



ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน
ความสอดคล้องระหว่างคนกับองค์กร ความไว้วางใจนวัตกรรม
และพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงานเทศบาล
ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

Linear Structural Relationship between Person-Job Fit, Person-Organization Fit,
Innovation Trust and Innovative Work Behavior of Municipality Officers
in the Three Southern Border Provinces

อาจารย์ จิตนุราช
Ajaree Jitnurat

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

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

2561

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์



ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน
ความสอดคล้องระหว่างคนกับองค์กร ความไว้วางใจนวัตกรรม
และพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงานเทศบาล
ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

Linear Structural Relationship between Person-Job Fit, Person-Organization Fit,
Innovation Trust and Innovative Work Behavior of Municipality Officers
in the Three Southern Border Provinces

อาจารย์ จิตนุราช

Ajaree Jitnurat

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

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

2561

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ชื่อวิทยานิพนธ์ ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน
ความสอดคล้องระหว่างคนกับองค์การ ความไว้วางใจนวัตกรรม
และพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงานเทศบาล
ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

ผู้เขียน นางสาวอาจารย์ จิตนุราช

สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

คณะกรรมการสอบ

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คณน ไตรจันทร์)

.....ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนิวัช แก้วจำนงค์)

.....กรรมการ
(ดร.อิศรวิมลรัตน์ รินไธสง)

.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คณน ไตรจันทร์)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา ตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

.....
(ศาสตราจารย์ ดร.ดำรงศักดิ์ ฟ้ารุ่งสว่าง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ขอรับรองว่า ผลงานวิจัยนี้มาจากการศึกษาวิจัยของนักศึกษาเอง และได้แสดงความขอบคุณ
บุคคลที่มีส่วนช่วยเหลือแล้ว

ลงชื่อ.....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คณน ไตรจันทร์)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ลงชื่อ.....

(นางสาวอาจารย์ จิตนุราช)

นักศึกษา

ข้าพเจ้าขอรับรองว่า ผลงานวิจัยนี้ไม่เคยเป็นส่วนหนึ่งในการอนุมัติปริญญาในระดับใดมาก่อน
และไม่ได้ถูกใช้ในการยื่นขออนุมัติปริญญาในขณะนี้

ลงชื่อ.....

(นางสาวอาจารย์ จิตนุราช)

นักศึกษา

ชื่อวิทยานิพนธ์	ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน ความสอดคล้องระหว่างคนกับองค์การ ความไว้วางใจในวัฒนธรรม และพฤติกรรมการทำงานเชิงวัฒนธรรมของพนักงานเทศบาล ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้
ผู้เขียน	นางสาวอาจารย์ จิตนุราช
สาขาวิชา	รัฐประศาสนศาสตร์
ปีการศึกษา	2560

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) วัดระดับความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน ความสอดคล้องระหว่างคนกับองค์การ ความไว้วางใจในวัฒนธรรม และพฤติกรรมการทำงานเชิงวัฒนธรรม 2) เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน ความสอดคล้องระหว่างคนกับองค์การ ความไว้วางใจในวัฒนธรรม และพฤติกรรมการทำงานเชิงวัฒนธรรม กับปัจจัยส่วนบุคคล 3) วิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน ความสอดคล้องระหว่างคนกับองค์การ ความไว้วางใจในวัฒนธรรม และพฤติกรรมการทำงานเชิงวัฒนธรรม กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานเทศบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ 390 คน ใช้การสุ่มแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสูงสุด ค่าต่ำสุด ค่าความเบ้ ค่าความโด่ง ค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ สถิติที่ สถิติเอฟ และการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง

ผลการวิจัยพบว่า 1) พฤติกรรมการทำงานเชิงวัฒนธรรม ความไว้วางใจในวัฒนธรรม ความสอดคล้องระหว่างคนกับองค์การ ความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ระดับหัวหน้างานมีพฤติกรรมการทำงานเชิงวัฒนธรรม และความไว้วางใจในวัฒนธรรมสูงกว่าระดับปฏิบัติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ตำแหน่งงาน และสถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีระดับความสอดคล้องระหว่างคนกับงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) อายุ มีความสัมพันธ์กับความสอดคล้องระหว่างคนกับองค์การ และความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน ส่วนประสมการณการทำงาน มีความสัมพันธ์ กับความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ 5) พฤติกรรมการทำงานเชิงวัฒนธรรม ได้รับอิทธิพลทางตรงจาก ความไว้วางใจในวัฒนธรรม และความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ .40 และ .20 ตามลำดับ โดยมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และยังได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน และความสอดคล้องระหว่างคนกับองค์การ ผ่านความไว้วางใจในนวัตกรรม โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ .10 และ .24 ตามลำดับโดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยทั้งความไว้วางใจในนวัตกรรม และความสอดคล้องระหว่างคนกับงานสามารถร่วมอธิบายพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ได้ร้อยละ 33.7 ส่วนความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน และความสอดคล้องระหว่างคนกับองค์การสามารถร่วมกันอธิบายความไว้วางใจในนวัตกรรม ได้ร้อยละ 51.4

Thesis Title	Linear Structural Relationship between Person-Job Fit, Person-Organization Fit, Innovation Trust and Innovative Work Behavior of Municipality Officers in the Three Southern Border Provinces.
Author	Miss Ajaree Jitnurat
Major Program	Public Administration
Academic Year	2017

ABSTRACT

The objectives of this study were 1) to measure the level of person-job fit, person-organization fit, innovation trust and innovative work behavior. 2) to compare the difference between the level of person-job fit, person-organization fit, innovation trust and innovative work behavior and individual factors. 3) to analyze linear structural relationship between person-job fit, person-organization fit, innovation trust and innovative work behavior. The sample group consisted of 390 municipality officers in the three southern border provinces recruited through stratified sampling. The instrument was a questionnaire, and the statistics used were mean, standard deviation, maximum value, minimum value, skewness, kurtosis, correlation coefficient, t-test, f-test, and structural equation model analysis.

The study found that 1) officers' opinions on the innovative work behavior, innovation trust, person-organization fit, and person-job fit were at the high level. 2) supervisors have innovation trust and innovative work behavior higher than the level of practice at a statistically significant level of .05. 3) position and marital status were significantly different in their opinions on person-job fit at the level of .05. 4) Age of officers correlated with person-organization fit and person-job fit whereas experience only correlated with person-job fit significantly at the level of .05, but the level of relationship were low. 5) Innovative work behavior had direct effects on innovation trust, person-job fit with the effect sizes of .40 and .20, respectively at the statistical

significance level of .001 and had indirect effects on person-organization fit, person-job fit path through innovation trust with the effect sizes of .10 and .24, respectively at the statistical significance level of .001. Innovation trust and person-job fit together could explain innovative work behavior at 33.7 percent while person-organization fit, person-job fit could explain innovation trust at 51.4 percent.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี โดยได้รับความกรุณาอย่างสูงจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คณน ไตรจันทร์ ผู้เป็นต้นแบบทางการวิจัยที่ดี มีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้แก่ลูกศิษย์ และตลอดระยะเวลาของการพัฒนาวิทยานิพนธ์ ผู้วิจัยได้รับความเมตตา ได้รับคำปรึกษา และคำแนะนำที่เปี่ยมล้นด้วยความเอาใจใส่อย่างดียิ่ง ซึ่งล้วนเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาวิทยานิพนธ์ให้สำเร็จอย่างสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนิวัช แก้วจันทน์ ประธานการสอบวิทยานิพนธ์ ตลอดจน ดร.อิศรภุช รัตนโสง กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ที่ให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงแก้ไขให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิที่สละเวลาอันมีค่าเพื่อช่วยตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย นอกจากนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้บริหาร และพนักงานเทศบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตลอดจนผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่าน ที่กรุณาช่วยประสานงานการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ตลอดจนเสียสละเวลาอันมีค่าและให้ความร่วมมืออย่างดียิ่งในการตอบแบบสอบถาม ทำให้ได้ข้อมูลที่มีประโยชน์ต่อการวิจัย

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณบิดา มารดา และครอบครัวที่คอยสนับสนุนเป็นกำลังใจที่สำคัญมาโดยตลอด คุณค่าหรือประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยจึงขอมอบแก่ทุกท่าน หากมีข้อบกพร่องประการใดผู้วิจัยขออภัยและน้อมรับไว้ ณ โอกาสนี้

อาจารย์ จิตนุราช

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ.....	(5)
กิตติกรรมประกาศ.....	(9)
สารบัญ.....	(10)
รายการตาราง.....	(13)
รายการภาพประกอบ.....	(15)
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาของปัญหาและปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์.....	4
สมมติฐาน.....	5
ความสำคัญและประโยชน์ของการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
บทที่ 2 เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
แนวคิดความพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม.....	8
แนวคิดความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน.....	15
แนวคิดความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ.....	18
แนวคิดความไว้วางใจนวัตกรรม.....	23
โมเดลสมการโครงสร้าง.....	25
กรอบแนวความคิดการวิจัย.....	32
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	33
ประชากร กลุ่มตัวอย่าง วิธีการสุ่มตัวอย่าง.....	33
แบบแผนการวิจัย.....	35
เครื่องมือในการวิจัย.....	35
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	37
การวิเคราะห์ข้อมูล วิธีการทางสถิติต่าง ๆ ที่ใช้.....	38
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	41
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง.....	43

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง	หน้า
<p>ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน ความสอดคล้องระหว่างคนกับองค์การ ความไว้วางใจในวัฒนธรรมและพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงานเทศบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้.....</p>	44
<p>ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน ความสอดคล้องระหว่างคนกับองค์การ ความไว้วางใจในวัฒนธรรมและพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงานเทศบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้กับปัจจัยส่วนบุคคล.....</p>	48
<p>ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน ความสอดคล้องระหว่างคนกับองค์การ ความไว้วางใจในวัฒนธรรมและพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมกับอายุ และประสบการณ์การทำงานของพนักงานเทศบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้.....</p>	56
<p>ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน ความสอดคล้องระหว่างคนกับองค์การ และความไว้วางใจในวัฒนธรรม ที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงานเทศบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้.....</p>	57
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	67
สรุปผล.....	69
อภิปรายผล.....	72
ข้อเสนอแนะ.....	73
บรรณานุกรม.....	76
ภาคผนวก.....	82
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือ.....	83
ภาคผนวก ข การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ (IOC).....	85
ภาคผนวก ค การวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability).....	88
ภาคผนวก ง ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างจากโปรแกรม AMOS	94
ภาคผนวก จ แบบสอบถาม.....	111

ประวัติผู้เขียน..... 116

รายการตาราง

ตาราง	หน้า
3.1 จำนวนพนักงานเทศบาลที่ปฏิบัติหน้าที่ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้.....	33
3.2 การเลือกตัวอย่างในแต่ละจังหวัดจำแนกตามขนาดของเทศบาล.....	34
3.3 สถิติตรวจสอบความกลมกลืนโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์.....	40
4.1 แสดงค่าจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล.....	43
4.2 การวิเคราะห์ระดับความสอดคล้องระหว่างคนกับงานของพนักงานเทศบาลใน สามจังหวัดชายแดนภาคใต้.....	44
4.3 การวิเคราะห์ระดับความสอดคล้องระหว่างคนกับองค์การของพนักงานเทศบาล ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้.....	45
4.4 การวิเคราะห์ระดับความไว้วางใจนวัตกรรมของพนักงานเทศบาลในสามจังหวัด ชายแดนภาคใต้.....	46
4.5 การวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงานเทศบาลใน สามจังหวัดชายแดนภาคใต้.....	46
4.6 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน กับ ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ การมีบุตร และ ตำแหน่งงาน.....	48
4.7 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน กับ ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน สถานภาพ และระดับการศึกษา.....	49
4.8 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความสอดคล้องระหว่าง คนกับองค์การ กับปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ การมีบุตร และ ตำแหน่งงาน.....	50
4.9 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความสอดคล้องระหว่างคนกับองค์การ กับปัจจัยส่วนบุคคลด้าน สถานภาพ และระดับการศึกษา.....	51
4.10 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความไว้วางใจนวัตกรรม กับปัจจัยส่วน บุคคลด้าน เพศ การมีบุตร และ ตำแหน่งงาน.....	52
4.11 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความไว้วางใจนวัตกรรม กับปัจจัยส่วน บุคคลด้าน สถานภาพ และระดับการศึกษา.....	53
4.12 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม กับปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ การมีบุตร และ ตำแหน่งงาน.....	54

รายการตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.13 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมกับปัจจัยส่วนบุคคลด้าน สถานภาพ และระดับการศึกษา.....	55
4.14 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน ความสอดคล้องระหว่างคนกับองค์กร ความไว้วางใจนวัตกรรม และพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมกับอายุ และประสบการณ์การทำงานของพนักงานเทศบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้.....	56
4.15 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่สังเกตได้ที่ใช้ในการวิจัย.....	58
4.16 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้.....	61
4.17 ผลการวิเคราะห์คะแนนไม่มาตรฐานตัวแปรสาเหตุและผล.....	65
4.18 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมของพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม.....	65

รายการภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
2.1 ความเชื่อมโยงระหว่างสภาพแวดล้อมในงานกับความสร้างสรรค์.....	11
2.2 การรวบรวมแนวคิดในเรื่องความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ.....	19
2.3 กรอบแนวคิดเรื่องการดึงดูดผู้สมัคร-การคัดเลือก-การลดจำนวน.....	22
2.4 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	32
4.1 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของ พนักงานเทศบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้วยค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย คะแนนดิบ.....	63
4.2 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของ พนักงานเทศบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้วยค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย คะแนนมาตรฐาน.....	64

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาของปัญหาและปัญหา

ความไม่สงบของสถานการณ์ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ยังคงมีความรุนแรงอย่างต่อเนื่อง อาจถือได้ว่าเป็นปัญหาอันดับต้นๆ ของประเทศ ที่รัฐจะต้องแก้ปัญหาอย่างเร่งด่วน เพราะเหตุการณ์ต่างๆ จะส่งผลกระทบต่อระดับพื้นที่ไม่ว่า การสูญเสียชีวิตและทรัพย์สิน ตลอดจนสุขภาพจิตใจของประชาชน วัฒนธรรมและวิถีชีวิตความเป็นอยู่ที่ต้องเปลี่ยนแปลงไป โดยไม่อาจสามารถตีเป็นมูลค่าความเสียหายได้ ส่วนในระดับมหภาคนั้นย่อมส่งผลกระทบต่อทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง รวมถึงภาพรวมการลงทุน ความน่าเชื่อถือในสายตาของนานาชาติอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ที่ผ่านมามีรัฐเองก็ได้พยายามหาแนวทางแก้ปัญหาในรูปแบบต่างๆ เหตุการณ์ความไม่สงบก็ยังไม่มิต่างที่จะลดน้อยถอยลงแต่อย่างใด มีหลายฝ่ายมองว่าการแก้ปัญหาของรัฐยังไม่ถูกจุด เพราะปัญหานั้นมีสาเหตุที่สลับซับซ้อนค่อนข้างมาก (ซาลี ไตรจันทร์, 2551) และมีหลายสาเหตุที่มีความเกี่ยวเนื่องโยงใยซึ่งกันและกัน ไม่ว่าจะเป็นสาเหตุพื้นฐาน (underlying causes) อันได้แก่ปัญหาความแตกต่างทางสังคมและวัฒนธรรม นโยบายดั้งเดิมของรัฐไทย การขาดยุทธศาสตร์ภาคใต้ การขาดประสิทธิภาพการบริหารจัดการ และทัศนแบบตั้งตัวไม่ละเอียดอ่อนในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐ หรือสาเหตุเฉพาะหน้า (immediate causes) (สุรชาติ บำรุงสุข, 2547) ถึงแม้ในปัจจุบันการหาประเด็นที่เป็นสาเหตุที่แท้จริงของปัญหาการก่อความไม่สงบใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ อาจยังไม่แน่ชัด แต่สาเหตุหนึ่งที่ได้รับการกล่าวขานกันมากคือ ความสัมพันธ์ระหว่างเจ้าหน้าที่ของรัฐกับประชาชนในพื้นที่ โดยประชาชนจะมีความหวาดระแวง ขาดความเชื่อถือ ขาดการให้ความร่วมมือกับเจ้าหน้าที่ของรัฐ

บุคลากรภาครัฐ นับเป็นองค์ประกอบที่สำคัญองค์ประกอบหนึ่งที่จะเป็นตัวขับเคลื่อนกลไกในระบบราชการสำหรับการแก้ปัญหาใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ เพราะการบรรลุเป้าหมายในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเป็นวัตถุประสงค์หลักขององค์การทุกองค์การ จากการศึกษาทางด้านการจัดการพบว่า ปัจจุบันองค์การให้ความสำคัญต่อบุคคลในองค์การเป็นอย่างมาก เนื่องจากองค์การพิจารณาบุคคลในฐานะเป็นทุนมนุษย์ (Human Capital) ที่มีความสำคัญ กล่าวคือ บุคคลเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการทำงานขององค์การ มีผลต่อความมั่นคงขององค์การในระยะยาว ในอนาคตด้วยสภาพทางสังคม เศรษฐกิจ การเมืองและวัฒนธรรมที่

เปลี่ยนแปลงไปเนื่องจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ทำให้สภาพการทำงานและลักษณะงานเปลี่ยนแปลงไปด้วย การทำงานของบุคคลจึงต้องใช้ทักษะความรู้ความสามารถและการเรียนรู้ในด้านต่างๆ มากขึ้น ส่งผลให้องค์การต้องการบุคคลที่มีทักษะ ความรู้และความสามารถสูงในการทำงาน องค์การจึงให้ความสำคัญต่อพฤติกรรมของบุคคลมากขึ้น เนื่องจากองค์การประกอบด้วยบุคคลหลากหลายเข้ามาทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุทั้งเป้าหมายขององค์การและเป้าหมายส่วนบุคคล ดังนั้นพฤติกรรมของบุคคลในองค์การจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมผลการปฏิบัติงานของบุคคล เพื่อองค์การได้บรรลุเป้าหมาย (Motowidlo; Borman; & Schmit. 1997) นอกจากนี้พระบรมราชาธิราชของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวในรัชกาลที่ 9 ที่ให้บุคลากรภาครัฐในพื้นที่จะต้องมีความเข้าใจ เข้าถึง และพัฒนา นับว่าพระองค์ท่านได้ทรงเล็งเห็นความสำคัญของบทบาทของบุคลากรภาครัฐกับประชาชนเป็นอย่างยิ่ง (นิพนธ์ มะสันหลง, 2550)

นวัตกรรมเป็นการใช้ความคิด หรือพฤติกรรมที่เกิดขึ้นใหม่ในองค์การ และนวัตกรรมสามารถเป็นได้ทั้งผลิตภัณฑ์ใหม่ บริการใหม่ หรือเทคโนโลยีใหม่ซึ่งอาจจะเกิดความเปลี่ยนแปลงในลักษณะเฉียบพลันหรือค่อยเป็นค่อยไป (Herkema, 2003) โดยมีมิติที่สำคัญ (สมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธุ์ และคณะ 2553) ได้แก่ มิติแรก คือ ความใหม่ หมายถึงเป็นสิ่งใหม่ที่ถูกพัฒนาขึ้น ซึ่งอาจจะมีลักษณะเป็นผลิตภัณฑ์ บริการ กระบวนการ โดยจะเป็นการปรับปรุงจากของเดิมหรือพัฒนาขึ้นใหม่ก็ได้ มิติที่สอง คือ การให้ประโยชน์ในเชิงเศรษฐกิจ หรือการสร้างความสำเร็จในเชิงพาณิชย์ กล่าวคือ นวัตกรรมจะต้องสามารถทำให้เกิดมูลค่าเพิ่มขึ้นได้จากการพัฒนาสิ่งใหม่นั้นๆ ซึ่งผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นอาจจะสามารถวัดได้เป็นตัวเงินโดยตรง หรือไม่เป็นตัวเงินโดยตรงก็ได้ มิติที่สาม คือ การใช้ความรู้และความคิดสร้างสรรค์ถือเป็นนวัตกรรมที่จะต้องเกิดจากการใช้ความรู้และความคิดสร้างสรรค์เป็นฐานของการพัฒนาให้เกิดขึ้นใหม่ ไม่ใช่เกิดจากการลอกเลียนแบบ การทำซ้ำ เป็นต้น

นวัตกรรมถือได้ว่าเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นสำหรับองค์การในปัจจุบันไม่ว่าจะเป็นองค์การธุรกิจหรือองค์การสาธารณะต่างก็ต้องพึ่งพานวัตกรรมที่ทำให้องค์การมีสินค้าหรือบริการเหนือคู่แข่ง หรือหากเป็นหน่วยงานภาครัฐแล้ว อาจกล่าวได้ว่าหากมีการนำเสนอบริการที่ตอบสนองต่อประชาชนด้วยนวัตกรรมจะส่งผลต่อการเข้าถึง เข้าใจประชาชน ประชาชนย่อมมีความไว้วางใจบุคลากรภาครัฐ นอกจากนี้การที่ให้องค์กรบรรลุถึงนวัตกรรมนั้น บุคลากรต้องมีพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม (Innovation work behavior) เพราะพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของบุคลากรจะก่อให้เกิดพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกในรูปแบบของการริเริ่มส่วนบุคคล

และแนวคิดใหม่ที่เชื่อมโยงโดยตรงกับประสิทธิภาพในองค์กร (Jiménez-Jiménez & Sanz-Valle, 2011; Kickul & Gundry, 2002)

พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม (Innovation work behavior) จะเกี่ยวกับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของการทำงานหรือถ่ายทอดจากภายในออกมาเป็นนวัตกรรมของการทำงานภายใต้หน้าที่ความรับผิดชอบ โดยเป็นการสร้างแนวคิดหรือความรู้ให้เกิดขึ้นและมีการสนับสนุนเพื่อให้เกิดการปฏิบัติและการนำไปใช้ได้จริงอย่างเหมาะสมเพื่อยกระดับการดำเนินงานของพนักงาน ทีมงานและองค์กร (De Jong and Den Hartog, 2008) จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่าพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมมีความสัมพันธ์กับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร (person-organization fit) (Verquer, Beehr & Wagner, 2003) ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน (person-job fit) (Collins & Amabile, 1999) และความไว้วางใจนวัตกรรม (trust innovation) (Ambrose & Schminke, 2003)

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีบทบาทภารกิจในการส่งเสริมสนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยการพัฒนาให้คำปรึกษา แนะนำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้าน การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น การบริหารงานบุคคล การเงิน การคลัง และการบริหารจัดการ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเข้มแข็งและมีศักยภาพในการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนในเขตพื้นที่รับผิดชอบ ยังได้กำหนดไว้ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 ในเรื่องของการเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการสาธารณะและระบบการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการพัฒนาประเทศ โดยมีเป้าประสงค์ดังนี้ นั่นคือ (1) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมีการบริหารจัดการที่ดี มีความเข้มแข็ง และเป็นหน่วยงานหลักในการบริหารสาธารณะให้กับประชาชน (2) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมีขีดความสามารถในการบริหารจัดการงบประมาณ การเงินการคลังให้สามารถพึ่งพาตนเองได้ (3) บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะต้องมีความรู้ คุณธรรม และจริยธรรมในการทำงาน (4) ประชาชนจะต้องได้รับบริการสาธารณะ ที่มีคุณภาพจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การสร้างและใช้ภาคี เครือข่ายในการพัฒนาระบบการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไปสู่เป้าหมายของหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยมีเป้าประสงค์ในการที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องได้รับความเชื่อมั่นศรัทธาจากประชาชน (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, 2555) มาใช้บริการด้วยความยุติธรรมจนทำให้ผู้มาใช้บริการเกิดความพึงพอใจในระดับสูงสุด โดยผลการปฏิบัติงานนั้นอาจกล่าวได้ว่ามีความสำคัญ และเป็นหัวใจหลักขององค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐหรือภาคเอกชน

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือเป็นหน่วยงานที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนในท้องถิ่น และภาครัฐคาดหวังว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะช่วยพัฒนาคุณภาพสังคมให้กับท้องถิ่นได้อย่างดี (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2550) โดยที่การปกครองท้องถิ่นของไทยประกอบไปด้วยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 5 ประเภทดังนี้ คือ 1) องค์การบริหารส่วนจังหวัด 2) เทศบาล 3) องค์การบริหารส่วนตำบล 4) กรุงเทพมหานคร และ 5) เมืองพัทยา ซึ่งในเขตพื้นที่ภาคใต้มีเพียงแค่ 3 ประเภทเท่านั้น คือ องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล ในงานวิจัยนี้เลือกศึกษาเฉพาะเทศบาล ซึ่งเป็นหน่วยงานภาครัฐที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุดหน่วยงานหนึ่ง หากองค์กรมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและทักษะ โดยเฉพาะด้านพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในพื้นที่น่าจะเป็นแนวทางการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างภาครัฐกับประชาชนในจังหวัดชายแดนใต้ได้ระดับหนึ่ง

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจว่าการทำงานเชิงนวัตกรรมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้โดยเฉพาะเทศบาลว่า ปัจจัยความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน (person-job fit) ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร (person-organization fit) และความไว้วางใจนวัตกรรม (trust innovation) มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงานเทศบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้หรือไม่อย่างไร ที่ผ่านมายังไม่มีการวิจัยในประเด็นนี้ในบริบทพื้นที่ดังกล่าว ผลการวิจัยที่ได้จะเป็นแนวทางให้หน่วยงานในระดับพื้นที่พัฒนาบุคลากรให้มีพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมต่อไป

2. วัตถุประสงค์

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. วัดระดับความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน ความสอดคล้องระหว่างคนกับองค์กร ความไว้วางใจนวัตกรรมและพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงานเทศบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้
2. เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน ความสอดคล้องระหว่างคนกับองค์กร ความไว้วางใจนวัตกรรมและพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงานเทศบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้กับปัจจัยส่วนบุคคล

3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน ความสอดคล้องระหว่างคนกับองค์การ ความไว้วางใจนวัตกรรมและพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงานเทศบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

3. สมมติฐาน

1. พนักงานเทศบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ การมีบุตร ตำแหน่งงาน สถานภาพสมรสและระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีระดับความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน ความสอดคล้องระหว่างคนกับองค์การ ความไว้วางใจนวัตกรรมและพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมแตกต่างกัน

2. ความไว้วางใจนวัตกรรม และความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน มีผลทางตรงต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงานเทศบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

3. ความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน และความสอดคล้องระหว่างคนกับองค์การ มีผลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงานเทศบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยส่งผ่านความไว้วางใจนวัตกรรม

4. ความสำคัญและประโยชน์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีความสำคัญ และเป็นประโยชน์ต่อบุคคลหรือหน่วยงานในประเด็นต่อไปนี้

4.1 เทศบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ สามารถนำผลการศึกษาที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ ไปพัฒนาบุคลากรให้มีพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม และการปฏิบัติงานขององค์การ เพื่อก่อให้เป็นประโยชน์ต่อองค์การและสังคมให้มากที่สุด

4.2 นักวิชาการหรือองค์การทางวิชาการ สถาบันอุดมศึกษา สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ หรือพฤติกรรมศาสตร์ รวมถึงสาขาวิชาอื่น สามารถนำผลการศึกษาที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ ไปพัฒนาองค์ความรู้ต่อไป

5. ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีขอบเขตเนื้อหา ขอบเขตพื้นที่ ประชากร และขอบเขตเวลา ซึ่งมีรายละเอียดที่สามารถสรุปได้ ดังต่อไปนี้

5.1 ขอบเขตเนื้อหา

ขอบเขตเนื้อหาในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน ความสอดคล้องระหว่างคนกับองค์การ ความไว้วางใจ นวัตกรรมและพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงานเทศบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

5.2 ขอบเขตประชากร

ขอบเขตพื้นที่ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานเทศบาลในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ทั้ง 3 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดยะลา ปัตตานี และนราธิวาส

5.3 ขอบเขตเวลา

ระยะเวลาในการวิจัยครั้งนี้ ตั้งแต่เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2560 ถึงเดือน มิถุนายน พ.ศ. 2561

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

นิยามศัพท์เฉพาะของการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

6.1 พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม หมายถึง การผลิตหรือการนำความคิดที่มีประโยชน์ไปใช้หรือลงมือปฏิบัติ ซึ่งเป็นผลของพฤติกรรมที่มีความซับซ้อนโดยประกอบด้วยพฤติกรรมที่สำคัญ 3 ประการ

6.1.1 การสร้างความคิด หมายถึง การสร้างแนวคิดที่แปลกใหม่และมีประโยชน์ในขั้นตอนนี้การรับรู้ปัญหาที่เกี่ยวกับงาน ความไม่ลงรอย ความไม่ต่อเนื่อง และแนวโน้มที่เกิดขึ้น จะเป็นตัวส่งเสริมความคิดที่แปลกใหม่

6.1.2 การสนับสนุนความคิด เมื่อเกิดความคิดใหม่แล้วบุคคลก็จะแสวงหาผู้สนับสนุนและผู้อุปถัมภ์ ให้กับแนวคิดของตน เพื่อให้มีอำนาจและทำให้ความคิดของตนเป็นที่ยอมรับและเป็นที่ยอมรับได้ในที่สุด

