



รูปแบบการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล

อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี

The Creative Performance Model of Personnel in Subdistrict Administrative  
Organization, Mueang District, Pattani Province

ฮามีตะห์ เจ๊ะแต

Hameedah Chetae

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการพัฒนาสังคม

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of

Master of Arts in Social Development Administration

Prince of Songkla University

2565

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์



รูปแบบการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล  
อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี

The Creative Performance Model of Personnel in Subdistrict Administrative  
Organization, Mueang District, Pattani Province

ฮามีตะห์ เจ๊ะแต

Hameedah Chetae

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการพัฒนาสังคม  
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

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

2565

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ชื่อวิทยานิพนธ์      รูปแบบการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล  
อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี

ผู้เขียน                นางสาวฮามี๊ะเต๊ะ เจ๊ะแต

สาขาวิชา              การบริหารการพัฒนาสังคม

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

คณะกรรมการสอบ

.....  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณรรช หลักชัยกุล)

.....ประธานกรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ ดร.สัญญา เคนาภูมิ)

.....กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณรรช หลักชัยกุล)

.....กรรมการ  
(รองศาสตราจารย์อาหวัง ล่าญ้อย)

.....กรรมการ  
(ดร.วันพิชิต ศรีสุข)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัยฉบับนี้เป็น  
ส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพัฒนา  
สังคม

.....  
(ศาสตราจารย์ ดร.ดำรงศักดิ์ ฟ้ารุ่งแสง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ขอรับรองว่า ผลงานวิจัยนี้มาจากการศึกษาวิจัยของนักศึกษาเอง และได้แสดงความขอบคุณบุคคลที่มีส่วนช่วยเหลือแล้ว

ลงชื่อ.....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณรรช หลักชัยกุล)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ลงชื่อ.....

(นางสาวฮามีตะห์ เจ๊ะแต)

นักศึกษา

ข้าพเจ้าขอรับรองว่า ผลงานวิจัยนี้ไม่เคยเป็นส่วนหนึ่งในการอนุมัติปริญญาในระดับใดมาก่อน และ  
ไม่ได้ถูกใช้ในการยื่นขออนุมัติปริญญาในขณะนี้

ลงชื่อ.....

(นางสาวฮามีตะห์ เจ๊ะแต)

นักศึกษา

ชื่อวิทยานิพนธ์	รูปแบบการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี
ผู้เขียน	นางสาวฮามีเตห์ เจ๊ะแต
สาขาวิชา	การบริหารการพัฒนาสังคม
ปีการศึกษา	2564

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี 2) ศึกษาพฤติกรรมการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี 3) เสนอรูปแบบการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี ผู้วิจัยแบ่งการวิจัยเป็น 2 ส่วน คือ 1) วิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานส่วนตำบลในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี จำนวน 195 ท่าน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2) วิจัยเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี 9 ท่าน เป็นบุคลากรระดับปฏิบัติงาน 3 ท่าน บุคลากรระดับหัวหน้างาน 3 ท่าน และผู้บริหาร 3 ท่าน วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยวิธีวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 3.94) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า บุคลากรมีระดับการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก 5 ด้าน คือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ( $\bar{X}$  = 4.18) ด้านลักษณะนิสัย ( $\bar{X}$  = 4.07) ด้านการสนับสนุนทางความคิดสร้างสรรค์ ( $\bar{X}$  = 4.07) ด้านความอิสระ ( $\bar{X}$  = 4.03) และด้านทรัพยากรภายในองค์กร ( $\bar{X}$  = 3.99) ส่วนด้านแรงกดดัน ( $\bar{X}$  = 3.26) อยู่ในระดับปานกลาง 2) พฤติกรรมการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี ประกอบด้วย 11 พฤติกรรม 3) รูปแบบการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี ประกอบด้วย 5 ปัจจัยนำเข้า, 1 ปัจจัยขับเคลื่อน และ 3 พฤติกรรมการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์

**คำสำคัญ:** รูปแบบ, การปฏิบัติงาน, ความคิดสร้างสรรค์, บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล

<b>Thesis Title</b>	The Creative Performance Model of Personnel in Subdistrict Administrative Organization, Mueang District, Pattani Province
<b>Author</b>	Miss Hameedah Chetae
<b>Major Program</b>	Social Development Administration
<b>Academic Year</b>	2021

### ABSTRACT

This research aimed to study 1) the level of creative performance of personnel in Subdistrict Administrative Organization, Muang District, Pattani Province 2) the creative performance behavior of personnel in Subdistrict Administrative Organization, Muang District, Pattani Province 3) the creative performance model of personnel in subdistrict administrative organization, Muang district, Pattani province. The research was divided into 2 parts: 1) quantitative research, The sample consisted of 195 members of subdistrict employee. The instrument used to collect data was a 5-level estimation scale questionnaire. Data were analyzed using descriptive statistics: frequency, percentage, mean and standard deviation. 2) qualitative research, the sample group consisted of 9 personnel: 3 operational personnel, 3 supervisors and 3 executives. The qualitative data were analyzed by content analysis method.

The results of the research were found that 1) the overall creative performance level was at a high ( $\bar{x}$  = 3.94). When considering each aspect, it was found that the personnel had a high level of creative performance in 5 aspects: ranking in order as nature of work ( $\bar{x}$  = 4.18), character ( $\bar{x}$  = 4.07), creative thinking support ( $\bar{x}$  = 4.07), independence ( $\bar{x}$  = 4.03) and internal resources ( $\bar{x}$  = 3.99). The last aspect is pressure ( $\bar{x}$  = 3.26) was at moderate level. 2) the creative performance behaviors of personnel in Subdistrict Administrative Organization, consisting of 11 behaviors. 3) the creative performance model of personnel in Subdistrict Administrative Organization, consisted of 5 input factors, 1 driving factor and 3 creative performance behaviors.

**Keyword:** Model, Performance, Creative Thinking, Personnel of Subdistrict Administrative Organization

### กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ ด้วยความกรุณาอย่างสูงจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณรรช หลักชัยกุล ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ที่ได้ให้การดูแลช่วยเหลือ ให้คำปรึกษาและคำแนะนำ ตลอดจนช่วยตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องในการทำวิทยานิพนธ์เสมอมา

ขอขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร.สัญญา เคนาภูมิ ประธานกรรมการสอบ, รองศาสตราจารย์อหวิง ถ่าน้อย และ ดร.วันพิชิต ศรีสุข กรรมการสอบที่ให้คำแนะนำเพิ่มเติม และข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ จนทำให้วิทยานิพนธ์เล่มนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบคุณโครงการพัฒนาผู้นำศาสนาเพื่อการพัฒนาสังคมจังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่ได้สนับสนุนทุนการศึกษา ขอขอบคุณคณะผู้บริหาร และคณาจารย์สาขาวิชาการบริหารการพัฒนาสังคม คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานีทุกท่านที่ได้ประสิทธิประสาทวิชาความรู้ รวมถึงคุณพ่อ คุณแม่ สมาชิกครอบครัวที่ทรงคุณค่า และเพื่อนๆ ที่คอยให้ความช่วยเหลือ ห่วงใย เป็นกำลังใจสำคัญแก่ผู้วิจัยมาโดยตลอด

สุดท้ายนี้ ขอขอบคุณบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี ที่มีส่วนร่วมทุกท่านที่กรุณาสละเวลาให้ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้

ฮามีดะห์ เจ๊ะแต



## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทคัดย่อ.....	(5)
ABSTRACT.....	(6)
กิตติกรรมประกาศ.....	(7)
สารบัญ.....	(8)
สารบัญภาพ.....	(10)
สารบัญตาราง.....	(11)
<b>บทที่ 1 บทนำ.....</b>	<b>1</b>
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
คำถามการวิจัย.....	4
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
ขอบเขตการวิจัย.....	6
ประโยชน์การวิจัย.....	7
<b>บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....</b>	<b>8</b>
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน.....	8
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์.....	13
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ในองค์กร.....	20
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ.....	23
ข้อมูลเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี.....	30
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	37
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	42
<b>บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย.....</b>	<b>43</b>
การวิจัยเชิงปริมาณ.....	43
การวิจัยเชิงคุณภาพ.....	49
<b>บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....</b>	<b>52</b>
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	53
ผลการวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรใน องค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี จำแนกตามปัจจัยการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์.....	55

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ผลการวิเคราะห์ภาพรวมระดับการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากร ในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี.....	61
ผลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับพฤติกรรมกรปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากร ในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี.....	62
แบบร่างรูปแบบการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรในองค์การบริหาร ส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี.....	66
<b>บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....</b>	<b>68</b>
สรุปผลการวิจัยเชิงปริมาณ.....	71
สรุปผลการวิจัยเชิงคุณภาพ.....	74
อภิปรายผลการวิจัย.....	74
ข้อเสนอแนะ.....	82
<b>บรรณานุกรม.....</b>	<b>83</b>
<b>ภาคผนวก.....</b>	<b>90</b>
ก เครื่องมือการวิจัย.....	91
ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือที่ใช้ในการทำ วิทยานิพนธ์.....	97
ค หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลวิจัย.....	98
ง เกียรติบัตรการนำเสนอบทความวิจัย.....	99
จ ภาพการเก็บข้อมูลของผู้วิจัย.....	100
<b>ประวัติผู้เขียน.....</b>	<b>102</b>

## สารบัญญภาพ

ภาพ	หน้า
1. องค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์ .....	15
2. รูปแบบเชิงระบบและสถานการณ์ .....	25
3. รูปแบบที่มีสมรรถภาพ.....	25
4. ขั้นตอนการสร้างรูปแบบสร้างความสัมพันธ์.....	28
5. การศึกษาปรากฏการณ์โดยวิธีการสร้างโมเดล.....	29
6. โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลตามกฎหมาย.....	33
7. กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	42
8. แบบร่างรูปแบบการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี.....	67
9. รูปแบบการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี.....	78

## สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1. จำนวนบุคลากรจำแนกตามองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี.....	36
2. จำนวนพนักงานส่วนตำบลและกลุ่มตัวอย่างวิจัยเชิงปริมาณ จำแนกตามองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี.....	44
3. จำนวนพนักงานส่วนตำบลและกลุ่มตัวอย่างวิจัยเชิงปริมาณ จำแนกตามสำนักงานหรือกองในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี.....	45
4. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ.....	49
5. จำนวนและร้อยละของบุคลากรกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงาน.....	53
6. ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ของ บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี ด้านลักษณะนิสัย.....	55
7. ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ของ บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ.....	56
8. ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ของ บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี ด้านการสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์.....	56
9. ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ของ บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี ด้านความอิสระ.....	59
10. ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ของ บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี ด้านทรัพยากรภายในองค์กร.....	59
11. ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ของ บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี ด้านแรงกดดัน.....	60

## สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
12. ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ของ บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี จำแนกตามภาพรวมและรายด้าน.....	61
13. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญและนามสมมุติ.....	62
14. สรุปผลการศึกษาพฤติกรรมการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากร ในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี.....	66

## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในสมัยก่อน หลายประเทศจะให้ความสำคัญกับ "ความรู้ (Knowledge)" ในฐานะที่เป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาและสร้างความมั่งคั่งให้กับประเทศ แต่ในศตวรรษที่ 21 กระแสการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม ส่งผลกระทบต่อองค์กรต่างๆ ที่จะต้องมีการปรับตัวตามการเปลี่ยนแปลงของสังคมในทุกๆ ด้าน เช่น ด้านเศรษฐกิจที่มีการแข่งขันสูงขึ้น ด้านการเมืองการปกครองที่มีการเปลี่ยนแปลงของนโยบายเพื่อให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตของพลเมืองที่เปลี่ยนไป ด้านเทคโนโลยีที่มีความทันสมัยและก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว ด้านความต้องการของมนุษย์ที่ต้องการความสะดวกสบายมากขึ้น และรูปแบบการแข่งขันด้านต่าง ๆ ที่มีการดิ่งนวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน เป็นต้น จากการเปลี่ยนแปลงทั้งหมด หากมีความรู้เพียงอย่างเดียว ไม่เพียงพอที่จะใช้แข่งขันกับนานาประเทศอีกต่อไป สิ่งที่จะต้องเพิ่มมากขึ้นคือ "ความคิดสร้างสรรค์ (Creative)" (คณิตร์ อุณจะนำ, 2557, น.1)

ความคิดสร้างสรรค์ เป็นกระบวนการคิด เพื่อค้นหาและรวบรวมข้อมูล ทำให้เกิดสิ่งแปลกใหม่ อาจจะเป็นแนวคิดใหม่ แนวทางใหม่ หรือนวัตกรรมใหม่ ซึ่งความคิดสร้างสรรค์เป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนมีในตัวอยู่แล้ว เพียงแต่มีระดับความมากน้อยแตกต่างกัน เราสามารถพัฒนาให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้นได้ด้วยการฝึกฝนที่ถูกต้อง (อารี พันธมณี, 2557, น.2-3) ปัจจัยที่กระตุ้นให้บุคคลคิดสร้างสรรค์ ได้แก่ ความรู้ ความสามารถและความชำนาญในบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ทักษะที่ดีต่อสิ่งที่ทำ เช่น การให้คุณค่ากับงานที่ทำ การมองงานที่ทำงานเป็นสิ่งท้าทายปัญญาและความสามารถ การเป็นคนมองการณ์ไกล มองโลกในแง่บวก เชื่อมั่นในตนเอง รวมถึง เชื่อมั่นว่าทุกอย่างเกิดขึ้นได้จากความตั้งใจและพยายาม โดยการแสดงออกของความคิดสร้างสรรค์เป็นได้ทั้งในรูปแบบของนามธรรม และรูปธรรมในเชิงพฤติกรรม กระบวนการและวิธีการต่างๆ หรือผลผลิตที่สร้างประโยชน์และคุณค่าแก่ตนเองและองค์กร (สุคนธ์ทิพย์ มงคลเจริญ, 2555, น.3)

ความคิดสร้างสรรค์ เป็นสิ่งที่ควรค่าแก่การส่งเสริมให้เกิดขึ้น โดยเฉพาะในระดับองค์กร เพราะความคิดสร้างสรรค์จะทำให้เกิดการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงกระบวนการดำเนินงานส่วนย่อยภายในองค์กร เนื่องจากการพัฒนาการดำเนินงานในส่วนต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น บางครั้งต้องอาศัยมุมมองของคนที่มีจิตใจและมีความเข้าใจในการทำงานในส่วนนั้นเป็นอย่างดี หากบุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน มีการมองเห็นถึงปัญหาและแนวทางใหม่ที่สามารถนำมาใช้พัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้นได้ การดำเนินงานขององค์กรก็จะเกิดประสิทธิภาพและพัฒนาได้รวดเร็วยิ่งขึ้นด้วย การที่องค์กรใดจะเจริญเติบโตพัฒนาและอยู่รอดอย่างมีประสิทธิภาพได้นั้น ขึ้นอยู่กับบุคลากร

ในองค์กรเป็นสิ่งสำคัญ โดยความสามารถด้านความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร นับเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างมาก การใช้ความคิดสร้างสรรค์เข้ามามีบทบาทมากในสังคมแวดวงของการทำงานทั้งในภาคธุรกิจ เอกชน รัฐวิสาหกิจ หรือแม้แต่หน่วยงานภาครัฐ (สุรชัย ประกอบ, 2560, น.3)

สำหรับภาครัฐ จะพบว่าได้มีการนำผลผลิตของความคิดสร้างสรรค์อย่างนวัตกรรม (Innovation) มาใช้อย่างแพร่หลาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นในประเทศไทยนั้น เริ่มมีการสนับสนุนและผลักดันอย่างจริงจังในเรื่องการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ซึ่งถือได้ว่าเป็นนวัตกรรมองค์การ และเป็นรากฐานสำคัญของการปกครองในระบอบประชาธิปไตย นอกจากนี้ ยังพบว่าผู้บริหารได้นำนวัตกรรมมาใช้ในการแก้ปัญหาขององค์กร การเพิ่มศักยภาพในการตอบสนองความต้องการ และการสร้างความท้าทายเพื่อให้องค์กรเกิดความสำเร็จในอนาคตที่เป็นสากลมากขึ้น (ชลิตา ศรมณีและคณะ, 2555, น. 2) โดยนำเอาวิธีการบริหารจัดการสมัยใหม่เข้ามาประยุกต์ใช้ดังที่ ดิเรก ปัทมสิริวัฒน์ (2552, น. 271-272) กล่าวว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำนวนมากพยายามสร้างนวัตกรรมเพื่อการบริการสาธารณะใหม่ ๆ ตลอดเวลา จากสิ่งที่กล่าวมา สามารถยืนยันได้ว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเล็งเห็นถึงความสำคัญของความคิดสร้างสรรค์ และพร้อมที่จะบริหารงานท้องถิ่นผ่านการนำนวัตกรรมใหม่ที่ได้จากความคิดสร้างสรรค์มาประยุกต์ใช้ในการให้บริการแก่ประชาชน

การปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์เป็นสิ่งสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร บุคลากรที่มีความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานไม่เพียงแต่มีความสำคัญต่อการพัฒนาประสิทธิผลขององค์กรโดยรวม แต่ยังมีส่วนช่วยส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรอื่นๆ ในองค์กร สามารถกระตุ้นบุคลากรท่านอื่นให้มีความตื่นตัว อยากรพัฒนาตนเอง ทำให้มีแรงผลักดัน ใฝ่รู้ กล้าคิด กล้าทำ กล้านำเสนอ และพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่อง ฉะนั้นการนำความคิดสร้างสรรค์มาผนวกกับการปฏิบัติงานไม่เพียงเป็นการสร้างสรรค์ปรากฏการณ์ใหม่ๆ เข้ามาใช้ในการทำงาน แต่เป็นการช่วยเสริมสร้างเอกลักษณ์ที่ถักทอจากตัวบุคคลส่งผ่านการปฏิบัติงานให้มีความแปลกใหม่ที่เพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น (ไข่มุกด์ วิกฤษฎ์ศักดิ์ และพิทักษ์ ศิริวงศ์, 2559, น. 134)

การปกครองท้องถิ่นในประเทศไทยเป็นการปกครองในรูปแบบการกระจายอำนาจการปกครองจากส่วนกลางไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นมีอิสระในการบริหารจัดการตนเอง ตัดสินใจ กำหนด และดำเนินนโยบายด้วยตนเองได้ เพราะเชื่อว่าการที่ให้คนในชุมชนดูแลตนเอง จะเกิดความใส่ใจ เข้าใจต่อปัญหาและความต้องการที่สอดคล้องกับสภาพสภาพภูมิประเทศ เศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมท้องถิ่นเป็นอย่างดี (โกวิทย์ พวงงาม, 2559, น.27-28) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย จำแนกออกเป็น 2 ประเภท คือ (1) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบทั่วไป ประกอบไปด้วย องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.), เทศบาล และองค์การ

บริหารส่วนตำบล (อบต.) และ (2) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ ประกอบไปด้วย กรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา (สมคิด เลิศไพฑูรย์ และคณะ, 2563, น.18-19)

การกระจายอำนาจการปกครองจากส่วนกลางไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นการเปิดโอกาสให้สามารถดำเนินภารกิจในหลาย ๆ ด้านได้ด้วยตนเองโดยไม่ต้องรอส่วนกลาง ทำให้เกิดความคล่องตัวในการให้บริการประชาชน (ดิเรก ปัทมสิริวัฒน์, 2551, น.1-2) ความอิสระในการปกครองตนเองจากการกระจายอำนาจนี้ นำมาซึ่งความกล้าในการคิดค้นหาแนวทางพัฒนาหรือวิธีการแก้ปัญหาให้ท้องถิ่น ในขณะที่เดียวกัน หน่วยงานภาครัฐก็สร้างแรงจูงใจ โดยการให้รางวัลแก่ท้องถิ่นดีเด่น ทำให้แต่ละท้องถิ่นเกิดการแข่งขันในการคิดค้นการแก้ปัญหาหรือการพัฒนาท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นหน่วยงานราชการส่วนท้องถิ่น ที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด ย่อมทราบถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับประชาชนและทราบถึงความต้องการของประชาชนในพื้นที่นั้น ๆ ว่ามีความประสงค์ที่จะให้หน่วยงานราชการช่วยเหลือสิ่งใด ตลอดจนถึงการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน (มานิตย์ จุมปา, 2555, น.441) ด้วยเหตุนี้ การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล จำเป็นต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตั้งใจจริง มีประสิทธิภาพที่จะมุ่งแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม คุณภาพชีวิตที่ดีงาม พัฒนาท้องถิ่นให้มีความก้าวหน้า ตลอดจนให้องค์การบริหารส่วนตำบลนั้นเป็นศูนย์รวมของประชาคมตำบลได้อย่างแท้จริง (อรรถพล สีหนาง, 2550, น.4)

ดังนั้น จากความสำคัญของความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน และเนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) เป็นหน่วยงานรัฐที่มีความสำคัญและใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล โดยผู้วิจัยเลือกศึกษาผ่านระดับการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี อยู่ในระดับใด และพฤติกรรมการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล มีอะไรบ้าง และมีลักษณะอย่างไร พร้อมทั้งร่างรูปแบบการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี ว่าควรเป็นอย่างไร เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากร ส่งผลให้มีการพัฒนาองค์กรที่ยั่งยืนต่อไป



### คำถามการวิจัย

1. ระดับการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี อยู่ในระดับใด
2. พฤติกรรมการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี มีลักษณะอย่างไร
3. รูปแบบการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี เป็นอย่างไร

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี
2. เพื่อศึกษาพฤติกรรมการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี
3. เพื่อเสนอรูปแบบการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี

### นิยามศัพท์เฉพาะ

1. รูปแบบ หมายถึง แบบจำลองที่ใช้เป็นตัวแทนในการแสดงถึงความสัมพันธ์ของปัจจัยการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในองค์กรต่อไป
2. การปฏิบัติงาน หมายถึง การดำเนินงานตามหน้าที่ที่ถูกระบุกำหนดขึ้นมาในแต่ละตำแหน่ง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร
3. พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง การกระทำหรือการแสดงออกทางพฤติกรรม เพื่อให้การปฏิบัติงานได้มาซึ่งสิ่งใหม่ หรือแนวทางใหม่ที่จะพัฒนาองค์กรให้ดียิ่งขึ้น ประกอบด้วย 4 พฤติกรรม คือ การแสวงหาโอกาส การคิดริเริ่ม การเป็นผู้นำทางความคิด และการประยุกต์ใช้
4. การปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง การดำเนินงานของบุคลากรในองค์กร โดยมีลักษณะดังนี้ (1) รักการเรียนรู้ มักแสวงหาโอกาสที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่เพื่อพัฒนาตนเอง (2) มักคิดค้นและค้นพบสิ่งใหม่หรือแนวทางใหม่ (3) ได้รับการยอมรับเมื่อแสดงความคิดเห็นเพื่อนำเสนอสิ่งใหม่ที่ดีแก่องค์กร และ (4) มักนำแนวคิดหรือนวัตกรรมใหม่มาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรมากที่สุด

5. ปัจจัยการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ปัจจัยที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรในการปฏิบัติงาน ประกอบไปด้วย 6 ปัจจัย ได้แก่ ลักษณะนิสัย ลักษณะงานที่ทำ การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ ความอิสระ ทรัพยากร และแรงกดดัน

5.1 ลักษณะนิสัย หมายถึง อุปนิสัยส่วนตัวของบุคลากร เช่น เป็นคนมีความตื่นตัว รักการเรียนรู้ ชอบแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง มักตั้งคำถามและคิดค้นหาคำตอบ มีความคิดเห็นมาเสนอ ชอบทดลองใช้สิ่งใหม่หรือแนวทางใหม่ พร้อมทั้งหากมีความผิดพลาดเกิดขึ้น เขาจะปรับปรุงแก้ไขให้ดีกว่าเดิม

5.2 ลักษณะงานที่ทำ หมายถึง ลักษณะภาระงานที่ได้รับมอบหมายในองค์กร เช่น เป็นงานที่น่าสนใจ มีความยืดหยุ่น ส่งเสริมต่อความคิดสร้างสรรค์ ท้าทายความสามารถ หรือเป็นงานที่นำเบื่อ จำเจ จำกัดความคิด จำเป็นต้องดำเนินตามกรอบที่กำหนดไว้เท่านั้น

5.3 การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การยอมรับและการให้กำลังใจในการสร้างและพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานภายในองค์กร โดยจะเกิดขึ้นในการสนับสนุน 3 ระดับ คือ ระดับองค์กร ระดับผู้บริหาร และระดับเพื่อนร่วมงาน

5.4 ความอิสระ หมายถึง อิสรภาพในการปฏิบัติงานในองค์กร เช่น บุคลากรมีความรู้สึกเป็นเจ้าของงาน สามารถควบคุมและออกแบบการดำเนินงานของตนเองทั้งหมด ไม่มีการแทรกแซงทางความคิดระหว่างการปฏิบัติงาน พวกเขาเชื่อว่าตัวเองมีโอกาสในการเข้าไปเกี่ยวข้องกับความสำเร็จในงานที่เขาทำ เป็นต้น

5.5 ทรัพยากร หมายถึง การจัดสรรทรัพยากรในองค์กรให้เหมาะสม และเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน การรับรู้ถึงความเพียงพอของทรัพยากรส่งผลกระทบต่อจิตใจ โดยนำไปสู่ความมั่นใจในการปฏิบัติงาน เพราะข้อจำกัดด้านทรัพยากรมีผลกระทบต่อความสำเร็จและคุณภาพของงาน

5.6 แรงกดดัน หมายถึง แรงกดดันของการปฏิบัติงาน ซึ่งมี 2 ประเภท คือ (1) แรงกดดันเชิงบวกต่อความคิดสร้างสรรค์ เช่น ภาวะเร่งด่วนทางธรรมชาติ แรงกดดันที่ได้จากความท้าทายด้านสติปัญญาและการแก้ปัญหา (2) แรงกดดันเชิงลบต่อความคิดสร้างสรรค์ เช่น แรงกดดันจากภาระงานที่มากเกินไป ความคาดหวังต่อมาตรฐานงานที่สูงเกินไปหรือเวลาในการปฏิบัติงานที่สั้นเกินไป

6. บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง บุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่ที่ถูกกำหนดขึ้นตามตำแหน่งในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี

## ขอบเขตการวิจัย

### 1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตด้านเนื้อหา ออกเป็น 3 ด้าน คือ ปัจจัยการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ และการสร้างรูปแบบ โดยผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าข้อมูลเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎีเรื่องการปฏิบัติงาน ปัจจัยการปฏิบัติงาน ความคิดสร้างสรรค์ พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ การพัฒนารูปแบบ โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบล และบริบทการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อนำมาสร้างกรอบแนวคิด ผู้วิจัยได้หยิบยกทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg โดยเลือกเฉพาะปัจจัยที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของตัวบุคคล ผนวกกับแนวคิดปัจจัยสนับสนุนให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในองค์กรของ Teresa, M. Amabile มาศึกษา จากนั้นนำปัจจัยทั้งหมดที่ได้มาสร้างคำถามในแบบสอบถามโดยใช้แนวคิดพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของ Robert, F. Kleysen & Christopher, T. Street เป็นเกณฑ์ในการประเมินความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน

### 2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี จำนวน 526 ท่าน แบ่งเป็นผู้บริหาร 35 ท่าน สภาตำบล 110 ท่าน และกลุ่มพนักงานส่วนตำบล 381 ท่าน

กลุ่มตัวอย่างจะแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างวิจัยเชิงปริมาณ โดยผู้วิจัยเลือกเก็บข้อมูลจากกลุ่มพนักงานส่วนตำบล เนื่องจากเป็นบุคลากรที่ขับเคลื่อนนโยบายต่างๆขององค์กร และเป็นตัวกลางในการประสานงานระหว่างผู้บริหารและประชาชน ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Yamane' (อ้างถึงใน ผ่องศรี วาณิชยศุภวงศ์, 2546) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 195 ท่าน จากนั้นผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน ต่อด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่ายด้วยการจับฉลากแบบไม่ใส่คืน และกลุ่มตัวอย่างวิจัยเชิงคุณภาพ โดยผู้วิจัยกำหนดเป็นบุคลากร 1 ท่านจากทุกองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี รวมเป็น 9 ท่าน โดยเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) เป็นบุคลากรระดับปฏิบัติงาน 3 ท่าน บุคลากรระดับหัวหน้างาน 3 ท่าน และผู้บริหาร 3 ท่าน

### 3. ขอบเขตด้านพื้นที่ อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี

### 4. ขอบเขตด้านเวลา เดือนกุมภาพันธ์ 2563 - เดือนธันวาคม 2564

## ประโยชน์การวิจัย

1. บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถนำผลการวิจัยมาเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเอง และการสร้างบรรยากาศองค์กรเพื่อส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน รวมทั้งร่วมกันแก้ปัญหาการทับซ้อนของกระบวนการตรวจสอบการปฏิบัติงานซึ่งเป็นการกีดกันความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร
2. ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถนำรูปแบบที่ได้จากผลการวิจัยมา กำหนดนโยบายเพื่อเพิ่มประสิทธิผลการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากร
3. การวิจัยในครั้งนี้ใช้เป็นแนวทางให้แก่ผู้สนใจ ได้ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับปัจจัยการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ และเป็นการสร้างองค์ความรู้ใหม่เพิ่มเติมเกี่ยวกับการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร
4. รูปแบบการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับทุกๆองค์กร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

## บทที่ 2

### เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษารูปแบบการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งได้พัฒนารอบแนวคิดเพื่อทำการศึกษาดังนี้

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยการปฏิบัติงาน

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ในองค์กร

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ

ข้อมูลเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กรอบแนวคิดในการวิจัย

### แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยการปฏิบัติงาน

ผู้วิจัยขอเสนอความหมายของการปฏิบัติงาน และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยในการปฏิบัติงาน ดังนี้

#### 1. ความหมายของการปฏิบัติงาน

คำนิยามของคำว่า การปฏิบัติงานได้รับความสนใจอย่างกว้างขวาง เพื่อนำมาปรับใช้กำหนดทิศทางการพัฒนาให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ต่าง ๆ โดยมีการให้ความหมายไว้ดังนี้

จันรรจ์ บุญศิริ (2543) กล่าวว่า การปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกในทางที่มีต่อการปฏิบัติงานในมุมมองหลายมิติ ซึ่งเกิดจากการรับรู้และการประเมินประสบการณ์ในการทำงานของแต่ละบุคคล ทำให้บุคคลมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานด้วยความเต็มใจและมีความสุข ความรู้สึกดังกล่าวนี้สามารถเปลี่ยนแปลงได้

ลัดดา รักจรยาบรรณ (2557) กล่าวว่า การปฏิบัติงาน หมายถึง การตอบสนองความต้องการทั้งทางร่างกายและจิตใจเพื่อให้เกิดความรู้สึกดี และมีความเต็มใจในการปฏิบัติงาน อันที่จะทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

จากความหมายของการปฏิบัติงานข้างต้น พอสรุปได้ว่าการปฏิบัติงาน หมายถึง การตอบสนองหรือหน้าที่ที่ถูกกำหนดขึ้นมาควบคู่กับตำแหน่งในองค์กร ซึ่งบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ดำรงตำแหน่งใดก็ตามต้องปฏิบัติงานให้เป็นไปตามภารกิจหน้าที่ที่ได้กำหนดไว้เฉพาะตำแหน่งนั้นๆ และ

บุคคลที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต้องนำความรู้ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ของตนเองที่มี อยู่มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมตามสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมอย่างมีศาสตร์ และ ศิลป์ เพื่อตอบสนองความต้องการทั้งทางร่างกายและจิตใจเพื่อให้เกิดความรู้สึที่ดีและมีความเต็มใจ ในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

## 2. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยในการปฏิบัติงาน

ลัดดา รักษารยาบรรณ (2557) กล่าวว่า ในการปฏิบัติงานนั้น จะต้องเกี่ยวข้องกับ ความรู้สึกความต้องการของบุคคล ในการทำงานผู้ปฏิบัติงานจะมีศักยภาพมากขึ้นเพียงใดขึ้นอยู่กับ สิ่งจูงใจ ดังนั้นหากองค์กรใดมีสิ่งจูงใจให้บุคลากรมากก็จะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมาก มี ความกระตือรือร้นในการทำงานและปฏิบัติงานเต็มกำลังสามารถ อันส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการ ทำงานที่ดี ดังนั้น ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการของมนุษย์และสิ่งจูงใจจึงเป็นทฤษฎีพื้นฐานที่ เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

แนวคิดและทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ หรือ Maslow's Need Hierarchy กล่าวว่า ความต้องการของมนุษย์มีขั้นตอน ถ้าความต้องการอันหนึ่งได้รับการตอบสนอง จนเป็นที่พึงพอใจแล้วความต้องการถัดไปที่สูงกว่าก็จะเกิดขึ้น ความต้องการนี้แบ่งออกเป็น 5 ขั้นตอน

1) ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการพื้นฐาน ขั้นแรกของมนุษย์ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นต่อการดำรงชีวิต ได้แก่ อาหาร อากาศ น้ำดื่ม ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม การพักผ่อน เป็นต้น

