ	ลำดับที่
1. ฉันมีอิสระในการตัดสินใจว่าจะทำงาน อย่างไร	3.68	0.89	มาก	1
2. ฉันสามารถกำหนดรูปแบบการทำงานของ ตนเองได้	3.58	0.86	มาก	2
รวม	3.63	0.81	มาก	

จากตาราง 11 พบว่าพนักงาน มีระดับอิสระในงาน (Job Autonomy) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.63 ($\bar{X} = 3.63$, S.D.= 0.40) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีระดับความอิสระในงาน (Job Autonomy) อยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ 1. ฉันมีอิสระในการตัดสินใจว่าจะทำงานอย่างไร มีค่าเฉลี่ย 3.68 ($\bar{X} = 3.68$, S.D.= 0.89) และ 2. ฉันสามารถกำหนดรูปแบบการทำงานของตนเองได้ มีค่าเฉลี่ย 3.58 ($\bar{X} = 3.58$, S.D.= 0.86)

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับความ เชื่อถือ	ลำดับที่
1. หัวหน้ามักจะตั้งคำถามกับลูกน้องเกี่ยวกับ แนวทางการทำงานแบบเดิมๆ	3.19	0.97	ปานกลาง	4
2. หัวหน้ามักจะแสวงหามุมมองและวิธีการ ใหม่ๆ ในการแก้ปัญหา	3.35	0.99	ปานกลาง	1
3. หัวหน้ามักจะทำให้ผู้อื่นมองเห็นปัญหาจาก หลายๆ มุมมอง	3.27	0.96	ปานกลาง	3
4. หัวหน้ามักจะแนะนำวิธีการทำงานใหม่ๆ เพื่อให้งานเสร็จสมบูรณ์	3.32	0.97	ปานกลาง	2
รวม	3.28	0.76	ปานกลาง	

จากตาราง 12 พบว่าพนักงาน มีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.28 ($\bar{X} = 3.28$, S.D.= 0.76) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีระดับภาวะผู้นำแบบสร้างภาวะ (Transformational Leadership) อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ได้แก่ 1. หัวหน้ามักจะตั้งคำถามกับลูกน้องเกี่ยวกับแนวทางการทำงานแบบเดิมๆ มีค่าเฉลี่ย 3.19 ($\bar{X} = 3.19$, S.D.= 0.97) 2. หัวหน้ามักจะแสวงหามุมมองและวิธีการใหม่ๆ ในการแก้ปัญหา มีค่าเฉลี่ย 3.35 ($\bar{X} = 3.35$, S.D.= 0.99) 3. หัวหน้ามักจะทำให้ผู้อื่นมองเห็นปัญหาจากหลายๆ มุมมอง มีค่าเฉลี่ย 3.27 ($\bar{X} = 3.27$, S.D.= 0.96) และ 4. หัวหน้ามักจะแนะนำวิธีการทำงานใหม่ๆ เพื่อให้งานเสร็จสมบูรณ์ มีค่าเฉลี่ย 3.32 ($\bar{X} = 3.32$, S.D.= 0.97) ตามลำดับ

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยากาศนวัตกรรมในองค์กร (Organization Innovation Climate)

บรรยากาศนวัตกรรมในองค์กร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความเชื่อถือ	ลำดับที่
1. องค์กรของฉันทพยายามส่งเสริมให้พนักงานคิดและทดลองอะไรใหม่ๆ	3.61	0.90	มาก	3
2. องค์กรของฉันทมีการสื่อสารระหว่างเพื่อนร่วมงานอย่างอิสระและเปิดเผย	3.70	0.88	มาก	1
3. องค์กรของฉันทส่งเสริมการคิดนอกกรอบและความคิดสร้างสรรค์	3.62	0.91	มาก	2
4. องค์กรของฉันทให้รางวัลกับผู้ที่มีความคิดแปลกใหม่	3.54	1.09	มาก	4
รวม	3.62	0.78	มาก	

จากตาราง 13 พบว่าพนักงานมีระดับบรรยากาศนวัตกรรมในองค์กร (Organization Innovation Climate) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.62 ($\bar{X} = 3.62, S.D. = 0.78$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีระดับบรรยากาศนวัตกรรมในองค์กร (Organization Innovation Climate) อยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ 1. องค์กรของฉันทพยายามส่งเสริมให้พนักงานคิดและทดลองอะไรใหม่ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.61 ($\bar{X} = 3.61, S.D. = 0.09$) 2. องค์กรของฉันทมีการสื่อสารระหว่างเพื่อนร่วมงานอย่างอิสระและเปิดเผย มีค่าเฉลี่ย 3.70 ($\bar{X} = 3.70, S.D. = 0.88$) 3. องค์กรของฉันทส่งเสริมการคิดนอกกรอบและความคิดสร้างสรรค์ 3.62 ($\bar{X} = 3.62, S.D. = 0.91$) และ 4. องค์กรของฉันทให้รางวัลกับผู้ที่มีความคิดแปลกใหม่ มีค่าเฉลี่ย 3.54 ($\bar{X} = 3.54, S.D. = 1.09$) ตามลำดับ

4.3 ผลการศึกษาพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน (Innovation Behavior)

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม (Innovation Behavior)

พฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับความ เชื่อถือ	ลำดับที่
1. ฉันหาโอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนางาน	3.77	0.82	มาก	1
3. ฉันประยุกต์วิธีการปฏิบัติงานจากบทความมาใช้ในการปฏิบัติ	3.66	0.94	มาก	3
4. ฉันนำแนวคิดที่ได้จากสื่อความรู้ต่างๆ มาใช้ในการปฏิบัติ	3.59	0.94	มาก	5
5. ฉันพูดคุยหรือปรึกษาร่วมกับเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับนวัตกรรมใหม่ๆ ในแวดวงการทำงานของฉัน	3.40	0.96	ปานกลาง	9
6. ฉันชักชวนให้ผู้ร่วมงานอ่านบทความหรือเข้าถึงสื่อต่างๆ เพื่อรับทราบความก้าวหน้าของซอฟต์แวร์ที่ฉันมีความเกี่ยวข้องในการทำงาน	3.02	1.01	ปานกลาง	12
7. ฉันมักจะคิดวิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน	3.39	0.89	ปานกลาง	10
8. ฉันนำวิธีการที่ได้รับรู้จากสื่อต่างๆ มาทดลองใช้ในการปฏิบัติ	3.45	0.91	มาก	7
9. ฉันส่งเสริมให้นำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในหน่วยงาน	3.41	1.08	ปานกลาง	8
10. ฉันติดตามความก้าวหน้าของวิทยาการทางคอมพิวเตอร์เพื่อหาแนวทางในการพัฒนางาน	3.51	1.00	มาก	6
11. ฉันสามารถบูรณาการความรู้หรือวิธีการที่มีอยู่เพื่อพัฒนาให้เป็นสิ่งใหม่ได้	3.28	0.99	ปานกลาง	11
12. ฉันสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการพัฒนา	3.64	1.03	มาก	4
รวม	3.49	0.75	มาก	

จากตาราง 14 พบว่าพนักงานมีระดับระดับพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม (Innovation Behavior) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.49 (\bar{X} 3.49, S.D.= 0.75) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีระดับมีระดับระดับพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม (Innovation Behavior) อยู่ในระดับมากจำนวน 7 ข้อ และปานกลางจำนวน 5 ข้อ ได้แก่

1. ฉันหาโอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่ๆเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนางาน มีค่าเฉลี่ย 3.77 (\bar{X} =3.77, S.D.= 0.82)
2. ฉันสนใจค้นคว้าหาแหล่งข้อมูลที่ส่งเสริมให้เกิดแนวคิดใหม่ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.76 (\bar{X} =3.76, S.D.= 0.83)
3. ฉันประยุกต์วิธีการปฏิบัติงานจากบทความมาใช้ในการปฏิบัติมีค่าเฉลี่ย 3.66 (\bar{X} = 3.66, S.D.= 0.94)
4. ฉันนำแนวคิดที่ได้จากสื่อความรู้ต่างๆ มาใช้ในการปฏิบัติมีค่าเฉลี่ย 3.59 (\bar{X} =3.59, S.D.= 0.94)
5. ฉันพูดคุยหรือปรึกษากับเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับนวัตกรรมใหม่ๆในแวดวงการทำงานของฉันมีค่าเฉลี่ย 3.40 (\bar{X} =3.40, S.D.= 0.96)
6. ฉันชักชวนให้ผู้ร่วมงานอ่านบทความหรือเข้าถึงสื่อต่างๆเพื่อรับทราบความก้าวหน้าของซอฟต์แวร์ที่ฉันมีความเกี่ยวข้องในการทำงานมีค่าเฉลี่ย 3.02 (\bar{X} =3.02, S.D.= 1.01)
7. ฉันมักจะคิดวิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ย 3.39 (\bar{X} =3.39, S.D.= 0.89)
8. ฉันนำวิธีการที่ได้รับรู้จากสื่อต่างๆมาทดลองใช้ในการปฏิบัติมีค่าเฉลี่ย 3.45 (\bar{X} =3.45, S.D.= 0.91)
9. ฉันส่งเสริมให้นำนวัตกรรมใหม่ๆมาใช้ในหน่วยงานมีค่าเฉลี่ย 3.41 (\bar{X} =3.41, S.D.= 1.08)
10. ฉันติดตามความก้าวหน้าของวิทยากรทางคอมพิวเตอร์เพื่อหาแนวทางในการพัฒนางานมีค่าเฉลี่ย 3.51 (\bar{X} =3.51, S.D.= 1.00)
11. ฉันสามารถบูรณาการความรู้หรือวิธีการที่มีอยู่เพื่อพัฒนาให้เป็นสิ่งใหม่ได้มีค่าเฉลี่ย 3.28 (\bar{X} =3.28, S.D.= 0.99) และ
12. ฉันสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการพัฒนามีค่าเฉลี่ย 3.64 (\bar{X} =3.64, S.D.= 1.03) ตามลำดับ

4.4 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ของการเปิดรับประสบการณ์ใหม่ (Openness to Experience) อิสระในงาน (Job Autonomy) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) และบรรยากาศนวัตกรรมในองค์กร (Organization Innovation Climate) และพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน (Innovation Behavior)

ตาราง 15 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการเปิดรับประสบการณ์ใหม่ (Openness to Experience) อิสระในงาน (Job Autonomy) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) บรรยากาศนวัตกรรมในองค์กร (Organization Innovation Climate) และพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน (Innovation Behavior)

ตัวแปร	\bar{X}	S.D.	1	2	3	4	5
1. การเปิดรับประสบการณ์ใหม่	5.72	1.00	(0.835)				
2. อิสระในการทำงาน	3.63	0.81	0.208**	(0.848)			
3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	3.28	0.76	0.122	0.280**	(0.783)		
4. บรรยากาศนวัตกรรมในองค์กร	3.62	0.78	0.285**	0.293**	0.453**	(0.845)	
5. พฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม	3.49	0.75	0.428**	0.243**	0.266**	0.471**	0.946)

หมายเหตุ : n =210 , ค่าความสัมพันธ์มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

จากตาราง 15 พบว่าตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การเปิดรับประสบการณ์ใหม่ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.272 ส่วนตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบกระตุ้นปัญญา ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 ขณะที่พิจารณาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า การเปิดรับประสบการณ์ใหม่ มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานมากที่สุดเท่ากับ 1.00 แสดงว่ามีการตอบกระจายมากที่สุด ส่วนตัวพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานน้อยที่สุดเท่ากับ 0.75 ซึ่งแสดงว่า มีการตอบกระจายน้อยที่สุดหรือมีการเกาะกลุ่มกันมากที่สุด

สำหรับการพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแต่ละคู่ พบว่า ทุกตัวแปรมีความสัมพันธ์เชิงบวก ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 ดังนี้

1. พฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม (Innovation Behavior) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเปิดรับประสบการณ์ใหม่ (Openness to Experience) โดยมีขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ 0.428

2. พฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม (Innovation Behavior) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับอิสระในงาน (Job Autonomy) โดยมีขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ 0.243

3. พฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม (Innovation Behavior) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) โดยมีขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ 0.266

4. พฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม (Innovation Behavior) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับบรรยากาศนวัตกรรมในองค์กร (Organization Innovation Climate) โดยมีขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ 0.471

นอกจากนี้เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบัก ในทุกตัวแปรมีค่ามากกว่า 0.70 แสดงว่าเครื่องมือที่ใช้มีความเชื่อมั่นเพียงพอ

4.5 ผลการศึกษาอิทธิพลของปัจจัยพฤติกรรมการสร้างสรรคนวัตกรรม (Innovation Behavior) ที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อการเปิดรับประสบการณ์ใหม่ (Openness to Experience) อิสระในงาน (Job Autonomy) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) และบรรยากาศนวัตกรรมในองค์กร (Organization Innovation Climate) โดยวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ตาราง 16 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4	Model 5
Constant	2.817**	3.596**	3.676**	2.541**	1.391*
ตัวแปรคุม					
เพศ	-0.202	-.321**	-.254*	-.279*	-.232*
อายุ	-0.137	-.192*	-.206*	-.182*	-0.145
ระดับการศึกษา	-0.061	0.016	0.005	0.034	0.002
รายได้ต่อเดือน	0.058	0.074	0.071	0.075	0.040
ระยะเวลาการทำงาน	-0.084	-0.066	-0.047	-0.057	-0.056
ศักยภาพในการทำงาน	-0.11	-0.154	-0.282	-0.076	-0.005
ตัวแปรต้น					
การเปิดรับประสบการณ์ใหม่ๆ	.303**				.213**
อิสระในการทำงาน		.226**			0.077
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง			.244**		0.030
บรรยากาศนวัตกรรมในองค์กร				.437**	.327**
R Square	0.250	0.159	0.159	0.302	0.383
Adjusted R Square	0.224	0.130	0.130	0.278	0.352

หมายเหตุ : n = 210, * $p < .05$, ** $p < .01$

จากตาราง 16 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่า

Model 1 พบว่าการเปิดรับประสบการณ์ใหม่ๆ (Openness to Experience) ส่งผลทางบวกต่อพฤติกรรมการสร้างสรรคนวัตกรรม ($\beta = 0.303$) โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนในการเปิดรับประสบการณ์ใหม่ๆ ได้ร้อยละ 25 ดังนั้น สรุปได้ว่าการเปิดรับประสบการณ์ใหม่ๆ ส่งผลทางบวกต่อพฤติกรรมการสร้างสรรคนวัตกรรม