6.1.3 การทำให้ความคิดเป็นนวัตกรรม เมื่อบุคคลได้สร้างความคิดซึ่งเกิดจากการรับรู้ปัญหาเกี่ยวกับงาน และได้ทำให้เกิดความคิดที่แปลกใหม่จากนั้นบุคคลก็จะหา

ผู้สนับสนุนความคิดของตน จนในที่สุดคือการทำให้ความคิดเป็นจริงซึ่งก็คือนวัตกรรมโดยการผลิตตัวต้นแบบหรือโมเดลสำหรับชิ้นงานนวัตกรรม

6.2 ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน หมายถึง ความเข้ากันได้ระหว่างบุคคลกับงานซึ่งแบ่งเป็น 2 มิติ โดยมิติแรก หมายถึง ความสอดคล้องระหว่างคุณลักษณะของบุคคลในด้าน ความรู้ ทักษะ และความสามารถ (KSA's) กับความต้องการในงาน และมิติที่สอง หมายถึง ความสอดคล้องระหว่างคุณลักษณะของงานที่บุคคลต้องการ กับคุณลักษณะของงานในองค์การที่ทำอยู่ โดยพิจารณาคุณลักษณะของงานที่สำคัญ 2 ประการคือ ความหลากหลาย ทักษะ และความมีอิสระในการตัดสินใจ

6.3 ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ หมายถึง ความสอดคล้องระหว่างคุณลักษณะของบุคคลในเรื่องค่านิยม ความต้องการ ความเชื่อ ทักษะที่สอดคล้องตรงกับคุณลักษณะขององค์การในด้าน ค่านิยม บรรทัดฐาน บรรยากาศ และวัฒนธรรม

6.4 ความไว้วางใจนวัตกรรม หมายถึง ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน เกี่ยวกับความคิดเชิงนวัตกรรม ระหว่างพนักงานเทศบาลแต่ละคนกับเพื่อนร่วมงาน

บทที่ 2

เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วรรณกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาเพื่อค้นหาสาระสำคัญที่เป็นประโยชน์ต่อการกำหนดแนวทางการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำเสนอตามลำดับดังต่อไปนี้

- 2.1 แนวคิดความพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม
- 2.2 แนวคิดความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน
- 2.3 แนวคิดความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ
- 2.4 แนวคิดความไว้วางใจนวัตกรรม
- 2.5 โมเดลสมการโครงสร้าง
- 2.6 กรอบแนวความคิดการวิจัย

2.1.1 แนวคิดพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม (Innovative Work Behavior)

2.1.1 ความหมายพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม

คำว่า “พฤติกรรมสร้างนวัตกรรม (Innovative Behavior)” นั้นแม้ผู้ให้คำจำกัดความไว้จำนวนหนึ่ง แต่ส่วนใหญ่แล้วก็จะเป็นการนำเอาคำหลักสำคัญ คือ “นวัตกรรม” เป็นที่ตั้ง ดังเช่น Scott and Bruce (1994) ที่ระบุคำจำกัดความพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมระดับบุคคล โดยผสมความหมายด้านนวัตกรรมจากผู้ให้คำจำกัดความหลายท่านจนได้ความหมายว่า “เป็นการผลิตหรือการนำความคิดที่มีประโยชน์ไปใช้ (Adoption) หรือลงมือปฏิบัติ (Implementation)” ในขณะที่ Janssen (2004: 202) ก็ให้คำจำกัดความพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรม โดยยึดจากคำจำกัดความหลักเกี่ยวกับนวัตกรรมของ West and Farr (1990) ที่กล่าวว่า นวัตกรรมเป็นการนำเสนอและการใช้ได้จริงในเชิงปฏิบัติที่เป็นไปได้ด้วยความตั้งใจในงาน (Job) กลุ่มงาน (Work group) หรือองค์การ (Organization) ที่เกี่ยวกับแนวคิดกระบวนการผลิตภัณฑ์ หรือการปฏิบัติ ซึ่งเป็นสิ่งใหม่และถูกออกแบบเพื่อเป็นประโยชน์สำหรับงาน กลุ่มงานหรือองค์การ นั้น ทั้งนี้ Anderson et al. (2004: 149) ได้ระบุว่า คำจำกัดความของ West and Farr (1990) นี้ เป็นคำจำกัดความที่ชัดเจนและนำไปสู่การวัดผลนวัตกรรมได้ในทุกระดับ

สำหรับคำว่า พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม (Innovative Work Behavior) นั้น ต่างก็มีผู้ให้คำจำกัดความไว้แต่ส่วนใหญ่แล้วมักจะเป็นการเอาคำหลักสำคัญ คือ คำว่า

“นวัตกรรม” มาเป็นหลักสำคัญ โดยเริ่มต้นเรียกว่า “Innovative Behavior” อาทิเช่น Scott and Bruce (1994) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมนวัตกรรม (Innovative Behavior) ไว้ว่า คือ การผลิตหรือการนำความคิดที่มีประโยชน์ไปใช้หรือลงมือปฏิบัติ และ Janssen et al. (2004) ก็ได้ให้ความหมายพฤติกรรมนวัตกรรม (Innovative Behavior) โดยยึดจากคำจำกัดความเกี่ยวกับนวัตกรรมของ West and Farr (1990) ไว้ว่าพฤติกรรมนวัตกรรมเป็นการนำเสนอและการนำไปใช้ได้จริงในเชิงปฏิบัติด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจในงานของตน (Job) ในกลุ่มงาน (Work Group) หรือในองค์การ (Organization) โดยเกี่ยวข้องกับแนวความคิด กระบวนการผลิตหรือการปฏิบัติ ซึ่งจะเป็นสิ่งใหม่ที่ถูกออกแบบเพื่อประโยชน์สำหรับงาน กลุ่มงาน หรือแม้กระทั่งองค์กร และต่อมา De Jong and Den Hartog (2008) ได้มีการปรับปรุงให้เกิดความเหมาะสมโดยได้เปลี่ยนเป็นพฤติกรรมการสร้างสรรคนวัตกรรม (Innovation Work Behavior) ซึ่งได้กล่าวว่าในความหมายของพฤติกรรมนวัตกรรม (Innovation Behavior) จะสนใจเฉพาะในบริบทของลักษณะส่วนบุคคลหรือภายในบุคคล ตัวตนที่เกิดขึ้นในตนเอง แต่พฤติกรรมการสร้างสรรคนวัตกรรม (Innovation Work Behavior) จะเกี่ยวกับพฤติกรรมการสร้างสรรคนวัตกรรมของการทำงานหรือถ่ายทอดจากภายนอกมาเป็นนวัตกรรมของการทำงานภายใต้หน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนั้นพฤติกรรมการสร้างสรรคนวัตกรรม (Innovation Work Behavior) จึงเป็นการสร้างแนวคิดหรือความรู้ที่เกิดขึ้นและมีการสนับสนุนเพื่อให้เกิดการปฏิบัติและการนำไปใช้ได้จริงอย่างเหมาะสมเพื่อยกระดับการดำเนินงานของพนักงาน ทีมงานและองค์กรอย่างเหมาะสมต่อการประยุกต์ใช้ในภาคธุรกิจหรือการศึกษาวิจัยในการทำงานมากกว่าความหมายเดิม

อย่างไรก็ตามในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยมีความประสงค์จะให้นำหนักกับคำว่าพฤติกรรมให้มีความชัดเจนยิ่งขึ้น และพบว่าในการสร้างนวัตกรรมนั้น มีการแสดงออกด้านพฤติกรรมที่เด่นชัด ซึ่งสามารถสะท้อนให้เห็นถึงความต่างและความเชื่อมโยงระหว่างความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมไว้ด้วยกัน ดังมีรายละเอียดดังนี้

การสร้างนวัตกรรม

จากการทำวิจัยกับผู้จัดการกว่าร้อยรายในอุตสาหกรรมกว่า 6 สาขา Kanter (1988: 91) ได้ค้นพบว่าพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมนั้น เป็นผลของพฤติกรรมที่มีความซับซ้อนและประกอบด้วยพฤติกรรม 3 ประการ ดังนี้

1. การสร้างความคิด (Idea Generation) ซึ่งก็คือการสร้างแนวคิดที่แปลกใหม่และมีประโยชน์ในทุกขอบเขต (Domain) ในขั้นตอนนี้การรับรู้ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับงาน (Perceived

work- related problems) ความไม่ลงรอย (Incongruities) ความไม่ต่อเนื่อง (Discontinuities) และแนวโน้มที่เกิดขึ้น (Emerging trend) จะเป็นตัวส่งเสริมความคิดที่แปลกใหม่ (Drucker, 1991)

2. การสนับสนุนความคิด (Idea Promotion) เมื่อบุคคลได้สร้างความคิดใหม่ของเขาขึ้นมาแล้วนั้น เขาจะต้องมีส่วนเกี่ยวข้องกับกิจกรรมทางสังคมเพื่อหาเพื่อน ผู้สนับสนุน (Backer) และผู้อุปถัมภ์ (Sponsor) ให้กับแนวคิดของตน หรือเพื่อสร้างผู้สนับสนุนที่สามารถให้อำนาจที่จำเป็นเบื้องหลังเพื่อให้ความคิดของตนเป็นที่ประจักษ์ (Realized)

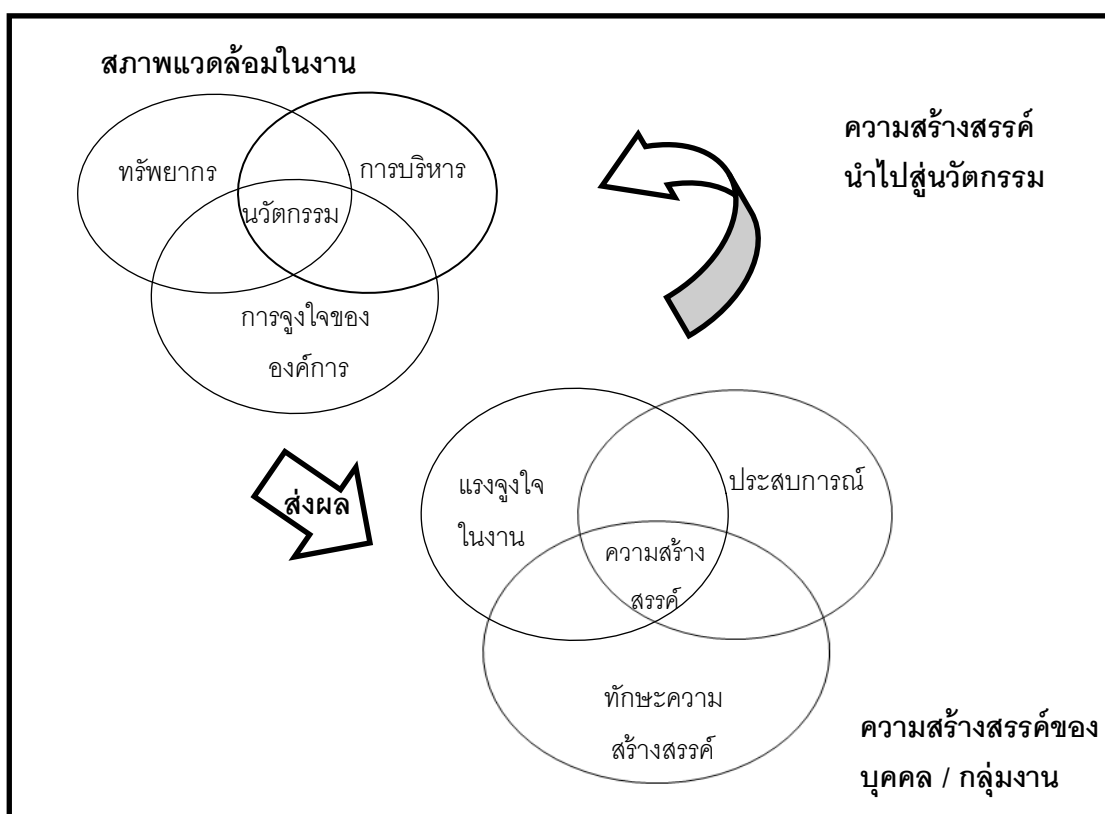
3. การทำให้ความคิดเป็นจริง (Idea Realization and Innovation) ดังที่ Kanter (1988: 191) ได้กล่าวถึงการเกิดนวัตกรรมว่าเริ่มจากการตระหนักปัญหาและการสร้างความคิดหรือทางเลือกสำหรับแก้ปัญหานั้น ต่อมาจึงเข้าสู่ขั้นที่สอง ซึ่งผู้มีนวัตกรรมจะแสวงหาสิ่งที่จะมาสนับสนุนความคิดเขา และพยายามที่จะสร้างสิ่งสนับสนุนทางแก้ปัญหาดังกล่าว และในขั้นสุดท้ายผู้มีนวัตกรรมก็จะเติมเต็มความคิดนั้นด้วยการผลิตตัวต้นแบบ (Prototype) หรือโมเดล (Model) สำหรับชิ้นงานที่เป็นนวัตกรรม นวัตกรรมจึงเป็นสิ่งที่สัมผัสได้ หรือไม่ก็เป็นประสบการณ์ (Experienced) ที่สามารถแพร่กระจาย (Diffused) ผลิตได้จำนวนมาก (Mass-produced) และกลายเป็นสิ่งที่ใช้ประโยชน์ได้ (Turned to productive use)

จากพฤติกรรม 3 ประการข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสรุปความหมายของพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมได้ว่า คือพฤติกรรมของบุคคลที่มีจุดมุ่งหมายที่สำคัญ ในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ และผลักดันความคิดที่มีประโยชน์และแปลกใหม่เกี่ยวกับงานที่ตนได้รับมอบหมายให้กับหน่วยงานหรือองค์กรได้ใช้ประโยชน์ต่อไป

พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในระดับบุคคลและระดับกลุ่มงาน

ดังคำกล่าวของ Kanter (1988) ข้างต้น ที่แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของกลุ่มงานที่มีต่อการสร้างนวัตกรรม ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้แบ่งระดับการศึกษาพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมไว้เป็น 2 ระดับ คือ ระดับบุคคลและในระดับกลุ่มงาน โดยภาพรวมแล้วคำจำกัดความของพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมนั้นไม่มีความแตกต่างกัน เพียงแต่พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมที่เกิดขึ้นเป็นผลที่เกิดขึ้นในระดับบุคคลกับระดับของกลุ่มงาน สำหรับการอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมทั้ง 2 ระดับนี้ สามารถอธิบายได้ด้วยทฤษฎีเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ของ Amabile (1997) ดังภาพประกอบ 2.1 ในภาพดังกล่าวนี้ได้แสดงถึงความเชื่อมโยงความสร้างสรรค์ระดับบุคคลว่าได้รับผลมาจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยความสร้างสรรค์นั้น

เกิดขึ้นได้จากตัวบุคคล และในระดับกลุ่มงาน ซึ่งบุคคลเหล่านั้นได้กลายเป็นสมาชิกของกลุ่มงาน และกลายเป็นทรัพยากรเบื้องต้นขององค์การที่จะสร้างนวัตกรรมให้เกิดขึ้น โดยความสร้างสรรค์ในระดับบุคคลนั้นเป็นผลมาจากองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการ คือแรงจูงใจในงาน ประสิทธิภาพ และทักษะสร้างสรรค์ ในขณะที่สภาพแวดล้อมในงานสามารถส่งผลกระทบต่อองค์ประกอบความสร้างสรรค์ในระดับบุคคลได้ทุกองค์ประกอบ ในมุมมองของ (Amabile. 1997) แล้ว ความสร้างสรรค์ในกลุ่มงานไม่ได้เกิดขึ้นจากสภาพแวดล้อมเพียงประการเดียว แต่เป็นผลมาจากกระบวนการความสร้างสรรค์ของบุคคลซึ่งเป็นสมาชิกของกลุ่มเองด้วย (Kurtzberg; & Amabile. 2000 – 2001: 289) ความสร้างสรรค์ของบุคคลซึ่งเป็นสมาชิกในกลุ่มงาน จะสอดคล้องกับความสร้างสรรค์ของกลุ่มงานด้วยหรือไม่นั้น ก็ขึ้นอยู่กับว่าสมาชิกในกลุ่มงานได้อุทิศตนให้กับกลุ่มงานของตนมากเพียงใด (Pirola-Merlo; & Mann. 2004: 237) ดังนั้นพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมของสมาชิกแต่ละรายในกลุ่มงาน ก็อาจกลายเป็นพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในกลุ่มงานในภาพรวมได้เช่นกัน



ภาพประกอบ 2.1 ความเชื่อมโยงระหว่างสภาพแวดล้อมในงานกับความสร้างสรรค์
ที่มา: Amabile, Teresa M. (1997: 53)

ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลนั้นมีความเชื่อมโยงกับความคิดสร้างสรรค์ในกลุ่มงาน โดยพบว่าบุคคลที่มีความสร้างสรรค์ จะช่วยสนับสนุนกลุ่มงานในการพัฒนาอย่างเห็นได้ชัดในเรื่องของวิธีการทำงานการปฏิบัติงานที่ต้องการความแปลกใหม่ (Gilso; et al. 2005) และบุคคลนั้นทำหน้าที่สำคัญเป็นตัวต้นแบบในการสร้าง และนำเสนอความคิดใหม่ๆ ให้กับสมาชิกในกลุ่มงานนั้นด้วย (Janssen; & Huang. 2008 : 73) ด้วยเหตุนี้จึงยากที่จะระบุว่าสมาชิกภายในกลุ่มเป็นผู้ทำให้กลุ่มมีความสร้างสรรค์ หรือว่าความคิดสร้างสรรค์ในตัวสมาชิกแต่ละรายนั้นก็อาจได้รับผลมาจากการทำงานร่วมกับคนในกลุ่ม และเมื่อเรานำมาแนวคิดเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ที่กล่าวถึงอิทธิพลของสภาพแวดล้อมมาช่วยในการอธิบายพฤติกรรมสร้างนวัตกรรม ผู้วิจัยจึงคาดว่าพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมระดับบุคคลต่างส่งผลซึ่งกันและกัน

พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมกับปัจจัยเชิงสาเหตุและผลผลิตที่เกิดขึ้น

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับกระบวนการกลุ่ม พบว่าโมเดลการวิจัยที่ต้องการศึกษาเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานในรูปของกลุ่มนั้น มักใช้รูปแบบแนวคิดพื้นฐานของพฤติกรรมองค์การ (Basic Organizational Behavior Model) ที่กล่าวว่าพฤติกรรมองค์การนั้นเป็นสิ่งที่ซับซ้อนแต่จะเข้าใจกันได้ดียิ่งขึ้นเมื่อนำเสนอในรูปของชุดตัวแปรใน 3 ระดับ ได้แก่ ปัจจัยระดับบุคคล ระดับกลุ่มและระดับองค์กร (Robbins. 2005: 30) และหากเรายึดถือกรอบการศึกษาเช่นนี้มาใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ก็พบว่าปัจจัยเชิงสาเหตุที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมระดับกลุ่ม ก็คือปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในขณะที่สภาพแวดล้อมในการทำงานเหล่านี้เมื่อร่วมกับคุณลักษณะเฉพาะบุคคลแล้ว ก็จะส่งผลให้เกิดพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในระดับบุคคลได้ (ดังภาพประกอบ 1) (Amabile. 1997) ทั้งนี้จะเสนอรายละเอียดเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุเหล่านั้นโดยละเอียดต่อไป

ในขณะที่พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมเป็นกระบวนการร่วมกันของกลุ่มงานผลผลิตของกระบวนการดังกล่าวในที่นี้หมายถึงผลิตภัณฑ์ที่เป็นนวัตกรรม ซึ่งแม้ว่าจะเกิดขึ้นได้ด้วยตัวบุคคลเป็นผู้สร้างขึ้น แต่แนวโน้มที่บุคคลสร้างนวัตกรรมเพียงลำพังนั้น เป็นเรื่องที่เกิดขึ้นได้นานๆ ครั้ง โดยมากนวัตกรรมจะเกิดขึ้นจากกลุ่มงาน (Buijs. 2007: 206) และแม้ว่าไม่เป็นที่แน่ชัดนักว่ากลุ่มงานที่มีพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมสูงจะสามารถทำงานให้ได้ผลงานดีแค่ไหนได้ แต่ Paulus (2000) ได้ระบุไว้ว่านวัตกรรมในองค์กรจะสูงได้ ก็ต่อเมื่อมีกลุ่มงานที่มีวิสัยทัศน์และมีบรรยากาศแห่งการสนับสนุนให้เกิดนวัตกรรมพร้อมกับการที่บุคลากรจะต้องมีความสามารถด้านความคิดสร้างสรรค์ด้วย ซึ่งเมื่อได้ศึกษาในขอบเขตงานที่เกี่ยวข้อง เช่น เรื่องของความคิดสร้างสรรค์

ก็พบว่าแนวคิดนี้ได้ชี้ให้เห็นว่ากระบวนการกลุ่มมีส่วนสำคัญต่อการเชื่อมโยงบุคคลสร้างสรรค์ให้เข้าสู่การสร้างนวัตกรรมระดับกลุ่มได้ West and Altink (1996: 7) สนับสนุนความจำเป็นของการมีกระบวนการกลุ่มที่ดีว่าจะสามารถช่วยบริหารให้บุคคลที่มีความหลากหลาย ซึ่งมาทำงานร่วมกันนั้นสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเขามองว่ากระบวนการกลุ่มที่ดี ก็คือการทำสมาธิในกลุ่มมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ตลอดจนมีความเคารพเชื่อใจกันภายในกลุ่ม ก็จะเป็นสิ่งสนับสนุนให้สมาธิในกลุ่มได้แลกเปลี่ยนกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Scott; & Bruce. 1997)

การเชื่อมโยงสมาธิในกลุ่มงานที่มีความแตกต่างกันและมีความสร้างสรรค์สูงนั้น มักจะเกิดความขัดแย้งขึ้นได้ภายในกลุ่ม และอาจเป็นอุปสรรคต่อการสื่อสารภายในกลุ่มงานนั้น จนทำให้เกิดการทำงานร่วมกันในกลุ่มงานเป็นเรื่องที่ยากขึ้นไปด้วย ซึ่ง Kirton (1989) ได้เสนอแนวทางแก้ปัญหาดังกล่าว ด้วยการที่กลุ่มงานจะต้องมีสะพาน (Bridge) เชื่อมต่อบุคคลเข้าด้วยกันกระบวนการกลุ่มในรูปของบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมในกลุ่มงาน จึงน่าจะเป็นส่วนสำคัญต่อการเชื่อมต่อบุคคลเหล่านั้น เช่นเดียวกับแนวคิดของ West and Altink (1996: 7) ที่เสนอไว้ข้างต้น ดังนั้นจึงเห็นได้ว่านวัตกรรมผลิตภัณฑ์นั้นเป็นผลผลิตที่เกิดขึ้นจากการมีกลุ่มงานที่มีพฤติกรรมสร้างนวัตกรรม อันได้รับผลสนับสนุนจากการทำงานร่วมกันของสมาธิในกลุ่มภายใต้บรรยากาศการทำงานที่เอื้ออำนวยต่อการเกิดความคิดสร้างสรรค์ และผลักดันชิ้นงานให้เกิดขึ้นได้อย่างเป็นรูปธรรม ดังนั้นผู้วิจัยคาดว่า พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมระดับบุคคลกลุ่มงานจะส่งผลต่อนวัตกรรมผลิตภัณฑ์ซึ่งเป็นผลผลิตของกระบวนการกลุ่มได้

2.1.2 การวัดพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม

การศึกษาพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมนั้น พบว่าจากงานวิจัยที่ผ่านมาใช้รูปแบบในการวัดผลตัวแปรที่มีความหลากหลาย โดยสามารถสรุปได้ ดังนี้คือ การรายงานตนเอง (Self-report) หัวหน้างานรายงาน (Supervisor report) เพื่อนร่วมงานรายงาน (Peer report) นับจากพฤติกรรม (Behavior count) และจากการตัดสินของผู้เชี่ยวชาญ (Judges) (Anderson; et al. 2004) รูปแบบของการวัดพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมที่เป็นที่นิยมก็คือ การรายงานตนเองและการให้หัวหน้างานเป็นผู้รายงาน โดยผลการรวบรวมงานวิจัยเกี่ยวกับนวัตกรรมในระหว่างปี 1997 ถึง 2002 จำนวน 15 เรื่อง พบว่าใช้การรายงานตนเองจำนวน 6 เรื่อง และให้หัวหน้างานรายงานจำนวน 9 เรื่อง ซึ่งมีงานวิจัยบางเรื่องที่ใช้ทั้ง 2 รูปแบบควบคู่ไปด้วยกัน ทั้งนี้รูปแบบการวัดพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมทั้ง 2 รูปแบบ ต่างก็มีข้อดีข้อด้อยดังมีนักวิจัยหลายท่านต่างก็ให้ความ

คิดเห็นแตกต่างกันไป อาทิ การให้รายงานตนเองหรือหัวหน้างานรายงานต่างก็มีเรื่องของความลำเอียง (Bias) ในการให้คะแนนมาเกี่ยวข้องด้วยทั้งสิ้น เป็นต้น

อย่างไรก็ตาม Scott and Bruce (1994) ได้เสนอผลการวิจัยเกี่ยวกับนวัตกรรมระดับบุคคลในปี 1994 โดยทำการศึกษากลุ่มวิศวกร นักวิทยาศาสตร์และพนักงานด้านเทคนิค (Technicians employed) ซึ่งทำงานอยู่ในฝ่าย R&D ของบริษัทในอุตสาหกรรมหลักของสหรัฐอเมริกา จำนวนทั้งสิ้น 172 คน โดยใช้แบบวัดรายงานตนเองซึ่งพัฒนามาจากแนวคิดกระบวนการนวัตกรรม 3 ระดับของเคอร์ตัน ได้แบบวัดจำนวน 6 ข้อ เป็นมาตรวัดแบบลิเคอร์ท (Likert scale) 5 ระดับ โดย 1 หมายถึงไม่ใช่เลย (Not at all) ไปจนถึง 5 หมายถึงใช่อย่างยิ่ง (An exceptional) ควบคู่ไปกับการให้หัวหน้างานรายงานผล พบว่าระดับคะแนนพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมที่ให้พนักงานประเมินตนเองกับที่ให้หัวหน้างานเป็นผู้ประเมินนั้น มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ ($r = .33, p < .001$) นอกจากนี้ Scott and Bruce (1994) ยังดูประวัติผลงานในอดีตของบุคคลนั้นร่วมด้วย

แบบวัดของ Scott and Bruce (1994) ได้ถูกนำไปประยุกต์ใช้ในงานวิจัยที่จัดทำขึ้นโดย Jenssen (2000) ซึ่งศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานในกลุ่มพนักงานที่ไม่ใช่ผู้บริหาร จากบริษัทในภาคอุตสาหกรรมอาหารของประเทศเนเธอร์แลนด์ จำนวน 170 คน แบบวัดของ Jenssen (2000) นี้มีทั้งหมด 9 ข้อ แบบวัดดังกล่าวเป็นการสร้างสถานการณ์สมมติเป็นมาตรวัดแบบลิเคอร์ท 6 ระดับ จาก 1 คือ ไม่เคย (Never) ไปจนถึง 6 คือ เสมอ (Always) แบบวัดดังกล่าวใช้กับพนักงานให้รายงานตนเอง ควบคู่ไปกับการให้หัวหน้างานรายงานผล ผลจากใช้แบบวัดดังกล่าวให้ผลใกล้เคียงกับงานของ Scott and Bruce (1994) อย่างมาก โดยแบบวัดของ Scott and Bruce (1994) มีค่าความเชื่อมั่นของครอนบาค (Cronbach's α) เท่ากับ .89 ในขณะที่แบบวัดของ Jenssen (2000) มีค่าความเชื่อมั่นของครอนบาค (Cronbach's α) อยู่ที่ .95 สำหรับการรายงานตนเอง และ .96 สำหรับหัวหน้างานรายงานให้

ในงานวิจัยครั้งนี้ พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ผู้วิจัยได้ใช้แบบวัดของ De Jong and Den Hartog (2010) ใช้มาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ คือ “เห็นด้วยมากที่สุด” ถึง “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค 0.884

2.1.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม

ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมระดับบุคคล และพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมระดับกลุ่มงานนั้น พบว่ามีงานวิจัยของ West and Wallace (1991)