2) ความต้องการความมั่นคง (Security needs) เมื่อความต้องการทางด้านร่างกาย ได้รับการตอบสนองเป็นที่พอใจแล้ว ความต้องการทางด้านความปลอดภัยก็จะเกิดขึ้นมา ความ ต้องการความปลอดภัยมีอยู่ 2 แบบ คือ ความต้องการความปลอดภัยทางด้านร่างกายและความ มั่นคงทางด้านเศรษฐกิจ

3) ความต้องการทางด้านสังคม (Social needs) เมื่อความต้องการด้านร่างกายและ ความต้องการความปลอดภัยได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้ว ความต้องการทางสังคมจะเริ่ม เป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรมของบุคคล ความต้องการในด้านความรัก ความเป็นเจ้าของความรัก ซึ่งเป็นความต้องการที่จะเป็นผู้ให้ความรัก และได้รับความรักจากคนอื่นด้วย

4) ความต้องการชื่อเสียง (Esteem needs) เป็นความต้องการที่ประกอบด้วยความ มั่นใจในตนเองในความรู้ความสามารถของตน อันที่จะให้บุคคลอื่นยกย่องสรรเสริญหรือนับถือ

5) ความต้องการที่จะมีความสำเร็จตามความนึกคิดของตนเอง (Self Actualization Needs) เป็นความต้องการในระดับสูงสุดเป็นความต้องการความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตาม ความหวัง

ประสิทธิ์ชัย พิภักดิ์ (2552) กล่าวถึง ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานว่า ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล มีดังนี้

1) ตัวแปรด้านบุคคล หมายถึง คุณลักษณะหรือข้อเท็จจริงที่เป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล ซึ่งลักษณะเหล่านี้จะนำมาซึ่งการกระทำบางอย่างที่เป็นลักษณะพฤติกรรมเฉพาะของตนเอง ความแตกต่างกันในแต่ละบุคคลจะมีผลทำให้พฤติกรรมของแต่ละบุคคลแตกต่างกันไป ซึ่งตัวแปรด้านนี้ ได้แก่ ความถนัดในด้านต่างๆ ลักษณะทางกายภาพ ลักษณะบุคลิกภาพ ความสนใจและแรงจูงใจ อายุ เพศ การศึกษา และประสบการณ์ ดังนั้น ตัวแปรต่างๆ ที่กล่าวมา จะมีผลทำให้บุคคลมีความต้องการที่จะแสดงออกในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง

2) ตัวแปรด้านสถานการณ์ หมายถึง เงื่อนไขของสถานการณ์ หรือลักษณะของสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อพฤติกรรมของบุคคลเหล่านี้ เงื่อนไขบางอย่างอยู่ภายใต้การรับรู้ของบุคคล แต่บางอย่างก็อยู่นอกเหนือจากการรับรู้ ซึ่งตัวแปรนี้ แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

2.1) ตัวแปรทางกายภาพและงาน หมายถึง ลักษณะการทำงาน รวมถึงสถานที่ทำงานของแต่ละบุคคล ได้แก่ รูปแบบหรือวิธีการทำงาน สภาพของเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน สถานที่ทำงานการจัดสถานที่ทำงานที่เหมาะสม และสภาพแวดล้อมทางกายภาพ

2.2) ตัวแปรทางองค์กรและสังคม หมายถึง องค์กรประกอบที่อยู่ใกล้จากสภาพการทำงานมากที่สุด และมีความเกี่ยวข้องกับชีวิตในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด แต่มีความสำคัญต่อการตัดสินใจของพนักงานมาก ซึ่งตัวแปรทางองค์กรและสังคม ได้แก่ ลักษณะขององค์กร ชนิดของเครื่องมือ ชนิดของการฝึกอบรมและการบังคับบัญชา และสภาพแวดล้อมทางสังคม

สรุปว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล ได้แก่ ตัวแปรด้านบุคคล คือ ลักษณะส่วนตัวของแต่ละบุคคล เช่น เพศอายุ ระดับการศึกษา เป็นต้น และตัวแปรด้านสถานการณ์ โดยแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ 1) ตัวแปรทางกายภาพและงาน เช่น สถานที่ทำงาน รูปแบบหรือวิธีการทำงาน เป็นต้น และ 2) ตัวแปรทางองค์กรและสังคม เช่น ลักษณะขององค์กร และชนิดของเครื่องมือ เป็นต้น

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2552) กล่าวถึง เฮอริชเบอร์ก ว่าเป็นนักจิตวิทยาอีกผู้หนึ่งที่มุ่งมั่นศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงาน ผลงานของเขาเรื่องนี้แพร่หลายมาตั้งแต่ปี ค.ศ. 1966 และ 1968 ปัญหาที่เขาเฝ้าถามตนเองอยู่เสมอ คือ ทำอย่างไรจะจูงใจคนในการทำงานได้เป็นอย่างดี เขาเห็นว่า การให้ค่าแรงต่ำทำให้คนงานไม่พอใจ แต่การให้ค่าแรงสูงก็มีได้ทำให้คนงานอยากทำงานหนักขึ้น เงินมิใช่สิ่งจูงใจสูงสุดที่จะทำให้คนทำงานได้มากกว่าเดิม แม้เงินจะมีความสำคัญก็ตาม ขณะเดียวกันความมั่นคงและบรรยากาศที่ดีในองค์กรก็มีใช้สิ่งจูงใจสูงสุดอีกเช่นเดียวกัน ทฤษฎีของเฮอริชเบอร์กเน้นอธิบายและให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 ประการ ได้แก่ ปัจจัยจูงใจหรือตัวกระตุ้น (Motivators) และปัจจัยแวดล้อมหรือการบำรุงรักษา (Hygiene) สองปัจจัยดังกล่าวนี้มีอิทธิพลต่อ

ความสำเร็จของงานเป็นอย่างดี ซึ่งผู้บริหารองค์กรควรพิจารณาเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารคนและงาน

เฮอริชเบอร์เกอร์ได้ทำการสัมภาษณ์วิศวกรและนักบัญชีจำนวนประมาณ 200 คนจากโรงงานอุตสาหกรรมและธุรกิจ 11 แห่งของเมืองพิตต์สเบิร์ก ผลการศึกษาของเขาสรุปได้ว่า ความพอใจในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีความแตกต่างกัน คือ การที่บุคคลพอใจในการทำงานมิได้หมายความว่าบุคคลนั้นมีแรงจูงใจในการทำงานเสมอไป ความพอใจในการทำงานส่งผลให้บุคคลไม่คิดจะลาออกจากงานหรือไม่มีความคิดจะนัดหยุดงาน แต่อาจไม่มีส่วนต่อการมุ่งมั่นทำให้งานเจริญก้าวหน้า แต่ถ้าคนงานใดมีแรงจูงใจในการทำงาน คนงานนั้นจะตั้งใจทำงานจนเกิดผลที่ดี ทฤษฎีและการศึกษาของเฮอริชเบอร์เกอร์จึงให้ความสำคัญแก่ปัจจัยจูงใจหรือตัวกระตุ้นและปัจจัยแวดล้อมหรือการบำรุงรักษาที่มีต่อเจตคติในงานของผู้ปฏิบัติงาน

ปัจจัยจูงใจ (Motivators Factors) เป็นสิ่งที่สร้างความพึงพอใจในงานให้เกิดขึ้น ซึ่งจะช่วยให้บุคคลรักและชอบงานที่ปฏิบัติอยู่ ทำให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

1) ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง ความสำเร็จสมบูรณ์ของงาน การมองเห็นผลงานอย่างชัดเจน ความสำเร็จวัดได้จากการปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย และตามการกำหนดเวลา ความสามารถในการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงาน

2) การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การยอมรับหรือเห็นด้วยกับความสำเร็จ การได้รับยกย่องชื่นชม เชื้อถือ ไว้วางใจในผลงานหรือการดำเนินงานจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา และบุคคลอื่น ๆ ซึ่งถ้าหากไม่ได้รับการยอมรับนับถือก็จะทำให้เกิดการไม่ยอมรับ การได้รับคำตำหนิติเตียนหรือกล่าวโทษ

3) ลักษณะงาน (Work Itself) หมายถึง การลงมือกระทำหรือการทำงานเป็นชิ้นเป็นอัน ซึ่งมีกำหนดเวลาหรือเป็นกิจวัตรหรือยืดหยุ่นได้ อาจมีการสร้างสรรค์งาน ไม่ว่าจะเป็งานง่ายหรืองานยาก เป็นงานที่ชวนให้ปฏิบัติ ไม่น่าเบื่อ เป็นงานที่ส่งเสริมต่อความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นงานที่มีคุณค่า รวมทั้งสามารถปฏิบัติงานได้สมบูรณ์หรือทำงานให้เสร็จในเวลาที่กำหนด

4) ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การจัดลำดับของการทำงานได้เอง ความตั้งใจ ความสำนึกในอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ตลอดจนอิสระในการปฏิบัติงาน

5) ความก้าวหน้าในตำแหน่ง (Advancement) หมายถึง ผลหรือการมองเห็นการเปลี่ยนแปลงในสถานภาพของบุคคลหรือตำแหน่งในสถานที่ทำงาน โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น



6) โอกาสการเจริญในงาน (Growth) หมายถึง การที่บุคคลมีโอกาสดำเนินการพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะที่เพิ่มขึ้นในวิชาชีพจากการปฏิบัติงาน

ปัจจัยค่าจูงหรือปัจจัยแวดล้อม (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่กำจัดความไม่พึงพอใจในการทำงาน และเป็นปัจจัยที่ช่วยให้บุคคลยังคงปฏิบัติงานได้ตลอดเวลา ประกอบด้วย

1) นโยบายและการบริหารงาน (Company policies and Administration) หมายถึง ความสามารถในการจัดลำดับเหตุการณ์ต่าง ๆ ของการทำงาน ทำให้เห็นถึงนโยบายของหน่วยงาน การบริหารงาน การจัดระบบงาน การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย

2) การปกครองบังคับบัญชา (Supervisors) หมายถึง สภาพการปกครอง การบังคับบัญชาของผู้บริหารระดับสูงในเรื่องการวิเคราะห์ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน การกระจายงาน การมอบหมายอำนาจความยุติธรรม

3) สภาพการปฏิบัติงาน (Working Conditions) หมายถึง สภาพเหมาะสมในการทำงาน สภาพการทำงานที่เป็นด้านกายภาพ ได้แก่ สภาพแวดล้อมสถานที่ทำงานเครื่องมือเครื่องใช้ วัสดุอุปกรณ์ ความสะดวกสบายในการทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ตลอดจนครอบคลุมไปถึงความสมดุลของปริมาณงานกับจำนวนบุคลากร

4) สัมพันธภาพในการทำงาน (Interpersonal Relations) หมายถึง ความสัมพันธ์การมีปฏิสัมพันธ์ของบุคคลกับคนอื่น ๆ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่าง ๆ การร่วมมือปฏิบัติงานการช่วยเหลือการสนับสนุนและการปรึกษาหารือ

5) เงินเดือนและความมั่นคง (Pay and Security) หมายถึง ผลตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานตลอดทั้งความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

6) สถานภาพในการทำงาน (Status) หมายถึง องค์กรควรจัดให้มีตำแหน่งหน้าที่การงานหรือการยกระดับสถานะของพนักงานตามตำแหน่ง เช่น การมีที่จอดรถของผู้บริหารหรือการมีสิทธิพิเศษแก่พนักงานที่มีตำแหน่งสูงหรือมีความสำคัญต่อองค์กรมากอย่างเหมาะสม เพื่อให้พนักงานเหล่านี้เกิดความพึงพอใจ แต่ไม่จำเป็นต้องมีมากหรือเกินควร เช่น มีโครงสร้างองค์กรที่หลายระดับชั้น เพื่อส่งเสริมให้พนักงานมีตำแหน่งหน้าที่การงานที่มากพอ เพราะการเสริมปัจจัยนี้มาก ๆ ไม่ได้ช่วยให้พนักงานมีแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้นหรือมีความภักดีต่อองค์กรมากขึ้น

7) ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความมั่นคงของพนักงาน เช่น ระบบสวัสดิการองค์กรจำเป็นต้องมีขาดไม่ได้ แต่องค์กรไม่ควรใช้การเพิ่มปัจจัยนี้เข้าไปในการโน้มน้าวให้พนักงานมีความตั้งใจในการทำงานที่สูงขึ้นหรือภักดีต่อองค์กรมากขึ้น เช่น ระบบเกษียณอายุพนักงาน เป็นต้น

ภัทราวิจิตร มณีประเสริฐ (2554) ได้ให้ความหมายของปัจจัยจูงใจว่าเป็นสิ่งที่แสดงถึงความปรารถนาที่จะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งใจไว้โดยจะเป็นผู้ที่มีความทะเยอทะยาน ตั้งใจมุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จ มีเป้าหมายที่ชัดเจน มีความเพียรพยายามไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและมีความอดทน

จากการศึกษาพบว่า สิ่งที่จะช่วยให้บุคลากรรักและชอบงานที่ปฏิบัติ คือ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน โดยปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง โอกาสการเจริญในงาน ในส่วนปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยแวดล้อม ได้แก่ นโยบายการบริหารงาน การปกครองบังคับบัญชา สภาพการปฏิบัติงาน สัมพันธภาพในการทำงาน เงินเดือนและความมั่นคง สถานภาพในการทำงาน ความมั่นคงของงาน

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนของเฮอรัชเบอร์เกอร์มาสังเคราะห์ โดยผู้วิจัยเลือกเพียงปัจจัยการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรโดยตรง คือ ลักษณะนิสัยของบุคลากร และลักษณะงานที่ปฏิบัติ มาเป็นส่วนหนึ่งของกรอบแนวคิดวิจัย

#### **แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมกรปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์**

ผู้วิจัยขอเสนอความหมายของความคิดสร้างสรรค์ องค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์ ลักษณะของบุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์ ความหมายของพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ในองค์กร

##### **1. ความหมายของความคิดสร้างสรรค์**

ปัจจุบันมีนักวิชาการหลายท่านได้พยายามอธิบายความหมายของความคิดสร้างสรรค์ เพราะความคิดสร้างสรรค์เป็นสิ่งสำคัญสำหรับการพัฒนาในทุกๆแขนง สามารถแก้ปัญหาที่ซับซ้อน มีการพัฒนากลยุทธ์ใหม่ ๆ ผลักดันการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร เพื่อให้ได้เปรียบในการแข่งขันและเติบโตอย่างต่อเนื่อง

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 (2556, น. 1178) ให้ความหมายว่า สร้างสรรค์ หมายถึง ก. สร้างให้มีให้เป็นขึ้น (มักใช้ในทางนามธรรม) เช่น สร้างสรรค์ความสุขความเจริญให้แก่สังคม ว. มีลักษณะริเริ่มในทางดี เช่น ความคิดสร้างสรรค์ ศิลปะสร้างสรรค์

ศิวพร เสลาหลัก (2558) ได้อธิบายว่า ความคิดสร้างสรรค์ คือ การคิดค้นสิ่งใหม่ๆที่ไม่ซ้ำเดิม แต่มีความเชื่อมโยงสิ่งที่มีอยู่ไปสู่สิ่งใหม่ที่ดีกว่าเดิม ได้มาสิ่งสิ่งใหม่ นวัตกรรมใหม่ หรือแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา ซึ่งสิ่งเหล่านั้นสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง ซึ่งสอดคล้องกับ เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2545) ได้ให้ความหมายของความคิดสร้างสรรค์ คือ ความคิดเชื่อมโยงที่พยายามหาทางออกหลาย ๆ ทาง ใช้ความคิดที่หลากหลาย แสวงหาความเป็นไปได้ใหม่ ๆ และนอกกรอบ คัดสรรคหาทางเลือกใหม่ ๆ และพยายามปรับปรุงให้ดีขึ้น

ดังนั้น ความคิดสร้างสรรค์ เป็นกระบวนการทางสมองที่มีผลทำให้คิดได้กว้างไกล หลายแง่มุม ทำให้เกิดความคิดแปลกใหม่แตกต่างไปจากเดิม เป็นความสามารถของสมองในการเห็นความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ รอบตัวเกิดการเรียนรู้และความเข้าใจแบบใหม่

## 2. องค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์

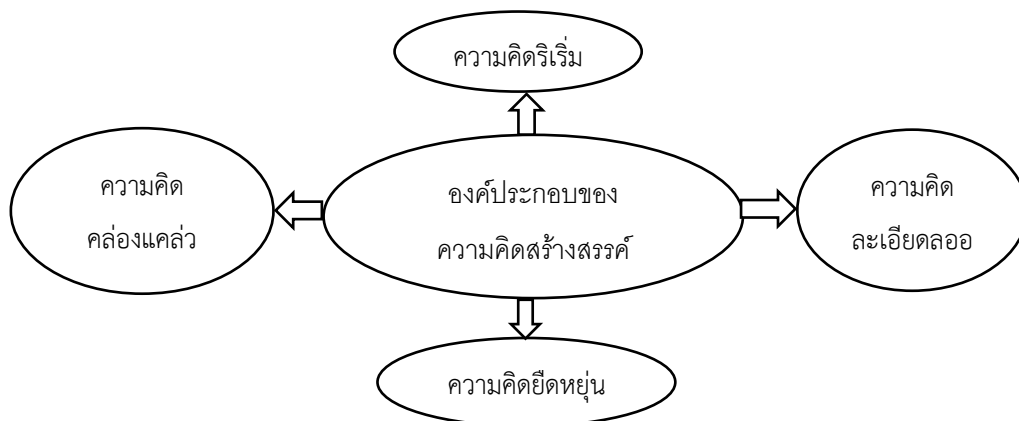
องค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์นี้ได้รับอิทธิพลมาจากทฤษฎีโครงสร้างทางสติปัญญาของ Guilford (1967) ซึ่งเชื่อว่า ความคิดสร้างสรรค์เป็นความสามารถทางสมองที่คิดได้อย่างซับซ้อน กว้างไกล หลายทิศทาง หรือที่เรียกว่า คิดอเนกนัย (Divergent thinking) ซึ่งประกอบด้วย ความคิดริเริ่ม (Originality) ความคิดคล่องแคล่ว (Fluency) ความคิดยืดหยุ่น (Flexibility) และความคิดละเอียดลออ (Elaboration) โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับองค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์ไว้ดังนี้

1) ความคิดริเริ่ม (Originality) หมายถึง ความคิดแปลกใหม่ไม่ซ้ำกันกับความคิดของคนอื่น และแตกต่างจากความคิดธรรมดา ความคิดริเริ่มอาจเกิดจากการคิดจากเดิมที่มีอยู่แล้วให้แปลกแตกต่างจากที่เคยเห็น หรือสามารถพลิกแพลงให้กลายเป็นสิ่งที่ไม่เคยคาดคิด ความคิดริเริ่มอาจเป็นการนำเอาความคิดเก่ามาปรุงแต่งผสมผสานจนเกิดเป็นของใหม่

2) ความคิดคล่องแคล่ว (Fluency) หมายถึง ปริมาณความคิดที่ไม่ซ้ำกันในเรื่องเดียวกัน โดยแบ่งออกเป็น 4 ประเภท คือ (1) ความคล่องแคล่วทางด้านถ้อยคำ (Word Fluency) เป็นความสามารถในการใช้ถ้อยคำอย่างคล่องแคล่ว (2) ความคิดคล่องแคล่วทางการโยงสัมพันธ์ (Associational Fluency) เป็นความสามารถที่จะคิดหาถ้อยคำที่เหมือนกันได้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ภายในเวลาที่กำหนด (3) ความคล่องแคล่วทางการแสดงออก (Expression Fluency) เป็นความสามารถในการใช้วลีหรือประโยค กล่าวคือ สามารถที่จะนำคำมาเรียงกันอย่างรวดเร็วเพื่อให้ได้ประโยคที่ต้องการ (4) ความคล่องแคล่วในการคิด (Ideational Fluency) เป็นความสามารถที่จะคิดค้นสิ่งที่ต้องการภายในเวลาที่กำหนด

3) ความคิดยืดหยุ่น (Flexibility) หมายถึง ประเภทหรือแบบของการคิด 2 ประเภท คือ (1) ความคิดยืดหยุ่นที่เกิดขึ้นทันที (Spontaneous Flexibility) เป็นความสามารถที่จะพยายามคิดได้หลายทางอย่างอิสระ ตัวอย่างของคนที่มีความคิดยืดหยุ่นในด้านนี้จะคิดได้ว่าประโยชน์ของหนังสือพิมพ์มีอะไรบ้าง ความคิดของผู้ที่ยืดหยุ่นสามารถจัดกลุ่มได้หลายทิศทางหรือหลายด้าน เช่น เพื่อรู้ข่าวสาร เพื่อโฆษณาสินค้า เพื่อธุรกิจ ฯลฯ ในขณะที่คนที่ไม่มีความคิดสร้างสรรค์จะคิดได้เพียงทิศทางเดียว คือ เพื่อรู้ข่าวสาร เท่านั้น และ(2) ความคิดยืดหยุ่นทางการดัดแปลง (Adaptive Flexibility) หมายถึง ความสามารถในการดัดแปลงความรู้ หรือประสบการณ์ให้เกิดประโยชน์หลายๆ ด้าน ซึ่งมีประโยชน์ต่อการแก้ปัญหา ผู้ที่มีความยืดหยุ่นจะคิดดัดแปลงได้ไม่ซ้ำกัน

4) ความคิดละเอียดละออ (Elaboration) หมายถึง ความคิดในรายละเอียดเป็นขั้นตอน สามารถอธิบายให้เห็นภาพชัดเจน หรือเป็นแผนงานที่สมบูรณ์ขึ้น ความคิดละเอียดละออจัดเป็น รายละเอียดที่นำมาตกแต่ง ขยายความคิดครั้งแรกให้สมบูรณ์ขึ้น



ภาพที่ 1 องค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์ (Guilford, 1967)

### 3. ลักษณะของบุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์

Mackinnon (1960) ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ พบว่าผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์จะเป็นผู้ที่ตื่นตัวอยู่ตลอดเวลา มีความสามารถในการใช้สมาธิ มีความสามารถในการพิจารณาวิเคราะห์ ความคิดถี่ถ้วนเพื่อใช้ในการแก้ปัญหา และมีความสามารถในการสอบสวนและค้นหารายละเอียดเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่ง คุณลักษณะอีกประการหนึ่งก็คือ เป็นผู้ที่เปิดรับประสบการณ์ต่าง ๆ อย่างไม่หลีกเลี่ยง ชอบแสดงออกมากกว่าที่จะเก็บกดไว้

เรวัต ตันตยานนท์ (2561) อธิบายว่าลักษณะ 10 ประการของผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์

1) เป็นผู้ที่มีพลังงานในตัวสูง กระตือรือร้นต่อความอยากรู้ และแสดงให้เห็นถึงความสดชื่นทันทีที่เห็นผลลัพธ์ที่เกิดจากความคิดสร้างสรรค์ของตนเอง แต่ก็เมื่อเวลาต้องการพักผ่อน ก็จะสามารถพักผ่อนได้อย่างเต็มที่และเป็นเวลานานเหมือนคนขี้เกียจแต่ก็เพื่อสะสมพลังให้เพียงพอต่อการแก้ปัญหาที่ยังค้างคาอยู่ได้จนสำเร็จ

2) ในขณะที่สามารถแสดงความเฉลียวฉลาดได้เหนือผู้อื่น ในบางครั้งบุคคลผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์สูง ก็อาจแสดงความ “ไม่เดียงสา” ออกมาได้อย่างง่าย ๆ เช่นกันในเรื่องอื่น ๆ

3) เป็นคนขี้เล่นเหมือนเด็ก แต่มีความเป็นระเบียบวินัยสูงในการทำงาน ในขณะที่ปล่อยให้อารมณ์เหมือนเด็กจะทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ ขึ้น

4) บุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์มักจะมีจินตนาการสูง ในขณะที่สามารถมองเห็นความเป็นจริงได้ในจินตนาการนั้น ในขณะที่อธิบายจินตนาการให้ผู้อื่นฟัง คนทั่วไปมักจะคิดว่าเป็นเรื่องของ

ความเพ้อฝันเนื่องจากเป็นเรื่องใหม่ที่ไม่เคยเกิดขึ้นหรือไม่เคยเห็นมาก่อน แต่คนที่มีความคิดสร้างสรรค์ จะสามารถหาวิธีที่จะทำให้ความเพ้อฝันนั้นเป็นจริงขึ้นมาได้

5) เป็นบุคคลที่สามารถเข้าสังคม อยู่ท่ามกลางผู้คนเป็นจำนวนมาก และเป็นบุคคลที่ ชอบเก็บตัวอยู่เงียบๆ คนเดียว ไม่เปิดเผยตัวเองได้ในโอกาสที่ต่างกัน

6) คนที่มีความคิดสร้างสรรค์สูง มักจะเป็นผู้ที่ถ่อมตัวและเป็นผู้ที่ชอบโอ้อวดตัวได้ในเวลาเดียวกัน ทั้งนี้เนื่องจากในช่วงระหว่างการคิดค้น คนเหล่านี้จะรู้ตัวว่ามีผู้ที่ตัวเองถือว่าเป็นต้นแบบของความคิดมากมาย ในขณะที่เมื่อประสบความสำเร็จกับการทำให้ความคิดสร้างสรรค์ของตนเองเป็นจริงขึ้นได้

7) คนที่มีความคิดสร้างสรรค์ มักจะมีพฤติกรรมที่ต่างจากกลุ่มคนทั่วไปเพศเดียวกันในวัยที่ใกล้เคียงกัน เช่น ผู้หญิงที่มีพลังความคิดสร้างสรรค์สูง มักจะแสดงความก้าวร้าวเกินกว่าผู้หญิงโดยทั่วไปที่แสดงออก หรือชายที่มีความคิดสร้างสรรค์สูง อาจแสดงความนุ่มนวล ได้มากกว่าผู้ชายอื่นๆ ในรุ่นเดียวกัน

8) คนที่มีพฤติกรรมยอมรับประเพณีปฏิบัติเดิม และมีพฤติกรรมออกนอกกรอบปฏิบัติหรือคัดค้านกรอบปฏิบัติเดิมในเวลาเดียวกัน มักจะเป็นคนที่มีความคิดสร้างสรรค์ด้วยเหตุผลที่ว่า การคิดสร้างสรรค์ได้จะต้องมีความเข้าใจถึงแนวปฏิบัติเดิมเป็นอย่างดีก่อน ก่อนที่จะนำเสนอความคิดที่แปลกใหม่ออกไปจากเดิม

9) เป็นคนที่หลงใหลคลั่งไคล้ในความคิดหรือสิ่งที่ตนกำลังทำอยู่ ในขณะที่เดียวกับที่ไม่ยึดติดอยู่กับความคิดเดิม

10) คนที่มีความคิดสร้างสรรค์ จะใช้วิธีการคิดแบบการเอาความคิดต่างๆ หลายๆ ความคิดมารวมกันเป็นความคิดใหม่และคิดแบบกระจายความคิดเดิมจากสิ่งที่มีอยู่แล้วให้แตกแขนงกลายเป็นความคิดใหม่ย่อย ๆ ได้หลายอัน

อารี พันธุ์มณี (2557) อธิบายว่า ลักษณะบุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์ ว่าเป็นผู้ที่มีความสามารถในการคิดพลิกแพลงแก้ปัญหาต่างๆ ไม่ชอบเลียนแบบผู้อื่นโดยไม่มีเหตุผล มีจิตใจจดจ่อเป็นผู้ที่ไม่ยอมล้มเลิกอะไรง่าย ๆ หรือเป็นนักสู้ที่ดี มีจินตนาการสูง มีลักษณะการเป็นผู้นำ ชี้เล่น รื่นเริง ชอบรับประสบการณ์ใหม่ๆ นับถือตนเองและเชื่อมั่นในตนเองสูง ชอบทำงานเพื่อความ สุข และความพอใจของตนเอง

สรุปได้ว่า คุณลักษณะของบุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์ คือ ผู้ที่ชอบเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ตื่นตัวที่จะคิดค้นหาแนวทาง หรือวิธีการแก้ปัญหา เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ดีและมีคุณค่ามากขึ้น สามารถเชื่อมโยงความสัมพันธ์ของสิ่งที่เกิดขึ้นได้เป็นอย่างดี เห็นภาพรวมได้ชัดเจน ไม่ยึดติดกับแนวคิดเดิม แต่จะคิดริเริ่มกาแนวทางใหม่ๆ หรือประยุกต์แนวคิดเดิมเพื่อให้เกิดสิ่งใหม่ที่ดีกว่า

#### 4. ความหมายของพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์

นักจิตวิทยาหลายท่านได้ให้ความหมายของพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ว่าหมายถึง การแสดงในด้านคิดริเริ่ม มีการนำสิ่งที่มีประโยชน์มาใช้ในองค์กร โดยการพัฒนาความคิดกระบวนการทำงานและการพัฒนาผลผลิตใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในงาน ซึ่ง Jing, Zhou and Jennifer, M. George (2003) ให้ความหมายว่าเป็นผลลัพธ์ของปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสถานการณ์ ทำให้เกิดแนวคิดที่สามารถผลิตผลงาน หรือผลิตผลใหม่ และมีประโยชน์ซึ่งพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงความคิดใหม่เป็นการกระทำของบุคคลที่มาจากความคิดสร้างสรรค์นั่นเอง และความคิดสร้างสรรค์มาจากประสบการณ์ที่ผ่านมา รวมทั้งที่เกิดจากการเรียนรู้เพื่อสร้างรูปแบบใหม่ ๆ รวมทั้งมีการนำความคิดใหม่ ๆ นั้นมาสร้างผลผลิตใหม่เพื่อนำไปใช้ในองค์กร

สุดารัตน์ ธีรธรรมชาดา (2558) กล่าวว่า พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ คือ การแสดงออกของพฤติกรรมในการคิดริเริ่มแนวใหม่ โดยมีการผสมผสานบูรณาการ และเชื่อมโยงความสัมพันธ์ของสิ่งต่างๆเข้าไว้ด้วยกันค้นหาโอกาสที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่มาใช้ในองค์กร การคิดวิธีการใหม่ ๆ เพื่อใช้ในการแก้ไขปัญหาในงาน มีการคิดใช้ทรัพยากรที่มีอยู่มาประยุกต์กับแนวคิดใหม่ได้อย่างเหมาะสม มีการส่งเสริมใจให้คนอื่น เห็นความสำคัญของความคิดสร้างสรรค์ รวมทั้งมีการแสดงออกของบุคคลในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์และนำความคิดสร้างสรรค์นั้นมาใช้ประโยชน์ในองค์กรได้

จากนิยามความหมายข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายของพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ คือ การแสดงออกทางพฤติกรรมในการคิดค้นสิ่งใหม่ๆ แนวคิดใหม่ๆ เพื่อนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยผ่านกระบวนการดำเนินงานและปฏิสัมพันธ์กับคนในองค์กรนั้นๆอย่างอิสระเพื่อเอื้อต่อการเกิดความคิดที่สร้างสรรค์

#### 5. แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์

Robert, F. Kleysen & Christopher, T. Street (2001) เป็นผู้ที่สนใจและศึกษาค้นคว้าเรื่องพฤติกรรมในองค์กร (Organizational Behavior) ได้นำเสนอแนวคิดที่ว่า พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์เป็นพฤติกรรมที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งของบุคลากรในองค์กรยุคใหม่ที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และบุคคลทุกคนที่มีความคิดสร้างสรรค์อยู่แล้ว แต่ระดับในการนำมาใช้นั้นแตกต่างกัน โดยได้ทำการศึกษาทบทวนวรรณกรรมและบูรณาการแนวคิดมาจากแนวคิดทฤษฎีต่างๆ มีดังต่อไปนี้

5.1 ทฤษฎีโครงสร้างทางสติปัญญา (The Structure of Intellect Model Theory) ของ Guilford (1967) ซึ่งกล่าวว่าความคิดสร้างสรรค์เป็นความสามารถทั่วไปในการทำงานของสมอง เป็นความสามารถในการคิดได้หลายทิศทาง และได้จัดกลุ่มความสามารถทางสติปัญญาเป็น 3 มิติ

มิติที่ 1 เนื้อหา (Content) หมายถึง เนื้อหาของข้อมูลหรือสิ่งเร้าที่เป็นสื่อในการคิด โดยมีสมองรับเข้าไปคิด

มิติที่ 2 วิธีการคิด (Operation) หมายถึง มิติที่แสดงถึงลักษณะกระบวนการปฏิบัติงานหรือกระบวนการคิดของสมองแบ่งออกเป็น 5 ลักษณะ ดังนี้

1) การรับรู้และการเข้าใจ (Cognition) หมายถึง ความสามารถของสมองในการเข้าใจสิ่งต่างๆ ได้อย่างรวดเร็ว

2) การจำ (Memory) หมายถึง ความสามารถของสมองในการสะสมข้อมูลต่างๆ ที่ได้เรียนรู้มา และสามารถระลึกออกมาได้ตามที่ต้องการ

3) การคิดแบบอนเคนย (Divergent Thinking) หมายถึง ความสามารถของสมองในการตอบสนองได้หลาย ๆ อย่างจากสิ่งเร้าที่กำหนดให้โดยไม่จำกัดจำนวนคำตอบ

4) การคิดแบบเอเคนย (Convergent Thinking) หมายถึง ความสามารถของสมองในการตอบสนองที่ถูกต้องและดีที่สุดจากข้อมูลที่กำหนดให้

5) การประเมินค่า (Evaluation) หมายถึง ความสามารถของสมองในการตัดสินใจข้อมูลที่กำหนดให้ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้