Model 2 พบว่าตัวแปรอิสระในงาน (Job Autonomy) ส่งผลทางบวกต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม ($\beta = 0.226$) ส่วนปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าเพศหญิงที่มีอายุมาก ร่วมกันส่งผลทางลบต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม ($\beta = 0.321$ และ 0.192 ตามลำดับ) โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนตัวแปรอิสระในงาน ได้ร้อยละ 15.9 ดังนั้น สรุปได้ว่าอิสระในงาน ส่งผลทางบวกต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม

Model 3 พบว่าตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ส่งผลทางบวกต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม ($\beta = 0.244$) ส่วนปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าเพศหญิงที่มีอายุมาก ร่วมกันส่งผลทางลบต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม ($\beta = 0.254$ และ 0.206 ตามลำดับ) โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้ร้อยละ 15.9 ดังนั้น สรุปได้ว่าอิสระในงานส่งผลทางบวกต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม

Model 4 พบว่าบรรยากาศนวัตกรรมในองค์กร (Organization Innovation Climate) ส่งผลทางบวกต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม ($\beta = 0.437$) ส่วนปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าเพศหญิงที่มีอายุมาก ร่วมกันส่งผลทางลบต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม ($\beta = 0.279$ และ 0.182 ตามลำดับ) โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนตัวแปรบรรยากาศนวัตกรรมในองค์กร ได้ร้อยละ 30.2 ดังนั้น สรุปได้ว่าอิสระในงานส่งผลทางบวกต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม

Model 5 จากการสรุปพบว่าตัวแปรการเปิดรับประสบการณ์ใหม่ๆ (Openness to Experience) ส่งผลทางบวกต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม ($\beta = 0.213$) และบรรยากาศนวัตกรรมในองค์กร (Organization Innovation Climate) ส่งผลทางบวกต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม ($\beta = 0.327$) ส่วนปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าเพศหญิงส่งผลทางลบต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม ($\beta = 0.232$) โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 38.3 ดังนั้น สรุปได้ว่าการเปิดรับประสบการณ์ใหม่ๆ และบรรยากาศนวัตกรรมในองค์กรส่งผลทางบวกต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาปัจจัยพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรม (Innovation Behavior) ที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อการเปิดรับประสบการณ์ใหม่ (Openness to Experience) อิสระในงาน (Job Autonomy) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) บรรยากาศนวัตกรรมในองค์กร (Organization Innovation Climate) ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการสำรวจความคิดเห็นของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (วิทยาเขตหาดใหญ่) จำนวน 210 ตัวอย่าง โดยทำการประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS Version 22 ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์มุ่งศึกษาปัจจัยพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรม (Innovation Behavior) ที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อการเปิดรับประสบการณ์ใหม่ (Openness to Experience) อิสระในงาน (Job Autonomy) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) บรรยากาศนวัตกรรมในองค์กร (Organization Innovation Climate) ทั้งนี้จากการศึกษาสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 210 คน พบว่าพนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 20-30 ปี สำเร็จศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้ตั้งแต่ 16,000- 24,000 บาท ซึ่งระยะเวลาการทำงานอยู่ที่มากกว่า 10 ปี และเชื่อว่าตนเองเป็นผู้มีศักยภาพในการทำงานสูง ซึ่งลักษณะของสายงานมีความหลากหลาย ทั้งนี้ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นผู้ที่มีศักยภาพในการทำงานสูง

2. ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมนวัตกรรมพบว่า ด้านการเปิดรับประสบการณ์ใหม่ (Openness to Experience) พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีพฤติกรรมอยู่ในระดับที่มาก โดยคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 5.72 ส่วนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 1.00 ส่วนด้านอิสระในงาน (Job Autonomy) พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีพฤติกรรมอยู่ในระดับที่มาก โดยคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.63 ส่วนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.81 ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีพฤติกรรมอยู่ในระดับปานกลาง โดยคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.28

ส่วนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.76 และส่วนด้านบรรยากาศนวัตกรรมในองค์กร (Organization Innovation Climate) พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีพฤติกรรมอยู่ในระดับที่มาก โดยคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.62 ส่วนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.78

3. ผลการศึกษาพฤติกรรมการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีพฤติกรรมความคิดสร้างสรรค์ โดยภาพรวมพบว่าพนักงานมีระดับระดับพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม (Innovation Behavior) ทั้ง 12 ข้อ อยู่ในระดับที่มาก โดยคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.49 ส่วนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.75 ซึ่งอยู่ในระดับมากจำนวน 7 ข้อ ได้แก่ 1. ฉันสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการพัฒนา 2. ฉันติดตามความก้าวหน้าของวิทยาการทางคอมพิวเตอร์เพื่อหาแนวทางในการพัฒนางาน 3. ฉันประยุกต์วิธีการปฏิบัติงานจากบทความมาใช้ในการปฏิบัติ 4. ฉันนำแนวคิดที่ได้จากสื่อความรู้ต่างๆ มาใช้ในการปฏิบัติ 5. ฉันนำวิธีการที่ได้รับรู้จากสื่อต่างๆ มาทดลองใช้ในการปฏิบัติ 6. ฉันสนใจค้นคว้าหาแหล่งข้อมูลที่ส่งเสริมให้เกิดแนวคิดใหม่ๆ และ 7. ฉันมักจะคิดวิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ส่วนระดับปานกลางมีจำนวน 5 ข้อ ได้แก่ 1.ฉันส่งเสริมให้นำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในหน่วยงาน 2. ฉันชักชวนให้ผู้ร่วมงานอ่านบทความหรือเข้าถึงสื่อต่างๆ เพื่อรับทราบความก้าวหน้าของซอฟต์แวร์ที่ฉันมีความเกี่ยวข้องในการทำงาน 3. ฉันสามารถบูรณาการความรู้หรือวิธีการที่มีอยู่เพื่อพัฒนาให้เป็นสิ่งใหม่ได้ 4. ฉันพูดคุยหรือปรึกษาร่วมกับเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับนวัตกรรมใหม่ๆ ในแวดวงการทำงานของฉัน และ 5. ฉันมักจะคิดวิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

4. ผลการพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Bivariate Correlations) ระหว่างตัวแปรแต่ละคู่ พบว่า ทุกตัวแปรมีความสัมพันธ์เชิงบวก ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 โดยพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน (Innovation Behavior) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความการเปิดรับประสบการณ์ใหม่ (Openness to Experience) 0.428 อิสระในงาน (Job Autonomy) 0.243 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) 0.266 และบรรยากาศองค์กร (Organization Innovation Climate) 0.471

5. จากการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) เพื่อหาค่าอิทธิพลของตัวแปรทั้ง 4 ตัว ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเกิดนวัตกรรมของพนักงาน โดยทำการวิเคราะห์พร้อมๆ กับตัวแปรคุมและปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) มีความสอดคล้องกับค่าสหสัมพันธ์ (Bivariate Correlations) โดยสามารถสรุปผลได้ตั้ง Model ต่อไปนี้