ซึ่งศึกษานวัตกรรมในกลุ่มดูแลสุขภาพ (Health care) โดยศึกษาในกลุ่มดูแลสุขภาพ จำนวน 8 กลุ่ม จำนวนผู้เข้าร่วมรวมทั้งสิ้น 43 คน แม้งานวิจัยดังกล่าวนี้จะเน้นไปที่การศึกษาในระดับกลุ่มงาน แต่พบว่ามีความสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างกลุ่มนวัตกรรมและนวัตกรรมระดับบุคคลอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งความสัมพันธ์ดังกล่าวเป็นความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ($r = .28, p < .05$) นั่นคือ กลุ่มที่มีนวัตกรรมสูงจะมีสมาชิกที่มีพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมสูงด้วย กลุ่มงานที่มีผลการศึกษาที่ให้ข้อค้นพบที่คล้ายคลึงกันเช่นนี้ มีปรากฏในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสร้างสรรค์ของบุคคลกับความสร้างสรรค์ของกลุ่มงาน ดังเช่นในงานวิจัยของ Taggar (2002) ที่ทำการวิจัยผลการปฏิบัติงานของกลุ่มงานจำนวน 94 กลุ่ม พบว่าความสร้างสรรค์ระหว่างบุคคลมีความสัมพันธ์อย่างยิ่งกับความสร้างสรรค์ระดับกลุ่มอย่างมีนัยสำคัญ ($r = .45, p < .001$) นอกจากนี้เขายังพบว่าบุคคลที่มีความสร้างสรรค์สูง จะทำให้ความสร้างสรรค์ของกลุ่มงานสูงขึ้นได้ เมื่อสมาชิกมีพฤติกรรมเกี่ยวกับความสร้างสรรค์ของกลุ่มสูงด้วย จากผลการศึกษาของ Taggar (2002) นี้ Parola-Marlo and Mann (2004) ได้นำไปศึกษาซ้ำด้วยการศึกษากับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นกลุ่มวิจัยและพัฒนา (R&D) จำนวน 56 กลุ่ม รวมสมาชิก 319 คน และวัดผลตัวแปรทุกเดือนเป็นเวลาทั้งสิ้น 9 เดือน ผลการศึกษาของเขาการศึกษานั้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .84, p < .01$) นอกจากนี้งานวิจัยของ Parola-Marlo and Mann (2004) ก็ยังได้ทำการวัดผลการปฏิบัติงานของกลุ่ม ด้วยการพิจารณาผลงานที่กลุ่มได้สร้างขึ้น พบว่ากลุ่มที่มีความสร้างสรรค์สูงจะสามารถสร้างสิทธิบัตร (Patents) ($r = .64, p < .01$) และมีคะแนนความสร้างสรรค์ของผลงานเมื่อเสร็จสิ้นสูงด้วย ($r = .41, p < .01$) ดังนั้นความสร้างสรรค์ของกลุ่มจึงสามารถพยากรณ์ความสร้างสรรค์ของผลงานของกลุ่มงานได้

2.2 แนวคิดความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน (Person-Job Fit)

2.2.1 ความหมายความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน

Edwards (1991) ให้ความหมายของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานว่าแบ่งเป็น 2 มิติ โดยมิติแรกกล่าวถึง ความสอดคล้องระหว่างความต้องการในงานกับความสามารถของบุคคล ซึ่งหมายถึงความเหมาะสมระหว่างความรู้ ทักษะ และความสามารถของพนักงาน (KSA's) ซึ่งสอดคล้องกับความต้องการในงาน และมิติที่สอง กล่าวถึงความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานซึ่งจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อความต้องการภายใน ความปรารถนา หรือความชอบของพนักงานตรงกับงานที่เขาเหล่านั้นทำอยู่ ซึ่งหมายถึงความสอดคล้องระหว่างความต้องการภายในกับปัจจัยที่มีในองค์การ หรือเรียกว่า ความสอดคล้องระหว่างปัจจัยที่มีในองค์การกับค่านิยมของ

พนักงาน ในขณะที่ Werberl and Gilliland (1999) และ Sekiguchi (2003) กล่าวว่าความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน คือ ความเหมาะสมระหว่างคุณสมบัติของบุคคลในด้านความรู้ ทักษะ และความสามารถ (KSAs) กับคุณสมบัติที่ต้องการและจำเป็นต่อการทำงานนั้นๆ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือ ความเหมาะสมระหว่างความต้องการในงานกับความสามารถของบุคคล (demands-ability fit)

กล่าวโดยสรุป ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน หมายถึง ความเข้ากันได้ระหว่างบุคคลกับงานซึ่งแบ่งเป็น 2 มิติ โดยมิติแรก หมายถึง ความสอดคล้องระหว่างคุณลักษณะของบุคคลในด้านความรู้ ทักษะ และความสามารถ (KSA's) กับความต้องการในงาน และมิติที่สอง หมายถึง ความสอดคล้องระหว่างคุณลักษณะของงานที่บุคคลต้องการ กับคุณลักษณะของงานในองค์การที่ทำอยู่ โดยพิจารณาคุณลักษณะของงานที่สำคัญ 2 ประการคือ ความหลากหลาย ทักษะ และความมีอิสระในการตัดสินใจ

2.2.2 แนวคิดความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน

แนวคิดเรื่องความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานนั้นในระยะแรกถูกนำไปใช้และพัฒนาทางด้านการสรรหาและการคัดเลือกพนักงาน Werbel and Gilliland (1999) เนื่องจากต้องการผู้สมัครที่มีทักษะและความสามารถที่จำเป็นในการทำงาน ในระยะแรกการประเมินความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานทำโดยทำการวิเคราะห์งานเพื่อกำหนดถึงความจำเป็นของเนื้องานที่ผู้ปฏิบัติงานต้องทำ และจากนั้นจึงกำหนดทักษะ ความรู้ และความสามารถที่ต้องการในงานนั้น (Taylor, 1991 อ้างถึงใน Sekiguchi, 2004)

โดยทั่วไปในการประเมินความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานนั้นใช้แนวคิดความต้องการขององค์การกับความสามารถที่มีของบุคคล และความต้องการภายในของบุคคลกับปัจจัยที่องค์การมีให้ Edwards (1991) ซึ่งตั้งที่กล่าวข้างต้นว่าทั้งสองแนวคิดนี้เป็นแนวคิดความสอดคล้องแบบองค์ประกอบหลัก โดยที่มุมมองด้านความต้องการขององค์การกับความสามารถที่มีของบุคคลนั้นคือคุณสมบัติส่วนบุคคลในด้านความสามารถที่ตรงกับความต้องการในงาน โดยที่ความต้องการในงานได้แก่ ความรู้ ทักษะ และความสามารถที่จำเป็นในงาน โดยในกระบวนการสรรหา และคัดเลือกนั้นมีการประเมินคุณลักษณะเหล่านี้จากประวัติย่อ การทดสอบ การสัมภาษณ์ หรือเครื่องมืออื่นๆ ที่ใช้ในการคัดเลือก Welbel and Gulliland (1999) ในขณะที่องค์ประกอบของแนวคิดความต้องการภายในของบุคคลกับปัจจัยที่องค์การมีให้ นั้นได้แก่ ความปรารถนาของบุคคล และคุณลักษณะของงานที่ตอบสนองของความปรารถนาเหล่านั้น จากงานวิจัยของ Sekiguchi (2004) อ้างถึงว่าความปรารถนาของบุคคลประกอบด้วย เป้าหมาย

ความสนใจ หรือค่านิยม ในขณะที่ปัจจัยที่องค์การมีให้ได้แก่ ลักษณะของอาชีพ ค่าตอบแทน และคุณลักษณะของงานต่างๆ

สำหรับงานวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยสนใจศึกษา คุณลักษณะของบุคคล (person attributes) ที่สอดคล้องกับคุณลักษณะของงาน (job characteristic) จากงานวิจัยของ Shin (2004) ที่นำเสนอโมเดลความสอดคล้องของบุคคลกับสิ่งแวดล้อม (P-E fit model) สำหรับองค์การสมัยใหม่ โดยกล่าวว่า องค์การสมัยใหม่นั้นมีลักษณะที่สำคัญคือ เป็นองค์การแบบแบนราบ (flat organization) และไม่มีรูปแบบราชการ (non-bureaucratic organization) มีบริษัทสาขา หรือหุ้นส่วนพันธมิตรกระจายอยู่ทั่วภูมิภาค และที่สำคัญคือ มีการเชื่อมโยงการสื่อสารผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ด้วยเหตุนี้ องค์การในปัจจุบันจึงต้องการบุคคลที่มีคุณลักษณะแตกต่างไปจากเดิม โดยที่ Shin (2004) เสนอว่า คุณลักษณะของบุคคลที่สอดคล้องกับองค์การสมัยใหม่ ได้แก่ 1) มีความเป็นอิสระในการตัดสินใจ (valuing autonomy highly) เนื่องจากบุคคลแต่ละคนตามสายการบังคับบัญชานั้นไม่ได้อยู่ในสถานที่เดียวกันตลอดเวลา ดังนั้น บุคคลแต่ละคนจึงควรมีอิสระในการตัดสินใจในงานที่ตนรับผิดชอบ 2) มีความยืดหยุ่น (valuing flexibility highly) เนื่องจากในองค์การสมัยใหม่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ดังนั้นบุคคลจึงควรมีความยืดหยุ่นและคล่องตัวสูง และพร้อมที่จะปรับตัวได้ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง 3) สามารถทำงานที่หลากหลาย (valuing diversity highly) เนื่องจากจำเป็นต้องติดต่อกับบุคคลที่หลากหลายและแตกต่างทั้งในด้านภาษา วัฒนธรรม แนวคิด และค่านิยม ดังนั้นบุคคลจึงจำเป็นต้องมีทักษะที่หลากหลาย ซึ่งจะเห็นได้ว่าคุณลักษณะของบุคคลทั้ง 3 ประการนี้ ตรงกับ คุณลักษณะของงานตามแนวคิดของ Hackman and Oldham (1980) 2 มิติ คือ หลากหลายทักษะ และความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน อีกทั้งงานวิจัยของ ภูษวรรณ อุดมชัยรัศมี (2543) ที่ทำการศึกษเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่องาน ระหว่างพนักงานที่มีการรับรู้คุณลักษณะงานแตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่าในสายการผลิตแบบผสม กลุ่มพนักงานที่มีการรับรู้คุณลักษณะของงานด้านความหลากหลายทักษะสูง ความมีอิสระในการตัดสินใจในงานสูง รับรู้ผลสะท้อนกลับจากงานสูง และความต้องการสัมฤทธิ์ผลสูง จะมีความผูกพันต่องานสูงกว่ากลุ่มพนักงานกลุ่มอื่น สำหรับในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยสนใจศึกษาคุณลักษณะงานเพียง 2 มิติ คือ ความหลากหลายทักษะสูง และความมีอิสระในการตัดสินใจในงานสูง ส่วนมิติการรับรู้ผลสะท้อนกลับจากงานนั้น ผู้วิจัยไม่ได้นำมาศึกษา เนื่องจากว่า งานวิจัยของ ภูษวรรณ อุดมชัยรัศมี (2543) นั้นทำกับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการในสายการผลิต ดังนั้นจึงมีลักษณะงานแตกต่างจากกลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยสนใจศึกษาซึ่งเป็นพนักงานในบริษัทเอกชน โดย ภูษวรรณ

อุดมชัยศรีศรี (2543) พบว่าในสายการผลิตนั้นถูกออกแบบให้มีสภาพการทำงานแบบต่อเนื่องและมีการจัดวางเครื่องจักรตามกระบวนการผลิต พนักงานแต่ละคนทำหน้าที่ของตน และส่งมอบงานให้กับพนักงานที่ทำงานในขั้นถัดไป โดยขาดการสื่อสาร และให้ข้อมูลย้อนกลับกัน จึงทำให้พนักงานในสายการผลิตขาดการรับรู้ผลสะท้อนกลับจากงาน ซึ่งจะเห็นได้ว่ามีความแตกต่างจากคุณลักษณะงานของพนักงานในบริษัทเอกชนที่นั่งโต๊ะทำงานอยู่ในที่ทำงาน (white-collar) ดังนั้นในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจวัดความสอดคล้องระหว่างความต้องการของบุคคลกับคุณลักษณะของงาน 2 มิติ คือหลากหลายทักษะ และความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน

2.2.3 การวัดความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน

ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน Edwards (1996) และ Lauver and Kristof-Brown (2001) ได้พัฒนาแบบวัด 6 ข้อคำถาม ใช้มาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ คือ “เห็นด้วยมากที่สุด” ถึง “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค 0.874

2.3 แนวคิดความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ (Person-Organization Fit)

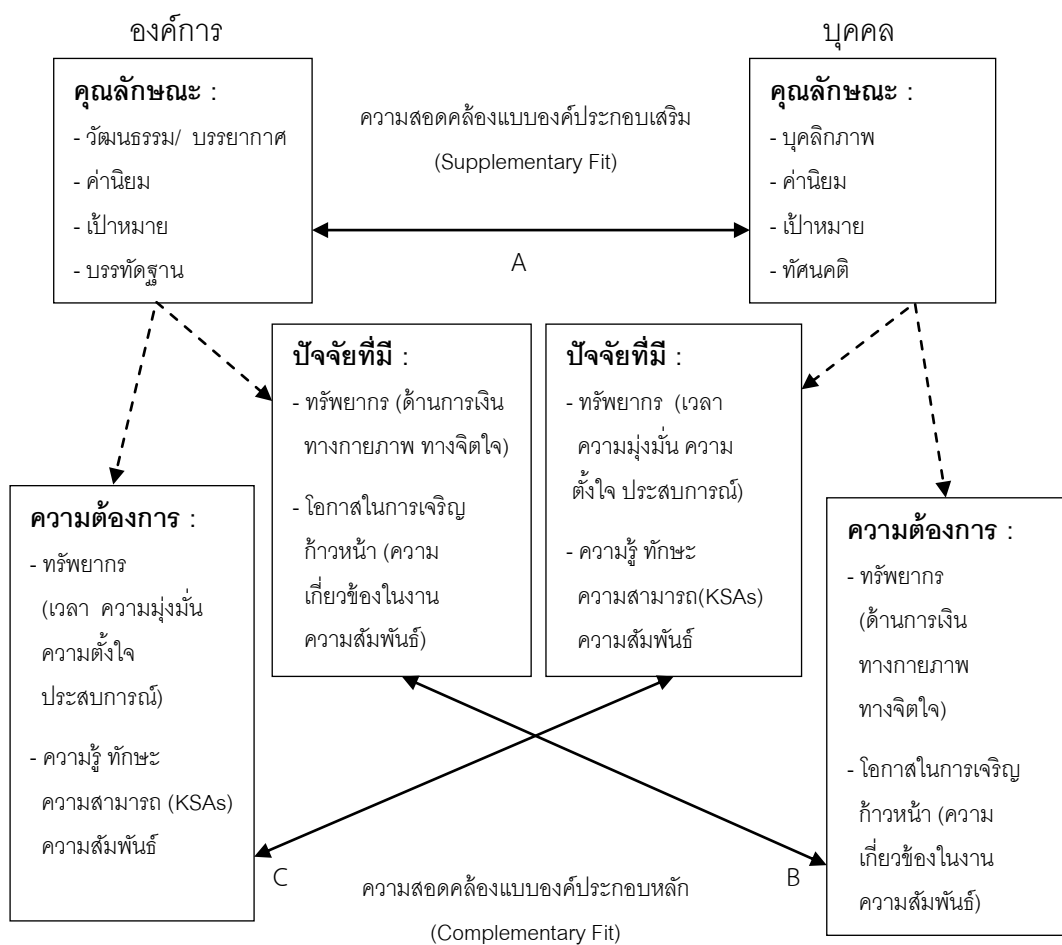
2.3.1 ความหมายความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ

Tom (1971) ได้ให้ความหมายความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การว่าเป็นความคล้ายคลึงกันระหว่างบุคคลกับองค์การ โดยเน้นในเรื่องความสอดคล้องระหว่างบุคลิกภาพของบุคคลกับบรรยากาศขององค์การ (personality-climate congruence) ต่อมา Kristof (1996) ก็ได้อธิบายความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การจะเกิดขึ้นได้ต้องประกอบด้วยการมีคุณลักษณะที่คล้ายคลึงกันและ มีการตอบสนองความต้องการซึ่งกันและกันระหว่างบุคคลกับองค์การ ในขณะที่ O' Reilly et al. (1991) ให้ความหมายความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การในด้านความเหมาะสมระหว่างค่านิยมส่วนบุคคลกับค่านิยมขององค์การ โดยสร้างเครื่องสำหรับวัดค่านิยม ซึ่งเรียกว่า Organizational Culture Profile (OCP) ส่วน Shin (2004) กล่าวถึงความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การนั้นคือความสอดคล้องระหว่างบุคลิกลักษณะ ความเชื่อ ค่านิยมของบุคคล กับวัฒนธรรม บรรทัดฐาน และค่านิยมขององค์การ กล่าวโดยสรุปความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ คือ ความสอดคล้องระหว่างคุณลักษณะของบุคคลใน

เรื่องค่านิยม ความต้องการ ความเชื่อ ทักษะที่สอดคล้องตรงกับคุณลักษณะขององค์การในด้าน ค่านิยม บรรทัดฐาน บรรยากาศ และวัฒนธรรม

2.3.2 แนวคิดความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ

Kristof (1996) ได้ทำการศึกษาและรวบรวมแนวคิดในเรื่องความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ โดยเขาได้เสนอโมเดลเพื่ออธิบายถึงความสอดคล้อง ดังนี้



ภาพประกอบ 2.2 การรวบรวมแนวคิดในเรื่องความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ (ที่มา : Kristof, 1996, Person-Organization Fit : An Integrative of conceptualizations, measurement, and implications, Personnel Psychology, Vol. 49)

จากภาพประกอบ 2.2 เห็นได้ว่า ความสอดคล้องแบบองค์ประกอบเสริม^๑ (ลูกศร A) คือ ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะพื้นฐานขององค์การกับของบุคคล โดยที่คุณลักษณะขององค์การได้แก่ วัฒนธรรม บรรยากาศองค์การ ค่านิยม เป้าหมาย และบรรทัดฐาน ในขณะที่คุณลักษณะของบุคคลนั้นโดยมากศึกษาในด้าน ค่านิยม เป้าหมาย บุคลิกภาพ และทัศนคติ เมื่อคุณลักษณะขององค์การและบุคคลเหมือนกันก็จะทำให้ความสอดคล้องแบบองค์ประกอบเสริม (supplementary fit) คงอยู่

ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การสามารถอธิบายได้อีกด้านหนึ่ง คือการให้และความต้องการ (supply and demand) ในข้อตกลงสัญญา โดยการให้และความต้องการนั้นมีผลทั้งกับองค์การและกับบุคคลดังแสดงในภาพประกอบ 2.2 (ลูกศรเส้นประ) โดยที่เมื่อปัจเจย^๒ ที่องค์การให้ได้แก่ทรัพยากรทางการเงิน ทางกายภาพ และทางจิตใจ รวมถึงโอกาสในการเจริญก้าวหน้า อันได้แก่ ความเกี่ยวข้องในงาน และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ตรงกับปัจเจยที่บุคคลต้องการ ดังลูกศร B ซึ่งจะทำให้เกิดความสอดคล้องแบบความต้องการของบุคคลกับปัจเจยที่องค์การให้ (need-supplies fit) เช่นเดียวกัน เมื่อความต้องการขององค์การถูกตอบสนองในด้านเวลา ความตั้งใจ ความมุ่งมั่น ความรู้ ทักษะ และความสามารถ ซึ่งจะทำให้เกิดความสอดคล้องแบบความต้องการขององค์การกับความสามารถของพนักงาน (demands-abilities fit) ดังลูกศร C ซึ่งทั้งความสอดคล้องตามลูกศร B และ C สามารถกล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ ความสอดคล้องแบบองค์ประกอบหลัก (complementary fit)

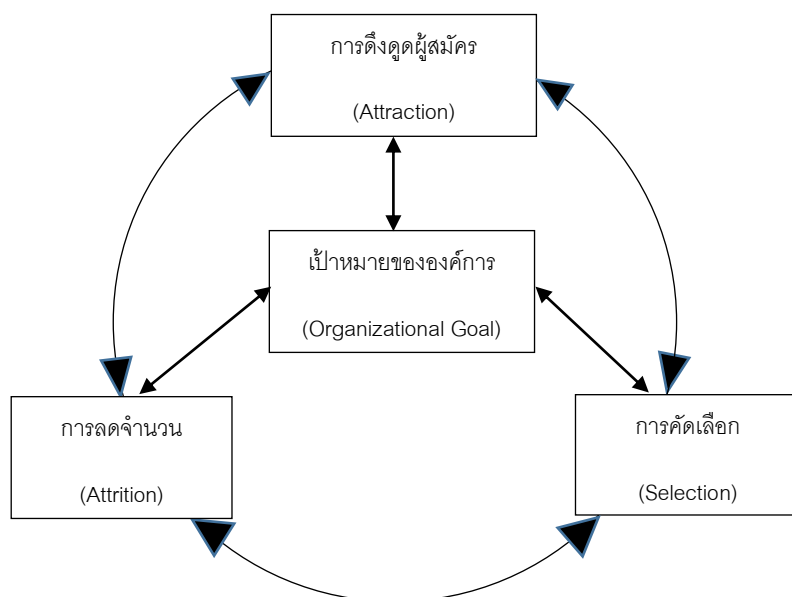
จากภาพประกอบ 2.2 Kristof (1996) สรุปว่าความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ คือ ความเหมาะสมระหว่างบุคคลและองค์การ ซึ่งสามารถเกิดขึ้นเมื่อ

- (a) บุคคล หรือองค์การ สามารถตอบสนองความต้องการของอีกฝ่ายหนึ่งได้ คืออย่างน้อยที่สุดด้านใดด้านหนึ่งต้องมีในสิ่งที่อีกด้านต้องการ ตามลูกศร B หรือ C หรือเรียกว่า ความสอดคล้องแบบองค์ประกอบหลัก
- (b) ทั้งบุคคล และองค์การมีคุณลักษณะพื้นฐานเหมือนกัน ตามลูกศร A หรือเรียกว่าความสอดคล้องแบบองค์ประกอบเสริม
- (c) เกิดจากทั้งข้อ (a) และ (b)

สำหรับแนวคิดเรื่องวิธีการวัดความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรนั้น Kristof (1996) ได้รวบรวมงานวิจัยและเสนอแนวคิดออกเป็น 4 มุมมองดังต่อไปนี้

มุมมองแรก เป็นการสังเกตความสอดคล้องแบบองค์ประกอบเสริม ซึ่งเป็นการวัดถึงความคล้ายคลึงกันระหว่างคุณลักษณะพื้นฐานของบุคคลกับองค์กร โดยที่การวัดความสอดคล้องแบบองค์ประกอบเสริมที่นิยมมากที่สุด คือ การวัดความสอดคล้องของค่านิยมของบุคคลกับค่านิยมขององค์กร (Chatman, 1989 quoted in Kristof, 1996) ในขณะที่ O' Reilly et al. (1991) ใช้นิยามเช่นเดียวกันในการอธิบายความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับวัฒนธรรมขององค์กร (person-culture fit) โดยกล่าวว่า เป็นความสอดคล้องระหว่างค่านิยมของบุคคลกับวัฒนธรรมขององค์กร โดยจะเห็นได้ว่า ความสอดคล้องของค่านิยมเป็นเรื่องที่สำคัญที่สุด เนื่องจากค่านิยมเป็นพื้นฐานเบื้องต้นที่สำคัญและมีความสัมพันธ์อย่างยั่งยืนถาวร และเป็นส่วนประกอบของวัฒนธรรมขององค์กรที่เปรียบเสมือนแนวทางชี้้นำให้พนักงานประพฤติปฏิบัติ (Kristof, 1996)

มุมมองที่สองนำเสนอโดย Schneider (1987) เป็นการเสนอกรอบแนวคิดเกี่ยวกับการดึงดูดผู้สมัคร-การคัดเลือก-การลดจำนวน (Attraction-Selection-Attrition (ASA) Framework) โดยกรอบแนวคิดแบบ ASA มีพื้นฐานมาจากแนวคิดว่าองค์กรจะสามารถดึงดูดบุคคลที่มีเป้าหมาย หรือค่านิยมตรงกับองค์กรได้ และในทำนองเดียวกันบุคคลที่มีเป้าหมายของตนสอดคล้องกับขององค์กรนั้นจะถูกคัดเลือกเข้าสู่องค์กรและขณะเดียวกันเขาเหล่านั้นก็ได้รับการตอบสนองเพื่อให้เป้าหมายของเขา ประสบความสำเร็จด้วยเช่นกัน ในทางกลับกัน บุคคลที่มีเป้าหมายไม่สอดคล้องกับองค์กรนั้น มีแนวโน้มในการลาออกอย่างสมัครใจสูง (voluntary turnover) ดังนั้นแนวคิดนี้เน้นเรื่องความเหมือนกันระหว่างเป้าหมายของบุคคลกับองค์กร โดย Schneider (1987) ได้เสนอแผนภาพเพื่ออธิบายกรอบแนวคิดไว้ดังนี้



ภาพประกอบ 2.3 กรอบแนวคิดเรื่องการดึงดูดผู้สมัคร-การคัดเลือก-การลัดจำนวน
(Attraction –Selection-Attrition (ASA) Framework)

(ที่มา : Schneider, 1987, The people make the place., Personnel Psychology, Vol.40)

มุมมองที่สาม เป็นการวัดความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การโดยอาศัยแนวคิดเรื่องความสอดคล้องระหว่างความต้องการของบุคคลกับปัจจัยที่องค์การให้ (need-supplies fit) ซึ่งหมายถึงความเหมาะสมกันระหว่างความชอบ หรือความต้องการของบุคคลกับระบบและโครงสร้างขององค์การ (Cable and Judge, 1994 quoted in Kristof, 1996) ซึ่งเป็นพื้นฐานของทฤษฎีการปรับเปลี่ยนสภาวะการทำงาน (Theory of work adjustment) โดย Dawis and Lofquist (1984) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่กล่าวถึงสภาวะแวดล้อมขององค์การมีส่วนช่วยให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในงาน เนื่องจากช่วยให้ความต้องการของเขาเหล่านั้นถูกเติมเต็ม ซึ่งทฤษฎีนี้นิยมใช้กับการวัดความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับสายอาชีพ (person-vocation fit)

มุมมองที่สี่ เป็นการวัดความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การในมุมมองของคุณลักษณะของบุคคลซึ่งวัดจากความสอดคล้องระหว่างบุคลิกภาพของบุคคลกับองค์การ ซึ่งบุคลิกภาพขององค์การหมายถึงบรรยากาศขององค์การนั่นเอง Bowen et al. (1991) ซึ่งการวัดในมุมมองนี้เป็นผลมาจากการรวมสองแนวคิดเข้าด้วยกัน คือ แนวคิดความสอดคล้องแบบ

องค์ประกอบเสริม และแนวคิดแบบความต้องการของบุคคลกับปัจจัยที่องค์การให้ (need-supplies fit) กล่าวคือ เป็นการวัดถึงความเหมือนกันของบุคลิกภาพของบุคคล และบรรยากาศขององค์การ ซึ่งตรงกับลูกศร A ในภาพประกอบ 2.2 หรือเรียกว่าความสอดคล้องแบบองค์ประกอบเสริม ในขณะที่เดียวกันบรรยากาศขององค์การ ตัวอย่างเช่น ระบบการให้รางวัล หรือรูปแบบการสื่อสารภายในองค์การนั้นก็คือปัจจัยที่องค์การมีให้ และในส่วนบุคคลก็คือนั้นเอง อันได้แก่ ความต้องการด้านทรัพยากร เช่น ด้านการเงิน ด้านกายภาพ ด้านความสัมพันธ์ ด้านจิตใจ หรือความต้องการโอกาสในความก้าวหน้า (ดังลูกศร B ในแผนภาพประกอบ 2.2) ซึ่งตรงกับแนวคิดแบบความต้องการของบุคคลกับปัจจัยที่องค์การให้ ตัวอย่างเช่น องค์การที่มีบรรยากาศแบบเน้นความสำคัญของกลุ่ม (collectivism) จะมีระบบให้รางวัลแบบทีม (team-based compensation system) ซึ่งไม่เหมาะกับบุคคลที่มีลักษณะมีความต้องการประสบความสำเร็จสูง (need for achievement)

2.3.3 การวัดความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ

Chatman (1989) และ Lauer and Kristof-Brown (2001) ได้พัฒนาแบบวัดความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ ด้วยข้อคำถาม 3 ข้อ มาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ คือ “เห็นด้วยมากที่สุด” ถึง “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค 0.831 และยังทำการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยันซึ่งแสดงให้เห็นว่าข้อมูลของแบบจำลองสองปัจจัยเหมาะสมดี ($\chi^2 = 371.51$, $df = 52$, $RMSR = .04$, $CFI = .95$, $IFI = .97$, $NFI = .94$, $TLI = .96$)

2.4 แนวคิดความไว้วางใจนวัตกรรม (Innovation trust)

2.4.1 ความหมายของความไว้วางใจ

มีผู้ให้นิยามของความไว้วางใจแตกต่างกันไปตามสาขาวิชาต่างๆ ทั้งในด้านสังคมวิทยา รัฐศาสตร์ การตลาด และทางด้านการแพทย์ เป็นต้น เช่น

Moorman et al. (1993) ได้นิยามความไว้วางใจไว้ว่าเป็นการเจตนาแสดงพฤติกรรมที่สะท้อนถึงความไว้วางใจที่มีต่อผู้ที่มีส่วนร่วมซึ่งเกิดจากการที่ผู้ไว้วางใจไม่สามารถพึ่งพาหรือช่วยเหลือตัวเองหรือขาดความรู้

Anderson and Weitz (1990) กล่าวว่าความไว้วางใจ คือ ความเชื่อถือ เชื่อมมั่น หรือคาดหวังที่มีต่อหุ้นส่วนซึ่งเป็นผลมาจากความรู้ ความชำนาญ ความน่าเชื่อถือหรือเจตนาของผู้ที่เป็นหุ้นส่วน

Thom et al. (2004) ได้นิยามความไว้วางใจไว้ว่าการเต็มใจหรือยินยอมให้ผู้ที่ได้รับ ความไว้วางใจทำในสิ่งที่ผู้ที่เชื่อถือไว้วางใจสามารถช่วยเหลือตนเองหรือทำเองได้