มิติที่ 3 ผลจากการคิด (Product) ประกอบด้วย 6 ลักษณะ ดังต่อไปนี้

1) หน่วย หมายถึง สิ่งที่มีคุณสมบัติเฉพาะตัวและแตกต่างจากสิ่งอื่น ๆ

2) จำพวก หมายถึง ประเภท จำพวก หรือกลุ่มของหน่วยที่มีคุณสมบัติหรือลักษณะร่วม

3) ความสัมพันธ์ หมายถึง ผลของการเชื่อมโยงความคิดของประเภทหรือหลากหลายประเภทเข้าไว้ด้วยกัน โดยอาศัยลักษณะบางอย่างเป็นเกณฑ์ความสัมพันธ์ ซึ่งอาจจะอยู่ในรูปของหน่วยของหน่วย จำพวกกับจำพวก หรือระบบกับระบบก็ได้

4) ระบบ หมายถึง การจัดประเภทของสิ่งเร้าต่าง ๆ ให้เป็นระบบแบบแผน

5) การแปลงรูป หมายถึง การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหรือการจัดองค์ประกอบของสิ่งเร้าหรือข้อมูลออกมาในรูปแบบใหม่

6) การประยุกต์ หมายถึง ความเข้าใจในการนำข้อมูลไปใช้ในการขยายความเพื่อพยากรณ์คาดการณ์หรือการคาดคะเนข้อความในตรรกวิทยา

5.2 ทฤษฎีการแพร่และการยอมรับนวัตกรรม (Diffusion of Innovation Theory) ของ Everret M. Rogers (1995) ซึ่งกล่าวถึงบุคคลที่เป็นผู้ริเริ่ม (Innovator) จะต้องเป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มระดับขั้นของการตัดสินใจเกี่ยวกับการยอมรับนวัตกรรม (The Innovation Decision Process) มี 5 ขั้นตอนดังต่อไปนี้

- 1) **ขั้นการรับรู้** เป็นการรับรู้ถึงข้อมูลถึงสิ่งใหม่ๆที่เข้ามา รวมทั้งการรับรู้องค์ประกอบของข้อมูลที่ต้องการนำมาใช้ประโยชน์ และหน้าที่หลักของการทำงานของสิ่งที่เข้ามาว่ามีวิธีการทำงานอย่างไร
- 2) **ขั้นการจูงใจ** เป็นการจูงใจเพื่อให้เกิดการยอมรับในการนำสิ่งที่เข้ามาใช้ในการทำงาน
- 3) **ขั้นการตัดสินใจ** เป็นการตัดสินใจเพื่อที่จะนำเข้าสู่สิ่งใหม่ ๆ มาใช้ในงานโดยพิจารณาถึงประโยชน์และความจำเป็น
- 4) **ขั้นการนำไปใช้** เป็นการยอมรับและเป็นการนำสิ่งที่เข้ามาใหม่มาใช้ในงาน
- 5) **ขั้นการยืนยัน** เป็นการยืนยันถึงประโยชน์และความจำเป็นของสิ่งที่เข้ามาใหม่ที่เป็นที่ยอมรับและนำเข้ามาใช้

5.3 แนวคิดพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ (Creative Action) ของ Cameron M. Ford (1995) ซึ่งกล่าวว่าพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง การกระทำของบุคลากรในการคิดริเริ่มที่แปลกใหม่แตกต่างกับสิ่งอื่นมีคุณค่าหรือมีประโยชน์ต่อองค์กรประกอบด้วยการสร้างความรู้สึก การสร้างแรงจูงใจรวมทั้งต้องมีความรู้และความสามารถด้วย

Robert, F. Kleysen & Christopher, T. Street (2001) ได้ประมวลแนวคิดต่างๆโดยสรุปว่า พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์เป็นการแสดงออกหรือการกระทำของบุคคลในการคิดแนะนำและทดลองสิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์นำไปใช้ในองค์กรประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

- 1) **พฤติกรรมด้านการแสวงหาโอกาส (Opportunity Exploration)** หมายถึง การค้นหาโอกาสที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ได้แก่ การพิจารณาและหาโอกาสในการที่จะคิดหรือนำสิ่งใหม่ ๆ ไปใช้ในการทำงาน
- 2) **พฤติกรรมด้านความคิดริเริ่ม (Generativity)** หมายถึง การแสดงออกถึงความสนใจในช่วงเริ่มต้นสำหรับการกำหนดและชี้แนะสิ่งใหม่ ๆ เพื่อให้เป็นที่ยอมรับขององค์กรจนกระทั่งสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง ได้แก่ การที่บุคคลมีกระบวนการคิดพิจารณาและอธิบายถึงโอกาสที่จะเกิดความคิดสร้างสรรค์ขึ้นกับเพื่อนร่วมงานจากนั้นจะต้องจัดลำดับความคิดและแสวงหาถึงความสัมพันธ์หรือความเชื่อมโยงระหว่างแนวคิดใหม่ที่เกิดขึ้นมากับข้อมูลเชิงประจักษ์ที่เกิดขึ้นจากการทำงาน
- 3) **พฤติกรรมด้านการเป็นผู้นำความคิด (Championing)** หมายถึง ผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และสามารถนำความคิดนั้นมาใช้ในการปฏิบัติงานได้ได้รับการสนับสนุนจากองค์กรและเชื่อมั่นในศักยภาพของความคิดใหม่นั้นโดยบุคคลที่เป็นผู้นำทางความคิดต้องสามารถระดมการชักจูงและโน้มน้าวผู้อื่นให้สนับสนุนเห็นด้วยกับความคิดใหม่ของตนเพื่อนำความคิดนั้นไปเผยแพร่ให้กับบุคคลอื่นต่อไป



4) พฤติกรรมด้านการประยุกต์ใช้ (Application) หมายถึง การนำความคิดใหม่ๆ ประยุกต์ใช้ในการทำงาน โดยจะต้องมีการนำไปทดลองประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน มีการปรับปรุง ผลการผลิตที่เกิดจากความคิดสร้างสรรค์นั้น รวมทั้งต้องพยายามทำให้ทุกคนในองค์กรนำความคิด ใหม่ ๆ นั้นไปใช้ปฏิบัติงาน

#### 6. พฤติกรรมองค์กร

Moorhead and Griffin (1995) กล่าวว่า พฤติกรรมองค์กร คือ การศึกษาพฤติกรรม ของมนุษย์ในองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมมนุษย์กับองค์กร และตัวองค์กรเอง ซึ่ง การศึกษาทั้ง 3 ด้านดังกล่าว จะทำให้เกิดความเข้าใจพฤติกรรมองค์กรในภาพรวม

Robbins and Judge (2009) พฤติกรรมองค์กร เป็นการศึกษาเกี่ยวกับบุคคล กลุ่ม และโครงสร้างที่มีผลกระทบต่อการทำงานและพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร โดยมีจุดมุ่งหมาย เพื่อการปรับปรุงประสิทธิผลในการทำงานขององค์กรให้ดียิ่งขึ้น

สรุปได้ ว่า สรุปได้ว่า พฤติกรรมองค์กรเป็นการศึกษาพฤติกรรมของมนุษย์ในองค์กร อย่างเป็นระบบ ทั้งพฤติกรรมระดับบุคคล กลุ่ม และองค์กร โดยใช้ความรู้ทางพฤติกรรมศาสตร์ ซึ่งความรู้ที่ได้สามารถนำไปใช้ในการเพิ่มผลผลิตและความพึงพอใจของบุคลากร อันนำไปสู่การเพิ่ม ประสิทธิภาพขององค์กรในภาพรวม

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกใช้แนวคิด Robert, F. Kleysen & Christopher, T. Street (2001) เรื่อง พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ พบว่า ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ การแสวงหาโอกาส การคิดริเริ่ม การเป็นผู้นำทางความคิด และการประยุกต์ใช้ โดยผู้วิจัยนำมาเป็นส่วนหนึ่งของกรอบ แนวคิด อีกทั้งนำมาเป็นเกณฑ์ในการวัดความคิดสร้างสรรค์สำหรับการตั้งคำถามในแบบสอบถาม และเป็นในแนวทางการตั้งคำถามในแบบสัมภาษณ์ถึงโครงสร้างอีกด้วย

#### แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ในองค์กร

ผู้วิจัยขอเสนอแนวคิดปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ในองค์กร และปัจจัยการ กระตุ้นหรือสนับสนุนให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในองค์กร

##### 1. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ในองค์กร

Nicoli, Nicholas (2015) ได้เสนอสิ่งที่กระตุ้นให้บุคลากรเกิดพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ และสิ่งที่เป็นอุปสรรคของพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ มีดังต่อไปนี้

สิ่งที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมความคิดสร้างสรรค์

- 1) ความอิสระ
- 2) การจัดการโครงการที่ดี
- 3) มีแหล่งทรัพยากรและเวลาที่เพียงพอ

- 4) องค์กรและผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุน
- 5) ลักษณะขององค์กรที่ให้การสนับสนุนนำไปสู่การทำงานร่วมกัน
- 6) การรับรู้และเอาใจใส่ขององค์กรและผู้บังคับบัญชา
- 7) งานมีความท้าทาย
- 8) แรงกระตุ้นที่ต้องการให้บุคลากรทำงานให้ประสบความสำเร็จ

สิ่งที่เป็นอุปสรรคที่ไม่ให้เกิดพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์

- 1) ลักษณะขององค์กรขาดระบบการทำงานร่วมกัน
- 2) ระบบการจ่ายค่าตอบแทนไม่เหมาะสม
- 3) ขาดความอิสระและมีข้อจำกัด ในการทำงาน
- 4) มีแหล่งทรัพยากรและเวลาไม่เพียงพอ
- 5) การจัดการโครงการไม่มีประสิทธิภาพ
- 6) การประเมินผลการปฏิบัติการไม่เหมาะสม
- 7) การไม่สนใจเรื่องความคิดสร้างสรรค์ขององค์กรและผู้บังคับบัญชา
- 8) การแข่งขันระหว่างบุคคลและระหว่างกลุ่มจะทำให้เกิดการกีดกันความคิด

2. Teresa, M. Amabile (1996) กล่าวว่าไว้ว่า ปัจจัยการกระตุ้นหรือสนับสนุนให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในองค์กรนั้นเกิดจากสภาพแวดล้อม 5 ประการ ได้แก่

- 1) การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ (Encouragement of Creativity)

การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ คือ การยอมรับความคิดสร้างสรรค์ หรือแนวคิดใหม่ๆ ภายในองค์กร มิตินี้เป็นที่รู้โดยทั่วกัน และเป็นที่ยกย่องถึงบ่อยที่สุดในการทบทวนวรรณกรรม การให้กำลังใจของการสร้างและการพัฒนาความคิดใหม่ๆจะปรากฏ ขึ้นในการดำเนินงาน 3 ระดับ ดังนี้

- 1.1) การสนับสนุนระดับองค์กร (Organizational encouragement)

การสนับสนุนจะต้องดำเนินการอย่างกว้างขวางภายในองค์กร การให้กำลังใจของการเสี่ยงและการสร้างคุณค่าของความคิดและการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ผู้คนมีแนวโน้มที่จะผลิตความคิดแปลกใหม่และมีประโยชน์ หากพวกเขาจะได้รับอนุญาตให้ทำเช่นนั้นตามสถานการณ์หรือโดยคำแนะนำที่ชัดเจน การวิพากษ์วิจารณ์เชิงลบเป็นสาเหตุสำคัญในการบ่อนทำลายความคิดสร้างสรรค์รางวัลและการยอมรับของความคิดสร้างสรรค์เป็นการจูงใจ และให้กำลังใจขององค์กร

- 1.2) การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา (Supervisory encouragement)

ความสำคัญของความชัดเจนในเป้าหมายของผู้บังคับบัญชาต่อพฤติกรรมความคิดสร้างสรรค์การกำกับดูแลและการเปิดรับความคิดสร้างสรรค์ที่สอดคล้องกับการประเมินผลในการทำงานก็มีผลสำคัญต่อการสร้างความคิดสร้างสรรค์

### 1.3) การสนับสนุนของกลุ่มผู้ร่วมทำงาน (Work group encouragement)

การสนับสนุนของความคิดสร้างสรรค์สามารถเกิดขึ้นภายในกลุ่มคนที่เปิดกว้าง ชอบความท้าทายทางความคิด และมีความมุ่งมั่นร่วมกัน การเปิดกว้างกับความคิดร่วมกันทำให้เกิดการแชร์ไอเดียและผลิตความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ การสัมผัสดังกล่าวได้รับการแสดงให้เห็นถึงผลกระทบเชิงบวกต่อความคิดสร้างสรรค์

### 2) ความอิสระ (Freedom and Autonomy)

นักวิจัยหลายคนได้ข้อสรุปว่า ความคิดสร้างสรรค์จะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลและทีมงานมีอิสระค่อนข้างสูงในการดำเนินงาน มีความรู้สึกเป็นเจ้าของและควบคุมการทำงานของตนเอง บุคคลจะสามารถผลิตงานที่มีความคิดสร้างสรรค์มากขึ้นเมื่อพวกเขาเชื่อว่าตัวเองมีโอกาสในการเข้าไปเกี่ยวข้องกับการประสบความสำเร็จในงานที่พวกเขาทำ

### 3) ทรัพยากร (Resources)

การจัดสรรทรัพยากรที่เกี่ยวข้องกับโครงการมีผลโดยตรงกับระดับความคิดนอกเหนือจากข้อจำกัดด้านทรัพยากรมีผลกระทบต่อความสำเร็จในการทำงานแล้ว การรับรู้ของความเพียงพอของทรัพยากรส่งผลกระทบต่อจิตใจ โดยนำไปสู่ความเชื่อเกี่ยวกับมูลค่าของงาน

### 4) แรงกดดัน (Pressures)

แรงกดดันของภาระการทำงาน จะทำลายความคิดสร้างสรรค์ แต่ระดับของความดันบางอย่างอาจมีอิทธิพลในด้านบวกเช่นภาวะเร่งด่วนธรรมชาติและการท้าทายสติปัญญาการแก้ปัญหาของตัวเอง นอกจากนี้พบว่าความกดดันด้านเวลา มีความสัมพันธ์กับความคิดสร้างสรรค์สูง จึงสรุปได้ว่าแรงกดดันมี 2 แบบ (1) ความกดดันจากภาระงานที่มากเกินไปจะมีอิทธิพลเชิงลบกับความคิดสร้างสรรค์ และ (2) แรงกดดันที่ท้าทายจะมีอิทธิพลในด้านบวก

5) การขัดขวางขององค์กรในการใช้ความคิดสร้างสรรค์ (Organizational Impediments to Creativity) บางความขัดแย้งภายใน เช่น อนุรักษ์นิยม การเข้มงวด โครงสร้างการจัดการอย่างเป็นทางการภายในองค์กรจะเป็นอุปสรรคต่อความคิดสร้างสรรค์ เพราะพวกเขาจะคิดว่าเป็นการควบคุม

กล่าวโดยสรุปได้ว่า วิธีการส่งเสริมการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์สามารถกระทำได้และเกิดขึ้นได้จากหลายปัจจัยรวมๆกัน โดยทุกปัจจัยต้องหนุนและส่งเสริมกันเพื่อให้เกิดอิสรภาพ โดยเฉพาะองค์กรควรจัดบรรยากาศแบบอิสระในการคิดและการแสดงออก

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกใช้แนวคิด Teresa, M. Amabile (1996) เรื่อง ปัจจัยการกระตุ้นหรือสนับสนุนให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในองค์กร ประกอบด้วย การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ ความอิสระ ทรัพยากร และแรงกดดัน โดยนำมาเป็นส่วนหนึ่งของปัจจัยการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลที่ผู้วิจัยสนใจศึกษา

## แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ

ผู้วิจัยขอนำเสนอความหมายของรูปแบบ องค์ประกอบของรูปแบบ ประเภทของรูปแบบ คุณลักษณะที่ดีของรูปแบบ สุดท้ายคือการสร้างและการพัฒนารูปแบบ ตามลำดับ

### 1. ความหมายของรูปแบบ

รูปแบบเป็นสิ่งที่สร้างและพัฒนาขึ้นไว้เป็นแนวทางในการทำงาน มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

คัมภีร์ สุดแท้ และคณะ (2553) กล่าวว่า รูปแบบ หมายถึง สิ่งที่สร้างหรือพัฒนาเพื่อแสดงให้เห็นถึงองค์ประกอบสำคัญของเรื่องให้เข้าใจง่ายขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงาน

ปัญญา ทองนิล (2553) ได้กล่าวว่า รูปแบบ หมายถึง โครงสร้างที่เกิดจากทฤษฎี ประสบการณ์ การคาดการณ์ ซึ่งนำเสนอในรูปของข้อความหรือแผนผัง

ณัฐศักดิ์ จันทร์ผล (2552) รูปแบบ หมายถึง โครงสร้างโปรแกรมแบบจำลองหรือตัวแบบที่จำลองสภาพความเป็นจริงที่สร้างขึ้นจากการลดทอนเวลา พิจารณาว่ามีสิ่งใดบ้างที่จะต้องนำมาศึกษา เพื่อใช้ทดแทนแนวคิดหรือปรากฏการณ์ใดปรากฏการณ์หนึ่ง โดยอธิบายความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่างๆของรูปแบบนั้น ๆ

Henry L.Tosi (1991) กล่าวไว้ว่า รูปแบบเป็นนามธรรมของจริงหรือภาพจำลองของสภาพการณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งอาจจะมีตั้งแต่รูปแบบอย่างง่ายไปจนถึงรูปแบบที่มีความสลับซับซ้อนมาก ๆ และมีทั้งรูปแบบทั้งกายภาพ (Physical model) ที่เป็นแบบจำลองของวัตถุ เช่น แบบจำลองหอสมุดแห่งชาติ แบบจำลองเครื่องบินขับไล่เอฟ 16 เป็นต้น และรูปแบบเชิงลักษณะ (Qualitative Model) ที่ใช้อธิบายปรากฏการณ์ด้วยภาษาหรือสัญลักษณ์เช่น รูปแบบเชิงระบบและตามสถานการณ์ (Contingency Model)

Bardo and Hartman (1982) ได้กล่าวถึงรูปแบบในทางสังคมศาสตร์ไว้ว่า “เป็นชุดของข้อความเชิงนามธรรมเกี่ยวกับปรากฏการณ์ที่เราสนใจเพื่อใช้ในการนิยามคุณลักษณะหรือบรรยายคุณสมบัติ” Bardo และ Hartman อธิบายต่อไปว่า รูปแบบเป็นอะไรบางอย่างที่เราพัฒนาขึ้นมาเพื่อบรรยายคุณลักษณะที่สำคัญ ๆ ของปรากฏการณ์ เพื่อให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจ รูปแบบจึงมิใช่การบรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์อย่างละเอียด เพราะการทำเช่นนั้นจะทำให้รูปแบบมีความซับซ้อนและยุ่งยากเกินไปในการที่จะทำความเข้าใจ ซึ่งจะทำให้คุณค่าของรูปแบบนั้นด้อยลงไป ส่วนการที่จัดระบบรูปแบบจะต้องมีรายละเอียดมากน้อยเพียงใดจึงจะเหมาะสมและรูปแบบควรมีองค์ประกอบอะไรบ้างไม่ได้มีข้อกำหนดเป็นการตายตัว ทั้งนี้ก็แล้วแต่ปรากฏการณ์แต่ละอย่าง และวัตถุประสงค์ของผู้สร้างรูปแบบที่ต้องการจะอธิบายปรากฏการณ์นั้นๆ

ทิตานา แชมมณี (2550) ได้กล่าวอธิบายความหมายของรูปแบบไว้ว่า รูปแบบ หมายถึง เครื่องมือทางความคิดที่บุคคลใช้ในการสืบสอบหาคำตอบความรู้ความเข้าใจในปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น โดยสร้างมาจากความคิด ประสบการณ์ การใช้อุปมาอุปไมย หรือจากทฤษฎีหลักการต่างๆ และแสดงออกในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง

Good (2005) ได้กล่าวในพจนานุกรมการศึกษา โดยรวบรวมความหมายของรูปแบบเอาไว้ 4 ความหมาย ดังนี้ 1) เป็นแบบอย่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างหรือทำซ้ำ 2) เป็นตัวอย่างเพื่อเลียนแบบ เช่น ตัวอย่างในการออกเสียงภาษาต่างประเทศ เพื่อให้ผู้เรียนได้เลียนแบบ เป็นต้น 3) เป็นแผนภูมิหรือรูปสามมิติ ซึ่งเป็นตัวแทนของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือหลักการ หรือแนวคิด 4) เป็นชุดของปัจจัยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ซึ่งรวมตัวกันเป็นตัวประกอบและเป็นสัญลักษณ์ทางระบบสังคม อาจเขียนออกมาเป็นสูตรทางคณิตศาสตร์หรือบรรยายเป็นภาษาสอดคล้องกับ Edward, N. Zalta. (2006) ได้ให้ความหมายของรูปแบบไว้ในหนังสือ Stanford Encyclopedia of Philosophy ว่าเป็นระบบหรือโครงสร้างที่ถูกสร้างขึ้นมาจากทฤษฎีทั่วไปเพื่อพรรณนาและอธิบายปรากฏการณ์นั้น ๆ

การให้ความหมายของรูปแบบ (Model) ในหนังสือ Stanford Encyclopedia of Philosophy ได้อธิบายไว้ 2 ความหมายในลักษณะเฉพาะเจาะจง ดังนี้ 1) รูปแบบ คือ รุ่ยย่อของความจริงของปรากฏการณ์ซึ่งแสดงด้วยข้อความจำนวนหรือภาพ โดยการลดทอนเวลา ทำให้เข้าใจความจริงของปรากฏการณ์ได้ดียิ่งขึ้น 2) รูปแบบ คือ ตัวแทนของการใช้แนวความคิดของโปรแกรมที่กำหนดเฉพาะ

สรุปได้ว่า รูปแบบมีความหมายหลายประการ ตั้งแต่แบบย่อส่วนของจริง หรือแบบจำลองที่ใช้เป็นตัวแทน หรือสภาพที่พึงปรารถนาซึ่งมีลักษณะเป็นอุดมคติ ในทางสังคมศาสตร์ หรือสิ่งที่แสดงโครงสร้างและความสัมพันธ์ของปัจจัยหรือตัวแปรที่ต้องการศึกษา เพื่ออธิบายลักษณะปรากฏการณ์ให้เข้าใจง่าย มองเห็นเป็นรูปธรรม

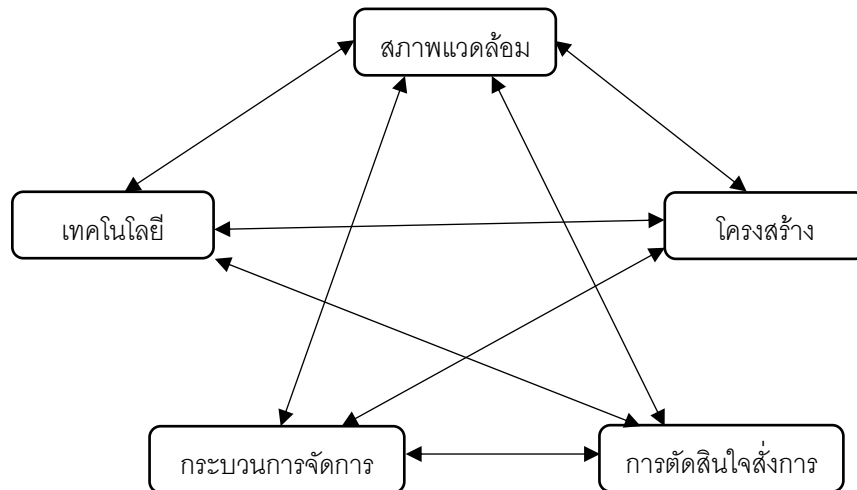
## 2. องค์ประกอบของรูปแบบ

Brown and Moberg (1980) ได้สังเคราะห์รูปแบบขึ้นจากแนวคิดเชิงระบบ (System Approach) กับหลักการบริหารตามสถานการณ์ (Contingency Approach) กล่าวว่าองค์ประกอบของรูปแบบประกอบด้วย

- 1) สภาพแวดล้อม (Environment)
- 2) เทคโนโลยี (Technology)
- 3) โครงสร้าง (Structure)
- 4) กระบวนการจัดการ (Management Process)

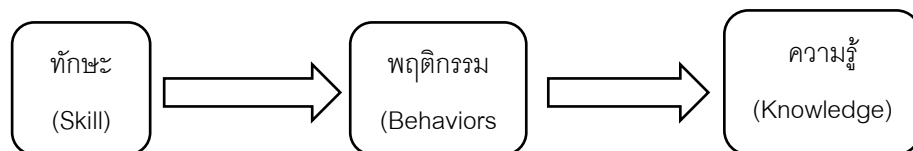
### 5) การตัดสินใจสั่งการ (Decision Making)

รูปแบบการศึกษาและการทำความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดองค์การและการบริหารของบราวน์และโมเบอร์ก มีลักษณะดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 รูปแบบเชิงระบบและสถานการณ์ (Brown & Moberg, 1980)

พิมสุดา ศิริรังศรี (2550) ได้นำเสนอรูปแบบของภาวะผู้นำที่เรียกว่า “รูปแบบที่มีสมรรถภาพ” ซึ่งมีองค์ประกอบหลัก 3 ด้านคือด้านทักษะด้านพฤติกรรมและด้านความรู้ ซึ่งการพัฒนาผู้นำที่มีความสามารถนั้นต้องมีองค์ประกอบเหล่านี้เป็นหลัก



ภาพที่ 3 รูปแบบที่มีสมรรถภาพ (พิมสุดา ศิริรังศรี, 2550)

ชิววัฒน์ นิจเนตร (2560) กล่าวว่า รูปแบบต้องมีองค์ประกอบอย่างน้อย 6 ประการ คือ วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของรูปแบบ ตัวแปรหรือปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ระบบหรือโครงสร้าง กลไกหรือกระบวนการทำงาน ข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยีที่ใช้ในรูปแบบ สุดท้ายคือบริบทหรือสภาพแวดล้อมของรูปแบบ

จากแนวคิดข้างต้นสรุปได้ว่า องค์ประกอบของรูปแบบมีความไม่แน่นอนขึ้นอยู่กับสิ่งที่เราต้องการศึกษา แต่องค์ประกอบหลักๆที่ควรมี คือ เป้าหมายของรูปแบบ ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง กลไกหรือกระบวนการ และบริบทสังคมหรือสภาพแวดล้อมในองค์กรนั้นๆ

### 3. ประเภทของรูปแบบ

รูปแบบมีหลายประเภทด้วยกัน ซึ่งนักวิชาการด้านต่างๆ ได้จัดแบ่งประเภทต่างกันอย่างออกไป สามารถอธิบายได้ดังนี้

Smith, R.H., & Others (1980) จำแนกรูปแบบออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1) รูปแบบเชิงกายภาพ (Physical Model) จำแนกออกเป็น (1) รูปแบบคล้ายจริง (Iconic Model) มีลักษณะคล้ายของจริง เช่น เครื่องบินจำลองหุ่นไล่กาหุ่นตามร้านตัดเสื้อผ้า (2) รูปแบบเสมือนจริง (Analog Model) มีลักษณะคล้ายปรากฏการณ์จริง เช่น การทดลองทางเคมีในห้องปฏิบัติการก่อนจะทำการทดลอง เครื่องบินจำลองที่บินได้ หรือเครื่องฝึกหัดบินเป็นต้น รูปแบบชนิดนี้มีความใกล้เคียงความจริงมากกว่าแบบแรก

2) รูปแบบเชิงสัญลักษณ์ (Symbolic Model) จำแนกออกเป็น (1) รูปแบบข้อความ (Verbal model) หรือรูปแบบเชิงคุณภาพ (Qualitative Model) เป็นการใช้อธิบายความปกติธรรมดาในการอธิบายโดยย่อ เช่น คำพรรณนาลักษณะงานคำอธิบายรายวิชา เป็นต้น ผู้สร้างทฤษฎีระบบกล่าวว่ามีการมีรูปแบบข้อความนั้นแม้บางครั้งจะเข้าใจยาก แต่ก็ยังดีกว่าไม่มีรูปแบบเสียเลยเพราะอย่างน้อยก็เป็นแนวทางในการสร้างรูปแบบประเภทอื่นต่อไป (2) รูปแบบทางคณิตศาสตร์ (Mathematical Model) หรือรูปแบบเชิงปริมาณ (Quantitative Model) เช่น สมการและโปรแกรมเชิงเส้น เป็นต้น

Steiner (1969 อ้างถึงใน Keeves, 1988) ได้จำแนกรูปแบบออกเป็น 2 ประเภท คือ

1) รูปแบบเชิงกายภาพ (Physical Model) จำแนกออกเป็น (1) รูปแบบของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (Model of) เช่น รูปแบบเครื่องบินที่สร้างเหมือนจริง แต่มีขนาดย่อ (2) รูปแบบสำหรับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (Model for) เป็นรูปแบบจำลองที่ออกแบบไว้เพื่อเป็นต้นแบบผลิตสินค้า ต้องสร้างรูปแบบเท่าของจริงขึ้นมาก่อนแล้วจึงผลิตสินค้าตามรูปแบบนั้น

2) รูปแบบเชิงแนวคิด (Conceptual Model) จำแนกออกเป็น (1) รูปแบบเชิงแนวคิดของสิ่งหนึ่งสิ่งใด (Conceptual Model of) เป็นรูปแบบหรือแบบจำลองที่สร้างขึ้น โดยจำลองมาจากทฤษฎีที่มีอยู่แล้ว (2) รูปแบบเชิงแนวคิดเพื่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด (Conceptual Model for) เป็นรูปแบบที่สร้างขึ้นมา เพื่ออธิบายทฤษฎี

Keeves (1988) ได้แบ่งรูปแบบทางสังคมศาสตร์ออกเป็น 4 ประเภท คือ

1) Analogue Model เป็นรูปแบบที่ใช้การอุปมาอุปไมย เทียบเคียงปรากฏการณ์ ซึ่งเป็นรูปธรรม เพื่อสร้างความเข้าใจในปรากฏการณ์ที่เป็นนามธรรม

2) Semantic Model เป็นรูปแบบที่ใช้ภาษาเป็นสื่อในการบรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษาด้วยภาษา แผนภูมิ หรือรูปภาพเพื่อให้เห็นโครงสร้างทางความคิด องค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของปรากฏการณ์นั้น ๆ

3) Mathematical Model เป็นรูปแบบที่ใช้สมการทางคณิตศาสตร์เป็นสื่อในการแสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ

4) Causal Model เป็นรูปแบบที่พัฒนามาจากเทคนิคที่เรียกว่า Path Analysis และหลักการสร้าง Semantic Model โดยการนำเอาตัวแปรต่างๆมาสัมพันธ์กันเชิงเหตุและผลที่เกิดขึ้นจากแนวคิดข้างต้น สรุปได้ว่า การแบ่งประเภทของรูปแบบจะขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ในการอธิบายรูปแบบนั้น ๆ

#### 4. คุณลักษณะของรูปแบบที่ดี

Keeves (1988) กล่าวว่า รูปแบบที่ใช้ประโยชน์ได้ควรจะมีข้อกำหนด 4 ประการ

1) รูปแบบควรประกอบด้วยโครงสร้างความสัมพันธ์ (Structural Relationship) มากกว่าความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกันแบบรวมๆ (Associative Relationship)

2) รูปแบบควรใช้เป็นแนวทางในการพยากรณ์ผลที่จะเกิดขึ้นซึ่งสามารถถูกตรวจสอบได้โดยการสังเกต ซึ่งเป็นไปได้ที่จะทดสอบรูปแบบพื้นฐานของข้อมูลเชิงประจักษ์ได้

3) รูปแบบควรจะต้องระบุหรือชี้ให้เห็นถึงกลไกเชิงเหตุผลของเรื่องที่ศึกษา ดังนั้นนอกจากรูปแบบจะเป็นเครื่องมือในการพยากรณ์ได้ควรใช้อธิบายปรากฏการณ์ได้ด้วย

4) รูปแบบควรเป็นเครื่องมือในการสร้างมโนทัศน์ใหม่และสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรในลักษณะใหม่ซึ่งเป็นการขยายในเรื่องที่กำลังศึกษา

พรสันต์ เลิศวิทยาวิวัฒน์ (2550) กล่าวว่า สำหรับรูปแบบในเชิงสังคมศาสตร์ ซึ่งหมายถึงชุดของข้อความในเชิงนามธรรมเกี่ยวกับปรากฏการณ์ที่เราสนใจ เพื่อใช้นิยามคุณลักษณะหรือบรรยายคุณสมบัตินั้น ๆ ให้เกิดความเข้าใจได้ง่าย ดังนั้นรูปแบบจึงไม่ใช่การอธิบายหรือบรรยายปรากฏการณ์อย่างละเอียดทุกแง่มุม เพราะจะทำให้มีความซับซ้อนมากเกินไปและยากต่อการเข้าใจ รูปแบบควรมีคุณสมบัติ 2 ประการ คือ มีความสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงของปรากฏการณ์ที่ศึกษา และสามารถนำไปใช้หาข้อสรุป เพื่ออธิบายทำนายหรือควบคุมปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นได้ถูกต้อง