Model 1 พบว่าการเปิดรับประสบการณ์ใหม่ๆ (Openness to Experience) ส่งผลทางบวกต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม ($\beta = 0.303$) โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนในการเปิดรับประสบการณ์ใหม่ๆ ได้ร้อยละ 0.25 ดังนั้น สรุปได้ว่าการเปิดรับประสบการณ์ใหม่ๆ ส่งผลทางบวกต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม

Model 2 พบว่าตัวแปรอิสระในงาน (Job Autonomy) ส่งผลทางบวกต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม ($\beta = 0.226$) ส่วนปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าเพศหญิงที่มีอายุมาก ร่วมกันส่งผลทางลบต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม ($\beta = 0.321$ และ 0.192 ตามลำดับ) โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนตัวแปรอิสระในงาน ได้ร้อยละ 0.159 ดังนั้น สรุปได้ว่าอิสระในการทำงานส่งผลทางบวกต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม

Model 3 พบว่าตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ส่งผลทางบวกต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม ($\beta = 0.244$) ส่วนปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าเพศหญิงที่มีอายุมาก ร่วมกันส่งผลทางลบต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม ($\beta = 0.254$ และ 0.206 ตามลำดับ) โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้ร้อยละ 0.159 ดังนั้น สรุปได้ว่าอิสระในงานส่งผลทางบวกต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม

Model 4 พบว่าบรรยากาศนวัตกรรมในองค์กร (Organization Innovation Climate) ส่งผลทางบวกต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม ($\beta = 0.437$) ส่วนปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าเพศหญิงที่มีอายุมาก ร่วมกันส่งผลทางลบต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม ($\beta = 0.279$ และ 0.182 ตามลำดับ) โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนตัวแปรบรรยากาศองค์กรที่ส่งเสริมนวัตกรรม ได้ร้อยละ 0.302 ดังนั้น สรุปได้ว่าอิสระในงานส่งผลทางบวกต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม

Model 5 จากการสรุปทั้ง 4 ตัวแปรพบว่าตัวแปรการเปิดรับประสบการณ์ใหม่ๆ (Openness to Experience) ส่งผลทางบวกต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม ($\beta = 0.213$) และ บรรยากาศนวัตกรรมในองค์กร (Organization Innovation Climate) ส่งผลทางบวกต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม ($\beta = 0.327$) ส่วนปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าเพศหญิงส่งผลทางลบต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม ($\beta = 0.232$) โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 0.383 ดังนั้น สรุปได้ว่าการเปิดรับประสบการณ์ใหม่ๆ และบรรยากาศองค์กรที่ส่งเสริมนวัตกรรม ส่งผลทางบวกต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม

ทั้งนี้สามารถสรุปได้ว่าลักษณะผู้ที่มีพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมอยู่ในระดับสูงคือ บุคคลเพศชาย มีอายุ 20-30 ปี มีลักษณะสายงานที่หลากหลาย โดยมีอายุการทำงานปัจจุบันมากกว่า 10 ปี ทั้งนี้การเปิดรับสิ่งใหม่ๆ และบรรยากาศในการทำงานส่งผลต่อพฤติกรรมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรมเป็นอย่างมาก

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม (Innovation Behavior) ที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อการเปิดรับประสบการณ์ใหม่ (Openness to Experience) อิสระในงาน (Job Autonomy) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) บรรยากาศนวัตกรรมในองค์กร (Organization Innovation Climate) ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผู้วิจัยได้ค้นพบประเด็นที่สำคัญและน่าสนใจจากการศึกษาวิจัยผลดังนี้

1. เปิดรับประสบการณ์ใหม่ (Openness to Experience) จากการวิจัย พบว่าพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม (Innovation Behavior) ที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อการเปิดรับประสบการณ์ใหม่ (Openness to Experience) กล่าวคือ การเปิดรับประสบการณ์ (Openness to Experience) เป็นพฤติกรรมหนึ่งในตัวบุคคล ซึ่งเป็นลักษณะของการเปิดกว้างและยอมรับที่จะเปลี่ยนแปลงความชอบดั้งเดิมกล้าที่จะเปิดรับสิ่งใหม่ๆ กล้าที่จะริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ในการสร้างสรรค์นวัตกรรมทางความคิด รวมถึงการเปิดรับเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ โดยยอมรับที่จะเปลี่ยนแปลงความเชื่อดั้งเดิมที่มีอยู่ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วสันต์ สุทธาวาศ และ ประสพชัย พสุนนท์ (2558) ที่ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมระดับบุคคลในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า นักวิชาการศึกษาที่ปฏิบัติงานในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในระดับบุคคล ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการเปิดรับข้อมูลใหม่ ความรู้ใหม่ ประสบการณ์ใหม่ อยู่ในระดับมากที่สุด อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ตรีทิพ บุญแย้ม (2554) ที่ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุทุกระดับที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมระดับบุคคลและระดับกลุ่มงานเพื่อสร้างนวัตกรรมผลิตภัณฑ์ในบริษัทเอกชนของไทย พบว่าการเปิดกว้างทางความคิดสามารถสนับสนุนและสร้างความเข้มแข็งให้กับระดับของจินตนาการและความสร้างสรรค์หรือนวัตกรรมในกระบวนการวางแผนกลยุทธ์ได้จนนำไปสู่การสร้างชิ้นงานที่สร้างสรรค์ในที่สุด

2. อิสระในงาน (Job Autonomy) จากการวิจัย พบว่าพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม (Innovation Behavior) ที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่ออิสระในงาน (Job Autonomy) กล่าวคือ การมีอิสระในการทำงานเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระ สามารถใช้ดุลยพินิจใน

การตัดสินใจด้วยตนเอง มีความรับผิดชอบ รู้จักควบคุมเวลาในการปฏิบัติงาน และมีอิสระในการเลือกวิธีการปฏิบัติงานที่จะทำให้งานนั้นแล้วเสร็จ อีกทั้งยังมีอิสระในการพิจารณาหาทางเลือกในการแก้ปัญหาการปฏิบัติงาน ซึ่งการสนับสนุนให้พนักงานมีอิสระในการคิดทั้งรูปแบบการพัฒนากระบวนการที่เกี่ยวข้องกับสายงาน และการเอื้อให้พนักงานมีสมดุลในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉันทวรรณ เอ็งฉ้วน และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ (2560) ที่ได้ทำการศึกษาอิทธิพลของความมีอิสระในการทำงานกับบุคลิกภาพด้านเปิดรับประสบการณ์และบุคลิกภาพด้านสำนึกในหน้าที่ และการรับรู้ความสามารถของตนเองที่มีต่อประสิทธิผลการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยในจังหวัดชุมพร พบว่า ความมีอิสระในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกกับประสิทธิผลในการทำงาน อีกทั้งการรับรู้ความสามารถของตนเองมีอิทธิพลเชิงบวกกับประสิทธิผลในการทำงานเช่นกัน สำหรับการทดสอบตัวแปรกำกับ พบว่าบุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์และบุคลิกภาพด้านสำนึกในหน้าที่เป็นตัวแปรแทรกที่มีอิทธิพลทางบวกต่อความสัมพันธ์ระหว่างความมีอิสระในการทำงาน และการรับรู้ความสามารถของตนเองอีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปกภณ จันทศาสตร์ (2557) ที่ได้ทำการศึกษาปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน และแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการในเขตลาดพร้าว-จตุจักร พบว่าความมีอิสระในการทำงาน และการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก ซึ่งปัจจัยด้านอิสระในการทำงาน พนักงานควรได้รับอิสระในการทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานเกิดความรู้สึกรักองค์กร ผูกพันกับองค์กรมากขึ้น