Baier (1986) ให้คำจำกัดความว่า “ความไว้วางใจ คือ ความเชื่อมั่นในผู้อื่นว่าเขา จะกระทำทุกวิถีทางในการปกป้องผลประโยชน์ของเรา และจะไม่ทำร้ายหรือเอาเปรียบเรานั้น ความไว้วางใจจึงสัมพันธ์กับจุดอ่อนที่เกิดจากความไม่แน่นอนในพฤติกรรมของผู้อื่น ในอนาคต”

Luhman (1979) มีแนวคิดไปในทางเดียวกันว่า “ความไว้วางใจก็คือการรอคอย อนาคต โดยแสดงพฤติกรรมราวกับว่าอนาคตเป็นสิ่งที่แน่นอน”

Sztompka (1999) ให้คำจำกัดความของความไว้วางใจว่า คือ “การพนันหรือ การคาดเดา (Bet) ต่อพฤติกรรมหรือการกระทำของผู้อื่นในอนาคต” และกล่าวว่าความไว้วางใจ ประกอบด้วย 7 ปัจจัย ได้แก่ ความสม่ำเสมอ (Regularity) ประสิทธิภาพ (Efficiency) ความน่าเชื่อถือ (Reliability) การเป็นตัวแทน (Representativeness) ความยุติธรรม (Fairness) ความพร้อมรับผิดชอบ (Accountability) และความเมตตากรุณา (Benevolence)

จากคำนิยามที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ความไว้วางใจ หมายถึง การเต็มใจ ยินยอมหรือเชื่อมั่นของผู้ที่ไว้วางใจต่อผู้ที่ได้รับความไว้วางใจ ในลักษณะความสัมพันธ์ที่จะดำเนินต่อไปในการที่จะให้ผู้ได้รับความไว้วางใจได้กระทำทุกวิถีทางในการปกป้องผลประโยชน์ และไม่เอาเปรียบผู้ที่ไว้วางใจซึ่งไม่สามารถทำเองได้

กล่าวโดยสรุป แนวคิดความไว้วางใจในวัฒนธรรม หมายถึง ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน เกี่ยวกับความคิดเชิงนวัตกรรม ระหว่างพนักงานเทศบาลแต่ละคนกับเพื่อนร่วมงาน (Damanpour & Schneider 2006)

2.4.2 การวัดความไว้วางใจในวัฒนธรรม

ความไว้วางใจในวัฒนธรรม ผู้วิจัยได้ใช้แบบวัดของ Clegg, Unsworth, Epitropaki, & Parker (2002) 4 ข้อคำถาม ใช้มาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ คือ “เห็นด้วยมากที่สุด” ถึง “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” ดังนี้ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค 0.818

2.5 โมเดลสมการโครงสร้าง

โมเดลสมการโครงสร้างเป็นการเชื่อมต่อกับความคิดของนักพันธุกรรมศาสตร์ชื่อ Sewall Wright และนักเศรษฐศาสตร์อีก 2 คนชื่อ Trygve Haavelmo และ Herbert Simon โมเดลสมการโครงสร้างใช้วิเคราะห์เพื่อยืนยันโมเดลมากกว่าใช้วิเคราะห์เพื่อสำรวจหรือระบุโมเดล จึงเหมาะสำหรับการทดสอบทฤษฎีมากกว่าการสร้างทฤษฎี การวิเคราะห์ด้วยโมเดลสมการโครงสร้างจะเริ่มจากสมมติฐานการวิจัยที่แสดงในรูปของโมเดล โดยโมเดลนั้นสามารถสร้างเครื่องมือวัดตัวแปรที่อยู่ในโมเดลได้ แล้วตรวจสอบโมเดลว่าเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยหรือไม่ ซึ่งข้อตกลงเบื้องต้นในโมเดลบางอย่างสามารถผ่อนคลายได้ ในระหว่างการวิเคราะห์เพื่อยืนยันโมเดล อาจต้องมีการปรับโมเดลเพื่อให้สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูล แต่โมเดลสมการโครงสร้างมิได้ใช้เพื่อสร้างทฤษฎีใหม่โดยปราศจากทฤษฎีพื้นฐาน (สุภมาส อังสุโชติ และคณะ, 2554) จุดเด่นของโมเดลสมการโครงสร้าง คือ สามารถสร้างตัวแปรแฝง (Latent Variable) ซึ่งเป็นตัวแปรที่ไม่สามารถวัดได้โดยตรง โดยการประมาณค่าจากโมเดลด้วยตัวแปรสังเกตได้ (Observed Variable) ซึ่งเป็นตัวแปรที่วัดค่าได้และยังสามารถทราบค่าความเที่ยงของตัวแปรสังเกตได้ พร้อมทั้งสามารถประมาณค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรได้อีก ด้วยการทดสอบสมมติฐานที่เขียนขึ้นในเชิงทฤษฎีที่กำหนดขึ้น ประกอบด้วยตัวแปรต้นและตัวแปรตามจำนวนหนึ่ง โดยตัวแปรนั้นไม่เป็นอิสระจากกันหรือต่างมีความสัมพันธ์กันไม่มากก็น้อยและทฤษฎีกำหนดไว้ให้หาค่าสัมประสิทธิ์เชิงสาเหตุเพื่ออธิบายถึงผลลัพธ์ทางตรงและผลกระทบทงอ้อม ซึ่งการวิเคราะห์มีการควบคุมค่าความแปรปรวนระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตามในกระบวนการความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ทั้งในรูปแบบเชิงทฤษฎีหรือโครงสร้าง โดยมีการประยุกต์วิธีการวิเคราะห์ต่างๆ เข้าด้วยกัน ดังนี้

- 1) การวิเคราะห์เส้นทางความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปร (Path Analysis)
- 2) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA)
- 3) การจำลองสาเหตุเกี่ยวกับตัวแปรแฝง (Causal Modeling with Latent Variable)
- 4) การวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงของความแปรปรวน (Even Analysis of Variance)
- 5) การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นหลายตัวแปร (Multiple Linear Regression Analysis)

การวิเคราะห์ข้อมูลจะต้องเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้น ซึ่งข้อตกลงเบื้องต้นของสมการโครงสร้างจะมีความยืดหยุ่นมากกว่าข้อตกลงของสมการเชิงเส้นทั่วไป ดังนี้

- 1) ตัวแปร ทั้งตัวแปรอิสระซึ่งเป็นตัวแปรแฝงภายนอก (Exogenous) และตัวแปรแฝงภายใน (Endogenous) รวมทั้งตัวแปรตาม ไม่จำเป็นต้องมีการแจกแจงแบบปกติ
- 2) ความคลาดเคลื่อนต้องเป็นการแจกแจงแบบปกติ
- 3) ความคลาดเคลื่อนของตัวแปรภายนอกแต่ละตัวต้องเป็นอิสระต่อกัน
- 4) ลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งหมดในโมเดล เป็นความสัมพันธ์เชิงเส้น (Linear) แบบบวก (Additive) และเป็นความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ
- 5) ความสอดคล้องกันหรือความสัมพันธ์กันระหว่างตัวแปร ถ้าตัวแปรภายนอกหรือตัวแปรภายในไม่สอดคล้องกัน ให้สังเกตว่าตัวแปรที่แฝงอยู่มีความสอดคล้องกันหรือไม่ ถ้าสอดคล้องกันก็สามารถนำมาวิเคราะห์ได้ และถ้าตัวแปรตามไม่มีความสอดคล้องกันแล้ว โมเดลสมการโครงสร้างจะไม่สามารถนำมาคำนวณได้

ขั้นตอนการปฏิบัติงานของการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง มีขั้นตอนดังนี้ (สุภมาส อังคุโชติ และคณะ, 2551)

- 1) สร้างโมเดลเชิงสาเหตุตามสมมติฐาน
- 2) สร้างเครื่องมือและเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3) วิเคราะห์เส้นทางความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปร
 - 3.1) วิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุแบบเต็มรูป
 - 3.2) วิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุตามสมมติฐาน
 - 3.3) ทดสอบโมเดลเชิงสาเหตุตามสมมติฐาน
 - 3.4) คำนวณผลทางตรง ผลทางอ้อมและผลรวม
- 4) สรุปผลเชิงสาเหตุของตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตาม

โมเดลสมการโครงสร้างประกอบด้วยส่วนสำคัญ 2 ส่วนคือ โมเดลการวัด (Measurement Model) และโมเดลโครงสร้าง (Structural Model) (สุภมาส อังคุโชติและคณะ, 2551; สุขชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ และคณะ, 2551)

1) โมเดลการวัด (Measurement Model) เป็นโมเดลที่ระบุความสัมพันธ์เชิงเส้นระหว่างตัวแปรแฝงกับตัวแปรสังเกตได้ มี 2 ชนิดคือ โมเดลวัดสำหรับตัวแปรแฝงภายนอก และโมเดลวัดสำหรับตัวแปรแฝงภายใน หรือเป็นส่วนของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โมเดลการสร้างมาตรวัดเป็นกระบวนการสร้างมาตรวัดของตัวแปร ที่กำหนดไว้เป็นตัวแปรแฝงที่ต้องการ

ศึกษา ซึ่งอาจทำหน้าที่เป็นตัวแปรอิสระ (Independent Variable) หรือตัวแปรตาม (Dependent Variable) ในแต่ละช่วงตอนของกรอบแนวคิด ตัวแปรแฝงที่สร้างขึ้นมาด้วยตัวชี้วัด (Indicators) จะถูกประมวลด้วยเทคนิคการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) ว่าตัวชี้วัดทั้งหมดอธิบายการผันแปรของตัวแปรแฝงได้มากน้อยเพียงใด ดังนั้น ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวิเคราะห์ปัจจัยจึงเป็นความรู้พื้นฐานที่สำคัญของการออกแบบโมเดลสมการโครงสร้าง ในการนำเอาเทคนิคการวิเคราะห์ปัจจัยมาใช้ในกระบวนการสร้างมาตรวัด จะต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนของการสร้างมาตรวัด ซึ่งเริ่มจากการให้คำนิยามจริง (Real Definition) ที่ระบุว่าตัวแปร (แฝง) ที่สร้างขึ้นมามีองค์ประกอบ (Components) หรือตัวแปรประจักษ์อะไรบ้าง

2) โมเดลโครงสร้าง (Structural Model) เป็นโมเดลที่ระบุความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลระหว่างตัวแปรหลัก (ตัวแปรแฝง) ที่ระบุไว้ในแบบจำลองมาตรวัด โดยปกติจะแสดงเป็นภาพในลักษณะที่คล้ายคลึงกับภาพเส้นทางความสัมพันธ์ (Path Model) สิ่งที่แตกต่างกันคือ แทนที่จะมีแต่เฉพาะเส้นทางระหว่างตัวแปรแฝงเท่านั้น ยังมีเส้นทางระหว่างตัวแปรประจักษ์กับตัวแปรแฝงและเส้นทางค่าผิดพลาด (Error) ของตัวแปรประจักษ์ และของตัวแปรแฝงอีกด้วย ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโมเดลสมการโครงสร้าง มีขั้นตอนการปฏิบัติงานดังนี้ (สุภมาศ อังศุโชติ และคณะ, 2554)

ขั้นที่ 1 การศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ความสำคัญของการศึกษาทฤษฎีและงานที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ศึกษา จะทำให้สามารถพัฒนารอบแนวคิดของการวิจัยได้อย่างเหมาะสม และทำให้ทราบว่าควรเลือกตัวแปรใดบ้างเข้ามาอยู่ในโมเดล และยังทำให้ทราบอีกว่าตัวแปรที่เลือกมานั้นควรสร้างเครื่องมือวัดตัวแปรเหล่านั้นอย่างไร

ขั้นที่ 2 การพัฒนาโมเดลการวิจัย หลังจากที่ศึกษาทฤษฎีอย่างดีพอแล้ว จะสามารถนำตัวแปรต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยมาพัฒนาเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย และกำหนดให้เป็นโมเดลการวิจัย

ขั้นที่ 3 การระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวของโมเดล (Model Identification) เป็นการศึกษาลักษณะการกำหนดค่าพารามิเตอร์ที่ยังไม่ทราบค่าในโมเดลการวิจัย ว่าเป็นไปตามเงื่อนไขของการวิเคราะห์หรือไม่ โดยการเปรียบเทียบค่า $n(n+1)/2$ กับจำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่า โดยที่ n แทนจำนวนตัวแปรสังเกตได้ในโมเดล ทั้งตัวแปรสังเกตได้ X และ Y โดยมีเงื่อนไขการพิจารณาดังนี้

ถ้า $n(n+1)/2$ น้อยกว่าจำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่า จัดว่าเป็นภาวะ Under identification โปรแกรมจะรายงานว่า df เป็นลบ ไม่มีการประมาณค่าพารามิเตอร์

ถ้า $n(n+1)/2$ เท่ากับจำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่า จัดว่าเป็นภาวะ Just Identification โปรแกรมจะรายงานว่ามีความเคลื่อนไหวโดยสมบูรณ์

ถ้า $n(n+1)/2$ มากกว่าจำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่า จัดว่าเป็นภาวะ Over Identification โปรแกรมจะรายงานว่า df เป็นบวก โปรแกรมจะทำการประมาณค่าพารามิเตอร์ต่างๆ ในโมเดล และรายงานค่า SE และ t-value

ขั้นที่ 4 การประมาณค่าพารามิเตอร์ เมื่อตรวจสอบความเป็นได้ค่าเดียวแล้ว ปรากฏว่าอยู่ในภาวะ Over Identification โปรแกรมจะทำการประมาณค่าพารามิเตอร์ทุกค่า ในโมเดล แล้วนำค่าพารามิเตอร์เหล่านั้นมาคำนวณกลับเป็นค่าความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดล แล้วแสดงในรูปของเมทริกซ์ เรียกเมทริกซ์นี้ว่า เมทริกซ์ความแปรปรวน ความแปรปรวนร่วมจากการประมาณค่าตามโมเดล (Computed Covariance matrix: Σ ซึ่งในผลการวิเคราะห์จะแสดงเป็น Fitted Covariance Matrix)

ขั้นที่ 5 การตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Model Fit) โดยโปรแกรมจะนำเมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมจากการประมาณค่าตามโมเดล (Computed Covariance Matrix: Σ) ลบจากเมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมของข้อมูลดิบ (Sample Covariance Matrix : S) เรียกเมทริกซ์ผลต่างนี้ว่า เมทริกซ์ส่วนเหลือ (Residual Covariance Matrix) โปรแกรมจะใช้สถิติทดสอบ χ^2 -test ตรวจสอบค่า Computed Covariance Matrix (Σ) ต่างจาก Sample Covariance Matrix (S) หรือไม่ โดยตั้งสมมติฐานว่า $H_0 : S = \Sigma$ และสมมติฐานทางเลือก $H_1 : S \neq \Sigma$ ค่า χ^2 ที่ไม่มีนัยสำคัญจะแสดงว่าโมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์สอดคล้องกลมกลืนกัน

ขั้นที่ 6 การปรับโมเดล ถ้าโมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ยังไม่สอดคล้องกลมกลืนกัน (χ^2 มีนัยสำคัญ) จะต้องมีการปรับโมเดล แล้วดำเนินการวิเคราะห์ใหม่จนกว่าโมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์จะสอดคล้องกลมกลืนกัน จากนั้นจึงนำค่าพารามิเตอร์ต่างๆ ของโมเดลไปเขียนรายงาน ได้ประเภทของพารามิเตอร์ในโมเดลสมการโครงสร้าง จำแนกได้ 3 ประเภท คือ พารามิเตอร์อิสระ (Free parameter) พารามิเตอร์คงที่ (Fixed Parameter) และพารามิเตอร์บังคับ (Constrained Parameter) (Joreskog & Sorbom, 1996)

1) พารามิเตอร์อิสระ (Free Parameter) คือ พารามิเตอร์ที่ไม่ทราบค่า และต้องการให้มีการประมาณค่า (Estimation) พารามิเตอร์เหล่านี้ ได้แก่ สัมประสิทธิ์ถดถอยในโมเดล โครงสร้างหรือน้ำหนักองค์ประกอบในโมเดลการวัด

2) พารามิเตอร์คงที่ (Fixed Parameter) มีได้ 2 แบบ แบบแรกคือพารามิเตอร์ที่ไม่ต้องการให้มีการประมาณค่าหรือมีค่าเป็นศูนย์นั่นเอง เพราะเป็นค่าพารามิเตอร์ที่ครอบคลุมทฤษฎีหรือเอกสารงานวิจัยไม่ได้ระบุว่ามีความพารามิเตอร์นี้ หรือบอกได้ว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร มีค่าเป็นศูนย์ หรือไม่ต้องการให้โปรแกรมประมาณค่าพารามิเตอร์เหล่านี้ แบบที่สองคือพารามิเตอร์ที่ไม่ทราบค่าแต่ต้องการประมาณค่า แล้วให้มีค่าเท่ากับตัวเลขค่าใดค่าหนึ่งที่ไม่เท่ากับศูนย์ ซึ่งเป็นค่าใดๆ ก็ตามที่ต้องการ

3) พารามิเตอร์บังคับ (Constrained Parameter) คือ พารามิเตอร์ที่ไม่ทราบค่า แต่ต้องการให้โปรแกรมประมาณค่าให้เท่ากับค่าพารามิเตอร์ตัวอื่นตามที่ระบุให้มีค่าเท่ากัน ซึ่งจะใช้ในการวิเคราะห์โมเดลกลุ่มพหุ (Multiple Group) หรือการทดสอบโมเดลตั้งแต่ 2 โมเดลที่เหมือนกันตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป

การนำข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรซึ่งเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ที่เก็บรวบรวมได้มาวิเคราะห์ โดยสมการโครงสร้างจะต้องดำเนินการด้วยความรอบคอบและสมเหตุสมผล ต้องมีความรอบรู้ในหลักการทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง สามารถคัดเลือกตัวแปรหรือองค์ประกอบสำคัญที่เกี่ยวข้องได้อย่างเหมาะสมและสามารถสร้างโมเดลที่แสดงถึงโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรหรือองค์ประกอบได้อย่างสอดคล้องกับทฤษฎี จึงมีบทบาทสำคัญในการช่วยให้พื้นฐานการเชื่อมโยงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรเพื่อสร้างโมเดลเชิงสาเหตุ (Causal Model) และจะต้องสามารถนำความสัมพันธ์นั้นมาตรวจสอบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ที่เก็บรวบรวมมาได้ เพื่อยืนยันความน่าเชื่อถือของของโมเดล ถ้าปราศจากพื้นฐานทางหลักการ เหตุผล ทฤษฎี และโมเดลที่เหมาะสม การวิเคราะห์เชิงสาเหตุก็ไม่สามารถนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นวิธีการอย่างหนึ่งในการหาหลักฐาน เพื่อตอบว่าโมเดลเชิงสาเหตุที่พัฒนาขึ้นมา มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ ถ้าโมเดลไม่สอดคล้องกับข้อมูล อาจมุ่งความสงสัยไปที่ทฤษฎีที่นำมาใช้ในการสร้างโมเดลว่ามีความเหมาะสมเพียงใด หรืออาจสงสัยถึงความเหมาะสมของการออกแบบการวิจัยและการดำเนินการวิจัย แต่ถ้าพบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลที่ได้ยังไม่ใช่หลักฐานพิสูจน์ทฤษฎีหรือโมเดล เพียงแต่แสดงว่ายังไม่มีหลักฐานที่มาปฏิเสธทฤษฎีหรือโมเดล อีกนัยหนึ่งนั่นคือ หลักฐานเชิงประจักษ์สนับสนุนความเป็นไปได้ของทฤษฎีและโมเดลเชิงสาเหตุนั่นเอง (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2550)

ดัชนีที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ การตรวจสอบความตรงของโมเดลในการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง โปรแกรมจะประเมินความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์แล้วรายงานค่าดัชนีต่างๆ ในรายงานผล การวิเคราะห์ (Print Out) ค่าดัชนีเหล่านั้นจะแสดงว่าโดยภาพรวมโมเดลสมการโครงสร้างสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์เพียงใด (สุภมาส อังสุโชติ และคณะ, 2554)

1) ค่าไค-สแควร์ (Chi-Square Statistics) เป็นดัชนีที่ใช้แพร่หลายในการตรวจสอบ ความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยภาพรวมค่าไค-สแควร์คำนวณจากผลคูณระหว่าง Minimum Fit Function Value (Fmin) กับ $n-1$ เมื่อ n แทนขนาดของกลุ่มตัวอย่าง มีชั้นของความเป็นอิสระ (df) เท่ากับ $k(k-1)/2$ เมื่อ k แทนจำนวนตัวแปรสังเกตได้ และ t แทนจำนวนพารามิเตอร์ในโมเดลที่ต้องการประมาณค่า สมมติฐานการทดสอบคือ $H_0: S = \Sigma$ เมื่อ S แทนเมทริกซ์ความแปรปรวน - ความแปรปรวนร่วมของข้อมูลเชิงประจักษ์ และ Σ แทนเมทริกซ์ ความแปรปรวน - ความแปรปรวนร่วมของตัวแปรสังเกตได้ที่ประมาณมาจากโมเดล ถ้าค่าไค-สแควร์ มีนัยสำคัญ แสดงว่าโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ไม่สอดคล้องกลมกลืนกัน

2) ค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) ใช้ทดสอบสมมติฐาน $H_0: S = \Sigma$ แต่ นำค่าองศาความเป็นอิสระมาปรับแก้ โดยมีสูตรการคำนวณดังนี้ $RMSEA = (F_0 / df)^{1/2}$ เมื่อ F_0 คือ population discrepancy function value หรือค่าฟังก์ชันความกลมกลืน เมื่อโมเดลสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ถ้า F_0 เท่ากับศูนย์ RMSEA จะเท่ากับศูนย์ แสดงว่าโมเดลสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมาก โดยที่ Diamantopoulos และ Siguaw (2000) เสนอว่าค่า RMSEA ที่ดีมากๆ ควรมีค่าน้อยกว่า 0.05 ค่าระหว่าง 0.05-0.08 หมายถึง โมเดลค่อนข้างสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าระหว่าง 0.08-0.10 แสดงว่าโมเดลสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์เล็กน้อยและค่าที่มากกว่า 0.10 แสดงว่าโมเดลยังไม่สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3) ดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมบูรณ์ (Absolute Fit Index) (Diamantopoulos & Siguaw, 2000) GFI (Goodness of Fit) แสดงถึงปริมาณความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมที่อธิบายได้ด้วยโมเดล AGFI (Adjusted Goodness of Fit) แสดงถึงความแปรปรวน และความแปรปรวนร่วมที่อธิบายได้ด้วยโมเดล โดยปรับแก้ด้วยองศาความเป็นอิสระ โดยทั่วไปค่า GFI และ AGFI มีค่าระหว่าง 0-1 หรือค่า GFI และ AGFI ที่ยอมรับได้ควรมีค่ามากกว่า 0.09

4) ค่ารากที่สองของส่วนเหลือกำลังสองเฉลี่ยมาตรฐาน (Standardized Root Mean Squared Residual: SRMR) เป็นค่าเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการประมาณค่า ซึ่งเป็นค่าที่ใช้ในการเปรียบเทียบความสอดคล้องข้ามโมเดล (Comparing Fit Across Model) ค่าที่น้อยแสดงถึงความสอดคล้องที่ดี ค่าดัชนี SRMR ควรมีค่าต่ำกว่าหรือเท่ากับ 0.05

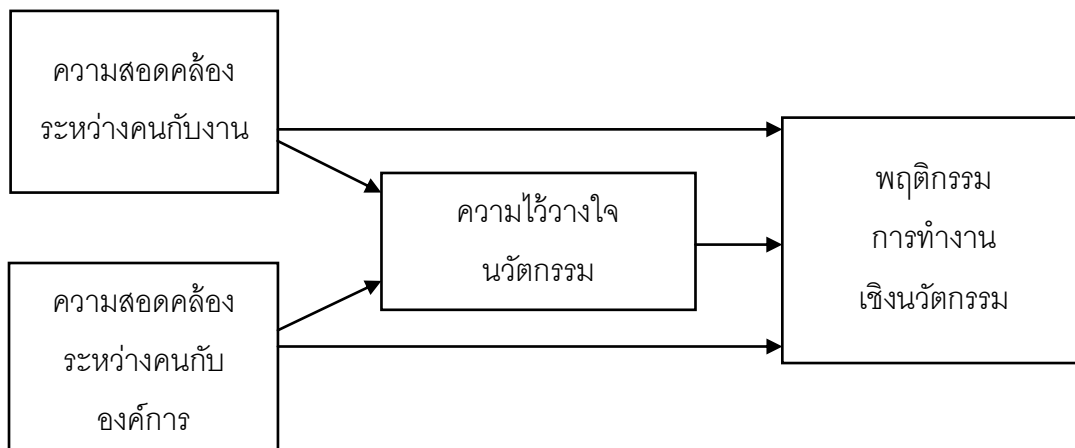
การประเมินโมเดล การวัดโมเดลการวัด (Measurement Model) เป็นโมเดลที่ใช้ตัวแปรสังเกตได้วัดตัวแปรแฝง ซึ่งในการแปลผลการวิเคราะห์ ควรจะพิจารณาว่าตัวแปรสังเกตได้วัดตัวแปรแฝงได้มากน้อยเพียงใด การพิจารณาประสิทธิภาพของโมเดลการวัด พิจารณาถึงความตรง (Validity) และความเที่ยง (Reliability) (สุภมาศ อังศุโชติ และคณะ, 2554)

ความตรง คือ ความสามารถของตัวแปรสังเกตได้ หรือตัวบ่งชี้ที่ใช้วัดตัวแปรแฝงในโมเดล โดยพิจารณาจากความมีนัยสำคัญของน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ในเมทริกซ์ LX หรือ LY ค่าน้ำหนักองค์ประกอบควรมีค่าสูงและมีนัยสำคัญทางสถิติ (t-value มากกว่า 1.96) (Diamantopoulos & Siguaw, 2000) และสามารถเปรียบเทียบค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (Standardized Loading) ตัวแปรสังเกตได้ที่มีความสำคัญมากจะมีน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานสูง

ความเที่ยง คือ ความคงเส้นคงวาของการวัด หรือระดับที่ตัวแปรปราศจากความคลาดเคลื่อน การพิจารณาความเที่ยงของตัวแปรพิจารณาที่ผลการวิเคราะห์ในส่วนของ square multiple correlation (R^2) เป็นสัดส่วนความแปรปรวนของตัวแปรที่อธิบายได้โดยตัวแปรแฝง ซึ่งมีค่าเท่ากับค่าการร่วมกัน (Communality) ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ การประเมินโมเดลโครงสร้างในโมเดลสมการโครงสร้าง แสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรแฝงในรูปสมการถดถอยระหว่างตัวแปรต้นกับตัวแปรตาม สิ่งที่ต้องประเมินประกอบด้วย

- 1) ทิศทางของสัมประสิทธิ์การถดถอย ควรมีทิศทางสอดคล้องกับทฤษฎี
- 2) สัมประสิทธิ์การถดถอยควรมีนัยสำคัญทางสถิติ
- 3) ควรมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายของสมการโครงสร้าง (R^2) มากกว่า 0.05 หากทิศทางของสัมประสิทธิ์การถดถอยมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่มีทิศทางตรงกันข้ามกับทฤษฎีที่เป็นฐานของการพัฒนาโมเดล จะต้องมีการอธิบายหรือนำไปอภิปรายผลที่เกิดขึ้นว่าเหตุใดผลการวิจัยจึงขัดแย้งกับทฤษฎี

2.6 กรอบแนวความคิดการวิจัย



ภาพประกอบ 2.4 กรอบแนวความคิดการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น ความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน ความสอดคล้องระหว่างคนกับองค์การ ความไว้วางใจ นวัตกรรมและพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงานเทศบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยมีหัวข้อในการดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้คือ

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

3.1 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง วิธีการสุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากรในการวิจัย คือ พนักงานเทศบาลในจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 2,446 คน

ตาราง 3.1 จำนวนพนักงานเทศบาลที่ปฏิบัติหน้าที่ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้จำแนกตามขนาดเทศบาล

จังหวัด	เทศบาลนคร(คน)	เทศบาลเมือง(คน)	เทศบาลตำบล(คน)	รวม (คน)
ยะลา	648	166	171	985
ปัตตานี	-	312	406	718
นราธิวาส	-	487	256	743
รวม	648	965	833	2,446

ที่มา: สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดยะลา ปัตตานี และนราธิวาส (2560)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างของการวิจัย คือ พนักงานเทศบาลในจังหวัดชายแดนภาคใต้ 390 คน โดยมีขั้นตอนการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างและการสุ่มตัวอย่าง ดังนี้

3.1.2.1 การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้สถิติการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model : SEM) ซึ่งผู้วิจัยกำหนดโดยใช้เกณฑ์ขั้นต่ำ โดยทั่วไปขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างอยู่ในช่วง 200 – 400 ตัวอย่าง (Loehlin, 2004; Kelloway, 2014) ถ้าขนาดตัวอย่างน้อยกว่า 200 ตัวอย่าง จะทำให้ค่าที่ได้จากการประมาณพารามิเตอร์ขาดความแม่นยำ (Siddiqui, 2013 : 286) และไม่มีอำนาจในการทดสอบ (Marsh, Balla, & MacDonald, 1988 : 245-258) ผู้วิจัยจึงกำหนดกลุ่มตัวอย่างของการวิจัยในครั้งนี้ 390 คน ซึ่งเพียงพอต่อความแม่นยำในการประมาณพารามิเตอร์ (Hair et al., 2010)

3.1.3 การสุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Muti-stage random sampling) โดยมีจำนวนตัวอย่าง แยกตามจังหวัดดังตาราง 3.2