#### 5. การสร้างและการพัฒนารูปแบบ

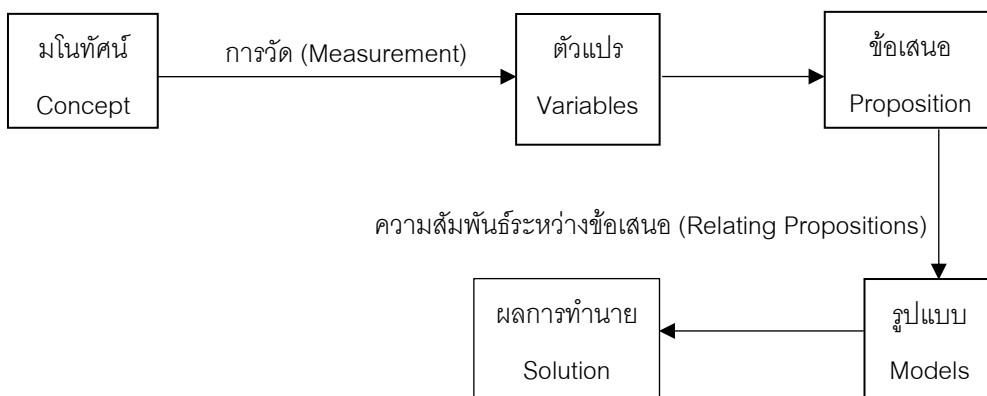
การสร้างรูปแบบ คือ การกำหนดมโนทัศน์เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบเพื่อชี้ให้เห็นชัดเจนว่ารูปแบบเสนออะไร เสนออย่างไร เพื่อให้ได้อะไร และสิ่งที่ได้นั้นอธิบายปรากฏการณ์อะไร และนำไปสู่ข้อค้นพบอะไรใหม่ ๆ



Meason, Albert & Khedouri (1995 อ้างถึงในกนิษฐา นาวารัตน์, 2549) ได้เสนอขั้นตอนการสร้างรูปแบบไว้ดังนี้

- 1) ขั้นรวบรวมปัญหา (Problem Formulation) เพื่อให้รู้ว่าอะไรคือปัญหาที่แท้จริง
- 2) ขั้นพัฒนารูปแบบ (Model Construction) ดำเนินการหลังจากการรวบรวมปัญหา พิจารณาวัตถุประสงค์เบื้องต้นของการสร้าง และลักษณะเฉพาะที่ต้องการของผลผลิต อาศัยข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็น และคำนึงถึงค่าใช้จ่ายในการสร้างและความต้องการของผู้ใช้ด้วย เพราะถ้ารูปแบบมีค่าใช้จ่ายสูงและไม่เป็นที่ยอมรับของผู้ใช้ ควรใช้หลักวิชาการในการพิจารณาว่าควรนำตัวแปรใดบ้างมาวางไว้ในรูปแบบที่จะสร้าง มีการประเมินค่าและความแปรปรวนอย่างระมัดระวัง เมื่อสร้างเสร็จแล้ว ต้องดูว่าครอบคลุมตัวแปรทั้งหมดหรือไม่ มีความบกพร่องตรงไหนบ้าง
- 3) ขั้นการทดสอบรูปแบบ (Testing)
- 4) ขั้นการนำไปใช้ (Implementation) เพื่อดูว่าบรรลุผลสำเร็จหรือสมบูรณ์หรือไม่
- 5) ขั้นพัฒนาปรับปรุงให้ทันสมัย (Model updating) เหมาะสมกับวัตถุประสงค์

Steiner (1969 อ้างถึงใน Keeves, 1988, น. 172) มีขั้นตอนการสร้างรูปแบบเขียนไว้ในภาพที่ 4

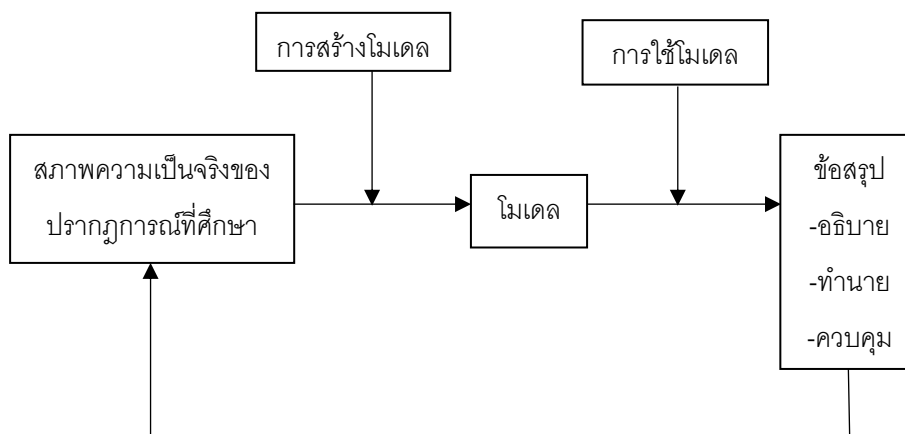


ภาพที่ 4 ขั้นตอนการสร้างรูปแบบสร้างความสัมพันธ์ (Steiner, 1969 อ้างถึงใน Keeves, 1988, น. 172)

กล่าวโดยสรุป รูปแบบที่จะนำไปใช้ให้ได้ประโยชน์สูงสุดนั้นต้องประกอบด้วยลักษณะที่สำคัญ คือ มีความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างสามารถทำนายผลได้ สามารถขยายความผลทำนายได้กว้างขวางขึ้น และสามารถนำไปสู่แนวคิดใหม่ๆ สำหรับการพัฒนารูปแบบนั้นผู้วิจัยจะต้องศึกษาแนวคิดทฤษฎีในการสร้างรูปแบบ นำเอาข้อมูลที่จัดเก็บมาวิเคราะห์และสังเคราะห์เพื่อกำหนดความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของรูปแบบ กำหนดโครงสร้าง และข้อเสนอของรูปแบบอย่างชัดเจน

เพื่อนำไปสู่ผลสรุปเพื่ออธิบายปรากฏการณ์ที่มุ่งหวังของการวิจัยมีการทดสอบและปรับปรุงรูปแบบก่อนนำรูปแบบไปใช้งานจริง และมีการประเมินผลหลังจากการนำรูปแบบไปใช้งานจริง

ทาคาโอะ มียากาวะ (2550) เสนอการสร้างโมเดลว่าเป็นการศึกษาปรากฏการณ์ทางธรรมชาติหรือสังคม เราอาจไม่ศึกษาปรากฏการณ์เรื่องนั้นโดยตรงก็ได้ แต่เราศึกษาโดยวิธีการสร้างโมเดลเพื่อหาข้อสรุปที่สามารถนำไปอธิบายทำนายหรือควบคุมปรากฏการณ์ที่ศึกษาดังภาพที่ 5



ภาพที่ 5 การศึกษาปรากฏการณ์โดยวิธีการสร้างโมเดล (ทาคาโอะ มียากาวะ, 2550)

กล่าวคือ โมเดลที่ใช้ศึกษาค้นคว้าปรากฏการณ์ทางสังคม ต้องมีคุณสมบัติ 2 ประการคือ ประการที่หนึ่ง มีลักษณะสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงของปรากฏการณ์ที่ศึกษา และประการที่สองสามารถนำไปใช้หาข้อสรุป เพื่ออธิบายทำนายหรือควบคุมปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นได้อย่างถูกต้อง คุณสมบัติของโมเดลทั้ง 2 ประการนี้ มีลักษณะขัดแย้งกันเอง กล่าวคือ ถ้าเราสร้างโมเดลให้สอดคล้องกับสภาพความจริงของปรากฏการณ์มากเท่าใด โมเดลจะสลับซับซ้อนมากขึ้น ทำให้การนำโมเดลไปใช้มีความยุ่งยาก ในทางตรงกันข้ามถ้าเราเน้นความสะดวกในการนำเอาโมเดลไปใช้อธิบายปรากฏการณ์ ก็ต้องเขียนโมเดลให้ง่ายเข้าไว้ โมเดลก็ไม่ค่อยสอดคล้องกับสภาพความจริงของปรากฏการณ์ซึ่งทำให้การนำโมเดลไปใช้อธิบายทำนายหรือควบคุมปรากฏการณ์ได้จำกัด จุดมุ่งหมายที่สำคัญการสร้างโมเดลก็เพื่อทดสอบหรือตรวจสอบโมเดลนั้นด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์

บุญเชิด ชำนิศาสตร์ (2556) กล่าวว่า การพัฒนารูปแบบนั้น อาจจะมีขั้นตอนในการดำเนินงานแตกต่างกันไป แต่โดยทั่วไปแล้วอาจจะแบ่งออกเป็นสองตอนใหญ่ ๆ คือการสร้างรูปแบบ (Construct) และการหาความตรง (Validity) ของรูปแบบ ส่วนรายละเอียดในแต่ละขั้นตอนว่ามีการดำเนินการอย่างไรนั้น ขึ้นอยู่กับลักษณะและกรอบแนวคิดซึ่งเป็นพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบนั้น ๆ

จากการศึกษาวิเคราะห์ สรุปได้ว่า การสร้างและการพัฒนารูปแบบนั้นไม่มีข้อกำหนดตายตัวแน่นอนว่าต้องทำอะไรบ้าง แต่โดยทั่วไปจะเริ่มต้นจากการศึกษาองค์ความรู้เกี่ยวกับเรื่องที่เราจะสร้าง หาสมมุติฐานและหลักการของรูปแบบที่ต้องการศึกษา จากนั้นสร้างรูปแบบตามสมมุติฐานและหลักการที่วางไว้ นำรูปแบบที่ได้ไปตรวจสอบและประเมินผลหาคุณภาพของรูปแบบ

### ข้อมูลเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการเลือกพื้นที่การวิจัยแบบเจาะจง โดยเลือกจังหวัดปัตตานี ในประเด็นนี้ ผู้วิจัยขอเสนอความหมายและประเภทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) คุณค่าและความสำคัญของการปกครองท้องถิ่น ความหมายขององค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบล อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี ตามลำดับดังต่อไปนี้

#### 1. ความหมายและประเภทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.)

องค์การบริหารส่วนท้องถิ่น หมายถึง รูปแบบการจัดระเบียบบริหารราชการแผ่นดินตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 8) พ.ศ. 2553 ตามหลักการกระจายอำนาจการปกครอง (Decentralization) คือ รัฐบาลกลางได้กระจายอำนาจทางการปกครองและการบริหารให้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบต่าง ๆ เพื่อดำเนินการจัดทำบริการสาธารณะให้แก่ประชาชนภายใต้ขอบเขตของกฎหมาย

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย จำแนกออกเป็น 2 ประเภท คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบทั่วไป อันประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) เทศบาล และ องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) และ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ คือ กรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา (สมคิด เลิศไพฑูรย์ และคณะ, 2563)

#### 2. คุณค่าและความสำคัญของการปกครองท้องถิ่น

นครินทร์ เมฆไตรรัตน์ (2546) สรุปคุณค่าและความสำคัญของการปกครองท้องถิ่นไว้ว่า ภายในรัฐสมัยใหม่ การรวมศูนย์อำนาจมีขีดจำกัด เนื่องจากการบริหารปกครองประเทศที่ประกอบไปด้วยประชากรมากมาย และพื้นที่อันกว้างไกล โดยรัฐบาลที่ศูนย์กลางแต่เพียงสถาบันเดียวย่อมเป็นสิ่งที่เป็นไปได้ยากหรือเกิดสภาพของความ “ไม่ประหยัดในเชิงขนาด” จึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการถ่ายเทอำนาจในทางการเมืองการปกครองให้อยู่ในมือขององค์กรหรือสถาบันที่อยู่นอกศูนย์กลางออกไป ด้วยเหตุนี้ คุณค่าและความสำคัญของการปกครองท้องถิ่น มีดังต่อไปนี้

1) การปกครองท้องถิ่นช่วยสนองตอบต่อปัญหาและความต้องการของชุมชนในท้องถิ่น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยทางการปกครองจำนวนเล็ก ๆ ที่มีมากมายกระจายอยู่ทั่วประเทศ โดยพื้นที่เหล่านั้นย่อมมีความแตกต่างกันไปตามลักษณะทางกายภาพ วัฒนธรรม และวิถีชีวิตของผู้คนในท้องถิ่นนั้น ๆ ทำให้การบริหารและการปกครองที่มีลักษณะของการรวมศูนย์อำนาจอยู่ที่รัฐบาลเพียงแห่งเดียวไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการและปัญหาที่เกิดขึ้นภายในชุมชน จึงจำเป็นต้องกระจายระบบงาน ให้มีลักษณะคล่องตัวและปรับตัวให้ยืดหยุ่น นั่นก็คือ การสร้างหน่วยการปกครองที่เรียกว่า องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อให้มาจัดทำบริการและแก้ปัญหาของประชาชนในท้องถิ่นและยังจะเป็นการสร้างความเข้มแข็งให้กับหลักความรับผิดชอบตามระบอบประชาธิปไตย

2) การปกครองท้องถิ่นเป็นโรงเรียนประชาธิปไตยในระดับรากหญ้า ระบบการปกครองท้องถิ่นจะต้องมีการเลือกตั้ง มีระบบพรรคการเมืองระดับท้องถิ่น มีการต่อสู้และการแข่งขันในทางการเมืองตามวิถีทางและตามกติกา ในที่สุดก็จะทำให้ประชาชนเข้าใจถึงระบบการปกครองตนเอง เข้าใจถึงบทบาทหน้าที่ของแต่ละฝ่ายที่อยู่ภายใต้โครงสร้างทางการบริหาร ไม่ว่าจะเป็นฝ่ายนิติบัญญัติและฝ่ายบริหาร และที่สำคัญคือ การเข้าใจถึงบทบาทหน้าที่ของประชาชน และในที่สุดจะทำให้เกิดการพัฒนาทางการเมืองได้ และการที่การปกครองท้องถิ่นช่วยสร้างเสริมความรู้ความเข้าใจในทางการเมืองถือได้ว่าเป็นสถาบันฝึกสอนประชาธิปไตยให้ประชาชน

3) สร้างการมีส่วนร่วม การมีอยู่ของรัฐบาลในระดับท้องถิ่นหรือในระดับภูมิภาคย่อมเอื้อต่อประชาชนในการเข้ามามีส่วนร่วมในทางการเมืองได้มากกว่า เป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองในระดับชุมชนของตน และการเข้ามาบริหารกิจการสาธารณะต่าง ๆ ภายในชุมชนด้วยตัวเอง จะเป็นผลให้ประชาชนเหล่านี้ ได้เรียนรู้และมีประสบการณ์ทางการเมืองการปกครองตาม และนำไปสู่การเติบโตของ “ความเป็นพลเมือง” ในหมู่ประชาชน

4) สร้างความชอบธรรม ความห่างไกล ทั้งในทางภูมิศาสตร์และในทางการเมืองย่อมทำให้การตัดสินใจโดยสถาบันทางการเมืองที่ห่างไกล อาจจะไม่ได้รับการยอมรับ ในทางตรงกันข้าม หากการตัดสินใจกระทำในระดับชุมชนท้องถิ่น มีแนวโน้มที่จะได้รับการยอมรับและเป็นการสมเหตุสมผลมากกว่า ทำให้การตัดสินใจในทางการเมืองการปกครองนั้นมีความชอบธรรม

5) ดำรงหลักเสรีภาพ หากอำนาจทางการเมืองการปกครองถูกรวบอยู่ที่ศูนย์กลางมากเกินไปเป็นไปได้ที่จะเกิดการใช้อำนาจในทางที่ลิดรอนสิทธิเสรีภาพของปัจเจกบุคคล และสร้างความเสียหายให้กับสังคมโดยรวมได้ง่าย ในทางตรงข้ามการกระจายอำนาจจึงเป็นมรรควิธีหนึ่งในการปกป้องเสรีภาพของปัจเจกบุคคลโดยการให้อำนาจมีการกระจายออกไปอันจะนำไปสู่การ

สร้างโครงข่ายของการตรวจสอบและถ่วงดุลอำนาจซึ่งกันและกันระหว่างศูนย์กลางกับพื้นที่นอก  
ศูนย์กลาง

### 3. ความหมายขององค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.)

โกวิท พวงงาม (2559) ได้ให้ความหมาย องค์การบริหารส่วนตำบล คือ องค์กร  
ปกครองส่วนท้องถิ่นระดับตำบลที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด มีพื้นที่เท่ากับตำบลแต่ละตำบล  
จัดตั้งมาจากสภาตำบลที่มีรายได้ตามเกณฑ์ที่กำหนดและมีจำนวนราษฎรไม่น้อยกว่า 2,000 คน โดย  
มีจุดมุ่งหมายสำคัญเพื่อดูแลทุกข์สุขและให้บริการประชาชนในหมู่บ้าน ตำบล เขต อบต. แทนรัฐบาล  
กลาง มีฐานะเป็นนิติบุคคล และเป็นราชการท้องถิ่น มีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้าน  
เศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม และหน้าที่อื่นๆ ตามที่กฎหมายกำหนด รวมทั้งมีงบประมาณ และ  
พนักงานเจ้าหน้าที่ของ อบต. เอง

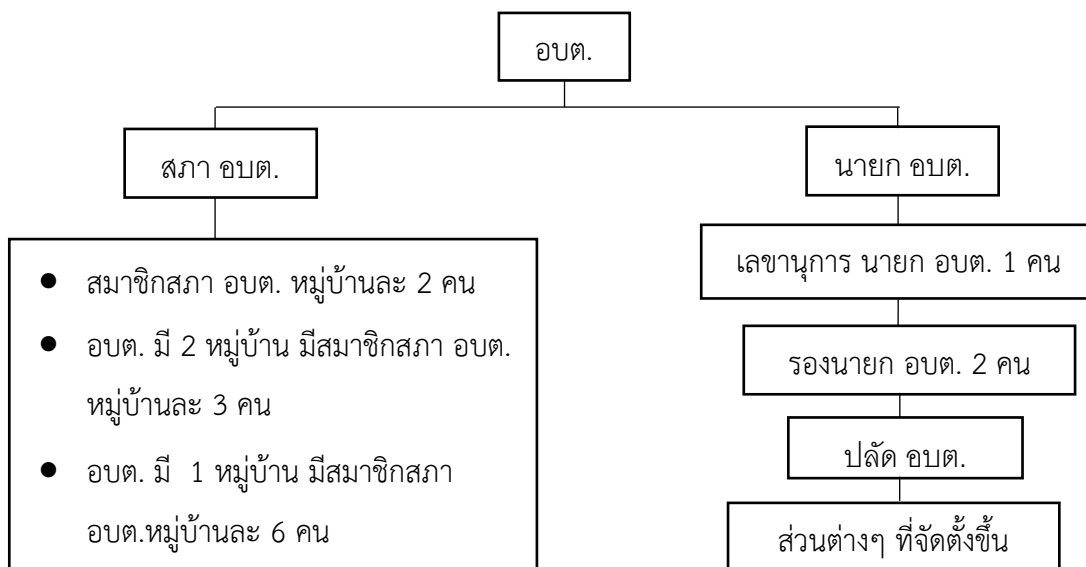
### 4. โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบล

โครงสร้างของ อบต. ประกอบไปด้วย สภาองค์การบริหารส่วนตำบล (สภา อบต.) และ  
นายกองค์การบริหารส่วนตำบล (นายก อบต.) ซึ่งแต่ละส่วนมีลักษณะสำคัญดังนี้

1) สภา อบต. ประกอบด้วยสมาชิกสภาอบต. จำนวนหมู่บ้านละสองคน ซึ่งเลือกตั้งขึ้น  
โดยราษฎรผู้มีสิทธิเลือกตั้งในแต่ละหมู่บ้านในเขตอบต.นั้น ในกรณีที่เขตอบต. ใดมีเพียงหนึ่งหมู่บ้าน  
ให้มีสมาชิกอบต. จำนวนหกคนและในกรณีมีเพียงสองหมู่บ้านให้มีสมาชิกอบต. หมู่บ้านละสามคน

สภาอบต. มีประธานสภา และรองประธานสภาคนหนึ่งซึ่งเลือกจากสภาอบต. โดย  
นายอำเภอเป็นผู้แต่งตั้งประธานและรองประธานสภาอบต. ตามมติของสภาอบต.

2) นายกอบต. ในแต่ละอบต. มีนายกอบต. หนึ่งคนซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของ  
ประชาชนตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นนายกอบต. อาจ  
แต่งตั้งรองนายกอบต. ซึ่งมีใช้สมาชิกสภาอบต. เป็นผู้ช่วยเหลือในการบริหารราชการของอบต. ตามที่  
นายกอบต. มอบหมายได้ไม่เกินสองคนและอาจแต่งตั้งเลขานุการนายกอบต. ซึ่งมีได้เป็นสมาชิกสภา  
อบต. หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐได้ (พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลฉบับที่ 5  
พ.ศ. 2546 มาตรา 44, 45, 48, 58, และ 58/3)



ภาพที่ 6 โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลตามกฎหมาย (โกวิทย์ พวงงาม, 2559)

#### 5. อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

อบต. มีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบล ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม โดยมีหน้าที่ต้องทำ 9 ประการและอาจจัดทำ 13 ประการ

อบต. มีหน้าที่ต้องทำ 9 ประการมีดังนี้

- 1) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- 2) รักษาความสะอาดของถนนทางน้ำทางเดินและที่สาธารณะรวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

ทั้งกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

- 3) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- 4) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- 5) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- 6) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- 7) คุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- 8) บำรุงรักษาศิลปประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- 9) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้

ตามความจำเป็นและสมควร

หน้าที่อาจจัดทำ 13 ประการ มีดังนี้

- 1) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคและการเกษตร
- 2) ให้มีและบำรุงไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

- 3) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- 4) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุมการกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- 5) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
- 6) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- 7) บรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- 8) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- 9) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของอบต.
- 10) ให้มีตลาดท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- 11) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- 12) การท่องเที่ยว
- 13) การผังเมือง (พระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบลฉบับที่ 5

พ.ศ 2546 มาตรา 66, 57, และ 68)

นอกจากนี้ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 มาตรา 16 ได้กำหนดให้ออบต. มีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ดังนี้

- 1) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- 2) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบกทางน้ำและทางระบายน้ำ
- 3) การจัดให้มีและควบคุมตลาดท่าเทียบเรือท่าข้ามและที่จอดรถ
- 4) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น ๆ
- 5) การสาธารณสุขการ
- 6) การส่งเสริมการฝึกและการประกอบอาชีพ
- 7) การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน
- 8) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- 9) การจัดการศึกษา
- 10) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- 11) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- 12) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- 13) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- 14) การส่งเสริมกีฬา
- 15) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

- 16) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- 17) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- 18) การกำจัดมูลฝอยสิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย
- 19) การสาธารณสุขการอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล
- 20) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
- 21) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- 22) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
- 23) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัยโรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่น ๆ

24) การจัดการการบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- 25) การผังเมือง
- 26) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
- 27) การดูแลรักษาที่สาธารณะ
- 28) การควบคุมอาคาร
- 29) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- 30) การรักษาความสงบเรียบร้อยการส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

31) กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น ตามที่คณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกาศ

กำหนดโดยสรุปอำนาจหน้าที่ที่สำคัญตามกฎหมายของอบต. ก็คือการจัดทำบริการสาธารณะต่าง ๆ ให้กับประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง

#### 6. องค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี

จังหวัดปัตตานีตั้งอยู่ภาคใต้ของประเทศไทย ห่างจากกรุงเทพฯ 1,055 กิโลเมตร มีเนื้อที่ประมาณ 1,940.35 ตารางกิโลเมตร หรือ ประมาณ 1,212,723 ไร่ มีอาณาเขต ติดต่อกับจังหวัดใกล้เคียง ทิศเหนือติดต่อกับอำเภอไทย ทิศใต้ติดต่อกับเขตอำเภอเมืองยะลา อำเภอรามัน จังหวัดยะลา และเขตอำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส ทิศตะวันออกติดต่อกับอำเภอไทย ทิศตะวันตกติดต่อกับเขตอำเภอเทพา และอำเภอสะบ้าย้อย จังหวัดสงขลา

สภาพภูมิประเทศ แบ่งเป็น 3 ลักษณะ ประกอบด้วย พื้นที่ราบชายฝั่งทะเล ซึ่งเป็นพื้นที่ส่วนใหญ่ประมาณ 1 ใน 3 ของพื้นที่จังหวัด ได้แก่ ทางตอนเหนือและทางตะวันออกของจังหวัดมีหาดทรายยาว และเป็นที่ราบชายฝั่งกว้างประมาณ 10-30 กิโลเมตร พื้นที่ราบลุ่ม บริเวณตอนกลาง



และตอนใต้ของจังหวัด มีแม่น้ำปัตตานีไหลผ่านที่ดินมีความเหมาะสม ในการเกษตรกรรมและพื้นที่ ภูเขา ซึ่งเป็นพื้นที่ส่วนน้อยอยู่ทางตอนใต้ของอำเภอโคกโพธิ์ อำเภอกะพ้อ และทางตะวันออกของ อำเภอสายบุรี (แผนพัฒนาภาคใต้ชายแดน ฉบับที่ 12 , 2561)

ในส่วนขององค์กรบริหารส่วนท้องถิ่น หรือ อปท. ในเขตพื้นที่จังหวัดปัตตานี มีทั้งหมด 114 แห่ง ประกอบไปด้วย เทศบาลตำบล 13 แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบล 101 แห่ง ซึ่งในจำนวน ที่กล่าวมา จะเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี 9 แห่ง ได้แก่ องค์การ บริหารส่วนตำบลบานา, องค์การบริหารส่วนตำบลคลองมานิง, องค์การบริหารส่วนตำบลตะลุโบะ, องค์การบริหารส่วนตำบลตันหยงลุโละ, องค์การบริหารส่วนตำบลปูยู, องค์การบริหารส่วนตำบลบา ราโหม, องค์การบริหารส่วนตำบลบาราเฮาะ, องค์การบริหารส่วนตำบลปะกาอะรัง และองค์การ บริหารส่วนตำบลกะมียอ (สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัดปัตตานี, 2563) และ สามารถจำแนกบุคลากรออกเป็น 3 ส่วนหลักๆ คือ ผู้บริหาร สภาตำบล และพนักงานส่วนตำบล มี จำนวนรวมทั้งสิ้น 526 ท่าน ดังตารางที่ 1 -

ตารางที่ 1 จำนวนบุคลากรจำแนกตามองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี

ลำดับ	ชื่อหน่วยงาน	จำนวน (ท่าน)		
		ผู้บริหาร	สภาตำบล	พนักงานส่วนตำบล
1	องค์การบริหารส่วนตำบลบานา	4	18	136
2	องค์การบริหารส่วนตำบลคลองมานิง	4	7	20
3	องค์การบริหารส่วนตำบลตะลุโบะ	4	18	38
4	องค์การบริหารส่วนตำบลตันหยงลุโละ	4	6	35
5	องค์การบริหารส่วนตำบลปูยู	4	13	35
6	องค์การบริหารส่วนตำบลบาราโหม	4	6	22
7	องค์การบริหารส่วนตำบลบาราเฮาะ	3	16	48
8	องค์การบริหารส่วนตำบลปะกาอะรัง	4	13	28
9	องค์การบริหารส่วนตำบลกะมียอ	4	13	19
รวม		35	110	381

ที่มา: ศูนย์วิจัยและพัฒนาการเกษตรปัตตานี. ท้องถิ่นอำเภอเมือง สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัด ปัตตานี. (29 เมษายน 2564). สัมภาษณ์.

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี ผู้วิจัยได้มุ่งศึกษาใน 2 ประเด็นหลักคือ 1) การปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล 2) การสร้างและพัฒนารูปแบบการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล

#### 1. งานวิจัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์

ในการศึกษาของเฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน (2558) เรื่อง ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์และการรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ของมหาวิทยาลัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรมหาวิทยาลัยศิลปากร ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้ถึงการสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์กร ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ เชาว์ทางจิต และเชาว์ทางอารมณ์ รวมทั้งนำเสนอแนวทางการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล เป็นปัจจัยกระตุ้นที่ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน

เช่นเดียวกับการศึกษาของสิรินทร แซ่ฉั่ว (2553) เรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์ กรณีศึกษา: อุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรเชิงสร้างสรรค์มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก ความสุขอันเกิดจากปัจจัยภายในองค์การอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ซึ่งเรียงปัจจัยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ คุณลักษณะของงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผลลัพธ์ที่คาดหวัง และสภาพแวดล้อมในงาน ซึ่งปัจจัยภายในองค์การทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงานในระดับปานกลาง ฝนอกจากนี้ผลการศึกษาเชิงคุณภาพ พบว่า บุคลากรเชิงสร้างสรรค์มีความสุขจากการได้ทำงานที่ตนเองรัก งานมีความอิสระและมีเอกลักษณ์ของงาน กฎระเบียบและเวลางานที่ยืดหยุ่น การได้ลาพักผ่อนติดต่อกัน การได้รับคำชมเชยและการยอมรับ มีความสัมพันธ์อันดีกับหัวหน้างาน เป็นสิ่งสำคัญมากต่อความสุขในการทำงานในขณะที่ การจ่ายค่าตอบแทน ความมั่นคงในงาน ความสมดุลในชีวิตการทำงาน และปริมาณงาน ยังมีในระดับที่ค่อนข้างน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับปัจจัยอื่นๆ

สอดคล้องกับ การศึกษาของศิริรัตน์ ทวีการไถ (2551) เรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความทุ่มเทในการทำงานบริษัท วาไทยอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า การได้รับคำชมเชย ความเชื่อถือ ความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ทำให้มีกำลังใจที่จะทำงานมากขึ้น การได้รับการยอมรับความคิดเห็นจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานทำให้มีความกล้าคิดกล้าทำมากขึ้น การบริหารงานของผู้บังคับบัญชาแบบมีส่วนร่วม และความเหมาะสมของสวัสดิการ

ในส่วนของการศึกษาของ Teresa, M. Amabile (1996) ได้ศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความคิดสร้างสรรค์ 5 ประการ ได้แก่ การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ ภายในองค์กรซึ่งมีผลกระทบเชิงบวกกับความคิดสร้างสรรค์, ความอิสระมีผลกระทบเชิงบวก, ด้าน

ทรัพยากร ยิ่งรับรู้ว่าจะสามารถใช้ทรัพยากรได้อย่างเต็มที่ซึ่งมีผลกระทบต่อเชิงบวกกับความคิดสร้างสรรค์, แรงกดดันด้านภาระของงานมีผลกระทบต่อเชิงลบกับความคิดสร้างสรรค์ในขณะที่แรงกดดัน ด้านความท้าทายเป็นแรงกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์และการขัดขวางขององค์กรในการใช้ความคิดสร้างสรรค์มีผลกระทบต่อด้านลบกับการสร้างความคิดสร้างสรรค์

จากงานวิจัยข้างต้นสะท้อนให้เห็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ในองค์กรเช่นเดียวกับการศึกษาของคณิศร์ อนุจะนำ (2557) เรื่อง แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์ กรณีศึกษา: บริษัทอินเด็กซ์ครีเอทีฟวิลเลจ จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยภายในที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ส่วนหนึ่งมาจากปัจจัยภายในที่มีอยู่กับตัวผู้ทำงาน คือ ความพึงพอใจในการทำงานสร้างสรรค์นั้นๆ ประสบการณ์ในการทำงานสร้างสรรค์ที่แต่ละคนสั่งสมมา ความรักในการทำงาน และการสร้างแรงบันดาลใจ ความฝัน ความศรัทธา กำลังใจ การเลี้ยงดูและทักษะต่างๆ สมบัติและสุขภาพของแต่ละบุคคล และในส่วนของปัจจัยแวดล้อมที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานบุคลากรเชิงสร้างสรรค์ 5 ปัจจัย ได้แก่ (1) การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ ทั้งในระดับองค์กร ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน (2) ความอิสระทั้งทางด้านความคิดและลักษณะการทำงาน (3) ทรัพยากรที่เกี่ยวกับค่าตอบแทนทั้งเงินและสวัสดิการ (4) แรงกดดันที่มาจากปัจจัยด้านเวลาการทำงาน และปัจจัยแรงกดดันจากลูกค้าและบุคคลที่เกี่ยวข้องในการทำงานทั้งภายในและภายนอก (5) การขัดขวางขององค์กรในการใช้ความคิดสร้างสรรค์ ในเรื่องของลำดับขั้นตอนที่ซับซ้อนมากเกินไป และขอบเขตความรับผิดชอบงานที่ทับซ้อน มีผลกระทบต่อเชิงลบต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์ นอกจากนี้ นโยบายบางอย่างขององค์กรและการมอบหมายงานที่ซ้ำซากจำเจทำให้มันทอนการทำงานสร้างสรรค์ของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์เช่นกัน

## 2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์

ในการศึกษาของ ปิยะรัตน์ พุ่มวิเศษ (2553) เรื่อง ปัจจัยพยากรณ์พฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร พบว่า พยาบาลมีการแสดงออกถึงพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในระดับดี ซึ่งมีการแสดงออกทางพฤติกรรมโดยการสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการพัฒนา มีการหาโอกาสเรียนรู้ประสบการณ์ใหม่ๆ และนำแนวคิดที่ได้จากการประชุมวิชาการมาใช้ในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ ทำให้พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแสดงออกถึงพฤติกรรมสร้างสรรค์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิวพร โปทยานนท์ (2554) ศึกษาพฤติกรรมของผู้นำและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผล ต่อความคิดสร้างสรรค์ในงานของบุคลากร: กรณีศึกษาขององค์กรธุรกิจไทยที่มีนวัตกรรมยอดเยี่ยม ปี 2552 โดยพบว่า องค์กรธุรกิจไทยที่มีนวัตกรรมยอดเยี่ยม ปี 2552 มีพฤติกรรมของผู้นำสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ และความคิดสร้างสรรค์ในงานของบุคลากรอยู่ที่ระดับสูง โดย