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) จากการวิจัยพบว่าพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม (Innovation Behavior) ที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) กล่าวคือ ผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งแม้ที่พื้ที่นั้นก็เปรียบเสมือนผู้นำขององค์กรที่จะต้องเป็นผู้ชี้นำทิศทางขององค์กรต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล และกล้าที่จะทำหน้าที่ตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับความอยู่รอดขององค์กร ทั้งนี้ผู้นำยังกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถดึงศักยภาพในตัวที่มีอยู่ ออกมาใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด (ยอดแก้ว, 2560) ซึ่งผู้นำองค์กรที่ดีจะต้องทำให้องค์กรมีการปรับเปลี่ยนอยู่เสมอ ไม่ใช่จะต่อต้านการเปลี่ยนแปลง และต้องกำหนดนโยบายโครงสร้างที่มีความยืดหยุ่นไม่ตายตัว เพื่อรับมือการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นอยู่เสมอ (สุวรรณจิตกุล, 2551) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสมเกียรติ บาลลา (2554) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเมืองปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1 ภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน อย่างที่บาส และอวลิโอ (Bass and Avolio, 1991) ได้กล่าวไว้ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่ผู้มีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่จาคาดหวังพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงาน และผู้

ตามไปสู่ระดับสูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจ และวิสัยทัศน์ของทีม รวมถึงองค์การจูงใจผู้ร่วมงานและผู้ตามมองไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ขององค์การหรือสังคม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนัฐกานต์ ฐิติจำเริญพร และกัลยิตต์ กิริตอังกูร (2561) ที่ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานองค์กรธุรกิจของบริษัท โตโยต้า ไคฮัทสึ เอ็นจิเนียริง แอนด์ แมนูแฟคเจอร์ จำกัด พบว่ากลุ่มพนักงานประจำของบริษัทฯ มีระดับความคิดเห็นต่อพฤติกรรมของผู้นำในองค์กรโดยภาพรวมมีระดับความสำคัญระดับสูงที่สุด ได้แก่พฤติกรรมของผู้นำที่เน้นความสัมพันธ์ รองลงมาเป็นด้านพฤติกรรมที่เน้นงานและด้านพฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลงตามลำดับ และสอดคล้องกับงานวิจัยของกนกนาฏ เอียดมาก, กนกวรรณ สุขโณ, จุฑาทิพย์ แดงเหมือน, สาวิตรี วงศ์งาม, วรรณภรณ์ บริพันธ์ และสฤชัย ลั้งแท้กุล (2561) ได้ทำการศึกษาพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรในมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นโดยรวมเกี่ยวกับปัจจัยที่สนับสนุนของผู้บริหารด้านนวัตกรรม และแรงจูงใจที่ทำให้เกิดพฤติกรรมที่เป็นนวัตกรรมอยู่ในระดับคะแนนสูงสุด

4. บรรยากาศนวัตกรรมในองค์กร (Organization Innovation Climate) จากการศึกษาวิจัย พบว่าพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม (Innovation Behavior) ที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อบรรยากาศนวัตกรรมในองค์กร (Organization Innovation Climate) กล่าวคือ เมื่อบรรยากาศการทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ดี การส่งเสริมและมีการให้รางวัลกับผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ สภาพบรรยากาศองค์กรเหล่านี้จะเป็นตัวกระตุ้นทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกกล้าที่จะแสดงออกและนำเสนอสิ่งใหม่ๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รพีพัฒน์ ศรีศิริรักษ์ และ ประสพชัย พสุนนท์ (2559) ได้ทำการศึกษาการรับรู้บรรยากาศองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของพนักงานประจำสังกัดสายทรัพยากรบุคคลและกำกับกิจกรรมองค์กร บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานมีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับที่มาก ซึ่งการรับรู้บรรยากาศองค์กรมีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่ระดับค่อนข้างสูง ซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรในการทำความเข้าใจสภาพองค์กร และเป็นแนวทางการพัฒนาองค์กรในด้านต่างๆ ทั้งในภาพรวมและการจำแนกแยกย่อยออกเป็นรายละเอียดต่างๆ เช่น การพัฒนาทรัพยากรบุคคล การพัฒนาโครงสร้างนโยบายขององค์กร ทั้งนี้ได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ต้นหยง ชุนศิริทรัพย์ (2556) ที่ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์กรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท นิตพอยน์ จำกัด พบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์กรของพนักงานอยู่ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยการรับรู้บรรยากาศองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือด้านรางวัลและผลการตอบแทน อีกทั้งยังได้อธิบายต่อได้ว่าบรรยากาศองค์กรเป็นสิ่งที่พนักงานในองค์กรรับรู้จากสภาพการทำงานที่ตนปฏิบัติงานอยู่ อย่างไรก็ตามเป็นสิ่งที่น่าสนใจมาพิจารณาว่าบรรยากาศองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานนั้นประกอบไปด้วยอะไรบ้าง ซึ่งบรรยากาศองค์กรเป็นสิ่งสำคัญที่

จะทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานดีขึ้น ด้วยเหตุนี้การรับรู้บรรยากาศขององค์กรจึงมีผลต่อความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิต และพฤติกรรมในการทำงาน

ทั้งนี้สามารถสรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมระดับบุคคล : กรณีศึกษาพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (วิทยาเขตหาดใหญ่) ได้ว่าลักษณะผู้ที่มีพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมอยู่ในระดับสูงคือผู้ที่มีเพศชาย มีอายุ 20-30 ปี มีลักษณะสายงานที่หลากหลาย โดยมีอายุการทำงานปัจจุบันมากกว่า 10 ปี จากการศึกษาปัจจัยทั้ง 4 นี้พบว่าทุกปัจจัยล้วนมีสำคัญในการส่งเสริมให้พนักงานมีพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมทั้งนั้น ขึ้นอยู่กับบริบทต่างๆ ในการปฏิบัติงาน ซึ่งปัจจัยหลักๆ ที่เด่นชัดในการก่อให้เกิดพฤติกรรมนวัตกรรม ได้แก่ ปัจจัยทางการเปิดรับสิ่งใหม่ๆ และปัจจัยทางด้านบรรยากาศในการทำงาน

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมระดับบุคคล : กรณีศึกษาพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (วิทยาเขตหาดใหญ่) ผู้วิจัยพบว่ามีหลากหลายปัจจัยที่มีความสำคัญและควรต่อยอดเพื่อการพัฒนาส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น ผู้วิจัยจึงได้นำเสนอข้อเสนอแนะรายละเอียดดังนี้

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการศึกษาพบว่าข้อมูลส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมระดับบุคคล : กรณีศึกษาพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (วิทยาเขตหาดใหญ่) ได้แก่พนักงานเพศชาย อายุงาน 20-30 ปี และมีระดับการศึกษาปริญญาตรี เป็นต้น ดังนั้นปัจจัยส่วนบุคคลจึงเป็นส่วนหนึ่งในการเลือกทรัพยากรในการทำงานให้ถูกต้องต่อรูปแบบการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานอย่างเต็มที่