ตาราง 3.2 การเลือกตัวอย่างในแต่ละจังหวัดจำแนกตามขนาดของเทศบาล

จังหวัด	ประชากร(หน่วยงาน)			กลุ่มตัวอย่าง						รวม (คน)
	เทศบาลนคร	เทศบาลเมือง	เทศบาลตำบล	เทศบาลนคร		เทศบาลเมือง		เทศบาลตำบล		
				หน่วยงาน	คน	หน่วยงาน	คน	หน่วยงาน	คน	
ยะลา	1	1	9	1	80	1	40	5	36	156
ปัตตานี	-	1	11	-	-	1	52	7	65	117
นราธิวาส	-	3	11	-	-	3	60	8	57	117
รวม	1	5	31	1	80	5	152	20	158	390

3.2 แบบแผนการวิจัย

แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการค้นคว้ามี 2 ประเภท

1. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นการศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ได้แก่ ข้อมูลจากตำรา หนังสือ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) กลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยทำการขอความร่วมมือตอบแบบสอบถาม

3.3 เครื่องมือในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการเชิงปริมาณ (Quantitative Method) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน ความสอดคล้องระหว่างคนกับองค์กร ความไว้วางใจนวัตกรรม และพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงานเทศบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 5 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสอดคล้องระหว่างคนกับองค์กร

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความไว้วางใจนวัตกรรม

ตอนที่ 5 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล

ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ผู้วิจัยได้ใช้แบบวัดของ de Jong and Den Hartog (2010) 10 ข้อคำถาม ใช้มาตราวัดประเมินค่า 5 ระดับ คือ “เห็นด้วยมากที่สุด” ถึง “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” ดังนี้

1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน ผู้วิจัยได้ใช้แบบวัดของ Edwards (1996) และ Lauver and Kristof-Brown (2001) 5 ข้อคำถาม ใช้มาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ คือ “เห็นด้วยมากที่สุด” ถึง “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” ดังนี้

- 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
- 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
- 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
- 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก
- 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับผลความสอดคล้องระหว่างคนกับองค์การ ผู้วิจัยได้ใช้แบบวัดของ Chatman (1989) และ Lauver and Kristof-Brown (2001) รวมทั้งสิ้น 3 ข้อ ใช้มาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ คือ “เห็นด้วยมากที่สุด” ถึง “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” ดังนี้

- 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
- 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
- 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
- 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก
- 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความไว้วางใจในวัฒนธรรม ผู้วิจัยได้ใช้แบบวัดของ Clegg, Unsworth, Epitropaki, & Parker (2002) 4 ข้อคำถาม ใช้มาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ คือ “เห็นด้วยมากที่สุด” ถึง “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” ดังนี้

- 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
- 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
- 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
- 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก
- 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

ตอนที่ 5 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ตัวแปร หน่วยงานที่ปฏิบัติ เพศ อายุ สถานภาพ จำนวนบุตร การศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานและ ระดับตำแหน่งปัจจุบัน

ผู้วิจัยได้ตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามดังนี้

1. การตรวจสอบ แก้ไข รวมถึงการปรับปรุงแบบสอบถามตามความเห็นชอบของ คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน เป็นการตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content Validity) ของแบบวัดโดยอาจารย์ผู้เชี่ยวชาญเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยนำแบบวัด ที่พัฒนาขึ้นพร้อมกับรายละเอียดเกี่ยวกับหัวข้อวิจัย วัตถุประสงค์ของการวิจัย กรอบแนวคิดใน การวิจัย นิยามเชิงปฏิบัติการของตัวแปรในการวิจัยให้ผู้เชี่ยวชาญเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 3 ท่าน ทำการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาความครอบคลุมความ ชัดเจนของข้อคำถามและความถูกต้องทางภาษา รวมทั้งข้อเสนอแนะอื่นๆ แล้วนำมาปรับปรุง แก้ไข ข้อคำถามที่นำไปใช้ได้จะต้องมีการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างเนื้อหาในคำถาม กับคำนิยามเชิงปฏิบัติการ และแนวคิดทฤษฎีของตัวแปรในการวิจัย (Item-objective congruence index: IOC) แบบสอบถามทุกข้อคำถามมีค่า IOC = 1

2. นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุง แก้ไข ให้มีความถูกต้องและสมบูรณ์ไป ทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มทดลองที่มาจากประชากร 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่า สัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Coefficient of Alpha) แบบสอบถามความสอดคล้องระหว่าง คนกับงาน ความสอดคล้องระหว่างคนกับองค์กร ความไว้วางใจในนวัตกรรม และพฤติกรรมการ ทำงานเชิงนวัตกรรม มีความน่าเชื่อถือเท่ากับ .818, .831, .874 และ .884 ตามลำดับ

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4.1 ผู้วิจัยได้ดำเนินการขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ เพื่อขออนุญาตใน การเก็บรวบรวมข้อมูลจากทางหลักสูตรถึงเทศบาล ทั้ง 3 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดยะลา ปัตตานี และ นราธิวาส เพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4.2 ผู้วิจัยได้ขอความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม ดังกล่าวให้กรอกข้อมูล เมื่อกรอกข้อมูลเสร็จแล้วผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์ให้ส่งคืนมายังผู้วิจัยทาง ไปรษณีย์ ซึ่งผู้วิจัยได้แนบซองเปล่าติดแสตมป์ที่เจ้าหน้าที่ผู้วิจัยเพื่อส่งกลับ กลุ่มตัวอย่าง สามารถตอบแบบสอบถามแล้วส่งคืนผู้วิจัยประมาณ 1 สัปดาห์

3.4.3 เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาแล้ว ก็ทำการนับจำนวนแบบสอบถามที่ ได้กลับคืนมา และที่ยังไม่ได้รับกลับคืน จะมีการประสานไปยังหน่วยงานเพื่อขอความอนุเคราะห์ อีกครั้งหรือมีการเก็บเพิ่มเติมโดยการสุ่มใหม่เท่ากับจำนวนที่เหลืออยู่ เมื่อได้รับแบบสอบถามครบ

ตามจำนวนแล้ว ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล วิธีการทางสถิติต่างๆ ที่ใช้

3.5.1 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์

3.5.1.1 วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเพื่อบรรยายลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง และตัวแปรที่ศึกษาแต่ละตัวได้แก่ ความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน ความสอดคล้องระหว่างคนกับองค์กร ความไว้วางใจนวัตกรรม พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม

3.5.1.2 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน ความสอดคล้องระหว่างคนกับองค์กร ความไว้วางใจนวัตกรรม และพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงานเทศบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้กับปัจจัยส่วนบุคคล

3.5.1.3 วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมดในโมเดลสมการโครงสร้าง เพื่อแสดงระดับความสัมพันธ์และได้เมตริกสหสัมพันธ์

3.5.1.4 วิเคราะห์ และตรวจสอบหาความกลมกลืนของโมเดลตามสมมติฐานที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3.5.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

3.5.2.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าสูงสุด (Maximum) ค่าต่ำสุด (Minimum) ค่าความเบ้ (Skewness) และค่าความโด่ง (Kurtosis)

3.5.2.2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient)

เกณฑ์การแปรผล โดยมีการแปรผลดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2553: 314)

1) ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เข้าใกล้ 1 (ประมาณ .70 ถึง .90) ถือว่ามีความสัมพันธ์กันสูง (ถ้าสูงกว่า .90 ถือว่าอยู่ในระดับสูงมาก)

2) ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เข้าใกล้ .50 (ประมาณ .30 ถึง .70) ถือว่ามีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลาง

3) ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เข้าใกล้ .00 (ประมาณ .30 และต่ำกว่า) ถือว่ามีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับต่ำ

4) ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น .00 แสดงว่าไม่มีความสัมพันธ์กันเชิงเส้นตรง

3.5.2.3 สถิติเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ได้แก่ t-test และ F-test

3.5.2.4 การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model: SEM) ซึ่งทำการประมาณค่าพารามิเตอร์ของโมเดล เพื่อหาความกลมกลืนระหว่างโมเดลระหว่างสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ด้วยวิธีโลคัลไลฮูดสูงสุด (Maximum Likelihood : ML) ซึ่งเป็นวิธีที่ใช้ในการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างที่แพร่หลายมากที่สุด ใช้สถิติในการตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ประกอบด้วยค่าสถิติ ดังนี้

1) ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-Square Statistic ; χ^2) เป็นค่าสถิติใช้ทดสอบสมมติฐานทางสถิติว่าฟังก์ชันความกลมกลืนมีค่าเป็นศูนย์ ซึ่งการคำนวณค่าสถิติไค-สแควร์ จะคำนวณจากผลคูณของค่าอิสระกับค่าฟังก์ชันความกลมกลืน หากค่าสถิติไค-สแควร์มีค่าสูงมาก แสดงว่าฟังก์ชันความกลมกลืนมีค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าโมเดลสมการโครงสร้างไม่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แต่ในตรงกันข้ามหากค่าสถิติไค-สแควร์มีค่าต่ำมาก มีค่าใกล้ศูนย์มากเท่าไรแสดงว่าโมเดลสมการโครงสร้างมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ในการพิจารณาความกลมกลืนค่าไค-สแควร์ไม่ควรมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ถ้าพบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยจะพิจารณาจากค่าอัตราส่วนไค-สแควร์สัมพันธ์ (Relative Chi-Square Ratio) โดยเป็นอัตราส่วนระหว่างค่าไค-สแควร์ ค่าองศาอิสระจะต้องมีค่าไม่เกิน 3 ($\chi^2/df < 3$) (Carmines & McIver, 1983 : 51-102)

2) ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index: CFI) โดยค่า CFI ถูกเสนอโดย Bentler (1990: 238-246) ค่า CFI เป็นที่ทราบดีอีกชื่อว่าเป็นดัชนีความกลมกลืนเชิงเปรียบเทียบของ Bentler (The Bentler Comparative Fit Index) โดยดัชนี CFI จะไม่ค่อยไวต่อขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Fan, Thompson, & Wang, 1999: 56-83) แต่การใช้ CFI จะไม่ค่อยมีประสิทธิผล ถ้าหากความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรมีค่าต่ำ เนื่องจากความแปรปรวนระหว่างตัวแปรมีค่าต่ำ (Raykov, 2000: 431-441, 2005: 120-129) ค่า CFI ในการศึกษาค้างนี้ควรมีค่าตั้งแต่ 0.90 ขึ้นไป จึงยอมรับว่าโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Hair et al., 2010: 672)

3) รากที่สองของส่วนเหลือกำลังสองเฉลี่ยมาตรฐาน (Standard Root Mean Squared Residual: SRMR) โมเดลจะมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อค่าดัชนี SRMR ยิ่งเข้าใกล้ศูนย์ หากค่าต่ำกว่า 0.08 แสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Hu & Bentler, 1999: 1-55; Browne & Cudeck, 1993: 445-455)

4) ค่ารากกำลังสองเฉลี่ยของค่าความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (Root Mean Square of Error Approximation : RMSEA) หากมีค่าต่ำกว่า 0.05 แสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดี หากมีค่าอยู่ระหว่าง 0.05 ถึง 0.08 โมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างสมเหตุสมผล หากมีค่าอยู่ระหว่าง 0.08 ถึง 0.10 โมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ยอมรับได้ ถ้ามีค่ามากกว่า 0.10 ขึ้นไป โมเดลไม่มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Diamantopoulos & Siguaw, 2000: 85; MacCallum, Browne & Sugawara, 1996: 130-149)

5) Tucker Lewis Index (TLI) หากมีค่า 0.90 ขึ้นไป ยอมรับได้ว่าโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แต่ถ้าค่าตั้งแต่ 0.95 ขึ้นไป แสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืนในระดับดี (Hu & Bentler, 1995: 76-99)

จากค่าสถิติที่ใช้ในการตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สามารถสรุปได้ดังตาราง 3.3

ตาราง 3.3 สถิติตรวจสอบความกลมกลืนโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สถิติที่ใช้วัดระดับความกลมกลืน	เกณฑ์
ไค-สแควร์ (Chi-Square Statistic : χ^2)	$p > .05$
อัตราส่วนไค-สแควร์สัมพันธ์ (Relative Chi-Square Statistic : χ^2/df)	< 3
ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index : CFI)	≥ 0.90
รากที่สองของส่วนเหลือกำลังสองเฉลี่ยมาตรฐาน (Standard Root Mean Squared Residual : SRMR)	$< .08$
ค่ารากกำลังสองเฉลี่ยของค่าความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (Root Mean Square of Error Approximation : RMSEA)	$< .08$
Tucker Lewis Index	> 0.90

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง วิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน ความสอดคล้องระหว่างคนกับองค์การ ความไว้วางใจในวัฒนธรรมและพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงานเทศบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน ความสอดคล้องระหว่างคนกับองค์การ ความไว้วางใจในวัฒนธรรมและพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงานเทศบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์แบ่งเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน ความสอดคล้องระหว่างคนกับองค์การ ความไว้วางใจในวัฒนธรรม และพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงานเทศบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน ความสอดคล้องระหว่างคนกับองค์การ ความไว้วางใจในวัฒนธรรม และพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงานเทศบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้กับปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน ความสอดคล้องระหว่างคนกับองค์การ ความไว้วางใจในวัฒนธรรม และพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมกับอายุ และประสบการณ์การทำงานของพนักงานเทศบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน ความสอดคล้องระหว่างคนกับองค์การ และความไว้วางใจในวัฒนธรรมที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงานเทศบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

เพื่อให้การนำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลมีความสะดวกมากขึ้น ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าสถิติและตัวแปรต่างๆ ในการนำเสนอข้อมูลดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าสถิติ ได้แก่

\bar{x}	แทน ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
Max	แทน ค่าสูงสุด
Min	แทน ค่าต่ำสุด
SK	แทน ค่าความเบ้
KU	แทน ค่าความโด่ง
χ^2	แทน ค่าสถิติไค-สแควร์
df	แทน ค่าองศาอิสระ
n	แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
p	แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
AGFI	แทน ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว
GFI	แทน ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเชิงสัมบูรณ์
S.E.	แทน ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานโดยประมาณ
t	แทน ค่าอัตราส่วนวิกฤติ
R^2	แทน สัมประสิทธิ์การทำนาย
TE	แทน ขนาดอิทธิพลรวม
IE	แทน ขนาดอิทธิพลทางอ้อม
DE	แทน ขนาดอิทธิพลทางตรง
RMSEA	แทน ดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนประมาณค่ากำลังสอง

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปร ได้แก่

IWB	แทน พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม
TRUST	แทน ความไว้วางใจนวัตกรรม
POFIT	แทน ความสอดคล้องระหว่างคนกับองค์การ
PJFIT	แทน ความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน
iwb1-10	แทน ตัวแปรสังเกตได้ของพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม
trust1- 4	แทน ตัวแปรสังเกตได้ของความไว้วางใจนวัตกรรม
pofit1- 3	แทน ตัวแปรสังเกตได้ของความสอดคล้องระหว่างคนกับองค์การ
pjfit1- 5	แทน ตัวแปรสังเกตได้ของความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน

ตอนที่ 1 ผลวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง พนักงานเทศบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 390 คน ผลการวิเคราะห์แสดงในตาราง 4.1

ตาราง 4.1 แสดงค่าจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

(n=390)		
ตัวแปร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	178	45.6
หญิง	212	54.4
สถานภาพ		
สมรส	247	63.3
โสด	136	34.9
หม้าย/หย่าร้าง	7	1.8
มีบุตรหรือไม่		
ไม่มี	179	45.9
มี	211	54.1
จำนวนบุตร (คน)		
0	168	43.1
1	75	19.2
2	116	29.7
3	27	6.9
4	2	.5
5	2	.5
ระดับการศึกษา		
อนุปริญญา	71	18.2
ปริญญาตรี	258	66.2
ปริญญาโท	57	14.6
อื่น ๆ	4	1.0

ตาราง 4.1(ต่อ)

ตัวแปร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ตำแหน่งงาน		
ระดับปฏิบัติ	324	83.1
ระดับหัวหน้า	66	16.9
ตัวแปร	\bar{X}	SD
อายุ	40.65	10.089
ประสบการณ์ทำงาน	13.18	9.866

จากตาราง 4.1 พนักงานเทศบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 54.4 เพศชายคิดเป็นร้อยละ 45.6 สถานภาพสมรสแล้วเป็นส่วนใหญ่อ้อยละ 63.3 มีบุตรแล้วร้อยละ 54.1 มีบุตรจำนวน 2 คน มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 29.7 มากกว่าครึ่งจบการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 66.2 ส่วนใหญ่เป็นระดับปฏิบัติ ร้อยละ 83.1 อายุ และประสบการณ์ทำงาน เฉลี่ย 40.65, 13.18 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน ความสอดคล้องระหว่างคนกับองค์กร ความไว้วางใจนวัตกรรม และพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงานเทศบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

ตาราง 4.2 การวิเคราะห์ระดับความสอดคล้องระหว่างคนกับงานของพนักงานเทศบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

ความสอดคล้องระหว่างคนกับงานของพนักงาน	\bar{X}	SD	ระดับ
1. ความสามารถของพนักงานสอดคล้องกับลักษณะของงานที่ปฏิบัติอยู่	3.72	.769	มาก
2. พนักงานมีทักษะและความสามารถที่เหมาะสมในการทำงานนี้	3.78	.749	มาก
3. มีความสอดคล้องอย่างมากระหว่างคุณสมบัติของงานนี้กับทักษะของพนักงาน	3.79	.754	มาก

ตาราง 4.2 (ต่อ)

ความสอดคล้องระหว่างคนกับงานของพนักงาน	\bar{X}	SD	ระดับ
4. บุคลิกภาพของพนักงานมีความสอดคล้องเหมาะสมกัน อย่างมากสำหรับงานนี้	3.81	.777	มาก
5. พนักงานเหมาะกับงานประเภทนี้	3.86	.762	มาก
รวม	3.79	.621	มาก

ตาราง 4.2 พบว่า พนักงานเทศบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยในทุกประเด็นคือ ความสามารถของพนักงานสอดคล้องกับลักษณะของงานที่ปฏิบัติอยู่ พนักงานมีทักษะและความสามารถที่เหมาะสมในการทำงานนี้ มีความสอดคล้องอย่างมากระหว่างคุณสมบัติของงานนี้กับทักษะของพนักงาน บุคลิกภาพของพนักงานมีความสอดคล้องเหมาะสมกันอย่างมากสำหรับงานนี้ พนักงานเหมาะกับงานประเภทนี้ อยู่ในระดับมาก

ตาราง 4.3 การวิเคราะห์ระดับความสอดคล้องระหว่างคนกับองค์การของพนักงานเทศบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

ความสอดคล้องระหว่างคนกับองค์การของพนักงาน	\bar{X}	SD	ระดับ
1. สิ่งที่พนักงานให้ความสำคัญในชีวิตจะคล้ายกับสิ่งที่ เป็นค่านิยมหน่วยงาน	3.63	.777	มาก
2. ค่านิยมส่วนตัวของพนักงานตรงกับค่านิยมและวัฒนธรรม ของหน่วยงาน	3.52	.791	มาก
3. ค่านิยมและวัฒนธรรมของหน่วยงานสอดคล้องกับคุณค่าใน ชีวิตของพนักงาน	3.59	.766	มาก
รวม	3.58	.673	มาก

จากตาราง 4.3 พบว่า พนักงานเทศบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีความสอดคล้องระหว่างคนกับองค์การ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยทุกประเด็นคือ สิ่งที่พนักงานให้ความสำคัญในชีวิตจะคล้ายกับสิ่งที่ เป็นค่านิยมหน่วยงาน ค่านิยมส่วนตัวของพนักงานตรงกับ

ค่านิยมละวัฒนธรรมของหน่วยงาน ค่านิยมและวัฒนธรรมของหน่วยงานสอดคล้องกับคุณค่าในชีวิตของพนักงาน อยู่ในระดับมาก

ตาราง 4.4 การวิเคราะห์ระดับความไว้วางใจนวัตกรรมของพนักงานเทศบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

ความไว้วางใจนวัตกรรมของพนักงาน	\bar{X}	SD	ระดับ
1. พนักงานแน่ใจว่าเพื่อนร่วมงานจะให้ความสำคัญกับความคิดของตนเอง	3.61	.797	มาก
2. พนักงานแน่ใจว่าเพื่อนร่วมงานจะรับฟังความคิดของตนเอง	3.68	.738	มาก
3. พนักงานรู้สึกว่าได้ได้รับความเคารพจากเพื่อนร่วมงาน	3.69	.804	มาก
4. พนักงานแน่ใจว่าแม้ตนเองจะนำความคิดแปลกใหม่ไปบอกเพื่อนร่วมงานก่อนตนเองก็ยังคงได้ประโยชน์จากความคิดนั้นอยู่ดี	3.58	.803	มาก
รวม	3.64	.632	มาก

จากตาราง 4.4 พบว่า พนักงานเทศบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีความไว้วางใจนวัตกรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และทุกประเด็น คือ พนักงานแน่ใจว่าเพื่อนร่วมงานจะให้ความสำคัญกับความคิดของตนเอง พนักงานแน่ใจว่าเพื่อนร่วมงานจะรับฟังความคิดของตนเอง พนักงานรู้สึกว่าได้ได้รับความเคารพจากเพื่อนร่วมงาน พนักงานแน่ใจว่าแม้ตนเองจะนำความคิดแปลกใหม่ไปบอกเพื่อนร่วมงานก่อนตนเองก็ยังคงได้ประโยชน์จากความคิดนั้นอยู่ดี อยู่ในระดับมาก

ตาราง 4.5 การวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงานเทศบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงาน	\bar{X}	SD	ระดับ
1. บ่อยแค่ไหนที่พนักงานให้ความสำคัญกับปัญหาที่ไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของการทำงานประจำวัน	3.17	.798	ปานกลาง

ตาราง 4.5 (ต่อ)

พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงาน	\bar{X}	SD	ระดับ
2. บ่อยแค่ไหนที่พนักงานคิดวิธีหรือสิ่งใหม่ที่ไม่เหมือนใครเพื่อนำมาปรับปรุงให้งานดีขึ้น	3.44	.769	มาก
3. บ่อยแค่ไหนที่พนักงานได้ค้นหาเทคนิค เครื่องมือหรือวิธีการทำงานใหม่ๆ	3.44	.821	มาก
4. บ่อยแค่ไหนที่พนักงานได้สร้างวิธีการแก้สำหรับปัญหาเดิมๆ	3.50	.810	มาก
5. บ่อยแค่ไหนที่พนักงานได้ค้นพบแนวทางใหม่ๆ ในการทำงาน	3.47	.764	มาก
6. บ่อยแค่ไหนที่พนักงานทำให้เพื่อนร่วมงานมีความกระตือรือร้นสำหรับความคิดเชิงนวัตกรรม	3.35	.845	ปานกลาง
7. บ่อยแค่ไหนที่พนักงานพยายามโน้มน้าวผู้อื่นให้สนับสนุนความคิดที่เป็นนวัตกรรมใหม่	3.39	.867	ปานกลาง
8. บ่อยแค่ไหนที่พนักงานเสนอแนะความคิดเชิงนวัตกรรมอย่างเป็นระบบเพื่อการทำงาน	3.42	.849	ปานกลาง
9. บ่อยแค่ไหนที่พนักงานได้นำความคิดใหม่ๆ มาปฏิบัติในงานที่ทำ	3.53	.806	มาก
10. บ่อยแค่ไหนที่พนักงานได้พยายามในการพัฒนาสิ่งใหม่ๆ	3.61	.790	มาก
รวม	3.43	.569	มาก

จากตาราง 4.5 พบว่า พนักงานเทศบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ในประเด็น บ่อยแค่ไหนที่พนักงานให้ความสำคัญกับปัญหาที่ไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของการทำงานประจำวัน บ่อยแค่ไหนที่พนักงานทำให้เพื่อนร่วมงานมีความกระตือรือร้นสำหรับความคิดเชิงนวัตกรรม บ่อยแค่ไหนที่พนักงานพยายามโน้มน้าวผู้อื่นให้สนับสนุนความคิดที่เป็นนวัตกรรมใหม่ บ่อยแค่ไหนที่พนักงานเสนอแนะความคิดเชิงนวัตกรรมอย่างเป็นระบบเพื่อการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนประเด็นบ่อยแค่ไหนที่พนักงานคิดวิธีหรือสิ่งใหม่ที่ไม่เหมือนใครเพื่อนำมาปรับปรุงให้งานดีขึ้น บ่อยแค่ไหนที่พนักงานได้ค้นหาเทคนิค เครื่องมือหรือวิธีการทำงานใหม่ๆ บ่อยแค่ไหนที่พนักงานได้สร้างวิธีการแก้สำหรับปัญหาเดิมๆ บ่อยแค่ไหนที่พนักงานได้ค้นพบแนวทางใหม่ๆ ในการทำงาน บ่อยแค่ไหนที่พนักงานได้นำความคิด

ใหม่ๆ มาปฏิบัติในงานที่ทำ บ่อยแค่ไหนที่พนักงานได้พยายามในการพัฒนาสิ่งใหม่ๆ อยู่ในระดับมาก โดยภาพรวมพนักงานเทศบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับมาก

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน ความสอดคล้องระหว่างคนกับองค์กร ความไว้วางใจนวัตกรรม และพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงานเทศบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้กับปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 3.1 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน กับปัจจัยส่วนบุคคล

ตาราง 4.6 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ การมีบุตร และ ตำแหน่งงาน

ตัวแปร	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	t	p-value
เพศ					
ชาย	178	3.78	.645	-.622	.534
หญิง	212	3.81	.602		
การมีบุตร					
ไม่มี	179	3.70	.652	-2.615	.009
มี	211	3.87	.585		
ตำแหน่งงาน					
ระดับปฏิบัติ	324	3.74	.627	-3.733*	.000
ระดับหัวหน้า	66	4.05	.527		

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.6 พบว่า

1) การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความสอดคล้องระหว่างคนกับงานกับเพศ พบว่าความสอดคล้องระหว่างคนกับงานของพนักงานเทศบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่มีเพศที่แตกต่างกันมีความสอดคล้องระหว่างคนกับงานที่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2) การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความสอดคล้องระหว่างคนกับงานกับการมีบุตร พบว่าความสอดคล้องระหว่างคนกับงานของพนักงานเทศบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่มีการมีบุตรที่แตกต่างกันมีความสอดคล้องระหว่างคนกับงานที่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3) การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความสอดคล้องระหว่างคนกับงานกับตำแหน่งงาน พบว่าความสอดคล้องระหว่างคนกับงานของพนักงานเทศบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความสอดคล้องระหว่างคนกับงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 4.7 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน กับปัจจัยส่วนบุคคลด้าน สถานภาพ และระดับการศึกษา

ตัวแปร	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	F	p-value
สถานภาพ					
สมรส	247	3.84	.610	3.012*	.050
โสด	136	3.69	.638		
หย่าร้าง	7	4.00	.503		
ระดับการศึกษา					
อนุปริญญา	71	3.86	.620	.557	.644
ปริญญาตรี	258	3.76	.629		
ปริญญาโท	57	3.83	.584		
อื่น ๆ	4	3.80	.849		

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.7 พบว่า

1) การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน กับสถานภาพ พบว่าความสอดคล้องระหว่างคนกับงานของพนักงานเทศบาลในสามจังหวัด ชายแดนภาคใต้ ที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีความสอดคล้องระหว่างคนกับงานที่แตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อทดสอบเปรียบเทียบหุคูณด้วยวิธี Scheffe พบว่ามีคู่ที่ แตกต่างกัน 1 คู่ คือคู่สถานภาพสมรส กับ โสด

2) การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน กับระดับการศึกษา พบว่าความสอดคล้องระหว่างคนกับงานพนักงานเทศบาลในสามจังหวัด ชายแดนภาคใต้ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความสอดคล้องระหว่างคนกับงานที่แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตอนที่ 3.2 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความสอดคล้อง ระหว่างคนกับองค์การ กับปัจจัยส่วนบุคคล

ตาราง 4.8 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความสอดคล้องระหว่างคนกับ องค์การ กับปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ การมีบุตร และ ตำแหน่งงาน

ตัวแปร	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	t	p-value
เพศ					
ชาย	178	3.59	.695	.260	.795
หญิง	212	3.57	.655		
การมีบุตร					
ไม่มี	179	3.55	.672	-.935	.350
มี	211	3.61	.673		
ตำแหน่งงาน					
ระดับปฏิบัติ	324	3.56	.655	-1.585	.117
ระดับหัวหน้า	66	3.71	.746		

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.8 พบว่า

1) การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความสอดคล้องระหว่างคนกับองค์การ กับเพศ พบว่าความสอดคล้องระหว่างคนกับองค์การของพนักงานเทศบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่มีเพศแตกต่างกันมีความสอดคล้องระหว่างคนกับองค์การที่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2) การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความสอดคล้องระหว่างคนกับองค์การกับการมีบุตร พบว่าความสอดคล้องระหว่างคนกับองค์การของพนักงานเทศบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่มีการมีบุตรแตกต่างกันมีความสอดคล้องระหว่างคนกับองค์การที่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3) การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความสอดคล้องระหว่างคนกับองค์การกับตำแหน่งงาน พบว่าความสอดคล้องระหว่างคนกับองค์การของพนักงานเทศบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความสอดคล้องระหว่างคนกับองค์การที่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 4.9 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความสอดคล้องระหว่างคนกับองค์การ กับปัจจัยส่วนบุคคลด้าน สถานภาพ และระดับการศึกษา