พฤติกรรมของผู้นำทั้ง 3 รูปแบบ ได้แก่ พฤติกรรมของผู้นำแบบเน้นงาน พฤติกรรมของผู้นำแบบเน้นสัมพันธ์ และ พฤติกรรมของผู้นำแบบเน้นการเปลี่ยนแปลง สามารถอธิบายหรือส่งผลกระทบต่อความสร้างสรรค์ในงานได้โดยตรง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง พฤติกรรมของผู้นำแบบเน้นการเปลี่ยนแปลงเป็นตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่อความสร้างสรรค์ในงานของบุคลากรได้ชัดเจนที่สุด นอกจากนี้ยังพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านจิตใจมีอิทธิพลโดยตรงต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์ในงานของบุคลากร ดังนั้น หากองค์กรมีการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านจิตใจที่ดี โดยการสนับสนุนให้บุคลากรได้ทำงานอยู่ในสภาพแวดล้อมที่มีอิสระ เปิดโอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ สามารถตัดสินใจหรือปฏิบัติงานด้วยตนเองได้ มีความไว้วางใจ เชื่อใจ ร่วมคิด ร่วมทำงานกับเพื่อนร่วมงานมากเท่าไร บุคลากรคนนั้นก็แสดงพฤติกรรมสร้างสรรค์ในงานและเกิดเป็นนวัตกรรมใหม่ในองค์กรได้มาก

จากการศึกษาพฤติกรรมสร้างสรรค์ และบริบทของการทำงานในองค์กรจากอิทธิพลของความกล้าเสี่ยง ของ เดซา เดชะวัฒน์ไพศาล (2554) ซึ่งให้ความสำคัญกับพฤติกรรมความกล้าเสี่ยงกล้าปฏิบัติในการนำแนวคิดต่างๆมาเรียนรู้และปฏิบัติจริง ซึ่งนำไปสู่การสร้างนวัตกรรม พบว่าความกล้าเสี่ยงกล้าปฏิบัติเป็นปัจจัยสำคัญที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมสร้างสรรค์ของบุคลากรในองค์กร นอกจากนี้ ปัจจัยดังกล่าวยังมีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกสนุกกับงาน ความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งจะนำไปสู่การเรียนรู้และพัฒนาให้เกิดพฤติกรรมสร้างสรรค์ได้อย่างต่อเนื่อง ถึงแม้ว่าผลของการลงมือทำนั้นจะสำเร็จหรือล้มเหลวก็ตาม

ในการศึกษาของ นาฎวดี จำปาดี (2554) ได้ทำการศึกษาการรับรู้ความสามารถของตนเอง รูปแบบความคิดสร้างสรรค์ และปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยศึกษาในบริษัทผู้ให้บริการค่าปรึกษาและพัฒนาาระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง ผลการศึกษาพบว่า ผู้ปฏิบัติงานมีการรับรู้ในความสามารถของตนเอง และพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมอยู่ในระดับสูง แต่มีรูปแบบความคิดสร้างสรรค์อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งหมายความว่ามีความคิดสร้างสรรค์ แต่เป็นนวัตกรรมระดับต่ำ โดยปัจจัยที่สามารถช่วยส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานในองค์กร ได้แก่ รูปแบบความคิดสร้างสรรค์แบบนวัตกรรม การรับรู้ในความสามารถของตนเอง อายุงานในสายงานปัจจุบัน 7-10 ปี สถานการณ์ทำงานเป็นผู้ปฏิบัติงานสังกัดบริษัท การเป็นเพศชาย และการมีช่วงอายุน้อยกว่า 30 ปี ซึ่งสามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 66.9 แสดงให้เห็นว่ารูปแบบความคิดสร้างสรรค์แบบนวัตกรรมมีบทบาทสำคัญในการทำนายพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม อย่างไรก็ตาม พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมสามารถพัฒนาให้เพิ่มขึ้นได้ด้วยการส่งเสริมให้พนักงานในองค์กรรับรู้ถึงความสามารถของตนเองให้มากขึ้นด้วย

ผลการศึกษาของพรทิพย์ ไชยฤกษ์ และขวัญกมล ดอนขวา (2557) พบว่า บุคลากรสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอนมีระดับความผูกพัน ต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด และมีระดับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก โดยมีพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ด้านการแสวงหาโอกาส ด้าน

ความคิดริเริ่ม ด้านผู้นำทางความคิด และด้านการประยุกต์ใช้ตามลำดับ ซึ่งพบว่าความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์

### 3. งานวิจัยเกี่ยวกับการสร้างและพัฒนารูปแบบ

ในการศึกษาของบุญเชิด ขำนิศาตร์ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารวิชาการในการจัดการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบัน การบริหารวิชาการในการจัดการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครบุรี ในภาพรวม มีการปฏิบัติในระดับมาก และมีปัญหาในระดับปานกลาง 2) รูปแบบการบริหารวิชาการในการจัดการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครบุรี มีกระบวนการปฏิบัติงานวิชาการ 6 ขั้นตอนคือ (1) การกำหนดเป้าหมาย (2) การวางแผน (3) การปฏิบัติตามแผน (4) การส่งเสริมนิเทศกำกับติดตาม (5) การตรวจสอบประเมินผล (6) การรายงานผลการดำเนินงาน โดยภาพรวมรูปแบบการบริหารวิชาการในการจัดการศึกษาปฐมวัยมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีวิธีการสร้างและพัฒนารูปแบบ

สอดคล้องกับการศึกษาของชวลิต เกิดทิพย์ และคณะ (2562) โดยทำการศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 ผลการศึกษพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 มี 5 องค์ประกอบ คือ (1) การแสดงออกทางจริยธรรมบนพื้นฐานของความหลากหลายทางวัฒนธรรม (2) การส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของผู้เรียน (3) การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และเข้าใจเกี่ยวกับความหลากหลายทางวัฒนธรรม (4) การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน และ (5) การพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับความหลากหลายทางวัฒนธรรม 2) รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 ประกอบด้วย 22 ตัวชี้วัด และ 14 กิจกรรม

ในส่วนการศึกษาเกียรติชัย อัทธายุวัฒน์ (2562) ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากรสายปฏิบัติการในสถาบันอุดมศึกษา วิทยาลัยการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ผลการวิจัยพบว่า 1. องค์ประกอบประสิทธิภาพที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบ ซึ่งผลที่ได้มีความสอดคล้องกับแนวคิดตั้งต้น คือ แนวคิดวินัย 5 ประการขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของ Peter Senge ได้แก่ 1) ความรอบรู้ตนเอง (personal mastery) 2) แบบแผนความคิดอ่าน (mental model), 3) วิสัยทัศน์ร่วม (shared vision), 4) การเรียนรู้เป็นทีม (team learning) และ 5) การคิดเชิงระบบ (System thinking) 2. รูปแบบการประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายปฏิบัติการในสถาบันอุดมศึกษาเป็นแบบประเมินที่เป็นโปรแกรมประยุกต์เว็บ และมีการเก็บข้อมูล

ในฐานข้อมูล โดยมีรูปแบบการประเมินเป็นลักษณะแบบประเมินที่มีค่าถ่วงน้ำหนักในการคำนวณค่าประสิทธิภาพเป็นค่าความแปรปรวน และค่าน้ำหนักองค์ประกอบ โดยการหาค่าความสอดคล้องกับวิธีการประเมินตามปกติ โดยได้ค่าสหสัมพันธ์ที่แสดงค่าว่าทั้ง 2 วิธีมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับกลางที่ 0.625

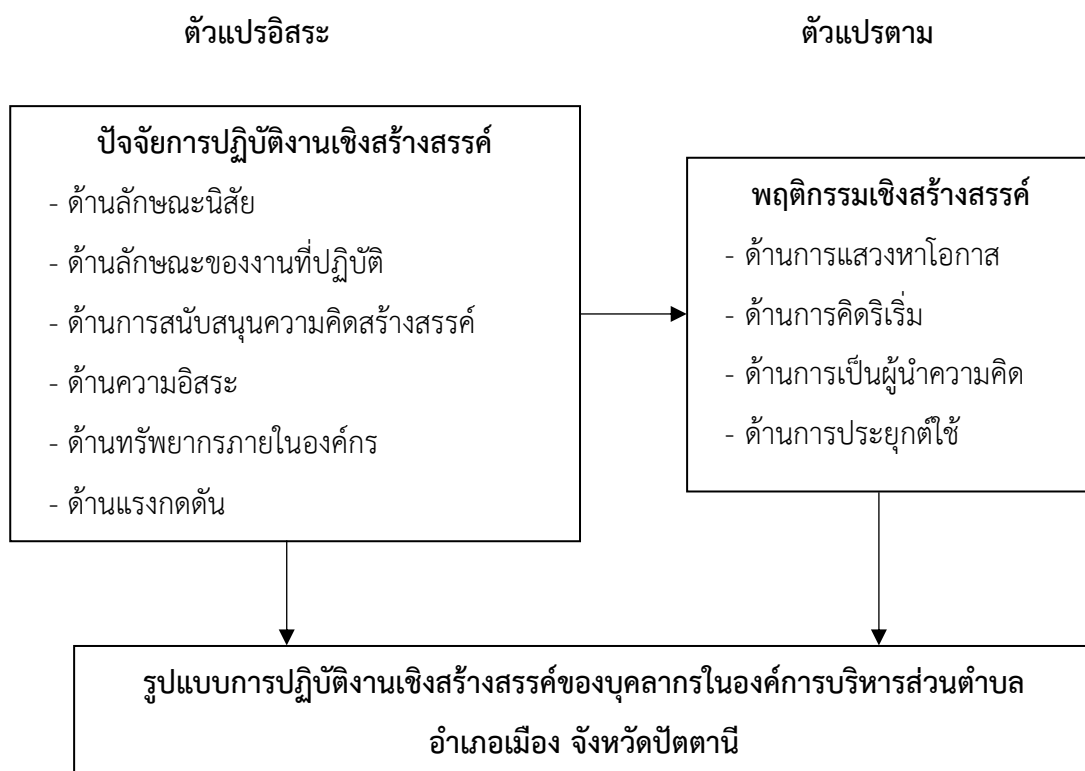
จากงานวิจัยข้างต้นสะท้อนให้เห็นถึงการสร้างและพัฒนาารูปแบบให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับผลการวิจัยของชิรวัดน์ นิเจนตร (2560) เรื่องการวิจัยพัฒนารูปแบบทางสังคมศาสตร์และการศึกษา ผลการศึกษาพบว่า การวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบสังคมศาสตร์และทางการศึกษาที่ผ่านมา มีหลายลักษณะ แต่มีขั้นตอนหลักๆเหมือนกัน 2 ขั้นตอน คือ 1) การสร้างหรือพัฒนารูปแบบและการตรวจสอบรูปแบบ โดยขั้นแรกประกอบด้วย การศึกษารวบรวมข้อมูล สถานการณ์ บริบท ปัญหาที่มี และ 2) ยกร่างหรือสร้างรูปแบบ ประกอบด้วย การทดสอบรูปแบบและการนำรูปแบบไปใช้และปรับปรุงให้ทันสมัย ซึ่งในแต่ละขั้นตอนย่อยก็ใช้เทคนิควิธีการที่หลากหลาย

ในขั้นตอนการยกร่างรูปแบบ มักจะยกร่างขึ้นจากข้อมูลที่รวบรวมได้จากการศึกษาเอกสารการสัมภาษณ์ การสนทนากลุ่ม และการวิเคราะห์เนื้อหา แต่งานวิจัยบางเรื่อง จะมีการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณจากแบบสอบถามที่มีคำถามเกี่ยวกับรายละเอียดของรูปแบบแล้วนำคำตอบไปวิเคราะห์หองค์ ประกอบเชิงสำรวจ และสร้างรูปแบบด้วยการวิเคราะห์เส้นทางการวิจัย แล้วนำมายกร่างรูปแบบ ส่วนการตรวจสอบรูปแบบที่พัฒนาขึ้นมา นั้น มีหลายวิธี โดยอาจจะให้ผู้เชี่ยวชาญช่วยวิเคราะห์จากหลักฐานเชิงประจักษ์ ทั้งเชิงปริมาณ คุณลักษณะ วิธีการตรวจสอบรูปแบบ ใช้ทั้งการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ วิธีการแบบชาติพันธุ์วรรณา การรับฟังความคิดเห็นสาธารณะ หรือการสนทนากลุ่ม แต่วิธีการตรวจสอบรูปแบบที่น่าเชื่อถือมากที่สุด คือ การนำรูปแบบไปทดลองใช้และวัดประสิทธิภาพของรูปแบบว่าใช้ได้ผลจริงหรือไม่เกิดผลลัพธ์ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้เพียงใด

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี 2) ศึกษาพฤติกรรมการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี และ 3) เสนอรูปแบบการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี

โดยผู้วิจัยได้หยิบยกทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg โดยเลือกเฉพาะปัจจัยที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของตัวบุคคล ผสมกับแนวคิดปัจจัยสนับสนุนให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในองค์กรของ Teresa, M. Amabile มาศึกษา จากนั้นนำปัจจัยทั้งหมดที่ได้มาสร้างคำถามในแบบสอบถาม โดยใช้แนวคิดพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของ Robert, F. Kleysen & Christopher, T. Street เป็นส่วนหนึ่งของกรอบแนวคิด และเป็นเกณฑ์ในการประเมินความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน อีกทั้งเป็นในแนวทางการตั้งคำถามในแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างอีกด้วยดังภาพที่ 7 ดังนี้



ภาพที่ 7 กรอบแนวคิดในการวิจัย

### บทที่ 3

#### วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี 2) ศึกษาพฤติกรรมการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี และ 3) เสนอรูปแบบการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี โดยผู้วิจัยใช้วิธีการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method Research) ประกอบด้วย การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

1. การวิจัยเชิงปริมาณ
2. การวิจัยเชิงคุณภาพ

#### การวิจัยเชิงปริมาณ

##### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### 1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี ทั้ง 9 แห่ง โดยสามารถจำแนกบุคลากรออกเป็น 3 ส่วนหลักๆ คือ ผู้บริหาร 35 ท่าน สภาตำบล 110 ท่าน และพนักงานส่วนตำบล 381 ท่าน รวมทั้งหมด 526 ท่าน

##### 2. กลุ่มตัวอย่าง

2.1 กลุ่มตัวอย่างวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยเลือกเก็บข้อมูลจากกลุ่มพนักงานส่วนตำบลเพียงกลุ่มเดียว เนื่องจากเป็นบุคลากรระดับปฏิบัติงานที่ใกล้ชิดกับประชาชนและยังเป็นผู้ขับเคลื่อนนโยบายต่างๆขององค์กร โดยกลุ่มพนักงานส่วนตำบล มีจำนวนทั้งหมด 381 ท่าน

ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้สูตรของ Yamane' (อ้างถึงใน ผ่องศรี วาณิชยศุภวงศ์, 2546) และกำหนดให้ความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มที่ยอมรับได้เท่ากับ .05 ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$



เมื่อ  $n$  แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง  
 $N$  แทน ขนาดของประชากร  
 $e$  แทน ค่าความคาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง (.05) แทนค่าในสูตร  
 จะได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างดังนี้

$$n = \frac{381}{1 + 381(0.05)^2}$$

$$n = 195.13444302176$$

ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณครั้งนี้ จำนวน 195 ท่าน เมื่อได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างวิจัยเชิงปริมาณที่ชัดเจนแล้ว ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) ซึ่งจะได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี ดังตารางที่ 2 ดังนี้

ตารางที่ 2 จำนวนพนักงานส่วนตำบลและกลุ่มตัวอย่างวิจัยเชิงปริมาณ จำแนกตามองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี

ลำดับ	ชื่อหน่วยงาน	จำนวน (ท่าน)	
		พนักงานส่วนตำบล	กลุ่มตัวอย่าง
1	องค์การบริหารส่วนตำบลบานา	136	68
2	องค์การบริหารส่วนตำบลคลองมานิง	20	10
3	องค์การบริหารส่วนตำบลตะลุโบะ	38	19
4	องค์การบริหารส่วนตำบลตันหยงลุโละ	35	19
5	องค์การบริหารส่วนตำบลปูยู	35	19
6	องค์การบริหารส่วนตำบลบาราโหม	22	11
7	องค์การบริหารส่วนตำบลบาราเฮาะ	48	24
8	องค์การบริหารส่วนตำบลปะกาฮะรัง	28	14
9	องค์การบริหารส่วนตำบลกะมิยอ	19	11
รวม		381	195

เนื่องจากตามระเบียบการบริหารส่วนท้องถิ่นได้กำหนดโครงสร้างภายในส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลไว้ชัดเจนอยู่แล้ว ด้วยเหตุนี้ สำหรับองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี ได้แบ่งพนักงานส่วนตำบลออกเป็น 1 สำนักงาน กับ 5 กอง คือ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษาและวัฒนธรรม กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกองสวัสดิการ ดังนั้น ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิสกัดส่วนอีกครั้ง เพื่อกระจายกลุ่มตัวอย่างให้ครอบคลุมและเท่าเทียมทุกฝ่ายงาน (ดังตารางที่ 3) จากนั้นได้ดำเนินการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยการจับฉลากแบบไม่ใส่คืนจนได้กลุ่มตัวอย่างวิจัยเชิงปริมาณครบ 195 ท่าน

ตารางที่ 3 จำนวนพนักงานส่วนตำบลและกลุ่มตัวอย่างวิจัยเชิงปริมาณ จำแนกตามสำนักงานหรือกอง ในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี

ลำดับ	ชื่อหน่วยงาน	จำนวน (ท่าน)					
		สำนัก ปลัด	กอง คลัง	กอง ช่าง	กองการ ศึกษา	กอง สาธารณสุข	กอง สวัสดิการ
1	พนักงานส่วนตำบลในองค์การบริหารส่วนตำบลบานา	25	18	25	30	38	-
	กลุ่มตัวอย่าง	13	9	13	15	18	-
2	พนักงานส่วนตำบลในองค์การบริหารส่วนตำบลคลองมานิง	8	5	4	3	-	-
	กลุ่มตัวอย่าง	4	2	2	2	-	-
3	พนักงานส่วนตำบลในองค์การบริหารส่วนตำบลตะลุโบะ	10	10	4	10	4	-
	กลุ่มตัวอย่าง	5	5	2	5	2	-
4	พนักงานส่วนตำบลในองค์การบริหารส่วนตำบลตันหยงลุโละ	9	7	3	13	3	-
	กลุ่มตัวอย่าง	5	3	2	7	2	-
5	พนักงานส่วนตำบลในองค์การบริหารส่วนตำบลปูยู	9	8	3	6	9	-
	กลุ่มตัวอย่าง	5	4	2	3	5	-
6	พนักงานส่วนตำบลในองค์การบริหารส่วนตำบลบาราโหม	7	4	3	8	-	-
	กลุ่มตัวอย่าง	3	2	2	4	-	-

ลำดับ	ชื่อหน่วยงาน	จำนวน (ท่าน)					
		สำนัก ปลัด	กอง คลัง	กอง ช่าง	กองการ ศึกษาฯ	กอง สาธารณสุขฯ	กอง สวัสดิการ
7	พนักงานส่วนตำบลในองค์การ บริหารส่วนตำบลบาราเฮาะ	13	9	3	11	12	-
	กลุ่มตัวอย่าง	6	5	2	5	6	
8	พนักงานส่วนตำบลในองค์การ บริหารส่วนตำบลปะกาอะรัง	10	7	3	5	-	3
	กลุ่มตัวอย่าง	5	3	2	2	-	2
9	พนักงานส่วนตำบลในองค์การ บริหารส่วนตำบลกะมียอ	6	5	3	5	-	-
	กลุ่มตัวอย่าง	3	3	2	3	-	-

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการทำวิจัยครั้งนี้มีแบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี โดยในแบบสอบถามจะแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลลักษณะด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี ประกอบด้วย 6 ด้าน รวมทั้งสิ้น 32 ข้อ ดังนี้

- |                                     |             |
|-------------------------------------|-------------|
| 1) ด้านลักษณะนิสัย                  | จำนวน 4 ข้อ |
| 2) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ       | จำนวน 4 ข้อ |
| 3) ด้านการสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ |             |
| 3.1) การสนับสนุนระดับองค์กร         | จำนวน 4 ข้อ |
| 3.2) การสนับสนุนระดับผู้บริหาร      | จำนวน 4 ข้อ |
| 3.3) การสนับสนุนระดับเพื่อนร่วมงาน  | จำนวน 4 ข้อ |
| 4) ด้านความอิสระ                    | จำนวน 4 ข้อ |
| 5) ด้านทรัพยากร                     | จำนวน 4 ข้อ |
| 6) ด้านแรงกดดัน                     | จำนวน 4 ข้อ |

ซึ่งแบบสอบถามส่วนนี้ เป็นการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval Scale) โดยมีลักษณะแบบสอบถามเป็นวิธีการให้คะแนนรวม (Rating Scale Method) ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert Scale) (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2552: 74-75) โดยแบ่งระดับความคิดเห็นเป็น 5 ระดับดังนี้

มากที่สุด	เกณฑ์การให้คะแนนเท่ากับ 5 คะแนน
มาก	เกณฑ์การให้คะแนนเท่ากับ 4 คะแนน
ปานกลาง	เกณฑ์การให้คะแนนเท่ากับ 3 คะแนน
น้อย	เกณฑ์การให้คะแนนเท่ากับ 2 คะแนน
น้อยที่สุด	เกณฑ์การให้คะแนนเท่ากับ 1 คะแนน

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นอื่นๆ และข้อเสนอแนะ

### การสร้างและการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี โดยมีลำดับขั้นตอนการสร้างและตรวจสอบดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าข้อมูลเกี่ยวกับแนวคิดทฤษฎีการปฏิบัติงาน ปัจจัยการปฏิบัติงาน ความคิดสร้างสรรค์ พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ การพัฒนารูปแบบ และข้อมูลเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล และนำวัตถุประสงค์ของการวิจัยมาร่างเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. ดำเนินการสร้างแบบสอบถามให้ครบถ้วนและครอบคลุมเนื้อหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี
3. นำแบบสอบถามที่สร้างเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัย ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ความถูกต้องของข้อมูลและการใช้ภาษา รวมไปถึงความสมบูรณ์ของเนื้อหา และให้คำแนะนำเพื่อปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น
4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ได้แก่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อัลญาน์ สมุห์เสณีโต, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ปารีชาติ เบ็ญฤทธิ์ และดร. สามารถ ทองเฝือ เพื่อพิจารณาความเที่ยงตรงตามเนื้อหา
5. จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ และนำไปใช้เก็บข้อมูลเพื่อดำเนินการวิจัยต่อไป

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยดำเนินการตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1. ขออนุญาตแนะนำตัวผู้วิจัย และขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยจากคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ถึงผู้บริหารองค์การ

บริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างวิจัย

2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามจำนวน 195 ชุด ถึงกลุ่มพนักงานส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี โดยใช้วิธีการส่งและรับคืนด้วยตัวเอง

3. ผู้วิจัยรับแบบสอบถามคืน และดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลการวิเคราะห์ตามขั้นตอนการวิจัยต่อไป

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปเพื่อประมวลผลและหาค่าทางสถิติ โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

แบบสอบถามตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจรายการ (Check list) โดยนำมาแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

แบบสอบถามตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ( $\bar{X}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เป็นรายด้านและรายข้อ การแปลความหมายค่าเฉลี่ยเป็นระดับ โดยใช้เกณฑ์สัมบูรณ์ (Absolute Criteria) ตามแนวทางของ Best (อ้างถึงใน วัน เดชพิชัย, 2535) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง การปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี อยู่ระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง การปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี อยู่ระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง การปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี อยู่ระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง การปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี อยู่ระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง การปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี อยู่ระดับน้อยที่สุด

แบบสอบถามตอนที่ 3 เป็นแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับความคิดเห็นเพิ่มเติม และข้อเสนอแนะ ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้เป็นข้อเสนอแนะการวิจัยสำหรับการศึกษาต่อยอดในอนาคตต่อไป

## การวิจัยเชิงคุณภาพ

### ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ ตัวแทนจากแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี รวมทั้งสิ้น 9 ท่าน จาก 9 องค์กร โดยเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Selection) กำหนดเป็นบุคลากรระดับปฏิบัติงาน 3 ท่าน บุคลากรระดับหัวหน้างาน 3 ท่าน และเป็นผู้บริหาร 3 ท่าน ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

คนที่	หน่วยงาน	ตำแหน่ง
1	องค์การบริหารส่วนตำบลบานา	บุคลากรระดับปฏิบัติงาน
2	องค์การบริหารส่วนตำบลคลองมานิง	บุคลากรระดับปฏิบัติงาน
3	องค์การบริหารส่วนตำบลตะลุโบะ	บุคลากรระดับปฏิบัติงาน
4	องค์การบริหารส่วนตำบลตันหยงลุโละ	บุคลากรระดับหัวหน้างาน
5	องค์การบริหารส่วนตำบลปูยู	บุคลากรระดับหัวหน้างาน
6	องค์การบริหารส่วนตำบลบาราโหม	บุคลากรระดับหัวหน้างาน
7	องค์การบริหารส่วนตำบลบาราเฮาะ	ผู้บริหาร
8	องค์การบริหารส่วนตำบลปะกาฮะรัง	ผู้บริหาร
9	องค์การบริหารส่วนตำบลกะมิยอ	ผู้บริหาร

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง เพื่อศึกษาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี ซึ่งประกอบไปด้วย 4 คำถาม ดังนี้

- ข้อ 1 เกี่ยวกับพฤติกรรมแสวงหาโอกาสเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานให้สร้างสรรค์
- ข้อ 2 เกี่ยวกับพฤติกรรมคิดริเริ่มในการการปฏิบัติงาน
- ข้อ 3 เกี่ยวกับพฤติกรรม (ที่ส่งเสริม) การเป็นผู้นำทางความคิดในการปฏิบัติงาน
- ข้อ 4 เกี่ยวกับพฤติกรรมประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติ

### การสร้างและการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากเอกสาร ตำรา วารสาร บทความต่างๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดทฤษฎีการปฏิบัติงาน ปัจจัยการปฏิบัติงานความคิดสร้างสรรค์ พฤติกรรมเชิง

สร้างสรรค์ การพัฒนารูปแบบ และข้อมูลเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล และนำวัตถุประสงค์ของการวิจัยมาร่างเป็นแนวทางในการตั้งคำถามเพื่อสร้างแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง

2. นำหัวข้อหลักของวิจัยเชิงปริมาณ มาเป็นขอบข่ายเพื่อเป็นแนวทางในการร่างแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง

3. สร้างแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง เพื่อศึกษาพฤติกรรมการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี

4. นำแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัย ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือความถูกต้องของการใช้ภาษา ความสมบูรณ์ของเนื้อหา และให้คำแนะนำเพื่อแก้ไขปรับปรุงให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

5. นำแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างที่ผ่านการพิจารณาจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ได้แก่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อัลญาน์ สมุห์เสนีโต, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ปาริชาติ เบ็ญฤทธิ์ และดร. สามารถ ทองเผื่อ เพื่อตรวจสอบประเด็นข้อคำถามความถูกต้องของคำถามและการใช้ภาษา รวมไปถึงความครอบคลุมตามองค์ประกอบที่กำหนด

6. นำแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างฉบับสมบูรณ์ที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ไปเก็บข้อมูลกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการวิจัยต่อไป

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล ตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือราชการจากคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี เพื่อขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ และแนะนำตัวผู้วิจัยพร้อมทั้งชี้แจงวัตถุประสงค์การวิจัย

2. ผู้วิจัยติดต่อผู้ให้ข้อมูลสำคัญอย่างไม่เป็นทางการ เพื่อขอทราบความเป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญ และกำหนดการนัดหมายที่จะให้การสัมภาษณ์พร้อมทั้งส่งแบบสัมภาษณ์ให้ผู้ให้ข้อมูลก่อนการสัมภาษณ์ล่วงหน้า

3. ผู้วิจัยไปตามกำหนดการนัดหมายและนำหนังสือราชการหนังสือขออนุญาตสัมภาษณ์และทำการสัมภาษณ์โดยตรง ใช้เวลาในการสัมภาษณ์คนละ 40-60 นาทีใช้เครื่องบันทึกการให้สัมภาษณ์

4. ผู้วิจัยศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นการสร้างความถูกต้อง และความน่าเชื่อถือของข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี จากนั้นดำเนินการวิเคราะห์สรุปผลตามขั้นตอนของการวิจัย

#### การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลวิจัยเชิงคุณภาพ โดยดำเนินการดังนี้

1. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์ เรียบเรียงและสรุป โดยการถอดเทป และการจดบันทึกใหม่
2. ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลที่ผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์ในหัวข้อตามแบบสัมภาษณ์ โดยนำส่งข้อมูลที่ได้ให้ผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้ง
3. ทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยศึกษาข้อมูลเหล่านั้นอย่างละเอียด จับใจความหลัก จำแนกชนิดของข้อมูล คือ จำแนกข้อมูลที่ได้เป็นกลุ่ม ตามความเหมาะสมของข้อมูล โดยวิเคราะห์จากส่วนย่อยก่อน แล้วพิจารณาส่วนย่อยที่คล้ายกัน หรือประเภทเดียวกันมารวมกันจัดเป็นประเด็นรวม และหลายประเด็นรวมกันเป็นกลุ่ม และจัดระบบข้อมูลแต่ละประเภทพิจารณาเชื่อมโยง ความเหมือน และความแตกต่าง จากนั้นนำเสนอข้อมูลที่ค้นพบในรูปแบบข้อความบรรยาย
4. ร่างรูปแบบการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากร ในองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี และให้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้ง



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี” ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามสำหรับวิจัยเชิงปริมาณ และแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างสำหรับวิจัยเชิงคุณภาพ ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์และนำเสนอเป็นตอนๆ เพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

#### 1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลวิจัยเชิงปริมาณ

1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงาน

1.2 ผลการวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี จำแนกตามปัจจัยการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ ได้แก่ ด้านลักษณะนิสัย ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ ด้านความอิสระ ด้านทรัพยากรภายในองค์กร และด้านแรงกดดัน

1.3 ผลการวิเคราะห์ภาพรวมระดับการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี

#### 2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลวิจัยเชิงคุณภาพ

2.1 ผลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี

2.2 แบบร่างรูปแบบการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี

## 1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลวิจัยเชิงปริมาณ

### 1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมข้อมูลลักษณะด้านประชากรศาสตร์จากบุคคลากรกลุ่มตัวอย่าง จากนั้น นำข้อมูลมาทำการวิเคราะห์ โดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงาน ผลการวิเคราะห์ตามตาราง ดังนี้

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของบุคคลากรกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงาน

ลักษณะด้านประชากรศาสตร์	ความถี่	ร้อยละ
<b>กลุ่มตัวอย่าง</b>	<b>195</b>	<b>100</b>
<b>เพศ</b>		
ชาย	70	35.9
หญิง	125	64.1
<b>อายุ</b>		
น้อยกว่า 25 ปี	8	4.1
25-35 ปี	80	41.0
36-45 ปี	86	44.1
46-55 ปี	20	10.3
56 ปีขึ้นไป	1	.5
<b>ระดับการศึกษา</b>		
ต่ำกว่าอนุปริญญา	7	3.6
อนุปริญญา	25	12.8
ปริญญาตรี	133	68.2
สูงกว่าปริญญาตรี	30	15.4
<b>ระดับเงินเดือน</b>		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	27	13.8
10,000-20,000 บาท	99	50.8
20,001-30,000 บาท	38	19.5
สูงกว่า 30,000 บาท	31	15.9

ลักษณะด้านประชากรศาสตร์	ความถี่	ร้อยละ
กลุ่มตัวอย่าง	195	100
ระยะเวลาปฏิบัติงาน		
น้อยกว่า 10 ปี	89	45.6
10-20 ปี	100	51.3
21-30 ปี	6	3.1

จากตารางที่ 5 พบว่า ส่วนใหญ่บุคลากรกลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิง จำนวน 125 ท่าน คิดเป็นร้อยละ 64.1 และเป็นเพศชาย 70 ท่าน คิดเป็นร้อยละ 35.9 มีอายุระหว่าง 36-45 ปี จำนวน 86 ท่าน คิดเป็นร้อยละ 44.1 รองลงมาอยู่ในช่วงอายุ 25-35 ปี จำนวน 80 ท่าน คิดเป็นร้อยละ 41 และอยู่ในช่วงอายุ 46-55 ปี จำนวน 20 ท่าน คิดเป็นร้อยละ 10.3 โดยมีบุคลากรกลุ่มตัวอย่างอยู่ในช่วงอายุ 56 ปีขึ้นไป เพียงท่านเดียว คิดเป็นร้อยละ 0.5

บุคลากรกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 133 ท่าน คิดเป็นร้อยละ 68.2 รองลงมาจบการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 30 ท่าน คิดเป็นร้อยละ 15.4 และจบการศึกษาระดับอนุปริญญา จำนวน 25 ท่าน คิดเป็นร้อยละ 12.8 โดยมีบุคลากรกลุ่มตัวอย่างจบการศึกษาต่ำกว่าอนุปริญญา จำนวน 7 ท่าน คิดเป็นร้อยละ 3.6