2. จากผลการศึกษาทางด้านปัจจัยที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมระดับบุคคล : กรณีศึกษาพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (วิทยาเขตหาดใหญ่) โดยทั่วไปแล้วปัจจัยดังกล่าวส่งผลต่อพฤติกรรมพนักงานในระดับมาก โดยหากพิจารณาทางด้านพบว่าการเปิดรับประสบการณ์ใหม่ (Openness to Experience) อิสระในงาน (Job Autonomy) และบรรยากาศนวัตกรรมในองค์กร (Organization Innovation Climate) ซึ่งปัจจัยเหล่านี้หน่วยงานต่างๆ ควรนำไปต่อยอดเพื่อพัฒนาพนักงานในหน่วยงานให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานที่สูงขึ้น และส่งเสริมให้พนักงานเหล่านี้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้นด้วยเช่นกัน

3. จากการศึกษาปัจจัยที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมระดับบุคคล : กรณีศึกษาพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (วิทยาเขตหาดใหญ่) พบว่ายังมีปัจจัยที่อยู่ในระดับปานกลาง นั่นก็คือปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ดังนั้นทางหน่วยงานควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานในองค์กรมีส่วนร่วมในการคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อพัฒนาศักยภาพภายในองค์กร และส่งเสริมให้พนักงานมีความกล้าที่จะเสนอแนะวิธีการปรับเปลี่ยนการดำเนินงานก่อนจะเกิดสภาวะคับขัน ทั้งนี้ควรมีการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการอย่างต่อเนื่องหรือส่งเสริมกิจกรรมการแบ่งปันและการถ่ายทอดความรู้ให้แก่บุคลากร และผลักดันให้ผู้นำเกิดพฤติกรรมการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาในส่วนของปัจจัยส่วนบุคคล โดยการกำหนดเพศทางเลือกเพื่อการส่งเสริมและสนับสนุนให้กับการเปิดกว้างและการคิดสร้างสรรค์ของกลุ่มเพศทางเลือก เนื่องจากกลุ่มเพศทางเลือกนั้นมีความพิเศษทางด้านการกล้าแสดงออก การคิดนอกกรอบ การคิดสร้างสรรค์อะไรแปลกใหม่กว่าเพศสภาพทั่วไป

2. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์ของพนักงานโดยทำการศึกษาวิจัยในรูปแบบเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์แบบตัวต่อตัว (Face-to-face Interview) หรือการสนทนากลุ่มเพื่อให้พนักงานสามารถแสดงความคิดเห็นมากขึ้น เพื่อทราบถึงข้อมูลและข้อคิดในเชิงลึกที่พนักงานมีต่อปัจจัยอื่นๆ และสามารถนำไปประกอบการวิเคราะห์ผลการวิจัยในเชิงปริมาณ

3. ควรทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยอื่นๆที่มีผลต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์ของพนักงานให้มากขึ้น และลึกกว่านี้ เช่น กระบวนการสื่อสารในที่ทีม ทักษะการทำงาน และเครือข่ายทางสังคม ซึ่งปัจจัยต่างๆเหล่านี้อาจเป็นอีกช่องทางหนึ่งที่ทำให้พนักงานเกิดการกล้าคิด การแลกเปลี่ยนการนำเสนอ เพื่อให้พนักงานเกิดความเข้าใจร่วมกัน และทำให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

4. ควรมีการขยายกลุ่มเป้าหมายในการศึกษาไปยังหน่วยงานประเภทอื่นๆ เช่น สายงานวิชาการ เพื่อทำการเปรียบเทียบข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมว่ามีความแตกต่างอย่างไร

บรรณานุกรม

- กนกนาฏ เอี่ยมมาก, กนกวรรณ สุขโณ, จุฑาทิพย์ แดงเหมือน, สาวิตรี วงศ์งาม, วรรณภรณ์ บริพันธ์ และสัญญาชัย ลิ่งแท้กุล. (2561). *พฤติกรรมการสร้างสรรคณ์นวัตกรรมของบุคลากรในมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา*. วารสารวลัยลักษณ์, (10), 1-7.
- กุศล ทองวัน. (2553). *ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ ต่อระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และระดับการเป็นองค์กรนวัตกรรม: กรณีศึกษาสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ*. วารสารบริหารธุรกิจ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 33(128), 36-37.
- จารุพันธ์ อธิธาวัชกุล. (2553). *คุณภาพของคน อยู่ที่ผลผลิตของความคิด*. วารสารวิชาการ For Quality People, 16(150), 104-106
- ฉันทวรรณ เอ็งฉ้วน และ วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. (2560). *อิทธิพลของควมมีอิสระในการทำงานกับบุคลิกภาพด้านเปิดรับประสบการณ์และบุคลิกภาพด้านสำนึกในหน้าที่และการรับรู้ความสามารถของตนเองที่มีต่อประสิทธิผลการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยในจังหวัดชุมพร*. วารสารอิเล็กทรอนิกส์การเรีียนรู้ทางไกลเชิงนวัตกรม, 7(1), 104-121.
- ชลกร ต้นประภัสร์, ธร สุนทรายุทธ และไพรัตน์ วงษ์นาม. (2556). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อควมสร้างสรรค์และนวัตกรรมของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรณพา, ปีที่7(2), 42-53.
- ต้นหยง ชุนศิริทรัพย์. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์กรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท นิตพอยน์ จำกัด*. ค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- ตรีทิพ บุญแย้ม. (2554). *ปัจจัยเชิงสาเหตุทุกระดับที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมระดับบุคคลและระดับกลุ่มงานเพื่อสร้างนวัตกรรมผลิตภัณฑ์ในบริษัทเอกชนของไทย*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- ต้องลักษณ์ บุญธรรม. (2559). *การเป็นผู้นำยุคเศรษฐกิจดิจิทัลกับการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์กรทางการศึกษา*. วารสารวิชาการครุศาสตร์อุตสาหกรรม พระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 7(1), 217-223.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ทิพย์รัตน์ คชพงษ์. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงตามการรับรู้ของผู้ตาม การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา และความผูกพันในงาน: กรณีศึกษาขององค์กรที่ไม่มุ่งหวังผลกำไรด้านมูลนิธิด้านสิ่งแวดล้อมและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติในจังหวัด กรุงเทพมหานคร. (งานวิจัยส่วนบุคคลปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- นัฐกานต์ ฐิติจำเริญพร และกัลยกิตติ์ กิระอังกูร. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานองค์กรธุรกิจของ บริษัทโตโยต้า ไคฮัทสึ เอ็นจีเนียริ่ง แอนด์ แมนูแฟคเจอริ่ง จำกัด. วารสารวิชาการ Veridian E-Journal บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 11(2), 651-665.
- นิภาพร พวงมี. (2554). บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของโรงพยาบาล โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง. (งานวิจัยส่วนบุคคลปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- บุลกิต ยอดแก้ว. (2560). อิทธิพลของภาวะผู้นำอารมณ์ขันต่อพนักงาน: กรณีศึกษาการประปาส่วนภูมิภาคเขต 5. (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.
- ปกภณ จันทศาสตร์. (2557). ปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน และแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการ ในเขตลาดพร้าว-จตุจักร. (ค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, กรุงเทพฯ.
- ประเวช ชุ่มเกษรกุลกิจ และ ศจีมาจ ณ วิเชียร. (2561). พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน: ปัจจัยเชิงสาเหตุ ความท้าทาย. วารสารพฤติกรรมศาสตร์เพื่อการพัฒนา, 10(1), 25-41.
- พระครูประโชติธรรมมารักษ์ และพระครูสุนทรธัญรักษ์. (2558). บทบาทภาวะผู้นำการจัดการศึกษาแห่งอนาคตในโลกการเปลี่ยนแปลง. วารสารครุศาสตร์บริหารศน์ฯ, 2(3), 114-121.
- พูลสวัสดิ์ เฝ้าประพันธ์. (2557). B2B เคล็ดลับกระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรมสำหรับ SMEs ไทย. ค้นจาก <https://thumbsup.in.th/2014/06/b2b-innovation-thail-sme/>
- พสุธิดา ตันตราจิณ, ชีระวัฒน์ จันทิก และ พิทักษ์ ศิริวงศ์. (2559). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างศักยภาพการเป็นผู้นำของบุคลากรรุ่นใหม่ เพื่อมุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ในธุรกิจการประกันภัย. วารสารอิเล็กทรอนิกส์มหาวิทยาลัยศิลปากร, 9(2), 169-193.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ภัญฑิตา นุ่มสังข์. (2556). *วัฒนธรรมองค์กรและทัศนคติและบรรยากาศในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการกรณีศึกษาพนักงานระดับปฏิบัติการพนักงาน บริษัทในพื้นที่ย่านถนนเพลินจิต และถนนสุขุมวิท*. (ค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, กรุงเทพฯ.
- มงคล อุดมชัยพัฒนากิจ. (2557). *ทักษะชีวิต บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และบรรยากาศองค์กรส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพในการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร*. (ค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, กรุงเทพฯ.
- มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. (2560). *แผนพัฒนามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ระยะยาว 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579)*. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2554). *ภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: Diamond in business world.
- รพีพัฒน์ ศรีศิริรักษ์ และ ประสพชัย พสุนนท์. (2559). *การรับรู้บรรยากาศองค์กรและพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของพนักงานประจำสังกัดสายทรัพยากรบุคคลและกำกับกิจกรรมองค์กร บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)*. วารสารธุรกิจปริทัศน์, 8(1), 61-84.
- วสันต์ สุทธาวาส และ ธีระวัฒน์ จันทิก. (2559). *วิธีพัฒนาศักยภาพความเป็นนวัตกรรมการศึกษา*. วารสารอิเล็กทรอนิกส์มหาวิทยาลัยศิลปากร, 9(1), 748-763.
- วสันต์ สุทธาวาส และ ประสพชัย พสุนนท์. (2558). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมระดับบุคคล ในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*, วารสารอิเล็กทรอนิกส์มหาวิทยาลัยศิลปากร. 8(1), 530-542.
- วีราภรณ์ บุตรทองดี. (2557). *การศึกษาทัศนคติต่อการทำงาน องค์กร และความจงรักภักดีของพนักงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดปทุมธานี*. (ค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, กรุงเทพฯ