ตัวแปร	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	F	p-value
สถานภาพ					
สมรส	247	3.61	.682	1.415	.244
โสด	136	3.51	.659		
หย่าร้าง	7	3.81	.539		
ระดับการศึกษา					
อนุปริญญา	71	3.67	.695	.833	.476
ปริญญาตรี	258	3.56	.679		
ปริญญาโท	57	3.57	.633		
อื่น ๆ	4	3.92	.167		

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.9 พบว่า

1) การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความสอดคล้องระหว่างคนกับองค์การกับสถานภาพ พบว่าความสอดคล้องระหว่างคนกับองค์การของพนักงานเทศบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีความสอดคล้องระหว่างคนกับองค์การที่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2) การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความสอดคล้องระหว่างคนกับองค์การกับระดับการศึกษา พบว่าความสอดคล้องระหว่างคนกับองค์การของพนักงานเทศบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความสอดคล้องระหว่างคนกับองค์การที่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตอนที่ 3.3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความไว้วางใจในวัฒนธรรม กับปัจจัยส่วนบุคคล

ตาราง 4.10 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความไว้วางใจในวัฒนธรรมกับปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ การมีบุตร และ ตำแหน่งงาน

ตัวแปร	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	t	p-value
เพศ					
ชาย	178	3.65	.681	.388	.698
หญิง	212	3.63	.589		
การมีบุตร					
ไม่มี	179	3.62	.639	-.511	.609
มี	211	3.65	.627		
ตำแหน่งงาน					
ระดับปฏิบัติ	324	3.59	.635	-2.908*	.004
ระดับหัวหน้า	66	3.84	.578		

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.10 พบว่า

1) การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความไว้วางใจนวัตกรรมกับเพศ พบว่าความไว้วางใจนวัตกรรมของพนักงานเทศบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่มีเพศแตกต่างกันมีความไว้วางใจนวัตกรรมที่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2) การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความไว้วางใจนวัตกรรมกับการมีบุตร พบว่าความไว้วางใจนวัตกรรมของพนักงานเทศบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่มีการมีบุตรแตกต่างกันมีความไว้วางใจนวัตกรรมที่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3) การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความไว้วางใจนวัตกรรมกับตำแหน่งงาน พบว่าความไว้วางใจนวัตกรรมของพนักงานเทศบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่มีตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นของพนักงานต่อความไว้วางใจนวัตกรรมที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

ตาราง 4.11 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความไว้วางใจนวัตกรรม กับปัจจัยส่วนบุคคล ด้าน สถานภาพ และระดับการศึกษา

ตัวแปร	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	F	p-value
สถานภาพ					
สมรส	247	3.67	.631	1.303	.273
โสด	136	3.57	.638		
หย่าร้าง	7	3.82	.515		
ระดับการศึกษา					
อนุปริญญา	71	3.59	.724	.559	.643
ปริญญาตรี	258	3.63	.588		
ปริญญาโท	57	3.73	.694		
อื่น ๆ	4	3.56	.875		

จากตาราง 4.11 พบว่า

1) การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความไว้วางใจนวัตกรรมกับสถานภาพพบว่าความไว้วางใจนวัตกรรมของพนักงานเทศบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีความไว้วางใจนวัตกรรมที่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2) การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความไว้วางใจนวัตกรรมกับระดับการศึกษา พบว่าความไว้วางใจนวัตกรรมของพนักงานเทศบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความไว้วางใจนวัตกรรมที่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตอนที่ 3.4 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม กับปัจจัยส่วนบุคคล

ตาราง 4.12 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม กับปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ การมีบุตร และ ตำแหน่งงาน

ตัวแปร	จำนวน(คน)	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	t	p-value
เพศ					
ชาย	178	3.47	.587	1.266	.206
หญิง	212	3.39	.552		
การมีบุตร					
ไม่มี	179	3.40	.572	-967	.334
มี	211	3.46	.566		
ตำแหน่งงาน					
ระดับปฏิบัติ	324	3.38	.556	-4.220*	.000
ระดับหัวหน้า	66	3.69	.562		

หมายเหตุ * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.12 พบว่า

1) การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมกับเพศ พบว่าพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงานเทศบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่มีเพศแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมที่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2) การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมกับการมีบุตร พบว่าพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงานเทศบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่มีการมีบุตรแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมที่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3) การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมกับตำแหน่งงาน พบว่าพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงานเทศบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่มีตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 4.13 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมกับปัจจัยส่วนบุคคลด้าน สถานภาพ และระดับการศึกษา

ตัวแปร	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	F	p-value
สถานภาพ					
สมรส	247	3.42	.579	.122	.885
โสด	136	3.44	.549		
หย่าร้าง	7	3.51	.626		
ระดับการศึกษา					
อนุปริญญา	71	3.44	.624	.298	.827
ปริญญาตรี	258	3.42	.547		
ปริญญาโท	57	3.49	.590		
อื่น ๆ	4	3.33	.780		

จากตาราง 4.13 พบว่า

1) การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมกับสถานภาพ พบว่าพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงานเทศบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่มีสถานภาพที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมที่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2) การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมกับระดับการศึกษา พบว่าพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงานเทศบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมที่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน ความสอดคล้องระหว่างคนกับองค์กร ความไว้วางใจนวัตกรรม และพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมกับอายุ และประสบการณ์การทำงานของพนักงานเทศบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

ตาราง 4.14 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน ความสอดคล้องระหว่างคนกับองค์กร ความไว้วางใจนวัตกรรม และพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมกับอายุ และประสบการณ์การทำงานของพนักงานเทศบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

ตัวแปร	ความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน	ความสอดคล้องระหว่างคนกับองค์กร	ความไว้วางใจนวัตกรรม	พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม
อายุ	.195**	.114*	.096	.023
ประสบการณ์การทำงาน	.157**	.081	.059	-.032

หมายเหตุ ** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.14 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน ความสอดคล้องระหว่างคนกับองค์กร ความไว้วางใจนวัตกรรม และพฤติกรรมการทำงาน

ทำงานเชิงนวัตกรรมกับอายุ และประสบการณ์การทำงานของพนักงานเทศบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า ความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน มีความสัมพันธ์กับอายุ และประสบการณ์การทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ ส่วนความสอดคล้องระหว่างคนกับองค์การ มีความสัมพันธ์กับอายุอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ เช่นเดียวกัน

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน ความสอดคล้องระหว่างคนกับองค์การ และความไว้วางใจนวัตกรรม ที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงานเทศบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

5.1 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่สังเกตได้ที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่สังเกตได้ ทั้ง 22 ตัวแปร โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาลักษณะการกระจายและการแจกแจงของตัวแปรแต่ละตัว ค่าสถิติพื้นฐานที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ค่าความเบ้ (Sk) และค่าความโด่ง (Ku) ตาราง 4.15 แสดงค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่สังเกตได้ ได้แก่ บ่อยแค่ไหนที่พนักงานให้ความสำคัญกับปัญหาที่ไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของการทำงานประจำวัน (iwb1) บ่อยแค่ไหนที่พนักงานคิดวิธีหรือสิ่งใหม่ที่ไม่เหมือนใครเพื่อนำมาปรับปรุงให้งานดีขึ้น (iwb2) บ่อยแค่ไหนที่พนักงานได้ค้นหาเทคนิค เครื่องมือหรือวิธีการทำงานใหม่ๆ (iwb3) บ่อยแค่ไหนที่พนักงานได้สร้างวิธีการแก้สำหรับปัญหาเดิมๆ (iwb4) บ่อยแค่ไหนที่พนักงานได้ค้นพบแนวทางใหม่ๆ ในการทำงาน (iwb5) บ่อยแค่ไหนที่พนักงานทำให้เพื่อนร่วมงานมีความกระตือรือร้นสำหรับความคิดเชิงนวัตกรรม (iwb6) บ่อยแค่ไหนที่พนักงานพยายามโน้มน้าวผู้อื่นให้สนับสนุนความคิดที่เป็นนวัตกรรมใหม่ (iwb7) บ่อยแค่ไหนที่พนักงานเสนอแนะความคิดเชิงนวัตกรรมอย่างเป็นระบบเพื่อการทำงาน (iwb8) บ่อยแค่ไหนที่พนักงานได้นำความคิดใหม่ๆ มาปฏิบัติในงานที่ทำ (iwb9) บ่อยแค่ไหนที่พนักงานได้พยายามในการพัฒนาสิ่งใหม่ๆ (iwb10) ความสามารถของพนักงานสอดคล้องกับลักษณะ ของงานที่ปฏิบัติอยู่ (fitJ1) พนักงานมีทักษะและความสามารถที่เหมาะสมในการทำงานนี้ (fitJ2) มีความสอดคล้องอย่างมากระหว่างคุณสมบัติของงานนี้กับทักษะของพนักงาน (fitJ3) บุคลิกภาพของพนักงานมีความสอดคล้องเหมาะสมกันอย่างมากสำหรับงานนี้ (fitJ4) พนักงานเหมาะกับงานประเภทนี้ (fitJ5) สิ่งที่พนักงานให้ความสำคัญในชีวิตจะคล้ายกับสิ่งที่เป็นค่านิยมหน่วยงาน (fitO1) ค่านิยมส่วนตัวของพนักงานตรงกับค่านิยมละวัฒนธรรมของหน่วยงาน (fitO2)

ค่านิยมและวัฒนธรรมของหน่วยงานสอดคล้องกับคุณค่าในชีวิตของพนักงาน (fitO3) พนักงานแน่ใจว่าเพื่อนร่วมงานจะรับฟังความคิดของตนเอง (trust1) พนักงานแน่ใจว่าเพื่อนร่วมงานจะรับฟังความคิดของตนเอง (trust2) พนักงานรู้สึกว่าได้ได้รับความเคารพจากเพื่อนร่วมงาน (trust3) พนักงานแน่ใจว่าแม้ตนเองจะนำความคิดแปลกใหม่ไปบอกเพื่อนร่วมงานก่อน ตนเองก็ยังสามารถประโยชน์จากความคิดนั้นอยู่ดี (trust4)

ตัวแปรส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.1667– 3.8564 มีค่าความเบ้(skewness) ส่วนใหญ่ติดลบแสดงว่า มีลักษณะการแจกแจงของตัวแปรเป็นแบบเบ้ซ้ายเมื่อพิจารณาค่าความโด่ง (Kurtosis) อยู่ระหว่าง -0.339 ถึง 0.836 หรือความสูงของการแจกแจงนั้น พบว่า ตัวแปรที่มีค่าความโด่งต่ำกว่าปกติ (Platykurtic) โดยมีค่าความโด่งอยู่ระหว่าง -0.339 ถึง -0.010 จำนวน 6 ตัวแปร และมีค่าความโด่งอยู่ระหว่าง 0.028 ถึง 0.836 ซึ่งเป็นค่ามากกว่าศูนย์ หรือเรียกว่าความโด่งเป็นบวก (Positive kurtosis) มีจำนวน 16 ตัวแปร แบบที่มียอดสูง (Leptokurtic) ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ของ Byrne (2010) และ Kline (2010) ที่กำหนดว่าความเบ้ควรน้อยกว่า 2.0 และค่าความโด่งควรน้อยกว่า 7.0 จึงสรุปได้ว่าตัวแปรไม่เบี่ยงเบนมากจากการแจกแจงปกติ

ตาราง 4.15 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่สังเกตได้ที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปร	(n=390)			
	\bar{X}	S.D.	Sk	Ku
1. บ่อยแค่ไหนที่พนักงานให้ความสำคัญกับปัญหาที่ไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของการทำงานประจำวัน	3.17	.798	.056	.171
2. บ่อยแค่ไหนที่พนักงานคิดวิธีหรือสิ่งใหม่ที่ไม่เหมือนใครเพื่อนำมาปรับปรุงให้งานดีขึ้น	3.44	.769	-.295	.246
3. บ่อยแค่ไหนที่พนักงานได้ค้นหาเทคนิค เครื่องมือหรือวิธีการทำงานใหม่ๆ	3.44	.821	-.340	-.084
4. บ่อยแค่ไหนที่พนักงานได้สร้างวิธีการแก้สำหรับปัญหาเดิมๆ	3.50	.810	-.110	-.339
5. บ่อยแค่ไหนที่พนักงานได้ค้นพบแนวทางใหม่ๆ ในการทำงาน	3.47	.764	-.365	.502

ตาราง 4.15 (ต่อ)

ตัวแปร	\bar{X}	S.D.	Sk	Ku
6. บ่อยแค่ไหนที่พนักงานทำให้เพื่อนร่วมงานมีความกระตือรือร้นสำหรับความคิดเชิงนวัตกรรม	3.35	.846	-.086	-.129
7. บ่อยแค่ไหนที่พนักงานพยายามโน้มน้าวผู้อื่นให้สนับสนุนความคิดที่เป็นนวัตกรรมใหม่	3.38	.867	-.101	-.316
8. บ่อยแค่ไหนที่พนักงานเสนอแนะความคิดเชิงนวัตกรรมอย่างเป็นระบบเพื่อการทำงาน	3.42	.849	-.260	-.010
9. บ่อยแค่ไหนที่พนักงานได้นำความคิดใหม่ๆ มาปฏิบัติในงานที่ทำ	3.54	.807	-.307	.162
10. บ่อยแค่ไหนที่พนักงานได้พยายามในการพัฒนาสิ่งใหม่ๆ	3.61	.791	-.303	.180
11. ความสามารถของพนักงานสอดคล้องกับลักษณะของงานที่ปฏิบัติอยู่	3.72	.769	-.290	.168
12. พนักงานมีทักษะและความสามารถที่เหมาะสมในการทำงานนี้	3.78	.749	-.467	.349
13. มีความสอดคล้องอย่างมากระหว่างคุณสมบัติของงานนี้กับทักษะของพนักงาน	3.79	.754	-.407	.045
14. บุคลิกภาพของพนักงานมีความสอดคล้องเหมาะสมกันอย่างมากสำหรับงานนี้	3.81	.778	-.504	.436
15. พนักงานเหมาะกับงานประเภทนี้	3.86	.762	-.382	.136
16. สิ่งที่พนักงานให้ความสำคัญในชีวิตจะคล้ายกับสิ่งที่เป็นค่านิยมหน่วยงาน	3.63	.777	-.409	.351
17. ค่านิยมส่วนตัวของพนักงานตรงกับค่านิยมละวัฒนธรรมของหน่วยงาน	3.52	.791	-.249	.080
18. ค่านิยมและวัฒนธรรมของหน่วยงานสอดคล้องกับคุณค่าในชีวิตของพนักงาน	3.59	.766	-.193	.073
19. พนักงานแน่ใจว่าเพื่อนร่วมงานจะให้ความสำคัญกับความคิดของตนเอง	3.61	.797	-.179	-.077

ตาราง 4.15 (ต่อ)

ตัวแปร	\bar{X}	S.D.	Sk	Ku
20. พนักงานแน่ใจว่าเพื่อนร่วมงานจะรับฟังความคิด ของตนเอง	3.68	.738	-.202	.028
21. พนักงานรู้สึกว่าได้ได้รับความเคารพจากเพื่อนร่วมงาน	3.69	.804	-.394	.836
22. พนักงานแน่ใจว่าแม้ตนเองจะนำความคิดแปลกใหม่ ไปบอกเพื่อนร่วมงานก่อน ตนเองก็ยังจะได้ประโยชน์จาก ความคิดนั้นอยู่ดี	3.58	.803	-.380	.419

5.2 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้โดยพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) ทำให้ได้เมตริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ เพื่อตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์ โมเดลสมการโครงสร้าง เนื่องจากข้อตกลงเบื้องต้นที่สำคัญของการวิเคราะห์องค์ประกอบ คือ ตัวแปร ต้องมีความสัมพันธ์กัน ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 22 ตัวแปร ดังรายละเอียดในตาราง 4.16 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งหมด 22 คู่ ซึ่งเป็นตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมดมีความสัมพันธ์กันยกเว้นคู่ iw1 กับ fitJ2, fitJ3, fitJ5 และ fitO3 โดยความสัมพันธ์ของตัวแปรทุกคู่มีทิศทางเดียวกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเป็นความสัมพันธ์ทางบวก มีขนาดของความสัมพันธ์หรือค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.106 - 0.669

ตาราง 4.16 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้

	iwb1	iwb2	iwb3	iwb4	iwb5	iwb6	iwb7	iwb8	iwb9	iwb10	fitJ1	fitJ2	fitJ3	fitJ4	fitJ5	fitO1	fitO2	fitO3	trust1	trust2	trust3	trust4	
iwb1	1																						
iwb2	.420**	1																					
iwb3	.332**	.570**	1																				
iwb4	.371**	.398**	.385**	1																			
iwb5	.347**	.399**	.440**	.498**	1																		
iwb6	.276**	.429**	.471**	.372**	.452**	1																	
iwb7	.293**	.395**	.492**	.414**	.497**	.574**	1																
iwb8	.321**	.402**	.545**	.355**	.422**	.628**	.648**	1															
iwb9	.345**	.372**	.430**	.385**	.429**	.412**	.540**	.504**	1														
iwb10	.239**	.414**	.448**	.379**	.418**	.478**	.475**	.499**	.515**	1													
fitJ1	.126*	.235**	.250**	.255**	.285**	.220**	.313**	.210**	.302**	.249**	1												
fitJ2	.091	.283**	.239**	.265**	.255**	.241**	.300**	.184**	.260**	.258**	.669**	1											
fitJ3	.078	.208**	.230**	.234**	.250**	.255**	.329**	.205**	.258**	.284**	.607**	.641**	1										
fitJ4	.106*	.269**	.242**	.274**	.254**	.283**	.276**	.264**	.317**	.280**	.536**	.606**	.577**	1									
fitJ5	.073	.121*	.125*	.275**	.297**	.165**	.228**	.145**	.241**	.285**	.483**	.571**	.558**	.569**	1								
fitO1	.108*	.174**	.181**	.226**	.210**	.211**	.266**	.219**	.178**	.189**	.381**	.413**	.434**	.447**	.466**	1							
fitO2	.179**	.224**	.254**	.239**	.286**	.267**	.349**	.232**	.257**	.216**	.435**	.401**	.424**	.430**	.389**	.646**	1						
fitO3	.095	.227**	.226**	.178**	.196**	.218**	.262**	.211**	.226**	.175**	.382**	.378**	.427**	.376**	.335**	.589**	.629**	1					
trust1	.229**	.327**	.268**	.248**	.347**	.333**	.408**	.320**	.231**	.229**	.285**	.325**	.436**	.323**	.351**	.424**	.426**	.485**	1				
trust2	.167**	.256**	.211**	.229**	.297**	.285**	.368**	.334**	.267**	.227**	.259**	.261**	.351**	.354**	.323**	.416**	.361**	.427**	.622**	1			
trust3	.189**	.247**	.186**	.260**	.292**	.223**	.361**	.232**	.255**	.223**	.350**	.374**	.401**	.347**	.393**	.421**	.422**	.399**	.494**	.564**	1		
trust4	.106*	.251**	.255**	.215**	.289**	.287**	.393**	.330**	.242**	.272**	.283**	.309**	.390**	.309**	.338**	.356**	.367**	.347**	.455**	.504**	.550**	1	

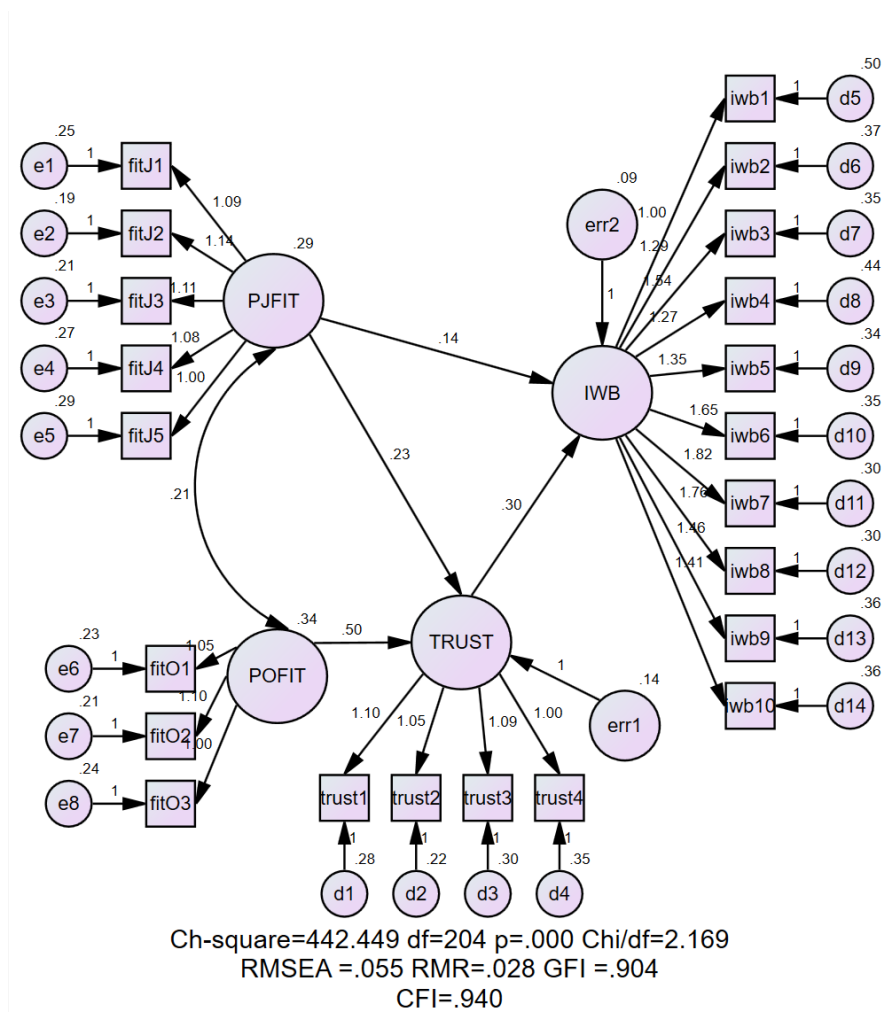
** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

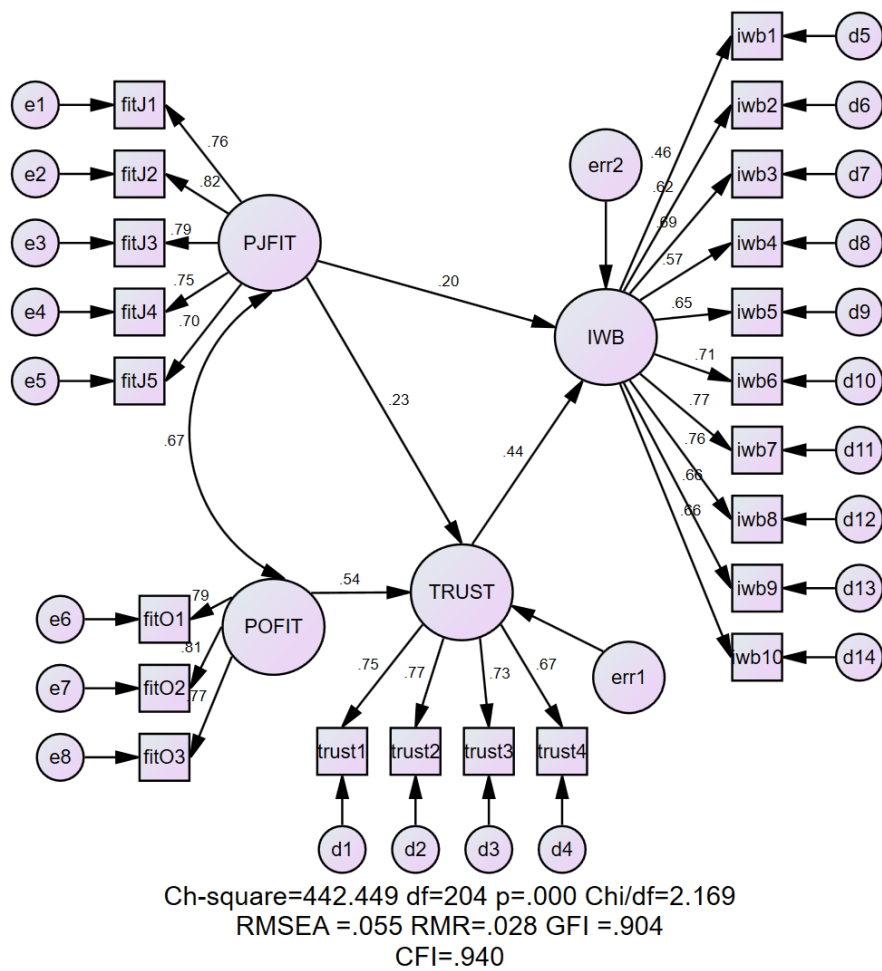
5.3 ผลการตรวจสอบความตรงโมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์

การวิเคราะห์ข้อมูลในตอน 5.3 เป็นการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบโมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ รายละเอียดของผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงานเทศบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาจากค่าสถิติที่ใช้ ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ได้แก่ ค่าไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ 442.449 องศาอิสระเท่ากับ 204 ความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .05 นั่นคือ ค่าไค-สแควร์ แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญ แสดงว่ายอมรับสมมติฐานที่ว่า โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงานเทศบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่พัฒนาขึ้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ ดัชนีวัดความกลมกลืนเชิงเปรียบเทียบ (CFI) มีค่าเท่ากับ .940 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ .904 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ 1 และค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของส่วนที่เหลือ (RMSEA) เท่ากับ .055 ซึ่งเข้าใกล้ศูนย์ ตามภาพประกอบที่ 4.1 และ 4.2



ภาพประกอบ 4.1 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงานเทศบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้วยค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนไม่มาตรฐาน



ภาพประกอบ 4.2 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงานเทศบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้วยค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนมาตรฐาน

5.4 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล

ตาราง 4.17 ผลการวิเคราะห์คะแนนไม่มาตรฐานตัวแปรสาเหตุและผล

ตัวแปรสาเหตุ	ตัวแปรผล							
	TRUST				IWB			
	Estimate	S.E.	t	p	Estimate	S.E.	t	p
TRUST	-	-	-	-	.298	.058	5.155	<.001
PJFIT	.233	.074	3.151	.002	.136	.048	2.843	.004
POFIT	.500	.076	6.566	<.001	-	-	-	-

จากตาราง 4.17 พบว่าขนาดอิทธิพลคะแนนไม่มาตรฐานของความไว้วางใจ นวัตกรรม และความสอดคล้องระหว่างคนกับงานที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมเท่ากับ .30 และ .14 ส่วนขนาดอิทธิพลคะแนนไม่มาตรฐานของความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน และความสอดคล้องระหว่างคนกับองค์กรที่มีต่อความไว้วางใจนวัตกรรมเท่ากับ .23 และ .50 ดังแสดงในตาราง

ตาราง 4.18 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมของพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม

ตัวแปรสาเหตุ	ตัวแปรผล					
	TRUST			IWB		
	DE	IE	TE	DE	IE	TE
TRUST	-	-	-	.440	-	.440
PJFIT	.231	-	.231	.199	.102	.301
POFIT	.541	-	.541	-	.238	.238
R^2 IWB = 0.337			R^2 TRUST = 0.514			

จากตาราง 4.18 พบว่า อิทธิพลทางตรง และทางอ้อมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงานเทศบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่าตัวแปรดังกล่าวได้รับอิทธิพลทางตรงจากความไว้วางใจนวัตกรรม และความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ .40 และ .20 ซึ่งเป็นค่าอิทธิพลที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 นอกจากนี้ยังได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน และความสอดคล้องระหว่างคนกับองค์กร ผ่านความไว้วางใจนวัตกรรม โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ .10 และ .24 ซึ่งเป็นค่าอิทธิพลที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ดังแสดงในตาราง 4.18

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ การพยากรณ์ R^2 ของสมการโครงสร้างตัวแปร ความไว้วางใจนวัตกรรม และความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน สามารถรวมอธิบายพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงานเทศบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้ร้อยละ 33.7 ส่วนความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน และความสอดคล้องระหว่างคนกับองค์กร สามารถรวมกันอธิบายความไว้วางใจนวัตกรรมของพนักงานเทศบาลในสามจังหวัดชายแดนใต้ ได้ร้อยละ 51.4