ในส่วนของระดับเงินเดือน ส่วนใหญ่บุคลากรได้รับเงินเดือนระหว่าง 10,000 ถึง 20,000 บาท จำนวน 99 ท่าน คิดเป็นร้อยละ 50.8 รองลงมาได้รับเงินเดือนระหว่าง 20,001 ถึง 30,000 บาท จำนวน 38 ท่าน คิดเป็นร้อยละ 19.5 โดยมีบุคลากรได้รับเงินเดือนสูงกว่า 30,000 บาท จำนวน 31 ท่าน คิดเป็นร้อยละ 15.9 และบุคลากรกลุ่มตัวอย่างส่วนน้อยได้รับเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีจำนวน 27 ท่าน คิดเป็นร้อยละ 13.8

ในเรื่องของระยะเวลาปฏิบัติงาน บุคลากรกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ปฏิบัติงานเป็นเวลา 10-20 ปี จำนวน 100 ท่าน คิดเป็นร้อยละ 51.3 รองลงมาปฏิบัติงานเป็นเวลาน้อยกว่า 10 ปี จำนวน 89 ท่าน คิดเป็นร้อยละ 45.6 และปฏิบัติงานเป็นเวลา 21-30 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด คือ 6 ท่าน คิดเป็นร้อยละ 3.1

## 1.2 ผลการวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี จำแนกตามปัจจัยการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์

ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรกลุ่มตัวอย่าง และนำระดับการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรกลุ่มตัวอย่างมาทำการวิเคราะห์ โดยรายด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะนิสัย ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ ด้านความอิสระ ด้านทรัพยากรภายในองค์กร และด้านแรงกดดัน ผลการวิเคราะห์ตามตาราง ดังนี้

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี ด้านลักษณะนิสัย

ด้านลักษณะนิสัย	( $\bar{x}$ )	S.D.	ระดับการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์
1. ชอบแสวงหาโอกาสที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่เพื่อพัฒนาตนเอง	4.33	.640	มาก
2. ชอบคิดริเริ่มหาแนวคิดหรือแนวทางใหม่	4.20	.657	มาก
3. เป็นที่ยอมรับและได้รับการสนับสนุนเมื่อการแสดงความคิดเห็น	3.81	.681	มาก
4. สามารถนำสิ่งใหม่มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน และต่อยอดสิ่งที่มีอยู่ให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กร	4.03	.691	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.07</b>	<b>.472</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 6 พบว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่างมีระดับการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ด้านลักษณะนิสัยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.07$ ) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยในแต่ละข้อ พบว่า บุคลากรชอบแสวงหาโอกาสที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่เพื่อพัฒนาตนเองมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{x} = 4.33$ ) รองลงมาคือ ชอบคิดริเริ่มหาแนวคิดหรือแนวทางใหม่ ( $\bar{x} = 4.20$ ) และสามารถนำสิ่งใหม่มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน และต่อยอดสิ่งที่มีอยู่ให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กร ( $\bar{x} = 4.03$ ) ส่วนการเป็นที่ยอมรับและได้รับการสนับสนุนเมื่อการแสดงความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ( $\bar{x} = 3.81$ )

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	( $\bar{X}$ )	S.D.	ระดับการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์
1. เป็นงานมีความน่าสนใจ	4.14	.691	มาก
2. เป็นงานที่ทำหายปัญญาและความสามารถ	4.13	.743	มาก
3. เป็นงานที่สำคัญและมีคุณค่า	4.29	.713	มาก
4. เป็นงานที่ต้องใช้ความคิดในการปฏิบัติงาน	4.16	.757	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.18</b>	<b>.588</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 7 พบว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่างมีระดับการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 4.18) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยในแต่ละข้อ พบว่า งานที่บุคลากรปฏิบัติเป็นงานที่สำคัญและมีคุณค่ามีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X}$  = 4.29) รองลงมาคือ เป็นงานที่ต้องใช้ความคิดในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X}$  = 4.16) ต่อด้วยเป็นงานมีความน่าสนใจ ( $\bar{X}$  = 4.14) ส่วนการเป็นงานที่ทำหายปัญญาและความสามารถมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.13)

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี ด้านการสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์

ด้านการสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์	( $\bar{X}$ )	S.D.	ระดับการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์
<b>1. การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ระดับองค์กร</b>			
1.1 องค์กรสนับสนุนเรื่องการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากร	4.16	.801	มาก
1.2 องค์กรมีนโยบายพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรผ่านโครงการต่างๆขององค์กร	4.15	.744	มาก
1.3 องค์กรมีนโยบายส่งเสริมการแสดงความคิดเห็นของบุคลากรในการประชุมขององค์กร	4.10	.766	มาก
1.4 องค์กรส่งเสริมการนำความรู้ หรือแนวทางใหม่มาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน	4.10	.752	มาก
<b>รวมระดับองค์กร</b>	<b>4.13</b>	<b>.660</b>	<b>มาก</b>

ด้านการสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์	( $\bar{x}$ )	S.D.	ระดับการปฏิบัติงาน เชิงสร้างสรรค์
<b>2. การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ระดับผู้บริหาร</b>			
2.1 ผู้บริหารมีโครงการหรือกิจกรรมใหม่ๆ เพื่อ การพัฒนาองค์กร	4.02	.749	มาก
2.2 ผู้บริหารส่งเสริมให้ท่านค้นหาวิธีการใหม่ที่ จะนำไปสู่ความสำเร็จได้ง่ายขึ้น	4.09	.722	มาก
2.3 ผู้บริหารเปิดรับทุกการแสดงความคิดเห็น ของบุคลากร เพื่อนำมาสังเคราะห์และปรับใช้ กับองค์กร	4.06	.780	มาก
2.4 ผู้บริหารสนับสนุนการนำนวัตกรรมใหม่ มา ปรับใช้ให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน เพื่อ ประโยชน์ขององค์กร	4.05	.767	มาก
<b>รวมระดับผู้บริหาร</b>	<b>4.06</b>	<b>.660</b>	<b>มาก</b>
<b>3. การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ระดับเพื่อนร่วมงาน</b>			
3.1 เพื่อนร่วมงานมักแนะนำหรือเชิญชวนท่าน เข้าร่วมการอบรมสัมมนา หรือการศึกษาดูงาน เพื่อเปิดโอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่	4.04	.738	มาก
3.2 เพื่อนร่วมงานเปิดกว้างทางความคิด ทำให้ เกิดการแบ่งปันความคิดร่วมกันเพื่อหาแนวทาง พัฒนาองค์กร	4.06	.647	มาก
3.3 เพื่อนร่วมงานมักสนับสนุนท่านเมื่อท่าน นำเสนอความคิดเห็นเพื่อพัฒนาองค์กร	4.00	.721	มาก
3.4 เพื่อนร่วมงานสนับสนุนการนำสิ่งรอบตัว หรือนวัตกรรมใหม่มาประยุกต์ใช้ในองค์กร	3.99	.692	มาก
<b>รวมระดับเพื่อนร่วมงาน</b>	<b>4.02</b>	<b>.601</b>	<b>มาก</b>
<b>รวม</b>	<b>4.07</b>	<b>.557</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 8 พบว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่างมีระดับการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ด้านการสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.07$ ) โดยการสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์แบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ ระดับองค์กร ระดับผู้บริหาร และระดับเพื่อนร่วมงาน

จากการพิจารณาการสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ระดับองค์กรมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.13$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า องค์กรสนับสนุนเรื่องการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.16$ ) รองลงมาคือ องค์กรมีนโยบายพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรผ่านโครงการต่างๆขององค์กร ( $\bar{X} = 4.15$ ) และองค์กรมีนโยบายส่งเสริมการแสดงความคิดเห็นของบุคลากรในทุกการประชุมขององค์กรกับองค์กรส่งเสริมการนำความรู้ หรือแนวทางใหม่มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ( $\bar{X} = 4.10$ )

ในส่วนของการสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ระดับผู้บริหารมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.06$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารส่งเสริมให้ท่านค้นหาวิธีการใหม่ที่จะนำไปสู่ความสำเร็จได้ง่ายขึ้นมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.09$ ) รองลงมาคือ ผู้บริหารเปิดรับทุกการแสดงความคิดเห็นของบุคลากร เพื่อนำมาสังเคราะห์และปรับใช้กับองค์กร ( $\bar{X} = 4.06$ ) และผู้บริหารสนับสนุนการนำนวัตกรรมใหม่ มาปรับใช้ให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 4.05$ ) ตามลำดับ โดยผู้บริหารมีโครงการหรือกิจกรรมใหม่ๆ เพื่อการพัฒนาองค์กรมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ( $\bar{X} = 4.02$ )

สุดท้าย การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ระดับเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.02$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เพื่อนร่วมงานเปิดกว้างทางความคิด ทำให้เกิดการแบ่งปันความคิดร่วมกันเพื่อหาแนวทางพัฒนาองค์กร ( $\bar{X} = 4.06$ ) รองลงมาคือ เพื่อนร่วมงานมักแนะนำหรือเชิญชวนท่านเข้าร่วมการอบรมสัมมนา หรือการศึกษาดูงาน ( $\bar{X} = 4.04$ ) และเพื่อนร่วมงานมักสนับสนุนท่านเมื่อท่านนำเสนอความคิดเห็นเพื่อพัฒนาองค์กร ( $\bar{X} = 4.00$ ) ตามลำดับ โดยเพื่อนร่วมงานสนับสนุนการนำสิ่งรอบตัวหรือนวัตกรรมใหม่มาประยุกต์ใช้ในองค์กรมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ( $\bar{X} = 3.99$ )

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี ด้านความอิสระ

ด้านความอิสระ	( $\bar{X}$ )	S.D.	ระดับการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์
1. มีอิสระในการแสวงหาโอกาสเพื่อพัฒนาตนเอง	4.08	.758	มาก
2. มีอิสระค่อนข้างสูงในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	4.06	.711	มาก
3. เป็นเจ้าของความคิด สามารถควบคุมความคิดและการทำงานของตนเอง	3.97	.735	มาก
4. มีโอกาสเข้าไปเกี่ยวข้องกับความสำเร็จในงานที่ปฏิบัติ	4.03	.710	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.03</b>	<b>.610</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 9 พบว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่างมีระดับการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ด้านความอิสระอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 4.03) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยในแต่ละข้อ พบว่า บุคลากรมีอิสระในการแสวงหาโอกาสเพื่อพัฒนาตนเองมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X}$  = 4.08) รองลงมาคือ บุคลากรกลุ่มตัวอย่างมีอิสระค่อนข้างสูงในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ( $\bar{X}$  = 4.06) ต่อด้วยบุคลากรกลุ่มตัวอย่างมีโอกาสเข้าไปเกี่ยวข้องกับความสำเร็จในงานที่ปฏิบัติ ( $\bar{X}$  = 4.03) ส่วนการเป็นเจ้าของความคิด สามารถควบคุมความคิดและการทำงานของตนเองมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ( $\bar{X}$  = 3.97)

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี ด้านทรัพยากรภายในองค์กร

ด้านทรัพยากรภายในองค์กร	( $\bar{X}$ )	S.D.	ระดับการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์
1. องค์กรมีทรัพยากรเพียงพอในการปฏิบัติงาน	3.98	.759	มาก
2. องค์กรมีทรัพยากรที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	3.97	.759	มาก
3. องค์กรมีทรัพยากรที่เอื้อต่อการพัฒนาตัวเอง เช่น เทคโนโลยีต่างๆ	4.03	.762	มาก
4. องค์กรมักนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน	3.97	.772	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.99</b>	<b>.667</b>	<b>มาก</b>



จากตารางที่ 10 พบว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่างมีระดับการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ ด้านทรัพยากรภายในองค์กรอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 3.99) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ พบว่า องค์กรมีทรัพยากรที่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X}$  = 4.03) รองลงมาคือ องค์กรมีทรัพยากรเพียงพอในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X}$  = 3.98) และองค์กรมีทรัพยากรที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานกับองค์กร มักนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ( $\bar{X}$  = 3.97)

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรใน องค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี ด้านแรงกดดัน

ด้านแรงกดดัน	( $\bar{X}$ )	S.D.	ระดับการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์
1. มีแรงกดดันจากภาระงานที่มากเกินไป	3.30	1.03	ปานกลาง
2. มีแรงกดดันด้านเวลาการดำเนินงานที่ได้รับมอบหมายสิ้นเกินไป	3.26	1.06	ปานกลาง
3. มีแรงกดดันจากความคาดหวังมาตรฐานงานที่สูงมากเกินไป	3.23	1.10	ปานกลาง
4. มีแรงกดดันจากการทำทนายสติปัญญาในการแก้ปัญหา	3.27	1.04	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.26</b>	<b>.981</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 11 พบว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่างมีระดับการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ ด้านแรงกดดันอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}$  = 3.26) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยในแต่ละข้อ พบว่า องค์กรมีแรงกดดันจากภาระงานที่มากเกินไปมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X}$  = 3.30) รองลงมาคือ องค์กรมีแรงกดดันจากการทำทนายสติปัญญาในการแก้ปัญหา ( $\bar{X}$  = 3.27) และองค์กรมีแรงกดดันด้านเวลาการดำเนินงานที่ได้รับมอบหมายสิ้นเกินไป ( $\bar{X}$  = 3.26) ตามลำดับ ส่วนการที่องค์กรมีแรงกดดันจากความคาดหวังมาตรฐานงานที่สูงมากเกินไปมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ( $\bar{X}$  = 3.23)

### 1.3 ผลการวิเคราะห์ภาพรวมระดับการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ภาพรวมรายด้านของปัจจัยการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี ปรากฏผลดังตารางที่ 16

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี จำแนกตามภาพรวมและรายด้าน

ปัจจัยการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล	( $\bar{X}$ )	S.D.	ระดับการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์
1. ด้านลักษณะนิสัย	4.07	.517	มาก
2. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.18	.588	มาก
3. ด้านการสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์	4.07	.557	มาก
4. ด้านความอิสระ	4.03	.610	มาก
5. ด้านทรัพยากรภายในองค์กร	3.99	.667	มาก
6. ด้านแรงกดดัน	3.26	.981	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.76</b>	<b>.403</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 12 พบว่า บุคลากรมีระดับการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 3.94) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X}$  = 4.18) รองลงมาลำดับที่ 2 มี 2 ปัจจัย คือ ด้านลักษณะนิสัย และด้านการสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ ( $\bar{X}$  = 4.07) ต่อด้วยด้านความอิสระ ( $\bar{X}$  = 4.03) และด้านทรัพยากรภายในองค์กร ( $\bar{X}$  = 3.99) ตามลำดับ ส่วนด้านแรงกดดันมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}$  = 3.26)

## 2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลวิจัยเชิงคุณภาพ

### 2.1 ผลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี

ผลการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี จำแนกตามหน่วยงาน ปรากฏผลดังตารางที่ 13

ตาราง 13 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญและนามสมมุติ

หน่วยงาน	คนที่	ตำแหน่ง	นามสมมุติ
องค์การบริหารส่วนตำบลบานา	1	บุคลากรระดับปฏิบัติงาน	ปฏิบัติงาน 1
องค์การบริหารส่วนตำบลคลองมานิง	2	บุคลากรระดับปฏิบัติงาน	ปฏิบัติงาน 2
องค์การบริหารส่วนตำบลตะลุโบะ	3	บุคลากรระดับปฏิบัติงาน	ปฏิบัติงาน 3
องค์การบริหารส่วนตำบลตันหยงลุโล๊ะ	4	บุคลากรระดับหัวหน้างาน	หัวหน้างาน 1
องค์การบริหารส่วนตำบลปูยู	5	บุคลากรระดับหัวหน้างาน	หัวหน้างาน 2
องค์การบริหารส่วนตำบลบาราโหม	6	บุคลากรระดับหัวหน้างาน	หัวหน้างาน 3
องค์การบริหารส่วนตำบลบาราเฮาะ	7	ผู้บริหาร	ผู้บริหาร 1
องค์การบริหารส่วนตำบลปะกาฮะรัง	8	ผู้บริหาร	ผู้บริหาร 2
องค์การบริหารส่วนตำบลกะมิยอ	9	ผู้บริหาร	ผู้บริหาร 3

ผลการวิจัยพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี แบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการแสวงหาโอกาส ด้านการคิดริเริ่ม ด้านการเป็นผู้นำความคิด และด้านการประยุกต์ใช้ มีรายละเอียดดังนี้

#### 1. พฤติกรรมการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ ด้านการแสวงหาโอกาส

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ ด้านการแสวงหาโอกาส พบว่า บุคลากรรักการเรียนรู้ มักเข้าร่วมโครงการ และการอบรมสัมมนาต่างๆ และในส่วนขององค์การบริหารส่วนตำบล มีการจัดการอบรมสัมมนาเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากร รวมไปถึงการประชุมสรุปโครงการต่างๆ จะมีการพูดคุยถึงปัญหาที่เจอ เพื่อร่วมกันหาแนวทางแก้ไข ดังที่ผู้บริหาร 1 ได้กล่าวว่า

“องค์การมีโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร โดยที่ผ่านมาจัดในรูปแบบการอบรมสัมมนา ผู้บริหารเชิญวิทยากรจากหน่วยงานที่ได้รับรางวัล “องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่

ดี” มาถ่ายทอดประสบการณ์การทำงาน และแนะนำแนวทางการปฏิบัติงาน สร้างบุคลากรให้มี ศักยภาพเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ” สอดคล้องกับ ปฏิบัติงาน 2 ได้กล่าวว่า

“นอกเหนือจากการเข้าร่วมการอบรมสัมมนากับหน่วยงานภายนอก ตามวาระโอกาสที่ องค์การจัดสรรให้แล้ว เวลาอบต. จัดโครงการส่งเสริมอาชีพ หรือโครงการอื่นๆ แก่ประชาชนใน ท้องถิ่น หรือแม้กระทั่งเวลาสภาศึกและเยาวชนมีการจัดอบรมเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยี เช่น โครงการผลิตนักขายผลิตภัณฑ์และบริการชุมชนออนไลน์ กลุ่มบุคลากรมักจะมีส่วนร่วมเสมอ ยกเว้น จะติดภารกิจ งานติดมือ นอกจากจะได้เรียนรู้ไปพร้อมกับผู้เข้าร่วมโครงการแล้ว ยังคอยบริการ อำนวยความสะดวก” และ หัวหน้างาน 1 กล่าวว่า

“ในการประชุมสรุปโครงการต่างๆ จะวิเคราะห์ถึงปัญหาที่เจอระหว่างการดำเนินงาน เพื่อ ร่วมกันหาแนวทางแก้ไข หรือแนวทางรับมือในการทำกิจกรรมครั้งต่อไป อีกทั้งเพื่อให้บุคลากรทุกคน รับรู้ถึงปัญหา และร่วมกันระดมความคิดหาทางออกที่ดีที่สุด”

สรุปพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ ด้านการแสวงหาโอกาส

- 1) บุคลากรแสวงหาโอกาสพัฒนาตัวเอง ผ่านการเข้าร่วมโครงการต่างๆเสมอ
- 2) ผู้บริหารแสวงหาโอกาสพัฒนาแก่บุคลากรผ่านการจัดโครงการพัฒนาศักยภาพการ ปฏิบัติงาน
- 3) บุคลากรแสวงหาโอกาสในการพัฒนาการปฏิบัติงาน ผ่านการร่วมกันหาแนวทางแก้ไข หรือรับมือกับปัญหาที่เคยเจอ

## 2. พฤติกรรมการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ ด้านการคิดริเริ่ม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ ด้านการคิดริเริ่ม พบว่า ผู้รับผิดชอบโครงการปรับเปลี่ยนรูปแบบกิจกรรมทุกๆปี หัวหน้างานพยายามลดการทับซ้อน ของขั้นตอนการดำเนินงาน และสร้างบรรยากาศองค์กรเสมือนครอบครัวเดียวกัน ดังที่ ผู้บริหาร 2 ได้กล่าวว่า

“การดำเนินงานโครงการต่างๆ จะกำหนดวัตถุประสงค์ชัดเจนตามนโยบายจังหวัด แต่ละปี วัตถุประสงค์โครงการจะมีความเหมือนและแตกต่างกันออกไป ก่อนหน้าหากวัตถุประสงค์เหมือนเดิม รูปแบบการจัดกิจกรรมของโครงการก็จะไม่ต่างไปจากเดิม ซึ่งผู้บริหารเล็งเห็นถึงความจำเเจของ กิจกรรม จึงเน้นย้ำกับบุคลากรที่ดูแลโครงการเสมอว่า ถึงแม้วัตถุประสงค์เหมือนเดิม แต่รูปแบบ กิจกรรมต้องไม่เหมือนเดิม” และหัวหน้างาน 3 ได้กล่าวว่า

“การขยายขอบเขตหรือพัฒนาเรื่องใดๆ มักต้องอาศัยการควบคุมและตัดสินใจหลาย ขั้นตอนจนเกินความจำเป็นในบางเรื่อง ทำให้ประสิทธิภาพอาจได้ผลลัพธ์ไม่ดีเท่าที่ควร การมอบ

อำนาจการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน หรือลดทอนการทับซ้อนของขั้นตอนการควบคุมการดำเนินงาน จะทำให้พนักงานกล้าคิด กล้าหาแนวทางใหม่ๆ เพื่อการทำงานที่ดีกว่าเดิม” เช่นเดียวกับ หัวหน้างาน 1 ได้กล่าวว่า

“องค์การสร้างบรรยากาศการทำงานให้มีความเป็นกันเอง เสมือนเป็นครอบครัวเดียวกัน โดยในองค์การบุคลากรจะมีทิศทางการทำงานในทางเดียวกัน สนับสนุนกัน ส่งผลทำให้เกิดความเชื่อมั่นในตัวเอง การสร้างบรรยากาศแบบนี้ถือเป็นเพิ่มประสิทธิผลการทำงานทางอ้อม เป็นการขับเคลื่อนองค์กร เพราะบุคลากรไม่มีสถานะกดดันเวลาทำงาน และกล้าที่จะคิดอะไรใหม่”

สรุปพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ ด้านการคิดริเริ่ม

- 1) ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้รับผิดชอบโครงการปรับเปลี่ยนรูปแบบกิจกรรมทุกปี
- 2) หัวหน้างานพยายามลดการทับซ้อนของขั้นตอนการควบคุมการดำเนินงาน
- 3) บุคลากรสร้างบรรยากาศองค์กรเสมือนครอบครัวเดียวกัน

### 3. พฤติกรรมการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ ด้านการเป็นผู้นำความคิด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ ด้านการเป็นผู้นำความคิด พบว่า ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง ปัตตานี เปิดโอกาสให้บุคลากร นำเสนอความคิดเห็นในการประชุม และตัวบุคลากรสร้างบรรยากาศองค์กรให้กล้าแสดงความคิดเห็น ดังที่ ผู้บริหาร 3 ได้กล่าวว่า

“ในการประชุมประจำเดือน ผมจะเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น ซึ่งแน่นอน การอยู่ทำงานร่วมกันหลายคน หลายความคิด ย่อมมีความเห็นที่ต่างกัน การรับมือเมื่อมีความเห็นไม่ตรงกัน คือต้องให้ทั้งสองฝ่ายหาเหตุผลสนับสนุนแนวคิดของตัวเอง และตัดสินใจจากเหตุผลดังกล่าว”

สอดคล้องกับ หัวหน้างาน 2 ได้กล่าวว่า

“การทำงานในองค์การส่วนใหญ่เน้นการทำงานเป็นทีม ภาควิเคราะห์ต่างๆ แนวทางที่ดีที่สุดสำหรับการทำงาน คือการร่วมกันแบ่งปันความคิดเห็น เพื่อร่วมกันหาวิธีการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ การแลกเปลี่ยนเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้เกิด องค์ความรู้ใหม่ ต่อผู้ที่ได้รับการแลกเปลี่ยน เป็นการต่อยอดแนวคิด ส่งผลให้เกิดความเข้าใจ ทั้งนี้ เราพยายามอย่างมากที่จะสร้างบรรยากาศองค์กรให้บุคลากรกล้าที่จะแสดงความคิดเห็นของตัวเอง”

สรุปพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ ด้านการเป็นผู้นำความคิด

- 1) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรนำเสนอความคิดเห็นในการประชุม
- 2) บุคลากรสร้างบรรยากาศองค์กรให้กล้าแสดงความคิดเห็น

#### 4. พฤติกรรมการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ ด้านการประยุกต์ใช้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ ด้านการประยุกต์ใช้ พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง ปัตตานี มีการนำเทคโนโลยีมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อความสะดวกรวดเร็ว ง่ายต่อการเข้าถึงประชาชน รวมไปถึงเป็นการปรับตัวขององค์กรใน สถานการณ์โรคระบาด ดังที่ หัวหน้างาน 2 ได้กล่าวว่า

“องค์กรมีโครงการกำกับติดตามและพัฒนาเครื่องมือการประเมินคุณธรรมความโปร่งใสในการดำเนินงานของ อบต. โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งปรับใช้แบบสอบถามออนไลน์แทนการเก็บข้อมูลผ่านกระดาษแบบเดิม เป็นการเพิ่มช่องทางในการเก็บข้อมูล และเพิ่มกลุ่มเป้าหมายในการตอบแบบสอบถาม โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มเยาวชน นักเรียน นักศึกษา โดยองค์กรจะมี QR Code เพื่อความสะดวก และง่ายต่อการเข้าถึงในการตอบแบบสอบถาม” คล้ายคลึงกับ ปฏิบัติงาน 1 กล่าวว่า

“กองช่างได้เพิ่มช่องทางการรับบริการซ่อมแซมไฟฟ้าสาธารณะในชุมชน โดยประชาชนสามารถสแกน QR Code สำหรับติดต่อเจ้าหน้าที่เพื่อรับบริการโดยตรง ซึ่ง QR Code จะปรากฏในแผนผัง อบต. ที่แจกประชาชนที่เข้ามาติดต่อราชการ และเว็บไซต์องค์กร” เช่นเดียวกับ ปฏิบัติงาน 3 กล่าวว่า

“เนื่องจากสถานการณ์ไวรัสโคโรน่า การปฏิบัติงานในฐานะบุคลากร อบต. ได้นำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้น บุคลากรจำเป็นต้องเรียนรู้วิธีการใช้งานเทคโนโลยีใหม่ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง Google Sheet และ Zoom ทั้งนี้เพื่อความสะดวกรวดเร็ว และความราบรื่นในการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังเพื่อความปลอดภัยของตัวบุคลากรเอง ตามมาตรการ DMHTT”

สรุปพฤติกรรมการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ ด้านการประยุกต์ใช้

- 1) องค์การบริหารส่วนตำบลมีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการกำกับติดตามและพัฒนาการประเมินผลการดำเนินงานของ อบต.
- 2) องค์การบริหารส่วนตำบลมีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการเข้าถึงประชาชน
- 3) องค์การบริหารส่วนตำบลมีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในสถานการณ์โรคระบาด ซึ่งเป็นการปรับตัวเพื่อรับมือกับแรงกดดันจากภาวะเร่งด่วนจากธรรมชาติ

จากผลการวิจัย พฤติกรรมการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี สามารถสรุปได้ดังตารางที่ 14

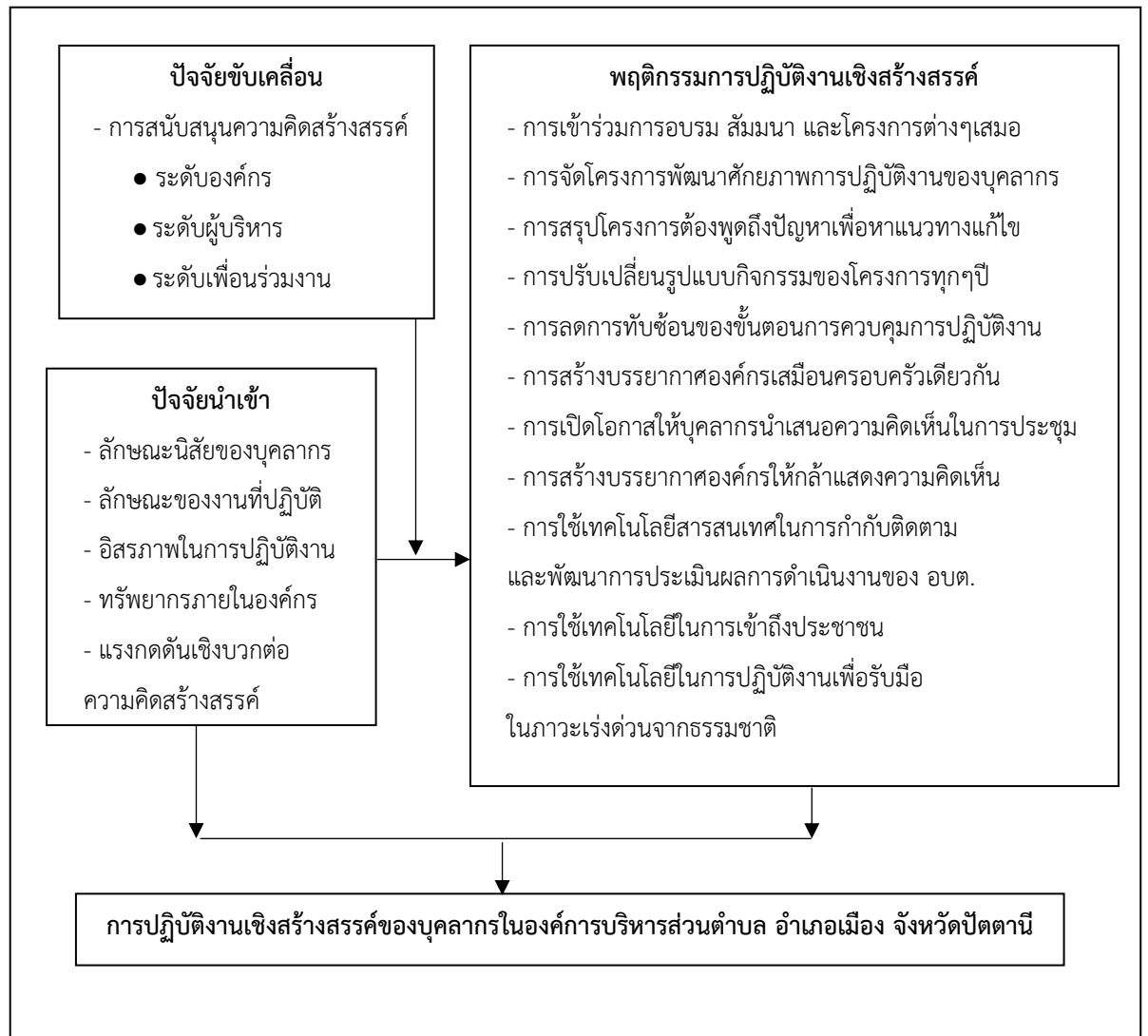
ตารางที่ 14 สรุปผลการศึกษาพฤติกรรมการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี

พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์	พฤติกรรมการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์
1. ด้านการแสวงหาโอกาส	<ul style="list-style-type: none"> <li>- บุคลากรเข้าร่วมการอบรม สัมมนา และโครงการต่างๆเสมอ</li> <li>- องค์กรมีการจัดโครงการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร</li> <li>- การสรุปโครงการต้องพูดถึงปัญหาที่เจอระหว่างดำเนินการ เพื่อหาแนวทางแก้ไข</li> </ul>
2. ด้านการคิดริเริ่ม	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ผู้รับผิดชอบโครงการปรับเปลี่ยนรูปแบบกิจกรรมทุกๆปี</li> <li>- หัวหน้างานพยายามลดการทับซ้อนของขั้นตอนการควบคุมการดำเนินงาน</li> <li>- บุคลากรสร้างบรรยากาศองค์กรเสมือนครอบครัวเดียวกัน</li> </ul>
3. ด้านการเป็นผู้นำความคิด	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรนำเสนอความคิดเห็นในการประชุม</li> <li>- บุคลากรสร้างบรรยากาศองค์กรให้กล้าแสดงความคิดเห็น</li> </ul>
4. ด้านการประยุกต์ใช้	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการกำกับติดตามและพัฒนาการประเมินผลการดำเนินงานของ อบต.</li> <li>- การใช้เทคโนโลยีในการเข้าถึงประชาชน</li> <li>- การใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานเพื่อรับมือในภาวะเร่งด่วนจากธรรมชาติ</li> </ul>

## 2.2 แบบร่างรูปแบบการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี

ผลจากการสังเคราะห์รูปแบบการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี พบว่าโดยรวมระดับการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรอยู่ในระดับมาก โดยจากการสัมภาษณ์ หัวหน้างานแนะนำให้แบ่งปัจจัยออกเป็น 2 ประเภทหลักๆ คือ 1) ปัจจัยนำเข้า ซึ่งประกอบไปด้วย ลักษณะนิสัยของบุคลากร ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ อิสรภาพ

ในการปฏิบัติงาน ทรัพยากรภายในองค์กร แรงกดดันเชิงบวกต่อความคิดสร้างสรรค์ และ 2) ปัจจัยขับเคลื่อน ได้แก่ การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ แบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ ระดับองค์กร ระดับผู้บริหาร ระดับเพื่อนร่วมงาน โดยปัจจัยทั้งหมดส่งผลหรือส่งเสริมพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ จากการสัมภาษณ์และถอดเทปพบว่า บุคลากรมี 11 พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ดังภาพที่ 8



ภาพที่ 8 แบบร่างรูปแบบการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี



## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเพื่อเสนอรูปแบบการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี โดยศึกษาผ่านระดับการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ และพฤติกรรมการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งผู้วิจัยขอเสนอการสรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะตามลำดับต่อไปนี้

#### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี
2. เพื่อศึกษาพฤติกรรมการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี
3. เพื่อเสนอรูปแบบการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี

#### วิธีการดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ ใช้วิธีการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method Research) ประกอบด้วย การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

#### วิธีการดำเนินการวิจัยเชิงปริมาณ

ประชากร คือ บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี จำนวน 526 ท่าน แบ่งเป็นผู้บริหาร 35 ท่าน สภาตำบล 110 ท่าน และกลุ่มพนักงานส่วนตำบล 381 ท่าน กลุ่มตัวอย่างวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยเลือกเก็บข้อมูลจากกลุ่มพนักงานส่วนตำบล เนื่องจากเป็นบุคลากรที่ขับเคลื่อนนโยบายต่างๆขององค์กร และเป็นตัวกลางในการประสานงานระหว่างผู้บริหารและประชาชน ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Yamane' (อ้างถึงใน ผ่องศรี วาณิชยศุภวงศ์, 2546) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 195 ท่าน จากนั้นผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน และวิธีการสุ่มอย่างง่าย ด้วยการจับฉลากแบบไม่ใส่คืน

### เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลวิจัยเชิงปริมาณ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาและปรับปรุงจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์ตามนิยามศัพท์ และผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน แบบสอบถามปัจจัยการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะจากกลุ่มตัวอย่าง

### การเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยเชิงปริมาณ

1. ผู้วิจัยได้ดำเนินการขอหนังสือแนะนำตัวผู้วิจัยและขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ส่งถึงผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี เพื่อขอความอนุเคราะห์เกี่ยวกับการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง และผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามถึงองค์การบริหารส่วนตำบลด้วยตนเอง
2. ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยวิธีการไปรับด้วยตนเองกำหนดเวลา 15 วันนับจากวันที่ผู้วิจัยไปส่งแบบสอบถาม หากมีการล่าช้ากว่ากำหนด ผู้วิจัยดำเนินการติดตามทางโทรศัพท์ก่อนเข้าไปรับด้วยตนเอง
3. เมื่อได้รับแบบสอบถามคืน ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม เพื่อดำเนินการตามขั้นตอนการวิจัยต่อไป

### การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

เมื่อได้รับข้อมูลครบถ้วนตามที่ต้องการแล้ว การวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้ ไปวิเคราะห์ด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อประมวลและหาค่าสถิติ โดยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลลักษณะด้านประชากรศาสตร์ด้วยค่าความถี่ และค่าร้อยละ
2. วิเคราะห์ระดับปัจจัยการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี ด้วยค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)

### วิธีดำเนินการวิจัยเชิงคุณภาพ

ผู้วิจัยกำหนดผู้ให้ข้อมูลสำคัญเป็นบุคลากร 1 ท่านจากทุกๆองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี รวมเป็น 9 ท่าน โดยเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) เป็นบุคลากรระดับปฏิบัติงาน 3 ท่าน บุคลากรระดับหัวหน้างาน 3 ท่าน และผู้บริหาร 3 ท่าน

### เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลวิจัยเชิงคุณภาพ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างที่ผู้วิจัยพัฒนา และปรับปรุงจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์ตามนิยามศัพท์ และผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานีแบ่งออกเป็น 4 คำถาม คือ 1) เกี่ยวกับพฤติกรรมแสวงหาโอกาสเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานให้สร้างสรรค์ 2) เกี่ยวกับพฤติกรรมการคิดริเริ่มในการการปฏิบัติงาน 3) เกี่ยวกับพฤติกรรม (ที่ส่งเสริม) การเป็นผู้นำทางความคิดในการปฏิบัติงาน 4) เกี่ยวกับพฤติกรรมการประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติ

### การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์ เรียบเรียงและสรุป โดยการถอดเทป และการจดบันทึกใหม่ หลักจากนั้นตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลที่ได้ในหัวข้อตามแบบสัมภาษณ์ โดยนำส่งข้อมูลที่ได้ให้ผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง และทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยศึกษาข้อมูลเหล่านั้นอย่างละเอียด จับใจความหลัก จำแนกชนิดของข้อมูล คือ จำแนกข้อมูลที่ได้เป็นกลุ่มตามความเหมาะสมของข้อมูล โดยวิเคราะห์จากส่วนย่อยก่อน แล้วพิจารณาส่วนย่อยที่คล้ายกัน หรือประเภทเดียวกันมารวมกันจัดเป็นประเด็นรวม และจัดระบบข้อมูลแต่ละประเภทพิจารณาเชื่อมโยงความเหมือน และความแตกต่าง จากนั้นร่างรูปแบบการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากร ในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี และให้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้ง

### การเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยเชิงคุณภาพ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน โดยลำดับแรกผู้วิจัยขอหนังสือราชการจากคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี เพื่อขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ และแนะนำตัวผู้วิจัยพร้อมทั้งชี้แจงวัตถุประสงค์การวิจัย หลังจากนั้นผู้วิจัยติดต่อผู้ให้ข้อมูลสำคัญอย่างไม่เป็นทางการ เพื่อขอทราบความเป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญ และกำหนดการนัดหมายที่จะให้การสัมภาษณ์พร้อมทั้งส่งแบบสัมภาษณ์ให้ผู้ให้ข้อมูลก่อนการ

สัมภาษณ์ล่วงหน้า ผู้วิจัยไปตามกำหนดการนัดหมายและนำหนังสือราชการหนังสือขออนุญาต สัมภาษณ์และทำการสัมภาษณ์โดยตรง ใช้เวลาในการสัมภาษณ์คนละ 40-60 นาทีใช้เครื่องบันทึก การให้สัมภาษณ์ และผู้วิจัยศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นการสร้างความถูกต้อง และความ น่าเชื่อถือของข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรในองค์การบริหารส่วน ตำบล อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี จากนั้นดำเนินการวิเคราะห์สรุปผลตามขั้นตอนของการวิจัย

### สรุปผลการวิจัยเชิงปริมาณ

#### สรุปสาระสำคัญตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะด้านประชากรศาสตร์ของบุคลากรกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ส่วน ใหญ่บุคลากรกลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิง จำนวน 125 ท่าน คิดเป็นร้อยละ 64.1 และเป็นเพศชาย 70 ท่าน คิดเป็นร้อยละ 35.9 มีอายุระหว่าง 36-45 ปี จำนวน 86 ท่าน คิดเป็นร้อยละ 44.1 รองลงมาอยู่ในช่วงอายุ 25-35 ปี จำนวน 80 ท่าน คิดเป็นร้อยละ 41 และอยู่ในช่วงอายุ 46-55 ปี จำนวน 20 ท่าน คิดเป็นร้อยละ 10.3 โดยมีบุคลากรกลุ่มตัวอย่างอยู่ในช่วงอายุ 56 ปีขึ้นไป เพียงท่านเดียว คิดเป็นร้อยละ 0.5

บุคลากรกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 133 ท่าน คิด เป็นร้อยละ 68.2 รองลงมาจบการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 30 ท่าน คิดเป็นร้อยละ 15.4 และจบการศึกษาระดับอนุปริญญา จำนวน 25 ท่าน คิดเป็นร้อยละ 12.8 โดยมีบุคลากรกลุ่ม ตัวอย่างจบการศึกษาต่ำกว่าอนุปริญญา จำนวน 7 ท่าน คิดเป็นร้อยละ 3.6

ในส่วนของระดับเงินเดือน ส่วนใหญ่บุคลากรได้รับเงินเดือนระหว่าง 10,000 ถึง 20,000 บาท จำนวน 99 ท่าน คิดเป็นร้อยละ 50.8 รองลงมาได้รับเงินเดือนระหว่าง 20,001 ถึง 30,000 บาท จำนวน 38 ท่าน คิดเป็นร้อยละ 19.5 โดยมีบุคลากรได้รับเงินเดือนสูงกว่า 30,000 บาท จำนวน 31 ท่าน คิดเป็นร้อยละ 15.9 และบุคลากรกลุ่มตัวอย่างส่วนน้อยได้รับเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีจำนวน 27 ท่าน คิดเป็นร้อยละ 13.8

ในเรื่องของระยะเวลาปฏิบัติงาน บุคลากรกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ปฏิบัติงานเป็นเวลา 10-20 ปี จำนวน 100 ท่าน คิดเป็นร้อยละ 51.3 รองลงมาปฏิบัติงานเป็นเวลาน้อยกว่า 10 ปี จำนวน 89 ท่าน คิดเป็นร้อยละ 45.6 และปฏิบัติงานเป็นเวลา 21-30 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด คือ 6 ท่าน คิดเป็นร้อยละ 3.1

1. ผลการศึกษาระดับการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี ซึ่งผู้วิจัยศึกษาผ่านปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากร สามารถจำแนกตามปัจจัยรายด้านทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะนิสัย ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ ด้านความอิสระ ด้านทรัพยากรภายในองค์กร และด้านแรงกดดัน เมื่อพิจารณาภาพรวมพบว่า บุคลากรมีระดับการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายด้าน พบว่า ปัจจัย 5 ลำดับแรกที่มีระดับการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาลำดับที่ 2 มี 2 ปัจจัย คือ ด้านลักษณะนิสัย และด้านการสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ ลำดับที่ 3 ด้านความอิสระ และลำดับที่ 4 ด้านทรัพยากรภายในองค์กร ส่วนด้านแรงกดดันมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง

1.1 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยในแต่ละข้อ พบว่า งานที่บุคลากรปฏิบัติเป็นงานที่สำคัญและมีคุณค่ามีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ เป็นงานที่ต้องใช้ความคิดในการปฏิบัติงาน ต่อด้วยเป็นงานมีความน่าสนใจ ส่วนการที่บุคลากรมองว่างานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ทำทนายปัญหาและความสามารถมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

1.2 ด้านลักษณะนิสัย มีการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยในแต่ละข้อ พบว่า บุคลากรชอบแสวงหาโอกาสที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่เพื่อพัฒนาตนเองมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ บุคลากรชอบคิดริเริ่มหาแนวคิดหรือแนวทางใหม่ และบุคลากรสามารถนำสิ่งใหม่มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน และต่อยอดสิ่งที่มีอยู่ให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กร ส่วนการเป็นที่ยอมรับและได้รับการสนับสนุนเมื่อการแสดงความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

1.3 ด้านการสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ มีการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยการสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์แบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ ระดับองค์กร ผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงาน

จากการพิจารณาการสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ระดับองค์กร มีการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า องค์กรสนับสนุนเรื่องการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ องค์กรมีนโยบายพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรผ่านโครงการต่างๆขององค์กร ส่วนองค์กรมีนโยบายส่งเสริมการแสดงความคิดเห็นของบุคลากรในทุกการประชุมขององค์กรกับองค์กรส่งเสริมการนำความรู้ หรือแนวทางใหม่มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน

ในส่วนของการสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ระดับผู้บริหาร มีการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรค้นหาวิธีการใหม่ที่จะนำไปสู่ความสำเร็จได้ง่ายขึ้นมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ผู้บริหารเปิดรับทุกการแสดงความคิดเห็นของบุคลากร เพื่อนำมาสังเคราะห์และปรับใช้กับองค์กร และผู้บริหารสนับสนุนการนำนวัตกรรมใหม่ มาปรับใช้ให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ตามลำดับ โดยผู้บริหารมีโครงการหรือกิจกรรมใหม่ๆ เพื่อการพัฒนาองค์กรมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

สุดท้าย การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ระดับเพื่อนร่วมงานมีการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เพื่อนร่วมงานเปิดกว้างทางความคิดทำให้เกิดการแบ่งปันความคิดร่วมกันเพื่อหาแนวทางพัฒนาองค์กร รองลงมาคือ เพื่อนร่วมงานมักแนะนำหรือเชิญชวนท่านเข้าร่วมการอบรมสัมมนา หรือการศึกษาดูงาน และเพื่อนร่วมงานมักสนับสนุนท่านเมื่อท่านนำเสนอความคิดเห็นเพื่อพัฒนาองค์กร ตามลำดับ โดยเพื่อนร่วมงานสนับสนุนการนำสิ่งรอบตัวหรือนวัตกรรมใหม่มาประยุกต์ใช้ในองค์กรมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

1.4 ด้านความอิสระ มีการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยในแต่ละข้อ พบว่า บุคลากรมีอิสระในการแสวงหาโอกาสเพื่อพัฒนาตนเองมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ บุคลากรมีอิสระค่อนข้างสูงในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ต่อด้วยบุคลากรมีโอกาสเข้าไปเกี่ยวข้องกับความสำเร็จในงานที่ปฏิบัติ ส่วนการเป็นเจ้าของความคิด สามารถควบคุมความคิดและการทำงานของบุคลากรมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

1.5 ด้านทรัพยากรภายในองค์กร มีการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ พบว่า องค์กรมีทรัพยากรที่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ องค์กรมีทรัพยากรเพียงพอในการปฏิบัติงาน และองค์กรมีทรัพยากรที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานกับองค์กรมักนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน

1.6 ด้านแรงกดดัน มีการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยในแต่ละข้อ พบว่า องค์กรมีแรงกดดันจากภาระงานที่มากเกินไปมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ องค์กรมีแรงกดดันจากการทำทนายสติปัญญาในการแก้ปัญหา และองค์กรมีแรงกดดันด้านเวลาการดำเนินงานที่ได้รับมอบหมายสิ้นเกินไป ตามลำดับ ส่วนการที่องค์กรมีแรงกดดันจากความคาดหวังมาตรฐานงานที่สูงมากเกินไปมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

### สรุปผลการวิจัยเชิงคุณภาพ

ผลการศึกษาพฤติกรรมการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี พอจะสรุปดังนี้

#### ผลการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรใน 4 ด้าน

1. พฤติกรรมการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ ด้านการแสวงหาโอกาส
  - 1.1 บุคลากรแสวงหาโอกาสพัฒนาตัวเอง ผ่านการเข้าร่วมโครงการต่างๆเสมอ
  - 1.2 ผู้บริหารแสวงหาโอกาสพัฒนาบุคลากรผ่านการจัดโครงการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงาน
  - 1.3 บุคลากรแสวงหาโอกาสในการพัฒนาการปฏิบัติงาน ผ่านการร่วมกันหาแนวทางแก้ไขหรือรับมือกับปัญหาที่เคยเจอ
2. พฤติกรรมการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ ด้านการคิดริเริ่ม
  - 2.1 ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้รับผิดชอบโครงการปรับเปลี่ยนรูปแบบกิจกรรมทุกๆปี
  - 2.2 หัวหน้างานพยายามลดการทับซ้อนของขั้นตอนการควบคุมการดำเนินงาน
  - 2.3 บุคลากรสร้างบรรยากาศองค์กรเสมือนครอบครัวเดียวกัน
3. พฤติกรรมการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ ด้านการเป็นผู้นำทางความคิด
  - 3.1 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรนำเสนอความคิดเห็นในการประชุม
  - 3.2 บุคลากรสร้างบรรยากาศองค์กรให้กล้าแสดงความคิดเห็น
4. พฤติกรรมการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ ด้านการประยุกต์ใช้
  - 4.1 องค์การบริหารส่วนตำบลมีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการกำกับติดตามและพัฒนาการประเมินผลการดำเนินงานของ อบต.
  - 4.2 องค์การบริหารส่วนตำบลมีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการเข้าถึงประชาชน
  - 4.3 องค์การบริหารส่วนตำบลมีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในสถานการณ์โรคระบาด ซึ่งเป็นการปรับตัวเพื่อรับมือกับแรงกดดันจากภาวะเร่งด่วนจากธรรมชาติ

#### การอภิปรายผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลระดับการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี นำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1. จากการศึกษาปัจจัยการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะนิสัย ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ ด้านความอิสระ ด้านทรัพยากรภายในองค์กร และด้านแรง

กตตัน พบว่า ระดับปัจจัยการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา มี 2 ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ ด้านลักษณะนิสัย และด้านการสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ ลำดับที่ 3 คือ ด้านความอิสระ ลำดับที่ 4 คือ ด้านทรัพยากรภายในองค์กร และสุดท้าย ลำดับที่ 5 คือ ด้านแรงกดดัน

1.1 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ จากผลวิจัยแสดงให้เห็นว่าความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่องานที่ปฏิบัติเป็นไปในเชิงบวก บุคลากรคิดว่างานที่ปฏิบัติเป็นงานที่สำคัญ มีคุณค่า น่าสนใจ อีกทั้งมองว่าเป็นงานที่ทำหายปัญญาและความสามารถซึ่งสิ่งนี้จะส่งผลต่อการใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ตามผลการวิจัยของ สิริินทร์ แซ่ฉั่ว (2553) พบว่า เมื่อบุคลากรมองว่างานที่ปฏิบัติมีความสำคัญและท้าทายความสามารถ จะทำให้เกิดความรู้สึกดีใจ ภูมิใจที่ได้รับควมไว้วางใจ จากหัวหน้างานที่เห็นความสามารถของตนเอง ทำให้มีความสุขในการทำงาน สนุกกับการปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิดความคิดสร้างสรรค์

1.2 ด้านลักษณะนิสัย พบว่า บุคลากรชอบแสวงหาโอกาส และชอบคิดริเริ่มลองอะไรใหม่ๆมากที่สุด ซึ่งผลการวิจัยของ Dewett (2007) พบว่า เมื่อบุคลากรหนึ่ง ๆ ที่มีความพยายามใฝ่รู้ และแสวงหาโอกาสที่จะพัฒนาตนเอง กล้าคิดริเริ่ม กล้าเสี่ยง และกล้าที่จะยอมรับความล้มเหลวที่อาจเกิดขึ้นจากการลงมือทำงานอย่างมีเหตุผล บุคลากรคนนั้นจะสามารถเรียนรู้หรือได้รับมุมมองตลอดจนประสบการณ์ที่แตกต่าง เป็นการเพิ่มพูนทักษะการคิดได้เป็นอย่างดี และสามารถเป็นพื้นฐานเพื่อต่อยอดในกระบวนการสร้างความคิดหรือไอเดียใหม่ ๆ

1.3 ด้านการสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ โดยการสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์แบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ ระดับองค์กร ระดับผู้บริหาร และระดับเพื่อนร่วมงาน ทุกระดับมีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาการสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ระดับองค์กร พบว่า องค์กรสนับสนุนเรื่องการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน และมีนโยบายพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรผ่านโครงการต่างๆขององค์กรมากที่สุด ซึ่งผลการวิจัยของ Clila Jr. (2011) พบว่า องค์กรที่ให้การสนับสนุนพนักงานในการใช้ความคิดอย่างสร้างสรรค์จะทำให้ความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานและนวัตกรรมขององค์กรสูงกว่าองค์กรที่ไม่สนับสนุนให้พนักงานใช้ความคิดสร้างสรรค์ สำหรับการสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ระดับผู้บริหาร พบว่า ผู้บริหารส่งเสริมให้คิดค้นวิธีการใหม่ที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ และเปิดรับการแสดงความคิดเห็นของบุคลากรมากที่สุด โดยผลการวิจัยของ Moghimi and Subramaniam (2013) พบว่า หัวหน้างานที่สนับสนุนทางการใช้ความคิดมีส่วนช่วยทำให้พนักงานมีพฤติกรรมการทำงานที่สร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรมเพิ่มขึ้น สุดท้าย การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ระดับเพื่อนร่วมงาน พบว่า เพื่อนร่วมงานเปิดกว้างทางความคิด มักสนับสนุนเมื่อบุคลากรแสดงความคิดเห็น และมักแนะนำหรือเชิญชวนให้เข้าร่วมการอบรมสัมมนา หรือการศึกษาดู



งานเสมอ สอดคล้องกับผลวิจัยของคณศ จุลสุคนธ์ (2554) ที่ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และการเป็นสมาชิกกลุ่มไม่เป็นทางการกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน พบว่าการสนับสนุน เกื้อกูลส่งเสริมกันและกัน รวมไปถึงความสัมพันธ์ภาพอันดีของเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมและความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน อีกทั้งเป็นการเพิ่มประสิทธิผลในการทำงาน

1.4 ด้านความอิสระ พบว่า บุคลากรมีอิสระในการแสวงหาโอกาส และมีอิสระค่อนข้างสูงในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย รวมไปถึงบุคลากรมีส่วนร่วมเข้าไปเกี่ยวข้องกับความสำเร็จในงานที่ปฏิบัติ ซึ่งงานวิจัยของ Amabile & Gitomer (1984) พบว่า การที่ผู้บังคับบัญชาให้อิสระในการแสวงหาโอกาสเพื่อพัฒนาตัวเอง รวมไปถึงให้อำนาจการตัดสินใจแก่พนักงานในการเลือกวิธีการทำงานด้วยตัวเอง จะทำให้บุคลากรรู้สึกว่าเป็นเจ้าของงานที่ได้รับมอบหมาย ส่งผลให้การปฏิบัติมีความคิดสร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพ สามารถช่วยลดขั้นตอนการทำงาน และลดความเสียหายในกระบวนการทำงาน ซึ่งจะไปสู่ผลสำเร็จของงาน และส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรมในกระบวนการทำงานได้

1.5 ด้านทรัพยากรภายในองค์กร พบว่า องค์กรมีทรัพยากรที่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากร และเพียงพอในการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ ผลการงานวิจัยของ Tubbs and Jablolkow (2009) พบว่า การที่องค์กรสนับสนุนทรัพยากรในการทำงานให้พนักงานอย่างเพียงพอทำให้พนักงานมีความสะดวกในการทำงานมากยิ่งขึ้น ส่งผลต่อพฤติกรรมของพนักงานในการใช้ความคิดสร้างสรรค์ที่สูงขึ้นตามไปด้วย

1.6 ด้านแรงกดดัน พบว่า องค์กรมีแรงกดดันจากภาระงานที่มากเกินไปมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ โดยผลการวิจัยของเดชา เดชะวิวัฒนไพศาล และคณะ (2554) ที่ศึกษาเรื่อง ผลกระทบของสภาพแวดล้อมในการทำงานและคุณลักษณะส่วนบุคคลต่อระดับความคิดสร้างสรรค์ พบว่า เมื่อบุคลากรได้รับมอบหมายงานในปริมาณที่มากและภายใต้เวลาที่จำกัดมาก อาจทำให้บุคลากรได้รับความกดดันในการทำงานโดยไม่ได้ตั้งใจ ซึ่งส่งผลกระทบต่อเชิงพฤติกรรม ทำให้เสียโอกาสในการเรียนรู้และจินตนาการ ขาดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

2. จากการศึกษาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี ใน 4 ด้าน สรุปพร้อมอภิปรายได้ดังนี้

2.1 พฤติกรรมการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ ด้านการแสวงหาโอกาส ในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี พบว่า (1) บุคลากรแสวงหาโอกาสพัฒนาตัวเอง ผ่านการเข้าร่วมโครงการต่างๆเสมอ (2) บุคลากรแสวงหาโอกาสในการพัฒนาการปฏิบัติงาน ผ่านการร่วมค้นหาแนวทางแก้ไขหรือรับมือกับปัญหาที่เคยเจอ และ (3) ผู้บริหารแสวงหาโอกาสพัฒนาบุคลากรผ่านการ

จัดโครงการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ จ.ส.ต.จรงค์ มีอุตสาหกรรม (2551) ศึกษาเกี่ยวกับ แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด กำแพงเพชร พบว่า การจัดให้มีโครงการ ฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพ ความรู้ ความสามารถ ให้กับพนักงานในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เป็นการสร้างโอกาสพัฒนาแก่บุคลากร ส่งผลให้พบข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานน้อยลง และการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2.2 พฤติกรรมการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ ด้านการคิดริเริ่ม ในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี พบว่า (1) ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้รับผิดชอบโครงการปรับเปลี่ยนรูปแบบกิจกรรมทุกๆปี (2) หัวหน้างานพยายามลดการทับซ้อนของขั้นตอนการควบคุมการดำเนินงาน และ (3) บุคลากรสร้างบรรยากาศองค์กรเสมือนครอบครัวเดียวกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤษวรรณ์ โสวัชรินทร์ และวุฒิชัย อ้วนพรมมา (2562) เรื่อง การจัดการความขัดแย้งภายในองค์กร: กรณีศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ความขัดแย้งที่เกิดจากกฎระเบียบทับซ้อนกัน จะทำให้การปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพ สามารถจัดการได้โดยการปรับแก้กฎระเบียบหรือแนวทางการปฏิบัติงานที่เป็นปัญหา มอบหมายหน้าที่อย่างชัดเจน ควบคุมจัดการ โดยสร้างความเข้าใจบทบาทหน้าที่ของแต่ละฝ่าย และระงับขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน

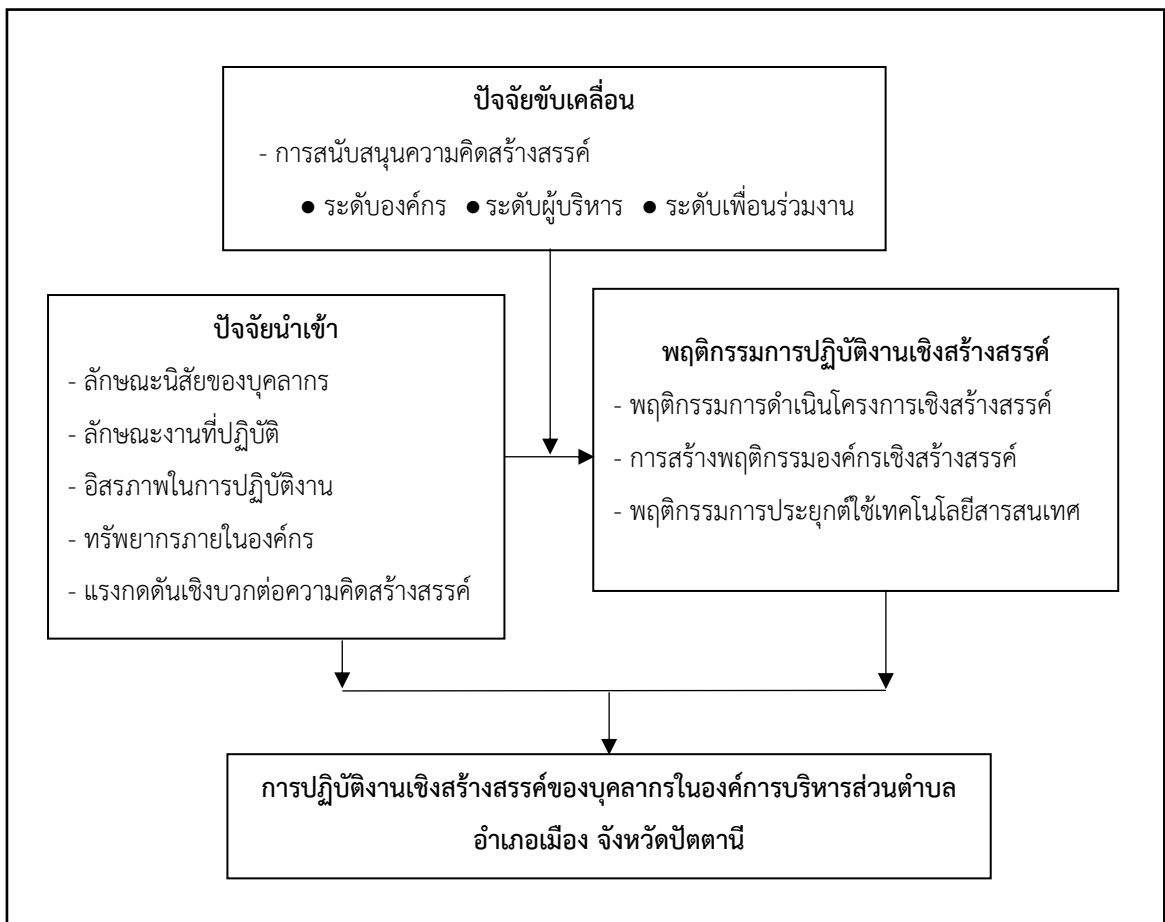
2.3 พฤติกรรมการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ ด้านการเป็นผู้นำทางความคิด ในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี พบว่า (1) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรนำเสนอความคิดเห็นในการประชุม และ (2) บุคลากรสร้างบรรยากาศองค์กรให้กล้าแสดงความคิดเห็น สอดคล้องกับ ปุณณาตา อาดัม (2559) ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ต่อการพัฒนาบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง พบว่า ผู้บริหารต้องระดมความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหาโดยในการประชุม ผู้เข้าร่วมประชุมจำเป็นต้องมีโอกาสสื่อสาร และแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และข้อมูลข่าวสาร ซึ่งจะทำให้เกิดความเข้าใจถึงสภาพปัญหา ข้อจำกัด ความต้องการ และศักยภาพของผู้ที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ ซึ่งเป็นการระดมสมองเพื่อแก้ไขปัญหาและหาแนวทางในการพัฒนาเชิงสร้างสรรค์ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการวางแผน การพัฒนา การสร้างทีมงาน การสร้างความร่วมมือ การแก้ไขปัญหา และอื่น ๆ ที่ต้องการความคิด และพลังขององค์กรในการดำเนินงาน

2.4 พฤติกรรมการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ ด้านการประยุกต์ใช้ ในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี พบว่า (1) องค์การบริหารส่วนตำบลมีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการกำกับติดตามและพัฒนาการประเมินผลการดำเนินงานของ อบต. (2) องค์การบริหารส่วนตำบลมีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการเข้าถึงประชาชน และ (3) องค์การบริหารส่วนตำบลมีการ

ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในสถานการณ์โรคระบาด ซึ่งเป็นการปรับตัวเพื่อรับมือกับแรงกดดันจากภาวะเร่งด่วนจากธรรมชาติ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของสิรินทร์ พันธุ์เกษม (2551) และปานใจ เพ็ชรรัตนมณี (2549) พบว่า อนาคตต้องปรับปรุงระบบการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและความคิดสร้างสรรค์โดยการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ ไปใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดความเป็นธรรม ลดขั้นตอนในกระบวนการทำงาน และเพิ่มความรวดเร็วในการให้บริการตั้งนั้นการบริหารในยุคใหม่อบต. จำเป็นต้องเป็นหน่วยงานที่มีการประสานข้อมูลในระดับต่างๆ เพื่อเป็นศูนย์ข้อมูลในการค้นคว้าและเป็นศูนย์ข้อมูลเกี่ยวกับฐานข้อมูลการพัฒนา และการแก้ไขปัญหาต่างๆ อย่างเป็นระบบ

### 3. รูปแบบการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล

อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี



ภาพที่ 9 รูปแบบการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี

รูปแบบการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี เป็นผลจากการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกับบุคลากรส่วนตำบลในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี และทำการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหาร บุคลากรระดับหัวหน้างาน และบุคลากรระดับปฏิบัติงาน จากนั้นทำการสังเคราะห์เพื่อร่างรูปแบบการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ และทำการตรวจสอบแบบร่างโดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญอีกครั้ง ก่อนดำเนินการปรับปรุงแก้ไขจนได้รูปแบบการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี ฉบับสมบูรณ์ ดังภาพที่ 9

รูปแบบการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ปัจจัยนำเข้า ส่วนที่ 2 พฤติกรรมการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ และส่วนที่ 3 ปัจจัยขับเคลื่อน โดยส่วนที่ 1 ส่งผลต่อส่วนที่ 2 และมีส่วนที่ 3 เป็นตัวขับเคลื่อนและส่งเสริมทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน สามารถอธิบายแต่ละส่วนได้ดังนี้

ส่วนที่ 1 ปัจจัยนำเข้า เป็นองค์ประกอบที่นำไปสู่การปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ โดยผู้วิจัยเลือกองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการใช้ความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร ประกอบไปด้วย 5 องค์ประกอบ ซึ่งการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์จะเกิดขึ้นได้นั้น ต้องอาศัยองค์ประกอบที่มีลักษณะเอื้อต่อความคิดสร้างสรรค์ ดังนี้

1) ลักษณะนิสัยของบุคลากร โดยบุคลากรที่ส่งเสริมการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ ควรมีลักษณะรักการเรียนรู้ มีความตื่นตัว ชอบแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง มักตั้งคำถามและคิดค้นหาคำตอบ เป็นผู้นำทางความคิด มีความคิดเห็นใหม่ๆ อยู่เสมอ ชอบทดลองสิ่งใหม่หรือแนวทางใหม่ พร้อมทั้งหากมีความผิดพลาดเขาจะคิดค้นหาแนวทางปรับปรุงแก้ไขให้ดีกว่าเดิม

2) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยหมายรวมถึงความคิดเห็นและความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่องาน โดยลักษณะงานที่ส่งเสริมการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากร ต้องทำให้ตัวบุคลากรรู้สึกว่างานที่ปฏิบัติน่าสนใจ เป็นงานที่มีความยืดหยุ่นและท้าทายความสามารถ

3) อิสรภาพในการปฏิบัติงาน สำหรับการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ บุคลากรมีอิสระอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน บุคลากรควรมีความรู้สึกเป็นเจ้าของงาน สามารถใส่ความคิดของตนเองลงไปในงาน สามารถควบคุมและออกแบบการดำเนินงานของตนเองทั้งหมด ไม่มีการแทรกแซงทางความคิดระหว่างการปฏิบัติงาน บุคลากรรู้ว่าตัวเองมีโอกาสในการเข้าไปเกี่ยวข้องกับความสำเร็จในงานที่ปฏิบัติ