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สมเกียรติ บาลลา. (2554). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา อำเภอเมืองปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- สมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์ และคณะ. (2553). *นวัตกรรม: ความหมาย ประเภท และความสำคัญต่อการเป็นผู้ประกอบการ*, 33(128), 49-59.
- สมพงษ์ สุวรรณจิตกุล. (2551). *องค์กรเปลี่ยนสู่ความยิ่งใหญ่*. กรุงเทพฯ: นำอักษรการพิมพ์.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2556). *แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. 2556 – พ.ศ. 2561)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.
- สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ. (2549). *15 พลวัตนวัตกรรม*. กรุงเทพฯ: สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี.
- สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ, (2550). *สุดยอดนวัตกรรมไทย*. กรุงเทพฯ: สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี.
- สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ, (2556). *สุดยอดนวัตกรรมไทย*. กรุงเทพฯ: สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี.
- สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ, (2557). *สุดยอดนวัตกรรมไทย*. กรุงเทพฯ: สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี.
- สำนักงานราชบัณฑิตยสภา. (2550). *นวัตกรรม (17 กันยายน 2550)*. ค้นจาก <http://www.royin.go.th/?knowledges=นวัตกรรม-๑๗-กันยายน-๒๕๕๐>.
- สุคนธ์ทิพย์ มงคลเจริญ. (2555). *อิทธิพลของรูปแบบความคิดสร้างสรรค์ การรับรู้ความสามารถของตนเอง และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของพนักงานในงานธุรกิจสื่อไอทีแห่งหนึ่ง*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- สุดารัตน์ เหลาฉลาด. (2547). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจภายใน ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย สภาพแวดล้อมในงาน กับพฤติกรรมการสร้างสรรค์ ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, บัณฑิตวิทยาลัย, สาขาวิชาบริหารการพยาบาล.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Nybakk, E & Jenssen, J.I. (2012). *Innovation strategy, working climate, and financial performance in traditional manufacturing firms: An empirical analysis*. International Journal of innovation management. 16 (2) April 2012, 26 pp. University of Agder, Norway.
- Gosling, S. D., Rentfrow, P. J., & Swann Jr, W. B. (2003). *A very brief measure of the Big-Five personality domains*. Journal of Research in personality, 37(6), 504-528.
- Hoy, W. K. & Miskel, C. G. (2008). *Educational administration: Theory, research, and practice*, 8th edition. New York: McGraw-Hill.
- Kuhn, Thomas S. (1962). *The Structure of Scientific Revolutions*. University of Chicago Press.
- Lueeke, R. and Katz, R. (2003). *Managing Creativity and Innovation*. Boston: Harvard business School Press.
- Oke, A.; Prajogo, D.I.; Jayaram, J. (2013) *Strengthening the innovation chain: The role of internal innovation climate and strategic relationships with supply chain partners*. Journal of Supply Chain Manag. 2013, 49, 43–58.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Moorman, R. H., & Fetter, R. (1990). *Transformational leader behaviors and their effects on followers' trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship behaviors*. The leadership quarterly, 1(2), 107-142.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสอบถามการวิจัย



แบบสอบถามสำหรับการวิจัย

เรียน ผู้ตอบแบบสอบถามที่เคารพ

คำชี้แจง : แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อเป็นส่วนประกอบหนึ่งในการทำสารนิพนธ์ของนักศึกษาปริญญาโท
หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (วิทยาเขตหาดใหญ่)

ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการช่วยตอบแบบสอบถามเพื่อใช้ในการศึกษาปัจจัย
ที่ส่งผลต่อพฤติกรรม การสร้างสรรค์นวัตกรรมระดับบุคคลของพนักงานสายสนับสนุน
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (วิทยาเขตหาดใหญ่) แบบสอบถามนี้จะใช้เวลาประมาณ 5 นาที ขอให้
ท่านผู้ตอบแบบสอบถามมั่นใจว่า คำตอบของท่านจะถูกเก็บไว้เป็นความลับและไม่ถูกเปิดเผยให้
ผู้อื่นรับทราบโดยเด็ดขาด

ทั้งนี้ ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้รับเหล่านี้มาวิเคราะห์ในภาพรวมด้วยโปรแกรมสถิติเท่านั้น ซึ่ง
ข้อมูลดังกล่าวจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดนวัตกรรมขึ้นใน
องค์กร