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

งานวิจัยชิ้นนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ วัตถุประสงค์ในการวิจัยเพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน ความสอดคล้องระหว่างคนกับองค์การ ความไว้วางใจในวัฒนธรรมและพฤติกรรมการทำงานเชิงวัฒนธรรมของพนักงานเทศบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ประชากรในการวิจัยคือ พนักงานเทศบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยคือ พนักงานเทศบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ 390 คน การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้สถิติการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model : SEM) ซึ่งผู้วิจัยกำหนดโดยใช้เกณฑ์ขั้นต่ำ โดยทั่วไปขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างอยู่ในช่วง 200 – 400 ตัวอย่าง (Loehlin, 2004; Kelloway, 2014) ถ้าขนาดตัวอย่างน้อยกว่า 200 ตัวอย่าง จะทำให้ค่าที่ได้จากการประมาณพารามิเตอร์ขาดความแม่นยำ (Siddiqui, 2013 : 286) และไม่มีอำนาจในการทดสอบ (Marsh, Balla, & MacDonald, 1988 : 245-258) ผู้วิจัยจึงกำหนดกลุ่มตัวอย่างของการวิจัยในครั้งนี้ 390 คน ซึ่งเพียงพอต่อความแม่นยำในการประมาณพารามิเตอร์ (Hair et al., 2010) ของกลุ่มตัวอย่างในพื้นที่สำนักงานเทศบาล ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ทั้ง 3 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดยะลา ปัตตานี และนราธิวาส เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ประกอบด้วย 5 ส่วน ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงวัฒนธรรม ผู้วิจัยได้ใช้แบบวัดของ de Jong and Den Hartog (2010) 10 ข้อคำถาม ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน ผู้วิจัยได้ใช้แบบวัดของ Edwards (1996) และ Lauver and Kristof-Brown (2001) 6 ข้อคำถาม ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับผลความสอดคล้องระหว่างคนกับองค์การ ผู้วิจัยได้ใช้แบบวัดของ Chatman (1989) และ Lauver and Kristof-Brown (2001) รวมทั้งสิ้น 3 ข้อคำถาม ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความไว้วางใจในวัฒนธรรม ผู้วิจัยได้ใช้แบบวัดของ Clegg, Unsworth, Epitropaki, & Parker (2002) 4 ข้อคำถาม ส่วนที่ 5 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบไปด้วยตัวแปรงานที่ปฏิบัติ เพศ อายุ สถานภาพ จำนวนบุตร การศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และระดับตำแหน่งปัจจุบัน

มีค่าความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) เท่ากับ 1.00 มีค่าความเที่ยง (สัมประสิทธิ์ค่าแอลฟาครอนบาค) ของแบบวัดความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน ความสอดคล้องระหว่างคนกับองค์กร ความไว้วางใจนวัตกรรม และพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม มีค่าเท่ากับ .818, .831, .874 และ .884 ตามลำดับ การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ เพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากทางหลักสูตรถึงสำนักงานเทศบาล ทั้ง 3 จังหวัด ตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ ถึง เดือนเมษายน 2561 โดยผู้วิจัยขอให้กลุ่มตัวอย่างทำแบบสอบถาม โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัยและรายละเอียด ในการตอบแบบสอบถาม เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างเข้าใจการตอบแบบสอบถามที่ ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามไปทั้งสิ้น 450 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์และนำมาใช้วิเคราะห์ข้อมูลได้ จำนวน 390 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 86.66 การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยแบ่งออกเป็น 5 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน ความสอดคล้องระหว่างคนกับองค์กร ความไว้วางใจนวัตกรรม และพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงานเทศบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน ความสอดคล้องระหว่างคนกับองค์กร ความไว้วางใจนวัตกรรม และพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงานเทศบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้กับปัจจัยส่วนบุคคล ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน ความสอดคล้องระหว่างคนกับองค์กร ความไว้วางใจนวัตกรรม และพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมกับอายุ และประสบการณ์การทำงานของพนักงานเทศบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน ความสอดคล้องระหว่างคนกับองค์กร และความไว้วางใจนวัตกรรมที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงานเทศบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเพื่อบรรยายลักษณะของตัวแปรแต่ละตัวดังนี้ ความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน ความสอดคล้องระหว่างคนกับองค์กร ความไว้วางใจนวัตกรรม และพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม จากการศึกษาตัวแปรดังกล่าวใช้สถิติหาค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าสูงสุด (Maximum) ค่าต่ำสุด (Minimum) ค่าความเบ้ (Skewness) และค่าความโด่ง (Kurtosis) จากนั้นวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมดในโมเดลสมการโครงสร้าง เพื่อแสดงระดับความสัมพันธ์และได้เมตริกสหสัมพันธ์ โดยนำข้อมูลไปตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดล และวิเคราะห์ตรวจสอบหาความกลมกลืนของโมเดลตาม

สมมติฐานที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ส่วนสถิติพื้นฐานที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าสูงสุด (Maximum) ค่าต่ำสุด (Minimum) ค่าความเบ้ (Skewness) และค่าความโด่ง (Kurtosis) และค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ (Correlation Coefficient) ตลอดจนการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model: SEM) ซึ่งทำการประมาณค่าพารามิเตอร์ของโมเดล เพื่อหาความกลมกลืนระหว่างโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ด้วยวิธีไลค์ลิฮูดสูงสุด (Maximum Likelihood : ML)

5.1 สรุปผล

5.1.1 ผลวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 54.4 เพศชายคิดเป็นร้อยละ 45.6 สถานภาพสมรสแล้วเป็นส่วนใหญ่ ร้อยละ 63.3 มีบุตรแล้วร้อยละ 54.1 มีบุตรจำนวน 2 คน มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 29.7 มากกว่าครึ่งจบการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 66.2 ส่วนใหญ่เป็นระดับปฏิบัติ ร้อยละ 83.1 อายุ และประสบการณ์ทำงาน เฉลี่ย 40.65, 13.18 ตามลำดับ

5.1.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน ความสอดคล้องระหว่างคนกับองค์กร ความไว้วางใจในวัฒนธรรม และพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงานเทศบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

1) พนักงานเทศบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2) พนักงานเทศบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีความสอดคล้องระหว่างคนกับองค์กร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3) พนักงานเทศบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีความไว้วางใจในวัฒนธรรม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

4) พนักงานเทศบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

5.1.3 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน ความสอดคล้องระหว่างคนกับองค์การ ความไว้วางใจในวัฒนธรรม และพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงานเทศบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้กับปัจจัยส่วนบุคคล

1) การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน กับปัจจัยส่วนบุคคล

จากการศึกษาผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความสอดคล้องระหว่างคนกับงานกับ เพศ การมีบุตร และระดับการศึกษา พบว่าความสอดคล้องระหว่างคนกับงานของพนักงานเทศบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มี เพศ การมีบุตร และระดับการศึกษา ต่างกันมีความสอดคล้องระหว่างคนกับงานที่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ในขณะที่เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความสอดคล้องระหว่างคนกับงานกับตำแหน่งงาน และสถานภาพ พบว่าความสอดคล้องระหว่างคนกับงานของพนักงานเทศบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มี ตำแหน่งงาน และสถานภาพ ที่แตกต่างกันมีความสอดคล้องระหว่างคนกับงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2) การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความสอดคล้องระหว่างคนกับองค์การ กับปัจจัยส่วนบุคคล

จากการศึกษาผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความสอดคล้องระหว่างคนกับองค์การ เพศ การมีบุตร ตำแหน่งงาน สถานภาพ และระดับการศึกษา พบว่าความสอดคล้องระหว่างคนกับองค์การ ของพนักงานเทศบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มี เพศ การมีบุตร ตำแหน่งงาน สถานภาพ และระดับการศึกษา ต่างกันมีความสอดคล้องระหว่างคนกับองค์การ ที่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3) การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความไว้วางใจในวัฒนธรรมกับปัจจัยส่วนบุคคล

จากการศึกษาผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความไว้วางใจในวัฒนธรรมกับ เพศ การมีบุตร สถานภาพ และระดับการศึกษา พบว่าความไว้วางใจในวัฒนธรรมของพนักงานเทศบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มี เพศ การมีบุตร สถานภาพ และระดับการศึกษา ต่างกันมีความไว้วางใจในวัฒนธรรมที่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ในขณะที่เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความไว้วางใจในวัฒนธรรมกับตำแหน่งงาน พบว่าความไว้วางใจในวัฒนธรรมของพนักงานเทศบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่มีตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความไว้วางใจในวัฒนธรรมที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4) การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างพฤติกรรมการทำงาน
เชิงนวัตกรรมกับปัจจัยส่วนบุคคล

จากการศึกษาผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างพฤติกรรมการ
ทำงานเชิงนวัตกรรมกับ เพศ การมีบุตร สถานภาพ และระดับการศึกษา พบว่าพฤติกรรมการ
ทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงานเทศบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มี เพศ การมีบุตร
สถานภาพ และระดับการศึกษา ต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมที่แตกต่างกันอย่าง
มีนัยสำคัญทางสถิติ ในขณะที่เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างพฤติกรรมการทำงาน
เชิงนวัตกรรมกับตำแหน่งงาน พบว่าพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงานเทศบาลใน
สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มี ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความไว้วางใจนวัตกรรมที่แตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.1.4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน
ความสอดคล้องระหว่างคนกับองค์กร ความไว้วางใจนวัตกรรม และพฤติกรรมการทำงานเชิง
นวัตกรรมกับอายุ และประสบการณ์การทำงานของพนักงานเทศบาลในสามจังหวัดชายแดน
ภาคใต้

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน ความ
สอดคล้องระหว่างคนกับองค์กร ความไว้วางใจนวัตกรรม และพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม
กับอายุ และประสบการณ์การทำงานของพนักงานเทศบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

พบว่า ความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน มีความสัมพันธ์กับอายุ และ
ประสบการณ์การทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
ส่วนความสอดคล้องระหว่างคนกับองค์กร มีความสัมพันธ์กับอายุอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ เช่นเดียวกัน

5.1.5 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน
ความสอดคล้องระหว่างคนกับองค์กร และความไว้วางใจนวัตกรรมที่มีผลต่อพฤติกรรมการ
ทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงานเทศบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

สำหรับอิทธิพลทางตรง และทางอ้อมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิง
นวัตกรรมของพนักงานเทศบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่าตัวแปรดังกล่าวได้รับอิทธิพล
ทางตรงจากความไว้วางใจนวัตกรรม และความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน โดยมีขนาดอิทธิพล
เท่ากับ .40 และ .20 ซึ่งเป็นค่าอิทธิพลที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 นอกจากนี้ยังได้รับ

อิทธิพลทางอ้อมจากความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน และความสอดคล้องระหว่างคนกับองค์การผ่านความไว้วางใจนวัตกรรม โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ .10 และ .24 ซึ่งเป็น ค่าอิทธิพลที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

สมการโครงสร้างตัวแปร ความไว้วางใจนวัตกรรม และความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน สามารถร่วมอธิบายพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงานเทศบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้ร้อยละ 33.7 ส่วนความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน และความสอดคล้องระหว่างคนกับองค์การสามารถร่วมกันอธิบายความไว้วางใจนวัตกรรมของพนักงานเทศบาลในสามจังหวัดชายแดนใต้ ได้ร้อยละ 51.4

5.2 อภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการอภิปรายผลการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์หลัก และสมมติฐานในการวิจัยครั้งนี้ดังนี้

5.2.1 สมมติฐานการวิจัย ความไว้วางใจนวัตกรรม และความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน มีผลทางตรงต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงานเทศบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

จากการตรวจสอบสมมติฐาน พบว่าความไว้วางใจนวัตกรรม และความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน ส่งผลทางตรงต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงานเทศบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ .40 และ .20 ซึ่งเป็นค่าอิทธิพลที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 แสดงให้เห็นว่าผลการวิจัยสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ สามารถอธิบายได้ว่า เมื่อพนักงานมีความมั่นใจว่าเพื่อนร่วมงานจะรับฟัง และให้ความสำคัญกับความคิดแปลกใหม่ เหมือนกับตัวเองได้รับความเคารพจากเพื่อนร่วมงาน ก็จะทำให้มีแรงจูงใจในการคิดสิ่งใหม่ๆ เพื่อให้การทำงานง่ายขึ้นอยู่เสมอ โดยสามารถมั่นใจได้ว่าแม้จะนำความคิดแปลกใหม่ไปบอกกับเพื่อนร่วมงาน ตัวเองก็ยังคงได้ประโยชน์จากความคิดนั้นอยู่ดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ Clegg และคณะ ที่พบว่าเมื่อพนักงานมั่นใจว่าเพื่อนร่วมงานรับฟังและสนับสนุนแนวคิดของตน และให้ความสำคัญกับข้อเสนอแนะ เขามักจะแสดงพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมที่สูง (Clegg, Unsworth, Epitropaki, & Parker, 2002)

5.2.2 สมมติฐานการวิจัย ความสอดคล้องระหว่างคนกับองค์การ ความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน มีผลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงานเทศบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยส่งผ่านความไว้วางใจนวัตกรรม

จากการตรวจสอบสมมติฐาน พบว่า ความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน และ ความสอดคล้องระหว่างคนกับองค์การ ส่งผลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงานเทศบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผ่านความไว้วางใจนวัตกรรม โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ .10 และ .24 ซึ่งเป็นค่าอิทธิพลที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 แสดงให้เห็นว่า ผลการวิจัยสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ สามารถอธิบายได้ว่า ในส่วนของพนักงานเทศบาลที่มีลักษณะสอดคล้องกับตัวพนักงานเองไม่ว่าความสามารถ ทักษะ บุคลิกภาพ ทำให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นในงานกล้าคิดกล้าแสดงออก เมื่อรวมกันเข้ากับค่านิยมส่วนตัว สอดคล้องกับค่านิยม วัฒนธรรมขององค์การ ตลอดจนความร่วมมือจากพนักงานจะส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Kim, Hon, & Crant, (2009) ที่พบว่าพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม มีความสัมพันธ์กับความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน และ Kristof-Brown et al. (2005) และ Verquer, Beehr, and Wagner (2003) ที่พบว่าความสอดคล้องระหว่างคนกับองค์การมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงาน

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยพบว่าความไว้วางใจนวัตกรรม ความสอดคล้องระหว่างคนกับองค์การ และความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน เป็นตัวทำนายหรือ พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงานเทศบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับองค์การ

ความไว้วางใจนวัตกรรม ความสอดคล้องระหว่างคนกับองค์การ และความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน ส่งผลทางบวกต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงานเทศบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ แสดงให้เห็นว่านวัตกรรมมีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การ ดังนั้นองค์การจึงควรมีการสนับสนุน และส่งเสริมให้พนักงานมีการพัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถในการคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ กล้าคิด กล้าแสดงออก ตลอดจนสร้างสิ่งประดิษฐ์ต่างๆ มาช่วยงาน เพื่อให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลา องค์การเทศบาลควรพัฒนาศักยภาพพนักงานในองค์การ ดังนี้

1) การพัฒนาพนักงาน ด้านการมีวิสัยทัศน์และความเชื่อมั่นในวิสัยทัศน์พร้อมทั้งสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์สู่เพื่อนร่วมงาน กล่าวคือการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ขององค์การที่สอดคล้องกับงานที่ทำ เพื่อเป้าหมายขององค์การ

2) พัฒนาพนักงาน ด้านการติดต่อสื่อสาร ให้มีการสื่อสาร มีการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ เพื่อให้เกิดความคิดใหม่ๆ และถ่ายทอดความคิดและกระตุ้นใ้มีน้ำวความรู้สึทของเพื่อนพนักงาน ให้คิดวิธีการช่วยในสิ่งที่มีนัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การ และยกระดับความคาดหวังและแสดงความเชื่อมั่นต่อเพื่อนพนักงาน ในศักยภาพว่าสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้ ตลอดจน ถ่ายทอดแนวทางและวิธีการในการบรรลุเป้าหมาย

3) พัฒนาทักษะพนักงานด้านมนุษยสัมพันธ์ ใ้มีน้ำวใจให้เพื่อนพนักงานใ้มีการปรับปรุงวิธีการทำงานใ้ความคิดเชิงสังเคราะห์ที่สร้างสรรค์ การใ้ความสัมพันธ้อย่างเพื่อนสนับสนุนใ้ข้อมูลข่าวสารอย่างรอบด้านในการวิเคราะห์ปัญหาและเลือกทางเลือที่ดีที่สุด

4) องค์การเทศบาลควรค้นหาความเหมาะสมระหว่างคุณสมบัติของพนักงานในด้านความรู้ ทักษะ และความสามารถ กับคุณสมบัติที่ใ้ต้องการและจำเป็นต่อการทำงานนั้นๆ หรือความเข้ากันได้ระหว่างพนักงานกับงานกล่าวคือ ความสอดคล้องระหว่างคุณลักษณะของพนักงานในด้าน ความรู้ ทักษะ และความสามารถ กับความต้องการในงาน และ ความสอดคล้องระหว่างคุณลักษณะของงานที่พนักงานใ้ต้องการ กับคุณลักษณะของงานในองค์การที่ทำงานอยู่ โดยพิจารณาคุณลักษณะของงานได้แก่ ความหลากหลาย ทักษะ และความมีอิสระในการตัดสินใจ

5) องค์การเทศบาลควรสร้างบรรยากาศขององค์การที่เอื้อต่อการคิดค้นสร้างสรรค์ใ้ในงาน ตัวอย่างเช่น ระบบการใ้รางวัล หรือรูปแบบการสื่อสารภายในขององค์การ เพื่อตอบสนองความต้องการส่วนบุคคล อันได้แก่ ความต้องการด้านทรัพยากร เช่น ด้านการเงิน ด้านกายภาพ ด้านความสัมพันธ ด้านจิตใจ หรือความต้องการโอกาสในความก้าวหน้า

5.1.2 ข้อเสนอแนะในเชิงวิชาการ

1) เนื่องจากสมการโครงสร้างตัวแปรความใ้ว่างใจนวัตกรรม และความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน สามารถร่วมอธิบายพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงานเทศบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้ร้อยละ 33.7 ความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน และความสอดคล้องระหว่างคนกับองค์การ สามารถร่วมกันอธิบายความใ้ว่างใจนวัตกรรมของพนักงานเทศบาลในสามจังหวัดชายแดน ได้ร้อยละ 51.4 เพราะฉะนั้น จึงควรมีการศึกษาถึงปัจจัย

ด้านอื่น ที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงานเทศบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

2) ควรให้มีการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อยืนยันตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุ

3) ควรมีการวิจัยต่อยอดองค์ความรู้เพื่อค้นหานวัตกรรมในการการพัฒนาที่เหมาะสมกับพนักงานขององค์การเทศบาลเพื่อสามารถที่จะนำมาพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การได้จริง

บรรณานุกรม

- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, (2555). **แผนปฏิบัติการ 4 ปี**. สืบค้นเมื่อ 14 มกราคม 2560, จาก http://www.dla.go.th/upload/ebook/column/2011/12/250_4503.pdf
- ชาลี ไตรจันทร์. (2551). **การกำหนดและการประเมินสมรรถนะบุคลากรภาครัฐที่เหมาะสมในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้**, รายงานการวิจัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2553). **เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย**. พิมพ์ครั้งที่ 12. นนทบุรี : ไทเนรมิตกิจอินเตอร์ โปรดักส์.
- นิพนธ์ มะสังหลง. (2550). **นโยบาย เข้าใจ เข้าถึง และพัฒนา กับการแก้ไขปัญหา 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้**. หลักสูตรประกาศนียบัตรชั้นสูง การบริหารงานภาครัฐและกฎหมายมหาชน รุ่นที่ 6 สถาบันพระปกเกล้า.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2548). **พฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2548). **การวิเคราะห์พหุระดับ**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2550). **การวิเคราะห์พหุระดับ : Muti-level Analysis**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุภมาส อังคุโชติ และคณะ. (2551). **สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ : เทคนิคการใช้โปรแกรม LISREL**. กรุงเทพฯ : มิสชั่นมีเดียจำกัด.
- สุภมาส อังคุโชติ และคณะ. (2554). **สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์: เทคนิคการใช้โปรแกรม LISREL (พิมพ์ครั้งที่ 3)**. กรุงเทพฯ: เจริญดีมั่นคงการพิมพ์.
- สุรชาติ บำรุงสุข. (2547). **ไฟใต้ : ดับด้วยยุทธศาสตร์และปัญญา**. ใน **ทักษิณมิกซ์**, จุไรรัตน์ แสนใจรักษ์, บก. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : โครงการวิถีทรรศน์
- สมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์. (2553). **นวัตกรรม: ความหมาย ประเภท และความสำคัญต่อการเป็นผู้ประกอบการ**, วารสารบริหารธุรกิจ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 33(128), 49-65.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, (2550). สืบค้นเมื่อ 5 มีนาคม 2560, จาก <http://www.nesdb.go.th/main.php?filename=index>

- Amabile, Teresa M. (1997). Motivating Creativity in Organizations: on Doing What You Love and Loving What You Do. *California Management Review*. 40(1): 39-58
- Anderson, E. and Weitz, B. (1989). The use of pledges to build and sustain commitment In distribution channels. *Journal of Marketing Research*, Vol.29,February, pp.18-34.
- Anderson, Neil R.; & West, Michael A. (1998). Measuring Climate of Work Group Innovation: Development and Validation of the Team Climate Inventory. *Journal of Organizational Behavior*. 19: 235-258.
- Anderson, Neil, De Dreu, Carsten K. W.; & Nijstad A. (2004). The Reutilization of Innovation Research: a Constructively Critical Review of The State-o-the-science. *Journal of Organizational Behavior*. 25: 147-173.
- Baer, Markus; & Frese, Michael. (2003). Innovation is not Enough: Climates for Initiative and Psychological Safety, Process Innovations, and Firm Performance. *Journal of Organizational Behavior*. 24: 45-68.
- Baier, Annette. (1986). Trust and Antitrust, *Ethics*. 96: 231-60.
- Bentler, P. M. (1990) Comparative fit indexes in structural equation models. *Psychological Bulletin* 107:238–246.
- Buijs, Jan. (2007). Innovation Lenders should be Controlled Schizophrenics. *Journal Compilation*. 16(2): 203-210.
- Browne, M. W., & Cudeck, R. (1993). Alternative ways of assessing model fit. In: K. A. Bollen & J. S. Long (Eds.), *Testing structural equation models* (pp. 136-162). Beverly Hills, CA: Sage.
- Chatman, J. A. (1989). Improving interactional organizational research: A model of person-organization fit. *Academy of Management Review*, 14(3), 333–349.
- Damanpour, F. (1991). Organizational Innovation: A Meta-Analysis of Effects of Determinants and Moderators. *Academy of Management Journal*, 34, 555-590.
- De Jong, J. P., & Den Hartog, D. N. (2007). How leaders influence employees' innovative behavior. *European Journal of Innovation Management*, 10(1), 41–64.

- De Jong, J., & Den Hartog, D. (2010). Measuring innovative work behaviour. *Creativity and Innovation Management*, 19(1), 23-36.
- Diamantopoulos, A. & Siguaw, J.A. (2000). *Introduction to LISREL: A guide for the uninitiated*. London: SAGE Publications, Inc.
- Edwards, J. R. (1991). Person-job fit : A conceptual integration, literature review, and methodological critique. *International review of industrial and organizational psychology*, 6, 283-357
- Edwards, J. R. (1996). An examination of competing versions of the person–environment fit approach to stress. *Academy of Management Journal*, 39(2), 292–339.
- Fan, X., Thompson, B., and Wang, L. (1999), "Effects of Sample Size, Estimation Methods, and Model Specification on Structural Equation Modeling Fit Indexes," *Structural Equation Modeling*, 6 (1), 56-83.
- Guildford., J.P. (1971). *The Analysis of Intelligence*. New York: McGraw-Hill.
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J., & Anderson, R.E. (2010). *Multivariate Data Analysis*. Seventh Edition. Prentice Hall, Upper Saddle River, New Jersey.
- Herkema, S. (2003), "A complex adaptive perspective on learning within innovation projects", *The Learning Organization*, Vol. 10 No.6, pp.340-6.
- Hu, L., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling*, 6, 1-55.
- Janssen, Onne. (2000). Job Demand, Perceptions of Effort-Reward Fairness and Innovative Work Behavior. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 73: 287-302.
- Janssen, Onne. (2004). Hoe Fairness Perceptions Make Innovative Behavior More of Less Stress. *Journal of Organizational Behavior*. 25: 201-215.
- Jenssen, Onne; & Huang, Xu. (2008). Us and Me: Team Identification and Individual Differentiation as Complementary Drivers of Team Member's Citizenship and Creative Behaviors. *Journal of Management*. 34(1): 69-88.

- Kanter, R.M. (1988), When a thousand flowers bloom: structural, collective and social conditions for innovation in organization, *Research in Organizational behavior*, 10, 169-211.
- Kanter, R.M. (1988). Change-Master Companies: Environments in which Innovations Flourish. In R.L. Kuhn (Ed.), *Handbook for Creative and Innovative Managers*. United state of American: McGraw-Hill.
- Kanter, Rosabeth Moss. (1983). *The Change Masters*. NY: Simon & Schuster.
- King, Nigel; & West. M.A. (1987). Experiences of Innovation at Work. *Journal of Managerial Psychology*. 2(3): 6-10.
- Kim, T. Y., Hon, A. H., & Crant, J. M. (2009). Proactive personality, employee creativity, and newcomer outcomes: A longitudinal study. *Journal of Business and Psychology*, 24(1), 93–103.
- Kirton, Michael. (1989). *Adaptors and Innovators: Styles of Creativity and Problem Solving*. London: Routledge.
- Kurtzberg, Terri R.; & Amabile, Teresa M. (2000-2001). From Guilford to Creative Synerhy: Opening the Black Box of Team-Level Creativity. *Creativity Research Journal*. 13(3&4): 285-294.
- Kristof, A. L. (1996). Person–organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel Psychology*, 49(1), 1–49.
- Kristof, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). Consequences of individuals' fit at work: A meta-analysis of person–job, person–organization, person–group, and person–supervisor fit. *Personnel Psychology*, 58(2), 281–342.
- Lauver, K. J., & Kristof-Brown, A. (2001). Distinguishing between employees' perceptions of person–job and person–organization fit. *Journal of Vocational Behavior*, 59(3), 454–470.
- Luhmen, N. (1979). *Trust and power: Two works by Niklas Luhmen*. New York John Wiley & Sons

- Maital, Shlomo; & Seshadri, D.V.R. (2007). *Innovation Management: Strategies, Concepts and Tools for Grow the and Profit*. New Delhi: Response books.
- Moorman, C., Deshpande, R., & Zaltman, G. (1993). Factors affecting trust in marketing research relationships. *Journal of Marketing*, 57(1): 81-101.
- Motowidlo, S. J., Borman, W. C., & Schmit, M. J. (1997). A theory of individual differences in task and contextual performance. *Human Performance*, 10, 71-83.
- Paulus, P.B. (2000). Group, Teams and Creativity: The Creative Potential of idea generating groups. *Applied Psychology: An international Review*. 49: 237-262.
- Pirola-Merlo, Andrew; & Mann, Leon. (2004). The Relationship between Individual Creativity and Team Creativity: Aggregating Across People and Time. *Journal of Organizational Behavior*. 25: 235-257.
- Raykov, T. (2000). On the large-sample bias, variance, and mean squared error of the conventional noncentrality parameter estimator of covariance structure models. *Structural Equation Modeling*, 7, 431-441.
- Raykov, T. (2005). Bias-corrected estimation of noncentrality parameters of covariance structure models. *Structural Equation Modeling*, 12, 120-129
- Robbins, Stephen P. (2005). *Organizational Behavior*. 11th ed. New Jersey: Pearson Education.
- Scott, Susanne G.; & Bruce, Reginald A. (1994) Determinants of Innovative Behavior. A Path Model of Individual Innovation in the Workplace. *Academy of Management Journal*. 37(3): 580-607.
- Schneider, B. (1987). The people make the place. *Personnel Psychology*, 40, 437-453.
- Sekiguchi T. (2003). A contingency perspective on the importance of P-J fit and P-O fit in employee selection. Paper presented at the Annual Conference of Academy of Management, Seattle, WA.
- Sekiguchi T. (2004). Person-Organization fit and Person-Job fit in employee selection : A review of the literature. *Osaka Keidai Ronshu*. 54, 179-196.
- Shin, Y. (2004). "A person-environment fit model for virtual organizations". *Journal of Management*, 30, 725-743.