4) ทรัพยากรภายในองค์กร องค์กรควรมีการจัดสรรทรัพยากรในองค์กรให้เหมาะสม และเพียงพอต่อการปฏิบัติงานเพื่อให้บุคลากรดึงศักยภาพและความคิดสร้างสรรค์ได้อย่างเต็มที่ การรับรู้ถึงความเพียงพอของทรัพยากรส่งผลกระทบต่อจิตใจ โดยนำไปสู่ความมั่นใจในการปฏิบัติงาน หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ ข้อจำกัดด้านทรัพยากรมีผลกระทบต่อความสำเร็จและคุณภาพของงาน

5) แรงกดดันเชิงบวกต่อความคิดสร้างสรรค์ เป็นแรงกดดันที่กระตุ้นทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ เช่น ภาวะเร่งด่วนทางธรรมชาติ ในสภาวะคับขันมนุษย์มักมองเห็นแนวทางที่เคยมองข้าม เพื่อแก้ปัญหาเฉพาะหน้าให้ได้ หรือแรงกดดันที่ได้จากการได้รับความท้าทายทางสติปัญญาและความสามารถ เป็นแรงกดดันที่ทำให้เกิดความอยากเอาชนะ อยากพิสูจน์ตัวเอง นำมาซึ่งความแน่วแน่และเต็มที่ในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ

ส่วนที่ 2 พฤติกรรมการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ คือ พฤติกรรมการดำเนินงานที่เปิดโอกาสให้บุคลากรเรียนรู้สิ่งใหม่ กล้าแสดงความคิดเห็นเพื่อนำเสนอแนวทางใหม่ หรือพฤติกรรมที่ส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ประกอบไปด้วย 3 พฤติกรรม ได้แก่

1) พฤติกรรมการดำเนินโครงการเชิงสร้างสรรค์ คือ การดำเนินโครงการ โดยผ่านการปรับเปลี่ยนแนวทางหรือรูปแบบให้ดีกว่าเดิม การจัดโครงการที่สร้างโอกาสในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร รวมไปถึง การร่วมกันหาแนวทางแก้ไขความผิดพลาดที่เจอระหว่างการดำเนินโครงการต่างๆที่ผ่านมา เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาซ้ำอีก เช่น (1) ผู้รับผิดชอบโครงการควรปรับเปลี่ยนรูปแบบกิจกรรมของโครงการทุกๆปี การออกแบบกิจกรรมนอกจากต้องตอบวัตถุประสงค์การจัดโครงการแล้ว ควรคำนึงถึงกระแสสังคม และความสนใจของผู้เข้าร่วมด้วย (2) องค์กรควรมีการจัดโครงการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากร เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรพัฒนาวิธีการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (3) การสรุปโครงการต้องพูดถึงปัญหาเพื่อร่วมกันหาแนวทางแก้ไข ผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานจะไม่มองข้ามปัญหา เขามักมองเห็นโอกาสการพัฒนาผ่านการปรับปรุงแก้ไขจากความล้มเหลวที่เจอ

2) การสร้างพฤติกรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ คือ การโน้มน้าวบุคลากรในองค์กรให้มีพฤติกรรมไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน เช่น (1) พฤติกรรม การเข้าร่วมการอบรม สัมมนา และโครงการต่างๆเสมอ เพื่อสร้างนิสัยให้บุคลากรรักการเรียนรู้และรักการพัฒนาตัวเองตลอดเวลา จะทำให้บุคลากรมีมุมมองและแนวทางในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (2) พฤติกรรมลดการทับซ้อนของขั้นตอนการควบคุมการปฏิบัติงาน กล่าวคือ การลดการทับซ้อนของขั้นตอนการควบคุมการปฏิบัติงานไม่ใช่เรื่องของปัจเจกบุคคล แต่เป็นเรื่องที่บุคลากรในองค์กรต้องช่วยการเรียกร้อง หรือปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานในองค์กรให้

เอื้อต่อความคิดสร้างสรรค์ เนื่องจากการทับซ้อนของขั้นตอนการควบคุมจะขัดขวางการใช้ความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรในการปฏิบัติงาน (3) พฤติกรรมการเปิดโอกาสให้บุคลากรนำเสนอความคิดเห็นในการประชุม โดยทุกการประชุมองค์กรควรให้บุคลากรทุกคนนำเสนอความคิดเห็นของตนเอง เพื่อส่งเสริมทำให้เกิดการแบ่งปันทางความคิด นำมาซึ่งความคิดสร้างสรรค์ (4) การสร้างบรรยากาศองค์กรเสมือนครอบครัวเดียวกันและกล้าแสดงความคิดเห็น โดยการสร้างบรรยากาศในองค์กรดังกล่าว จะทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกรักองค์กรเสมือนครอบครัว ส่งผลให้มีความสุขในการทำงาน กล้าในการนำเสนอความคิดเห็นต่างๆ อย่างเต็มที่

3) พฤติกรรมการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน กล่าวคือ บุคลากรควรนำเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีหลากหลายในปัจจุบันมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์กร และประชาชนในพื้นที่รับผิดชอบ เช่น (1) องค์กรควรมี QR Code เพื่อความรวดเร็ว และง่ายต่อการเข้าถึงการตอบแบบสอบถามการประเมินประสิทธิภาพการดำเนินงานของอบต. (2) จากสถานการณ์ไวรัสโคโรนา บุคลากรได้นำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน เช่น Google Sheet และ Zoom

ส่วนที่ 3 ปัจจัยขับเคลื่อน เป็นการสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ได้เต็มที่ แบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ

1) ระดับองค์กร คือ องค์กรมีนโยบายการสนับสนุนเรื่องการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากร และมีนโยบายพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรผ่านโครงการต่างๆขององค์กร รวมถึงส่งเสริมการแสดงความคิดเห็นของบุคลากรในการประชุม ส่งเสริมการนำความรู้ หรือแนวทางใหม่มาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน

2) ระดับผู้บริหาร คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรหาวิธีการใหม่ที่จะนำไปสู่ความสำเร็จได้ง่ายขึ้น เปิดรับทุกการแสดงความคิดเห็นของบุคลากร เพื่อนำมาสังเคราะห์และปรับใช้กับองค์กร สนับสนุนการนำนวัตกรรมใหม่ มาปรับใช้ให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน รวมถึงมีโครงการหรือกิจกรรมใหม่ๆ เพื่อการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3) ระดับเพื่อนร่วมงาน คือ เพื่อนร่วมงานเปิดกว้างทางความคิด ทำให้เกิดการแบ่งปันความคิดร่วมกัน เพื่อนร่วมงานมักแนะนำหรือเชิญชวนบุคลากรเข้าร่วมการอบรมสัมมนา หรือการศึกษาดูงาน และมักสนับสนุนบุคลากรเมื่อนำเสนอความคิดเห็น รวมไปถึงสนับสนุนเมื่อบุคลากรนำสิ่งรอบตัวหรือนวัตกรรมใหม่มาประยุกต์ใช้ในองค์กร

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถนำผลการวิจัยมาเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเอง และเป็นแนวทางในการสร้างบรรยากาศองค์กรเพื่อส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน รวมทั้งร่วมกันแก้ปัญหาการทับซ้อนของกระบวนการตรวจสอบการปฏิบัติงานซึ่งเป็นการกีดกันความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร

1.2 ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถนำรูปแบบที่ได้จากผลการวิจัยมากำหนดนโยบายเพื่อเพิ่มประสิทธิผลการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากร

1.3 การวิจัยในครั้งนี้ใช้เป็นแนวทางให้แก่ผู้สนใจ ได้ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับปัจจัยการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ และเป็นการสร้างองค์ความรู้ใหม่เพิ่มเติมเกี่ยวกับการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร

1.4 รูปแบบการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับทุกๆองค์กร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

### 2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาค้นคว้าแบบเจาะลึกเกี่ยวกับปัญหาที่ขัดขวางการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรในองค์กร

2.2 ควรมีการศึกษาและพัฒนาารูปแบบการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ที่เหมาะสมสำหรับหน่วยงานเอกชน

### บรรณานุกรม

- กนิษฐา นาวารัตน์. (2549). *การพัฒนารูปแบบและกลยุทธ์การส่งเสริมความเป็นศูนย์กลาง การศึกษานานาชาติของประเทศไทยในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- กฤษวรรธน์ โลวัชรินทร์ และวุฒิชัย อ้วนพรมมา. (2562). การจัดการความขัดแย้งภายในองค์กร: กรณีศึกษาของค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์*, 10(2), 155-170.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2545). *การคิดเชิงสร้างสรรค์ (Creative Thinking)*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ซัคเซสมีเดีย จำกัด.
- เกียรติชัย อัทธายุวัฒน์. (2562). การพัฒนาแบบการประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากรสายปฏิบัติการในสถาบันอุดมศึกษา. *วารสารดุษฎีบัณฑิตทางสังคมศาสตร์ (ฉบับมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)*, 3(3), 21-37.
- โกวิทย์ พวงงาม. (2559). *การปกครองท้องถิ่นไทย: หลักการและมิติใหม่ในอนาคต* (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: วิญญูชน.
- ไข่มุกด์ วิกัยศักดิ์ และพิทักษ์ ศิริวงศ์. (2559). แนวปฏิบัติที่ดีสู่การบริการเชิงสร้างสรรค์ของโรงแรมระดับ 5 ดาว เขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารอิเล็กทรอนิกส์ Veridian มหาวิทยาลัยศิลปากร (มนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์และศิลปะ)*, 9(3), 134.
- คณะกรรมการบูรณาการนโยบายพัฒนาภาค. (2561). *แผนพัฒนาภาคใต้ชายแดน ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564)*.
- คณิศร์ อุนจะนำ. (2557). *แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์ กรณีศึกษา: บริษัท อินเด็กซ์ครีเอทีฟ วิลเลจ จำกัด (มหาชน)*. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเนชั่น).
- คณศ จุลสุคนธ์. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพระหว่างบุคคล และการเป็นสมาชิกกลุ่มไม่เป็นทางการกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน*. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ).
- คัมภีร์ สุดแท้, สมชาย วงศ์เกษม และสุวิมล โพธิ์กลิ่น. (2553). การพัฒนาแบบการบริหารงานวิชาการสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*, 4(2), 127-136.



- จรงค์ มีอู่สารี. (2551). *แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำแพงเพชร*. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร).
- จำนรรจ์ บุญศิริ. (2543). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล ในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข*. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน. (2558). *ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์และการรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ของมหาวิทยาลัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรมหาวิทยาลัยศิลปากร*. *รายงานการประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 2* (น. 25-36). กำแพงเพชร: สถาบันวิจัยและพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- ชลิตา ศรมณี, เดช อุณหะจิรังรักษ์, บุญเกียรติ การะเวกพันธุ์, จักรภพ ศรมณี, พิระพงศ์ ภัคศิริ, วิโรจน์ ก่อสกุล และเฉลิมพล ศรีหงษ์. (2555). *รายงานวิจัยเรื่อง การสร้างสรรค์นวัตกรรมบริการสาธารณะโดยองค์การบริหารส่วนตำบล*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ชวลิต เกิดทิพย์, วรภาคย์ ไมตรีพันธ์, สุดารัตน์ พรหมแก้ว, และบรรจง ฟ้ารุ่งสาธ. (2562). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15*. *วารสารวิทยบริการ*, 30(2), 23-33.
- ชิววัฒน์ นิจนตร. (2560). *การวิจัยพัฒนารูปแบบทางสังคมศาสตร์และการศึกษา*. *วารสารราชภัฏสุราษฎร์ธานี*, 4(2), 71-102.
- ณัฐศักดิ์ จันทร์ผล. (2552). *การพัฒนารูปแบบการบริหารงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่เน้นการกระจายอำนาจ*. (วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสยาม).
- ดิเรก ปัทมสิริวัฒน์. (2551). *การคลังท้องถิ่น รวมบทความวิจัยเพื่อเพิ่มพลังให้ท้องถิ่น* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: พี.เอ.ลีฟวิ่ง.
- \_\_\_\_\_. (2552). *แนวทางการวิจัยนวัตกรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น: มุมมองเชิงเศรษฐศาสตร์สถาบัน*. เศรษฐศาสตร์การเมืองและสถาบัน สำนักทำพระจันทร์. กรุงเทพฯ: openbooks.
- เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล, มณีบุษ จันทร์เที่ยง, วรกัญญา ตันตีไวทยกุล และอัจฉญา อภิภาพ. (2554). *ผลกระทบของสภาพแวดล้อมในการทำงานและคุณลักษณะส่วนบุคคลต่อระดับความคิดสร้างสรรค์*. *วารสารพัฒนบริหารศาสตร์*, 51(3), 1-34.

- เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล. (2554). พฤติกรรมสร้างสรรค์และบริบทของการทำงานในองค์กรจากอิทธิพลของความกล้าเสี่ยง. *จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์*, 33(1), 33-58.
- ทาคาโอะ มียากาวะ. (2550). *เศรษฐมิติเบื้องต้น แปลโดย คงศักดิ์ สันติพิฤกษ์วงศ์*. กรุงเทพฯ: รั้วแจ่ม.
- ทิตนา แชมมณี. (2550). *ศาสตร์การสอนองค์ความรู้เพื่อการจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ (พิมพ์ครั้งที่ 6)*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2552). *การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS*. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ : บิสซิเนสอาร์แอนด์ดี.
- นครินทร์ เมฆไตรรัตน์. (2546). *งานวิจัยเรื่อง ทิศทางการปกครองท้องถิ่นของประเทศไทยและต่างประเทศ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา.
- นาฎวดี จำปาดี. (2554). *การรับรู้ความสามารถของตนเอง รูปแบบความคิดสร้างสรรค์และปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม กรณีศึกษาบริษัทผู้ให้บริการคำปรึกษาและพัฒนาระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง*. กรุงเทพฯ: ภาควิชาจิตวิทยา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2552). *ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์ (พิมพ์ครั้งที่ 7)*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญเชิด ชำนิศาสตร์. (2556). *การพัฒนารูปแบบการบริหารวิชาการในการจัดการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบุรี*. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสยาม).
- ประสิทธิ์ชัย พิภักดี. (2552). *ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท นิเด็คอิล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด*. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา).
- ปัญญา ทองนิล. (2553). *รูปแบบการพัฒนาสมรรถภาพการสอนโดยบูรณาการแบบสอดแทรกสำหรับนักศึกษาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน*. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปกร).
- ปานใจ เพ็ชรรัตน์มณี. (2549). *ประสิทธิผลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน:กรณีกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนบน*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช).

- ปิยะรัตน์ พุ่มวิเศษ. (2553). *ปัจจัยพยากรณ์พฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล เอกชน กรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).*
- ปุกณาดา อาตัม. (2559). *ความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ต่อการพัฒนา บุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง. วารสารการวิจัยการบริหารการพัฒนา, 6(1), 84-97.*
- ผ่องศรี วาณิชย์ศุภวงศ์. (2546). *เอกสารการสอนระเบียบวิธีวิจัยทางการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 4). ปัตตานี: ฝ่ายเทคโนโลยีการศึกษา สำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.*
- พรทิพย์ ไชยฤกษ์ และขวัญกมล ดอนขวา. (2557). *ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมเชิง สร้างสรรค์ของบุคลากรสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน. วารสารเทคโนโลยีสุรนารี, 8(2), 61-70.*
- พรสันต์ เลิศวิทยาวิวัฒน์. (2550). *รูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะนิสัยที่พึงประสงค์ของนักเรียน อาชีวศึกษาเอกชน. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).*
- พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ฉบับที่ 5 พ.ศ. 2546. (2546, ธันวาคม 22). *ราชกิจจานุเบกษา, 120(124ก), 16-37.*
- พิมสุดา ศิริรังศรี. (2550). *การเปลี่ยนแปลงทางการบริหารและการจัดการการศึกษาศูนย์ภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ: อักษรการพิมพ์.*
- ภัทรวิจิตร มณีประเสริฐ. (2554). *ปัจจัยที่สัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนักศึกษาสาขา วิศวกรรมอุตสาหการคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).*
- มานิตย์ จุมปา. (2555). *คำอธิบายรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2550 เล่ม 1 (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2556). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.๒๕๕๔ (พิมพ์ครั้งที่ 2) กรุงเทพฯ: ราชบัณฑิตยสถาน.*
- เรวัต ตันตยานนท์ (2561). *ลักษณะ 10 ประการของผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์. [เว็บไซต์] สืบค้น จาก <https://www.bangkokbiznews.com/blog/detail/644316>*
- ลัดดา รักจรรยาบรรณ. (2557). *การพัฒนาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปใน มหาวิทยาลัยบูรพา. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).*

- ศิริรัตน์ ทวีการไธ. (2551). *ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความทุ่มเทในการทำงานบริษัท วาไทย อุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน)*. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรังสิต).
- ศิวพร โปทยานนท์. (2554). *พฤติกรรมของผู้นำและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อความสร้างสรรค์ในงานของบุคลากร: กรณีศึกษา องค์กรธุรกิจไทยที่มีนวัตกรรมยอดเยี่ยมปี 2552*. (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์).
- ศิวพร เสลาหลัก (2558). *การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และความคิดสร้างสรรค์ที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรมของพนักงาน ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์ การเกษตร สังกัดสำนักงานจังหวัดราชบุรี*. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- สมคิด เลิศไพฑูรย์, นรนิติ เศรษฐบุตร, อุดม รัฐอมฤต, ศุภสวัสดิ์ ชัชวาล, กมลทิพย์ แจ่มกระจ่าง, วสันต์ เหลืองประภัสร์,... บุญญภัทร์ ชูเกียรติ. (2563). *สารานุกรมศัพท์ท้องถิ่นไทย*. กรุงเทพฯ: สัญญาธรรมศักดิ์เพื่อประชาธิปไตย.
- สมยศ นาวิการ. (2543). *การบริหารและพฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์กรุงเทพ.
- สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัดปัตตานี. *อปท.ในจังหวัดปัตตานี*. [เว็บไซต์]. สืบค้นจาก <https://www.pattanilocal.go.th/district.php>
- สิรินทร แซ่ฉั่ว. (2553). *ความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์ กรณีศึกษา: อุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน*. (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์).
- สิรินทร์ พันธุ์เกษม. (2551). *สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินกับการสร้างธรรมาภิบาลในองค์การบริหารส่วนตำบล*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).
- สุนทรทิพย์ มงคลเจริญ. (2555). *อิทธิพลของรูปแบบความคิดสร้างสรรค์ การรับรู้ความสามารถของตนเองและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของพนักงานในงานธุรกิจสื่อได้เร็คทอรีแห่งหนึ่ง*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).
- สุदारัตน์ อีธรรมธาดา. (2558). *ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ และความฉลาดทางอารมณ์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร*. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ).

- สุรัชย์ ประกอบ. (2560). *ความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลายและความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของผู้ที่มีอัตลักษณ์ของความหลากหลายทางเพศ (LGBT) ตามการรับรู้ของบุคลากรภาครัฐ ในจังหวัดสงขลา*. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์).
- อรรถพล สีหนาง. (2550). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตเมืองโยธธร จังหวัดยโสธร*. (วิทยานิพนธ์การศึกษารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น).
- อารี พันธุ์มณี. (2557). *ฝึกให้คิดเป็น คิดให้สร้างสรรค์*. กรุงเทพฯ: ไยไหม.
- Amabile T.M., & Gitomer J. (1984). Children's artistic creativity: Effects of choice in task materials. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 10, 209-215.
- Bardo, J. W. & Hartman, J. J. (1982). *Urban Society: A Systematic Introduction*. New York: F. E. Peacock Publishers.
- Brown, W. B. & Moberg, D. J. (1980). *Organization Theory and Management: A Macro Approach*. New York: John Wiley and Sons.
- Cameron M. Ford. (1995). A Theory of Individual Creative Action in Multiple Social Domains. *The Academy of Management Review*, 21(4), 1112-1142.
- Clila Jr. (2011). *Exploring the relationship between organizational citizenship behavior and organizational climates for creativity*. (Master of Science, San Jose State University).
- Dewett T. (2007). Linking intrinsic motivation, risk taking, and employee creativity in an R&D environment. *R&D Management*, 37(3), 197-208.
- Edward, N. Zalta. (2006). *Stanford Encyclopedia of Philosophy*. Stanford University: the Association of College and Research Libraries.
- Everret M. Rogers. (1995). *Diffusion of Innovations*. (5th ed.). New York: Free Press.
- Good, Carter V. (2005). *Dictionary of Education (5th ed.)*. New York: McGraw-Hill.
- Guilford, J.P. (1967). *The Nature of Human Intelligence*. New York: McGraw-Hill.
- Jing, Zhou & Jennifer, M. George. (2003). Awakening Employee Creativity: The Role of Leader Emotional Intelligence. *The Leadership Quarterly*, 14(4-5), 545-568.

- Keeves, P. J. (1988). *Model and model building Education Research: Methodology and measurement*. Oxford: Pegamon Press.
- Mackinnon. (1960). THINKING AND CREATIVITY. *Annals of the New York Academy of Sciences*, 91(1), 108 - 127.
- Moghimi, S., & Subramaniam, I. D. (2013). Employees' creative behavior: The role of organizational climate in malaysian SMEs. *International Journal of Business and Management*, 8(5), 1-12.
- Moorhead, G. and Griffin, R.W. (1995). *Organizational behavior: Managing people and organizations*. Boston: Houghton Mifflin Co.
- Nicoli, Nicholas. (2015). BBC in-house production and the role of the Window of Creative Competition. *Journal of Media Business Studies*, 9(4), 1-19.
- Robbins, Stephen P& Judge, Timothy A. (2009). *Organizational Behavior*. (13th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Robert, F. Kleysen & Christopher, T. Street. (2001). Toward a Multi-Dimensional Measure of Individual Innovative Behavior. *Journal of Intellectual Capital*, 2(3), 284-296.
- Smith, R. H., & Others. (1980). *Management: Making organization perform*. New York: MacMillan.
- Teresa, M. Amabile. (1996). *Creativity and Innovation in Organizations*. Harvard University: Business School.
- Henry L.Tosi (1991). *The organization as a context for leadership theory: A multilevel approach*. *The Leadership Quarterly*, 2(3), 205-228.
- Tubbs, S. L., & Jablokow, K. (2009). Leadership development and adaption-innovation theory. *The Business Review of Cambridge*, 13(1), 53-59.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก  
เครื่องมือการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย  
เรื่อง ปัจจัยการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล  
อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี

.....  
**คำชี้แจง**

1.แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี ขอความกรุณาท่านให้ข้อมูลด้วยความสมัครใจ ข้อมูลที่ได้จะไม่มีผลกระทบต่อท่านแต่ประการใด ผู้วิจัยเพียงแต่นำข้อมูลไปวิเคราะห์ในภาพรวม เพื่อตอบวัตถุประสงค์วิจัย และเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาต่อไป

2.ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี

3.แบบสอบถามฉบับนี้มี 3 ตอน ดังนี้

**ตอนที่ 1** ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

**ตอนที่ 2** แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี

**ตอนที่ 3** ความคิดเห็นอื่นๆ และข้อเสนอแนะ



**ตอนที่ 1** ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ( ) หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลของท่านจริง

1. เพศ

( ) ชาย ( ) หญิง

2. อายุ

( ) น้อยกว่า 25 ปี ( ) 25-35 ปี

( ) 36-45 ปี ( ) 46-55 ปี

( ) 56 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

( ) ต่ำกว่าอนุปริญญา ( ) อนุปริญญา

( ) ปริญญาตรี ( ) สูงกว่าปริญญาตรี

4. ระดับเงินเดือน

( ) ต่ำกว่า 10,000 บาท ( ) 10,000–20,000 บาท

( ) 20,001–30,000 บาท ( ) สูงกว่า 30,001 บาท

5. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

( ) น้อยกว่า 10 ปี ( ) 10–20 ปี

( ) 21–30 ปี ( ) สูงกว่า 31 ปี

**ตอนที่ 2** ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี

**คำชี้แจง** โปรดพิจารณาข้อความและทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ท่านเห็นว่าตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว โดยแต่ละช่องมีความหมายดังนี้

5 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่ท่าน เห็นด้วยมากที่สุด

4 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่ท่าน เห็นด้วยมาก

3 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่ท่าน เห็นด้วยปานกลาง

2 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่ท่าน เห็นด้วยน้อย

1 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่ท่าน เห็นด้วยน้อยที่สุด

ข้อ	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรใน องค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านชีวิตส่วนตัว						
1	ท่านชอบแสวงหาโอกาสที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่เพื่อพัฒนาตนเอง					
2	ท่านชอบคิดริเริ่มหาแนวคิดหรือแนวทางใหม่					
3	การแสดงความคิดเห็นของท่านเป็นที่ยอมรับและได้รับการสนับสนุน					
4	ท่านสามารถนำสิ่งใหม่มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน และต่อยอดสิ่งที่มีอยู่ให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กร					
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ						
5	งานของท่านมีความน่าสนใจ					
6	งานของท่านท้าทายปัญญาและความสามารถ					
7	งานของท่านเป็นงานสำคัญและมีคุณค่า					
8	งานของท่านเป็นงานที่ต้องใช้ความคิดในการปฏิบัติงาน					
ด้านการสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์						
การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ระดับองค์กร						
9	องค์กรของท่านสนับสนุนเรื่องการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากร					
10	องค์กรของท่านมีนโยบายพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรผ่านโครงการต่างๆขององค์กร					
11	องค์กรของท่านมีนโยบายส่งเสริมการแสดงความคิดเห็นของบุคลากรในทุกการประชุมขององค์กร					
12	องค์กรของท่านส่งเสริมการนำความรู้ หรือแนวทางใหม่มาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน					
การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ระดับผู้บริหาร						
13	ผู้บริหารของท่านมีโครงการหรือกิจกรรมใหม่ๆ เพื่อการพัฒนาองค์กร					
14	ผู้บริหารของท่านส่งเสริมให้ท่านค้นหาวิธีการใหม่ที่จะนำไปสู่ความสำเร็จได้ง่ายขึ้น					

ข้อ	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรใน องค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
15	ผู้บริหารของท่านเปิดรับทุกการแสดงความคิดเห็นของบุคลากร เพื่อนำมาสังเคราะห์และปรับใช้กับองค์กร					
16	ผู้บริหารของท่านสนับสนุนการนำนวัตกรรมใหม่ มาปรับใช้ให้ เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน เพื่อประโยชน์ขององค์กร					
การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ระดับเพื่อนร่วมงาน						
17	เพื่อนร่วมงานของท่านมักแนะนำหรือเชิญชวนท่านให้เข้าร่วม การอบรม การสัมมนา หรือการศึกษาดูงาน เพื่อเปิดโอกาส เรียนรู้สิ่งใหม่					
18	เพื่อนร่วมงานของท่านเปิดกว้างทางความคิด ทำให้เกิดการ แบ่งปันความคิดร่วมกันเพื่อหาแนวทางพัฒนาองค์กร					
19	เพื่อนร่วมงานของท่านมักสนับสนุนท่านเมื่อท่านนำเสนอความ คิดเห็นเพื่อพัฒนาองค์กร					
20	เพื่อนร่วมงานของท่านสนับสนุนการนำสิ่งรอบตัวหรือนวัตกรรม ใหม่มาประยุกต์ใช้ในองค์กร					
ด้านความอิสระ						
21	ท่านมีอิสระในการแสวงหาโอกาสเพื่อพัฒนาตนเอง					
22	ท่านมีอิสระค่อนข้างสูงในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย					
23	ท่านรู้สึกเป็นเจ้าของความคิด สามารถควบคุมความคิดและการ ทำงานของตนเอง					
24	ท่านรู้สึกว่าตัวเองมีโอกาสเข้าไปเกี่ยวข้องกับความสำเร็จในงานที่ ปฏิบัติ					
ด้านทรัพยากรภายในองค์กร (วัสดุ อุปกรณ์ และเทคโนโลยี)						
25	องค์กรของท่านมีทรัพยากรเพียงพอในการปฏิบัติงาน					
26	องค์กรของท่านมีทรัพยากรที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน					
27	องค์กรของท่านมีทรัพยากรที่เอื้อต่อการพัฒนาตัวเอง เช่น เทคโนโลยีต่างๆ					
28	องค์กรของท่านมักนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ใน การปฏิบัติงาน					

ข้อ	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรใน องค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านแรงกดดัน						
29	องค์กรของท่านมีแรงกดดันจากภาระงานที่มากเกินไป					
30	องค์กรของท่านมีแรงกดดันด้านเวลาการดำเนินงานที่ได้รับ มอบหมายสั้นเกินไป					
31	องค์กรของท่านมีแรงกดดันจากความคาดหวังมาตรฐานงานที่สูง มากเกินไป					
32	องค์กรของท่านมีแรงกดดันจากการทำทาสติปัญญาในการ แก้ปัญหา					

**ตอนที่ 3** ความคิดเห็นอื่นๆ และข้อเสนอแนะ

**คำชี้แจง** โปรดแสดงความคิดเห็น หากท่านมีความคิดเห็นเพิ่มเติมจากเนื้อหาในแบบสอบถาม

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

นางสาวฮามี๊ะห์ เจ๊ะแต

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการพัฒนาสังคม

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

วิทยาเขตปัตตานี



แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรื่อง พฤติกรรมการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล  
อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี

.....  
คำชี้แจง โปรดตอบคำถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรใน  
องค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี ดังนี้

1. ท่านแสวงหาโอกาสเพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานให้มีความสร้างสรรค์อย่างไร
2. อะไรคือพฤติกรรมการคิดริเริ่มหรือพฤติกรรมที่ส่งเสริมทำให้เกิดความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงานของท่าน
3. ท่านเป็นผู้นำทางความคิดหรือส่งเสริมการนำเสนอความคิดในการปฏิบัติงานอย่างไร
4. ท่านมีพฤติกรรมการประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติอย่างไร

## ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์



## บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ หลักสูตร ศศม.สาขาวิชาการบริหารการพัฒนาสังคม โทร.๓๐๖๓

ที่ มอ ๒๐๓.๒๑/๖๔/๒๐๒๕

วันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปาริชาติ เบ็ญฤทธิ์

ด้วย นางสาวฮามิยะห์ เจ๊ะแดร์ รหัสนักศึกษา ๖๐๒๐๒๒๐๖๒๔ หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพัฒนาสังคม คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “รูปแบบการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณรรช หลักชัยกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

ในการนี้ หลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว จึงขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ โดยนักศึกษาจะประสานงานกับท่านด้วยตัวเองอีกครั้ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะขอบคุณยิ่ง

(ดร.วันพิชิต ศรีสุข)

ประธานหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการพัฒนาสังคม

ข้อความเดียวกันถึง

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อัสฎาน์ สมุห์เสนีโต

ดร. สามารถ ทองเฟื้อ

## ภาคผนวก ค

## หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลวิจัย



ที่ อว ๖๘๒๐๓/ว ๐๕๖

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์  
อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี ๙๔๐๐๐

๑ มีนาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาลงพื้นที่เก็บข้อมูลเพื่อใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน นายกองค้การบริหารส่วนตำบลกะมิยอ

ด้วยนางสาวฮามัดะห์ เจ๊ะแต รหัสประจำตัว ๖๐๒๐๒๒๐๖๒๔ นักศึกษาหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพัฒนาสังคม คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “รูปแบบการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ณรงค์ หลักชัยกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

ในการนี้ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ขออนุญาตให้นางสาวฮามัดะห์ เจ๊ะแต ลงพื้นที่เก็บข้อมูลกับเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลฯ โดยใช้แบบสอบถาม และสนทนากลุ่มกับผู้บริหาร หรือหัวหน้างาน หรือผู้ปฏิบัติงาน ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานงานกับผู้เกี่ยวข้องด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.วรรณกร ลิขิตปัญญาชาติ)

รองคณบดีวิจัยและบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน  
คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

ข้อความเดียวกันถึง

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี

นายกองค้การบริหารส่วนตำบลบานา

นายกองค้การบริหารส่วนตำบลคลองมานิง

นายกองค้การบริหารส่วนตำบลตะลุโบะ

นายกองค้การบริหารส่วนตำบลตันหยงลุโละ

นายกองค้การบริหารส่วนตำบลปยุต

นายกองค้การบริหารส่วนตำบลบาราโหม

นายกองค้การบริหารส่วนตำบลบาราเฮาะ

นายกองค้การบริหารส่วนตำบลปะกาอะรัง

ภาคผนวก ง  
เกียรติบัตรการนำเสนอบทความวิจัย





ภาคผนวก จ  
ภาพการเก็บข้อมูลของผู้วิจัย





## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ สกุล                                  นางสาวหามิระห์ เจ๊ะแต

รหัสประจำตัวนักศึกษา    6020220624

## วุฒิการศึกษา

วุฒิ	ชื่อสถาบัน	ปีที่สำเร็จการศึกษา
ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาภาษาอังกฤษ	มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	2558

## ทุนการศึกษา

ทุนการศึกษาโครงการพัฒนาผู้นำศาสนาเพื่อการพัฒนาสังคมจังหวัดชายแดนภาคใต้

## การตีพิมพ์เผยแพร่ผลงาน

หามิระห์ เจ๊ะแต และณรรช หลีกชัยกุล. (2564). ปัจจัยการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี. ในการประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติด้านการบริหารและการจัดการ (NICAM 2021) ครั้งที่ 10 (น. 67-72). กรุงเทพฯ: โรงเรียนเสนาธิการทหารบก.