หากท่านยินดีตอบแบบสอบถาม กรุณาทำเครื่องหมาย ✓

ยินดีตอบแบบสอบถาม

ขอขอบพระคุณอย่างสูงในความร่วมมื่อมา ณ โอกาสนี้

นางสาวปัทมา ศรีมณี นักศึกษา (ผู้วิจัย)
นักศึกษาปริญญาโท ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์
คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

Email Pattama.srimanee@gmail.com

โทร. 098-6869982

ตอนที่ 1 กรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

คุณเห็นด้วยกับลักษณะส่วนตัวของคุณ ต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง (1)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็น ด้วย เล็กน้อย (3)	เฉยๆ (4)	เห็นด้วย เล็กน้อย (5)	เห็น ด้วย (6)	เห็นด้วย มาก ที่สุด (7)
1. ฉันชอบทำอะไรที่แปลกใหม่และมีความคิด สร้างสรรค์อยู่เสมอ							
2. ฉันมักจะเปิดรับประสบการณ์ใหม่ๆจากสิ่ง รอบข้างอยู่เสมอ							

ตอนที่ 2 กรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

คุณเห็นด้วยกับข้อความต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด	น้อยที่สุด (1)	น้อย (2)	เฉยๆ (3)	มาก (4)	มากที่สุด (5)
1. ฉันมีอิสระในการตัดสินใจว่าจะทำงานอย่างไร					
2. ฉันสามารถกำหนดรูปแบบการทำงานของตนเองได้					

ตอนที่ 3 กรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

หัวหน้าของคุณแสดงพฤติกรรมต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด	ไม่เคย เลย (1)	นานๆ ครั้ง (2)	บางครั้ง (3)	บ่อยครั้ง (4)	ตลอดเวลา (5)
1. หัวหน้ามักจะตั้งคำถามกับลูกน้องเกี่ยวกับแนวทางการ ทำงานแบบเดิมๆ					
2. หัวหน้ามักจะแสวงหามุมมองและวิธีการใหม่ๆ ในการ แก้ปัญหา					
3. หัวหน้ามักจะทำให้ผู้อื่นมองเห็นปัญหาจากหลายๆ มุมมอง					
4. หัวหน้ามักจะแนะนำวิธีการทำงานใหม่ๆ เพื่อให้งานเสร็จ สมบูรณ์					

ตอนที่ 4 กรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

คุณเห็นด้วยกับข้อความต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ปาน กลาง (3)	เห็นด้วย (4)	เห็นด้วย มากที่สุด (5)
1. องค์กรของฉันพยายามส่งเสริมให้พนักงานคิดและทดลองอะไรใหม่ๆ					
2. องค์กรของฉันมีการสื่อสารระหว่างเพื่อนร่วมงานอย่างอิสระและเปิดเผย					
3. องค์กรของฉันส่งเสริมการคิดนอกกรอบและความคิดสร้างสรรค์					
4. องค์กรของฉันให้รางวัลกับผู้ที่มีความคิดแปลกใหม่					

ตอนที่ 5 กรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

คุณแสดงพฤติกรรมต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด	ไม่เคย (1)	นานๆ ครั้ง (2)	บางครั้ง (3)	บ่อยครั้ง (4)	ตลอด เวลา (5)
1. ฉันหาโอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนางาน					
2. ฉันสนใจค้นคว้าหาแหล่งข้อมูลที่ส่งเสริมให้เกิดแนวคิดใหม่ๆ					
3. ฉันประยุกต์วิธีการปฏิบัติงานจากบทความต่างๆ เพื่อมาใช้ในการปฏิบัติงาน					
4. ฉันนำแนวคิดที่ได้จากสื่อความรู้ต่างๆ มาใช้ในการปฏิบัติ					
5. ฉันพูดคุยหรือปรึกษาหารือกับเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับนวัตกรรมใหม่ๆ ในแวดวงการทำงานของฉัน					
6. ฉันชักชวนให้ผู้ร่วมงานอ่านบทความหรือเข้าถึงสื่อต่างๆ เพื่อรับทราบความก้าวหน้าของซอฟต์แวร์ที่ฉันมีความเกี่ยวข้องในการทำงาน					
7. ฉันมักจะมีแนวคิด วิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน					

ตอนที่ 5 (ต่อ)

คุณแสดงพฤติกรรมต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด	ไม่เคย (1)	นานๆ ครั้ง (2)	บางครั้ง (3)	บ่อยครั้ง (4)	ตลอด เวลา (5)
8. ฉันนำวิธีการที่รับรู้จากสื่อต่างๆ มาทดลองใช้ในการปฏิบัติงาน					
9. ฉันส่งเสริมให้นำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในหน่วยงาน					
10. ฉันติดตามความก้าวหน้าของวิทยาการทางคอมพิวเตอร์ เพื่อหาแนวทางในการพัฒนางาน					
11. ฉันสามารถบูรณาการความรู้หรือวิธีการที่มีอยู่เพื่อพัฒนาให้เป็นสิ่งใหม่ได้					
12. ฉันสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการพัฒนา					

ตอนที่ 6 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ขอให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

1. เพศ

 ชาย

 หญิง

2. อายุ

 20 - 30 ปี

 31 - 40 ปี

 41 - 50 ปี

 50 ปี ขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

 ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า

 มัธยมศึกษาตอนต้น

 มัธยมศึกษาตอนปลายหรือ ปวช.

 อนุปริญญาหรือ ปวส.

 ปริญญาตรี

 สูงกว่าปริญญาตรี

4. หัวหน้าของท่านเป็นเพศ

 ชาย หญิง

5. รายได้ต่อเดือน

 น้อยกว่าหรือเท่ากับ 8,000 บาท ตั้งแต่ 8,001 – 16,000 บาท ตั้งแต่ 16,001 – 24,000 บาท ตั้งแต่ 24,001 – 32,000 บาท ตั้งแต่ 32,001 – 40,000 บาท มากกว่า 40,000 บาท

6. อายุการทำงาน

 น้อยกว่า 3 ปี 3 – 6 ปี 7 – 10 ปี มากกว่า 10 ปี

7. หน่วยงานที่ปฏิบัติ

 ศูนย์คอมพิวเตอร์ ศูนย์เครื่องมือวิทยาศาสตร์ สำนักงานวิจัยและพัฒนา สำนักงานอธิการบดี สำนักทรัพยากรการเรียนรู้ คุณหญิงหลง อรรถกระวีสุนทร

8. ท่านคิดว่า ท่านเป็น “ผู้มีศักยภาพสูง” ในองค์กรของท่านหรือไม่

 ใช่ ฉันมองว่าตัวเองเป็นผู้มีศักยภาพสูง ไม่ ฉันมองว่าตัวเองไม่มีศักยภาพเหมือนพนักงานคนอื่นๆ

*** ขอขอบพระคุณอย่างสูง ความเห็นของท่านเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการทำวิจัยในครั้งนี้ ***

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ สกุล นางสาวปัทมา ศรีมณี

รหัสนักศึกษา 6010521542

วุฒิการศึกษา

วุฒิ	ชื่อสถาบัน	ปีที่สำเร็จการศึกษา
รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	พ.ศ.2559