- Sherwood, Dennis. (2002). *Innovation Express*. Oxford: Capstone Publishing.
- Verquer, M. L., Beehr, T. A., & Wagner, S. H. (2003). A meta-analysis of relations between person–organization fit and work attitudes. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 473–489.
- Werbel, J.D. and Gilliland, S.W. (1999). Person–environment fit in the selection process. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 17, 209–243.
- West, M.A.; & Farr, J.L. (1990). Innovation at Work. In M.A. West & J.L. Farr (Eds.), *Innovation and Creativity at Work: Psychological and Organizational Strategies*. (pp.3-13). Chischester. UK: Wiley.
- West, M.A.; & Wallace, Michaela. (1991). Innovation in Health Care Teams. *European Journal of Social Psychology*. 21: 303-315.
- West, Michaela A.; & Altink, Wieby M.M. (1996). Innovation at Work, Individual, Group, Organizational, and Socio-historical Perspectives. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 5(1): 3-11.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือ

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือ

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนิวัช แก้วจำนงค์

คณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยทักษิณ

2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คณน ไตรจันทร์

คณะวิทยาการจัดการ

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

3. อาจารย์ ดร.อิศรัฎฐ์ รินไธสง

คณะวิทยาการจัดการ

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ภาคผนวก ข
การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ (IOC)

การตรวจสอบหาความเที่ยงตรงและความน่าเชื่อถือ (Item-objective congruence index: IOC) ของแบบสอบถาม

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม

ข้อที่	ผลการให้คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ			ค่าดัชนี ความสอดคล้อง (IOC)	ผลการ ประเมิน
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน

ข้อที่	ผลการให้คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ			ค่าดัชนี ความสอดคล้อง (IOC)	ผลการ ประเมิน
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสอดคล้องระหว่างคนกับองค์การ

ข้อที่	ผลการให้คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ			ค่าดัชนี ความสอดคล้อง (IOC)	ผลการ ประเมิน
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความไว้วางใจนวัตกรรม

ข้อที่	ผลการให้คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ			ค่าดัชนี ความสอดคล้อง (IOC)	ผลการ ประเมิน
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ภาคผนวก ค
การวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

การวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	390	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	390	100.0

- a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.884	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
iwb1	31.1359	27.897	.452	.884
iwb2	30.8615	26.983	.598	.874
iwb3	30.8667	26.193	.653	.870
iwb4	30.8000	27.019	.555	.877
iwb5	30.8333	26.880	.617	.873
iwb6	30.9564	26.011	.652	.870
iwb7	30.9154	25.522	.693	.867
iwb8	30.8846	25.650	.695	.867
iwb9	30.7718	26.526	.623	.872
iwb10	30.6974	26.731	.611	.873

2. แบบสอบถามเกี่ยวกับความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	390	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	390	100.0

- a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.874	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
fitJ1	15.2410	6.389	.690	.850
fitJ2	15.1795	6.250	.762	.833
fitJ3	15.1641	6.353	.723	.842
fitJ4	15.1564	6.364	.688	.851
fitJ5	15.1051	6.552	.649	.860

3. แบบสอบถามเกี่ยวกับความสอดคล้องระหว่างคนกับองค์กร

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	390	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	390	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.831	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
fitO1	7.1154	1.974	.684	.772
fitO2	7.2231	1.891	.715	.741
fitO3	7.1538	2.023	.671	.785

4. แบบสอบถามเกี่ยวกับความไว้วางใจนวัตกรรม

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	390	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	390	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

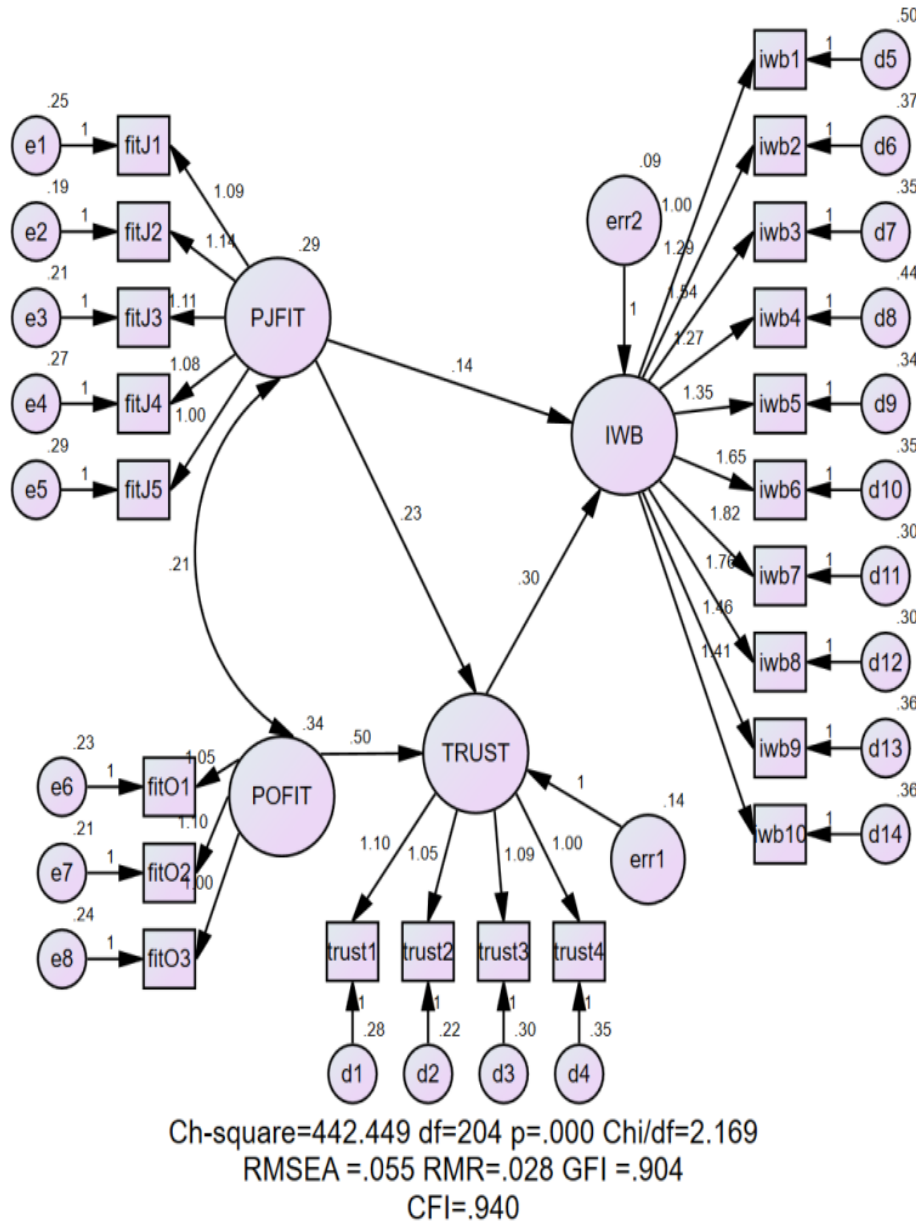
Cronbach's Alpha	N of Items
.818	4

Item-Total Statistics

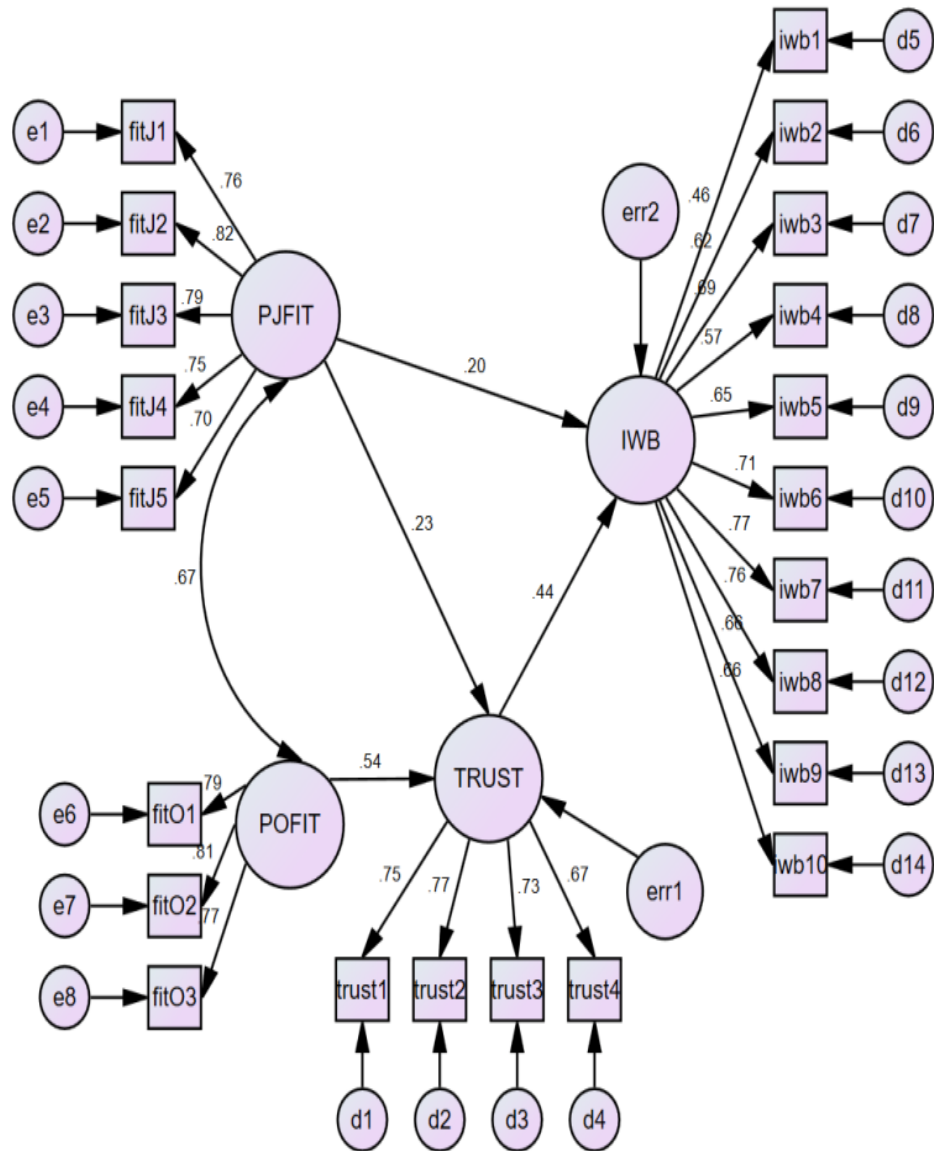
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
trust1	10.9410	3.814	.626	.778
trust2	10.8744	3.853	.690	.750
trust3	10.8564	3.738	.648	.767
trust4	10.9667	3.863	.598	.791

ภาคผนวก ง
ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างจากโปรแกรม AMOS

ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง



ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนไม่มาตรฐาน



Ch-square=442.449 df=204 p=.000 Chi/df=2.169
 RMSEA =.055 RMR=.028 GFI =.904
 CFI=.940

ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนมาตรฐาน

ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง

Estimates (Group number 1 - Default model)

Scalar Estimates (Group number 1 - Default model)

Maximum Likelihood Estimates

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
TRUST <--- PJFIT	.233	.074	3.151	.002	
TRUST <--- POFIT	.500	.076	6.566	***	
IWB <--- TRUST	.298	.058	5.155	***	
IWB <--- PJFIT	.136	.048	2.843	.004	
iwb1 <--- IWB	1.000				
iwb2 <--- IWB	1.291	.161	8.025	***	
iwb3 <--- IWB	1.537	.182	8.437	***	
iwb4 <--- IWB	1.270	.164	7.753	***	
iwb5 <--- IWB	1.352	.164	8.227	***	
iwb6 <--- IWB	1.648	.192	8.577	***	
iwb7 <--- IWB	1.823	.206	8.833	***	
iwb8 <--- IWB	1.762	.200	8.788	***	
iwb9 <--- IWB	1.461	.176	8.312	***	
iwb10 <--- IWB	1.413	.171	8.264	***	
trust4 <--- TRUST	1.000				
trust3 <--- TRUST	1.086	.089	12.189	***	
trust2 <--- TRUST	1.052	.083	12.697	***	
trust1 <--- TRUST	1.101	.089	12.406	***	
fitJ5 <--- PJFIT	1.000				

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
fitJ4	<---	PJFIT	1.082	.080	13.572	***	
fitJ3	<---	PJFIT	1.111	.078	14.307	***	
fitJ2	<---	PJFIT	1.142	.078	14.729	***	
fitJ1	<---	PJFIT	1.087	.079	13.756	***	
fitO3	<---	POFIT	1.000				
fitO2	<---	POFIT	1.096	.072	15.298	***	
fitO1	<---	POFIT	1.047	.070	14.943	***	

Standardized Regression Weights : (Group number 1 - Default model)

			Estimate
TRUST	<---	PJFIT	.231
TRUST	<---	POFIT	.541
IWB	<---	TRUST	.440
IWB	<---	PJFIT	.199
iwb1	<---	IWB	.459
iwb2	<---	IWB	.616
iwb3	<---	IWB	.687
iwb4	<---	IWB	.575
iwb5	<---	IWB	.649
iwb6	<---	IWB	.715
iwb7	<---	IWB	.771
iwb8	<---	IWB	.761
iwb9	<---	IWB	.664
iwb10	<---	IWB	.656
trust4	<---	TRUST	.673

	Estimate
trust3 <--- TRUST	.730
trust2 <--- TRUST	.771
trust1 <--- TRUST	.747
fitJ5 <--- PJFIT	.705
fitJ4 <--- PJFIT	.747
fitJ3 <--- PJFIT	.791
fitJ2 <--- PJFIT	.818
fitJ1 <--- PJFIT	.758
fitO3 <--- POFIT	.765
fitO2 <--- POFIT	.812
fitO1 <--- POFIT	.789

Covariances: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
PJFIT <--> POFIT	.210	.026	8.238	***	

Correlations: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
PJFIT <--> POFIT	.671

Squared Multiple Correlations: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
TRUST_	.514
IWB_	.337

Variances: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
PJFIT	.288	.038	7.632	***	
POFIT	.342	.041	8.352	***	
err1	.142	.023	6.257	***	
err2	.089	.020	4.487	***	
d5	.502	.037	13.525	***	
d6	.366	.028	12.979	***	
d7	.354	.028	12.527	***	
d8	.439	.033	13.166	***	
d9	.337	.026	12.792	***	
d10	.349	.028	12.288	***	
d11	.304	.026	11.616	***	
d12	.303	.026	11.764	***	
d13	.363	.029	12.695	***	
d14	.355	.028	12.752	***	
d4	.352	.030	11.914	***	
d3	.301	.027	11.126	***	
d2	.221	.021	10.326	***	
d1	.280	.026	10.825	***	
e5	.292	.024	12.227	***	
e4	.266	.023	11.731	***	
e3	.212	.019	10.995	***	
e2	.185	.018	10.383	***	
e1	.251	.022	11.575	***	
e8	.243	.023	10.578	***	
e7	.212	.023	9.299	***	

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
e6	.227	.023	9.981	***	

Matrices (Group number 1 - Default model)

Total Effects (Group number 1 - Default model)

	POFIT	PJFIT	TRUST	IWB
TRUST	.500	.233	.000	.000
IWB	.149	.205	.298	.000
fitO1	1.047	.000	.000	.000
fitO2	1.096	.000	.000	.000
fitO3	1.000	.000	.000	.000
fitJ1	.000	1.087	.000	.000
fitJ2	.000	1.142	.000	.000
fitJ3	.000	1.111	.000	.000
fitJ4	.000	1.082	.000	.000
fitJ5	.000	1.000	.000	.000
trust1	.550	.256	1.101	.000
trust2	.526	.245	1.052	.000
trust3	.542	.253	1.086	.000
trust4	.500	.233	1.000	.000
iwb10	.211	.290	.421	1.413
iwb9	.218	.300	.436	1.461
iwb8	.262	.362	.525	1.762
iwb7	.272	.375	.543	1.823
iwb6	.246	.339	.491	1.648
iwb5	.201	.278	.403	1.352

	POFIT	PJFIT	TRUST	IWB
iwb4	.189	.261	.379	1.270
iwb3	.229	.316	.458	1.537
iwb2	.192	.265	.385	1.291
iwb1	.149	.205	.298	1.000

Standardized Total Effects (Group number 1 - Default model)

	POFIT	PJFIT	TRUST	IWB
TRUST	.541	.231	.000	.000
IWB	.238	.301	.440	.000
fitO1	.789	.000	.000	.000
fitO2	.812	.000	.000	.000
fitO3	.765	.000	.000	.000
fitJ1	.000	.758	.000	.000
fitJ2	.000	.818	.000	.000
fitJ3	.000	.791	.000	.000
fitJ4	.000	.747	.000	.000
fitJ5	.000	.705	.000	.000
trust1	.404	.173	.747	.000
trust2	.417	.178	.771	.000
trust3	.395	.169	.730	.000
trust4	.364	.156	.673	.000
iwb10	.156	.197	.288	.656
iwb9	.158	.200	.292	.664
iwb8	.181	.229	.334	.761
iwb7	.183	.232	.339	.771

	POFIT	PJFIT	TRUST	IWB
iwb6	.170	.215	.314	.715
iwb5	.154	.195	.285	.649
iwb4	.137	.173	.253	.575
iwb3	.164	.207	.302	.687
iwb2	.147	.185	.271	.616
iwb1	.109	.138	.202	.459

Direct Effects (Group number 1 - Default model)

	POFIT	PJFIT	TRUST	IWB
TRUST	.500	.233	.000	.000
IWB	.000	.136	.298	.000
fitO1	1.047	.000	.000	.000
fitO2	1.096	.000	.000	.000
fitO3	1.000	.000	.000	.000
fitJ1	.000	1.087	.000	.000
fitJ2	.000	1.142	.000	.000
fitJ3	.000	1.111	.000	.000
fitJ4	.000	1.082	.000	.000
fitJ5	.000	1.000	.000	.000
trust1	.000	.000	1.101	.000
trust2	.000	.000	1.052	.000
trust3	.000	.000	1.086	.000
trust4	.000	.000	1.000	.000
iwb10	.000	.000	.000	1.413
iwb9	.000	.000	.000	1.461

	POFIT	PJFIT	TRUST	IWB
iwb8	.000	.000	.000	1.762
iwb7	.000	.000	.000	1.823
iwb6	.000	.000	.000	1.648
iwb5	.000	.000	.000	1.352
iwb4	.000	.000	.000	1.270
iwb3	.000	.000	.000	1.537
iwb2	.000	.000	.000	1.291
iwb1	.000	.000	.000	1.000

Standardized Direct Effects (Group number 1 - Default model)

	POFIT	PJFIT	TRUST	IWB
TRUST	.541	.231	.000	.000
IWB	.000	.199	.440	.000
fitO1	.789	.000	.000	.000
fitO2	.812	.000	.000	.000
fitO3	.765	.000	.000	.000
fitJ1	.000	.758	.000	.000
fitJ2	.000	.818	.000	.000
fitJ3	.000	.791	.000	.000
fitJ4	.000	.747	.000	.000
fitJ5	.000	.705	.000	.000
trust1	.000	.000	.747	.000
trust2	.000	.000	.771	.000
trust3	.000	.000	.730	.000
trust4	.000	.000	.673	.000

	POFIT	PJFIT	TRUST	IWB
iwb10	.000	.000	.000	.656
iwb9	.000	.000	.000	.664
iwb8	.000	.000	.000	.761
iwb7	.000	.000	.000	.771
iwb6	.000	.000	.000	.715
iwb5	.000	.000	.000	.649
iwb4	.000	.000	.000	.575
iwb3	.000	.000	.000	.687
iwb2	.000	.000	.000	.616
iwb1	.000	.000	.000	.459

Indirect Effects (Group number 1 - Default model)

	POFIT	PJFIT	TRUST	IWB
TRUST	.000	.000	.000	.000
IWB	.149	.069	.000	.000
fitO1	.000	.000	.000	.000
fitO2	.000	.000	.000	.000
fitO3	.000	.000	.000	.000
fitJ1	.000	.000	.000	.000
fitJ2	.000	.000	.000	.000
fitJ3	.000	.000	.000	.000
fitJ4	.000	.000	.000	.000
fitJ5	.000	.000	.000	.000
trust1	.550	.256	.000	.000
trust2	.526	.245	.000	.000

	POFIT	PJFIT	TRUST	IWB
trust3	.542	.253	.000	.000
trust4	.500	.233	.000	.000
iwb10	.211	.290	.421	.000
iwb9	.218	.300	.436	.000
iwb8	.262	.362	.525	.000
iwb7	.272	.375	.543	.000
iwb6	.246	.339	.491	.000
iwb5	.201	.278	.403	.000
iwb4	.189	.261	.379	.000
iwb3	.229	.316	.458	.000
iwb2	.192	.265	.385	.000
iwb1	.149	.205	.298	.000

Standardized Indirect Effects (Group number 1 - Default model)

	POFIT	PJFIT	TRUST	IWB
TRUST	.000	.000	.000	.000
IWB	.238	.102	.000	.000
fitO1	.000	.000	.000	.000
fitO2	.000	.000	.000	.000
fitO3	.000	.000	.000	.000
fitJ1	.000	.000	.000	.000
fitJ2	.000	.000	.000	.000
fitJ3	.000	.000	.000	.000
fitJ4	.000	.000	.000	.000
fitJ5	.000	.000	.000	.000

	POFIT	PJFIT	TRUST	IWB
trust1	.404	.173	.000	.000
trust2	.417	.178	.000	.000
trust3	.395	.169	.000	.000
trust4	.364	.156	.000	.000
iwb10	.156	.197	.288	.000
iwb9	.158	.200	.292	.000
iwb8	.181	.229	.334	.000
iwb7	.183	.232	.339	.000
iwb6	.170	.215	.314	.000
iwb5	.154	.195	.285	.000
iwb4	.137	.173	.253	.000
iwb3	.164	.207	.302	.000
iwb2	.147	.185	.271	.000
iwb1	.109	.138	.202	.000

Model Fit Summary

CMIN

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	49	442.449	204	.000	2.169
Saturated model	253	.000	0		
Independence model	22	4212.761	231	.000	18.237

RMR, GFI

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	.028	.904	.881	.729
Saturated model	.000	1.000		
Independence model	.213	.274	.204	.250

Baseline Comparisons

Model	NFI	RFI	IFI	TLI	CFI
	Delta1	rho1	Delta2	rho2	
Default model	.895	.881	.941	.932	.940
Saturated model	1.000		1.000		1.000
Independence model	.000	.000	.000	.000	.000

Parsimony-Adjusted Measures

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Default model	.883	.790	.830
Saturated model	.000	.000	.000
Independence model	1.000	.000	.000

NCP

Model	NCP	LO 90	HI 90
Default model	238.449	181.583	303.060
Saturated model	.000	.000	.000
Independence model	3981.761	3774.747	4196.058

FMIN

Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90
Default model	1.137	.613	.467	.779
Saturated model	.000	.000	.000	.000
Independence model	10.830	10.236	9.704	10.787

RMSEA

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	.055	.048	.062	.125
Independence model	.211	.205	.216	.000

AIC

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Default model	540.449	546.608	734.790	783.790
Saturated model	506.000	537.798	1509.435	1762.435
Independence model	4256.761	4259.526	4344.016	4366.016

ECVI

Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Default model	1.389	1.243	1.555	1.405
Saturated model	1.301	1.301	1.301	1.383
Independence model	10.943	10.411	11.494	10.950

HOELTER

Model	HOELTER	HOELTER
	.05	.01
Default model	210	224
Independence model	25	27

Execution time summary

Minimization: .027
Miscellaneous: 1.212
Bootstrap: .000
Total: 1.239

ภาคผนวก จ
แบบสอบถาม



ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ต.คอหงส์
อ.หาดใหญ่ จ. สงขลา 90112

วันที่ กุมภาพันธ์ 2561

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามการวิจัย

เรียน ผู้ตอบแบบสอบถาม

ด้วยนางสาวอาจารย์ จิตนุราช นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ได้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นความสอดคล้องระหว่างคนกับงาน ความสอดคล้องระหว่างคนกับองค์กร ความไว้วางใจนวัตกรรมและพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงานเทศบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้” ผลการวิจัยที่ได้เป็นแนวทางให้กับหน่วยงานภาครัฐนำไปเป็นข้อมูลเพื่อการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรด้านการทำงานเชิงนวัตกรรมต่อไป

ใคร่ขอความร่วมมือจากท่านได้โปรดตอบแบบสอบถามตรงตามความเป็นจริงมากที่สุด ข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากท่านในครั้งนี้ผู้วิจัยจะนำไปวิเคราะห์นำเสนอในภาพรวมเท่านั้น การแสดงความคิดเห็นในแบบสอบถามผู้วิจัยจะเก็บเป็นความลับ ไม่มีผลกระทบต่อตัวท่านแต่อย่างใด

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

คณน ไตรจันทร์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คณน ไตรจันทร์)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ส่วนที่ 1 ข้อความต่อไปนี้กล่าวถึงความคิดเห็นในการทำงาน กรุณาเลือกคำตอบที่ตรงกับ
 กับความเห็นของท่าน โดยการทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง □
 1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 2 = เห็นด้วยน้อย 3 = เห็นด้วยปานกลาง 4 = เห็นด้วยมาก
 5 = เห็นด้วยมากที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
1.	บอຍແຕ່ໂຫນທີ່ທ່ານให้ความสำคัญกับปัญหาที่ไม่ได้เป็นส่วน หนึ่งของการทำงานประจำวันของท่าน					
2.	บอຍແຕ່ໂຫນທີ່ທ່ານคิดวิธีหรือสิ่งใหม่ที่ไม่เหมือนใครเพื่อนำมา ปรับปรุงให้งานดีขึ้น					
3.	บอຍແຕ່ໂຫນທີ່ທ່ານได้ค้นหาเทคนิค เครื่องมือหรือวิธีการทำงาน ใหม่ๆ					
4.	บอຍແຕ່ໂຫນທີ່ທ່ານได้สร้างวิธีการแก้สำหรับปัญหาเดิมๆ					
5.	บอຍແຕ່ໂຫນທີ່ທ່ານได้ค้นพบแนวทางใหม่ๆ ในการทำงาน					
6.	บอຍແຕ່ໂຫນທີ່ທ່านทำให้บุคลากรในหน่วยงานมีความ กระตือรือร้นสำหรับความคิดเชิงนวัตกรรม					
7.	บอຍແຕ່ໂຫນທີ່ທ່านพยายามโน้มน้าวผู้อื่นให้สนับสนุนความคิดที่ เป็นนวัตกรรมใหม่					
8.	บอຍແຕ່ໂຫນທີ່ທ່านเสนอแนะความคิดเชิงนวัตกรรมอย่างเป็น ระบบเพื่อการทำงาน					
9.	บอຍແຕ່ໂຫນທີ່ທ່านได้นำความคิดใหม่ๆ มาปฏิบัติในงานที่ทำ					
10.	บอຍແຕ່ໂຫນທີ່ທ່านได้พยายามในการพัฒนาสิ่งใหม่ๆ					

ส่วนที่ 2 ข้อความต่อไปนี้กล่าวถึงความคิดเห็นในการทำงาน กรุณาเลือกคำตอบที่ตรงกับ
 ความเห็นของท่าน โดยการทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง □
 1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 2 = เห็นด้วยน้อย 3 = เห็นด้วยปานกลาง 4 = เห็นด้วยมาก
 5 = เห็นด้วยมากที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
1.	ความสามารถของข้าพเจ้าสอดคล้องกับลักษณะของงานที่ปฏิบัติอยู่					
2.	ข้าพเจ้ามีทักษะและความสามารถที่เหมาะสมในการทำงานนี้					
3.	มีความสอดคล้องอย่างดีระหว่างคุณสมบัติของงานนี้กับทักษะของข้าพเจ้า					
4.	บุคลิกภาพของข้าพเจ้ามีความสอดคล้องเหมาะสมกันเป็นอย่างดีสำหรับงานนี้					
5.	ข้าพเจ้าเหมาะกับงานประเภทนี้					
6.	สิ่งที่ข้าพเจ้าให้ความสำคัญในชีวิตจะคล้ายกับสิ่งที่เป็นค่านิยมหน่วยงาน					
7.	ค่านิยมส่วนตัวของข้าพเจ้าตรงกับค่านิยมและวัฒนธรรมของหน่วยงาน					
8.	ค่านิยมและวัฒนธรรมของหน่วยงานสอดคล้องกับคุณค่าในชีวิตของข้าพเจ้า					
9.	ข้าพเจ้าแน่ใจว่า เพื่อนร่วมงานจะให้ความสำคัญกับความคิดของข้าพเจ้า					
10.	ข้าพเจ้าแน่ใจว่าเพื่อนร่วมงานจะรับฟังความคิดของข้าพเจ้า					
11.	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าได้ได้รับความเคารพจากเพื่อนร่วมงาน					
12.	ข้าพเจ้าแน่ใจว่า แม้ข้าพเจ้าจะนำความคิดแปลกใหม่ไปบอกเพื่อนร่วมงานก่อน ข้าพเจ้าก็ยังจะได้ประโยชน์จากความคิดนั้นอยู่ดี					

ส่วนที่ 3 กรุณาเลือกคำตอบที่ตรงกับตัวท่าน โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง
 โดยไม่ต้องสนใจตัวเลขข้างหลังช่อง

1. หน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงาน	<input type="checkbox"/> 1. เทศบาลตำบล <input type="checkbox"/> 2. เทศบาลเมือง <input type="checkbox"/> 3. เทศบาลนคร
2. เพศ	<input type="checkbox"/> 1. ชาย <input type="checkbox"/> 2. หญิง
3. อายุปี
4. สถานภาพ	<input type="checkbox"/> 1. สมรส <input type="checkbox"/> 2. โสด <input type="checkbox"/> 3. หม้าย / หย่าร้าง
5. ท่านมีบุตรหรือไม่	<input type="checkbox"/> 1. ไม่มี <input type="checkbox"/> 2. มี บุตรจำนวน.....คน
6. ระดับการศึกษา	<input type="checkbox"/> 1. อนุปริญญา (ปวช./ปวส.) <input type="checkbox"/> 2. ปริญญาตรี <input type="checkbox"/> 3. ปริญญาโท <input type="checkbox"/> 4. อื่นๆ ระบุ.....
7. ท่านปฏิบัติงานมาแล้วกี่ปี ปี
8. ตำแหน่งของท่านคือ	<input type="checkbox"/> 1. ระดับปฏิบัติ <input type="checkbox"/> 2. ระดับหัวหน้า

ประวัติผู้เขียน

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ สกุล	นางสาวอาจารย์ จิตนุราช	
รหัสประจำตัวนักศึกษา	5810521548	
วุฒิการศึกษา		
วุฒิ	ชื่อสถาบัน	ปีที่สำเร็จการศึกษา
ศิลปศาสตรบัณฑิต (การโรงแรม)	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย	2551

ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

การตีพิมพ์เผยแพร่ผลงาน

อาจารย์ จิตนุราช, คณน ไตรจันทร์. (2560, ธันวาคม). ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้. *Proceedings : รายงานสืบเนื่องจากการประชุม การประชุมนำเสนอผลงานวิจัย* บัณฑิตศึกษาระดับชาติ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี ครั้งที่ 11 ประจำปีการศึกษา 2560, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.