

## Perceived Organizational Support and Self-efficacy that Affect Innovative Work Behavior of Employees of Public Universities in the Three Southern Border Provinces

Nirut Phromphun<sup>1</sup> and Thammayantee Phayoonpun<sup>2</sup>

<sup>1</sup>M.M. Student (Public and Private Management Innovation), Faculty of Management Science, Princess of Naradhiwas University, Thailand

<sup>2</sup>Faculty of Management Science, Princess of Naradhiwas University, Thailand

E-mail: [nirut.p@pnu.ac.th](mailto:nirut.p@pnu.ac.th), ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-8192-7876>

E-mail: [thummayantee@gmail.com](mailto:thummayantee@gmail.com), ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-9700-7262>

Received 24/06/2024

Revised 26/06/2024

Accepted 20/07/2024

### Abstract

**Background and Aims:** Innovation is a crucial driving force for organizational development. Universities, as centers for knowledge production and dissemination, must foster innovative behavior among their personnel to develop the organization and achieve strategic goals. This translation captures the key points about the importance of innovation in organizational development, especially in the context of universities as knowledge centers, and the need to promote innovative behavior among staff to achieve strategic objectives. The purposes of this study are (1) to examine the perception of support from organizations that affects the innovative behavior of state university employees in three provinces in the southern border region, and (2) to examine the self-perception that influences the innovative behavior of state university employees in the same three provinces.

**Methodology:** Data was collected through questionnaires from 404 state university employees, consisting of 160 academic staff and 244 support staff. Data analysis using descriptive statistics and multiple regression analysis to test hypotheses.

**Results:** The research findings revealed that the perception of support from organizations significantly affects the innovative behavior of state university employees in the southern border region at a statistical level of .05. Additionally, self-perception was found to have a significant influence on the innovative behavior of state university employees in the same region at a statistical level of .05.

**Conclusion:** This research provides an understanding of the process of perceiving organizational support and self-perception. Furthermore, it can serve as a guideline for developing educational personnel in state universities, fostering sustainable innovative behavior that contributes to a learning organization.

**Keywords:** Perceived Organizational Support; Self-Efficacy; Innovative Work Behavior; University Employees



## การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและการรับรู้ความสามารถของตนเองที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมใน การทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยของรัฐในสามจังหวัดชายแดนใต้

นิรุจน์ พรหมพล<sup>1</sup> และ ธมยันตี ประยูรพันธ์<sup>2</sup>

<sup>1</sup>นักศึกษาลัทธิสุตรปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต (นวัตกรรมการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน) คณะวิทยาการจัดการ  
มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์

<sup>2</sup>คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์

### บทคัดย่อ

**ภูมิหลังและวัตถุประสงค์:** นวัตกรรมเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาองค์กร มหาวิทยาลัยในฐานะแหล่งผลิตและถ่ายทอดความรู้ จำเป็นต้องส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในหมู่บุคลากร เพื่อพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายทางยุทธศาสตร์ การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยของรัฐในสามจังหวัดชายแดนใต้ (2) เพื่อศึกษาการรับรู้ความสามารถของตนเองที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยของรัฐในสามจังหวัดชายแดนใต้

**ระเบียบวิธีการวิจัย:** การวิจัยครั้งนี้เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากพนักงานมหาวิทยาลัยของรัฐในสามจังหวัดชายแดนใต้ จำนวน 404 คน ประกอบด้วย พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ จำนวน 160 คน และสายสนับสนุน จำนวน 244 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา วิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบนำเข้า (Enter Multiple Regression Analysis) ในการทดสอบสมมติฐาน

**ผลการวิจัย:** การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยของรัฐในสามจังหวัดชายแดนใต้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และการรับรู้ความสามารถของตนเองส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยของรัฐในสามจังหวัดชายแดนใต้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**สรุปผล:** โดยภาพรวมการรับรู้ความสามารถของตนเอง มีความสัมพันธ์ที่ค่อนข้างแข็งแกร่งกับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน มากกว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ผลการศึกษานี้ยังสามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาของมหาวิทยาลัยของรัฐ ให้มีพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานที่นำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ได้อย่างยั่งยืน

**คำสำคัญ :** การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร; การรับรู้ความสามารถของตนเอง; พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน; พนักงานมหาวิทยาลัย

### บทนำ

ในช่วงเวลาที่ผ่านมา ประเทศไทยต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงหลายอย่างทั้งด้านสภาพแวดล้อม ความเสี่ยง และสถานการณ์บ้านเมืองซึ่งมีผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตอย่างที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ การปรับปรุงแก้ไขพัฒนาการทำงานของหน่วยงานภาครัฐให้มีประสิทธิภาพและทันสมัยเป็นสิ่งจำเป็นในยุคปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีดำเนินการมีบทบาทสำคัญในการแข่งขันตามสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ ส่งผลให้องค์กรต่าง ๆ ต้องเผชิญกับผลกระทบที่สำคัญ การปรับตัวและใช้เทคโนโลยีให้เป็นประโยชน์อาจช่วยให้

องค์กรประสบความสำเร็จในการแข่งขันในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา และเป็นพื้นฐานสำคัญในการปรับตัวและประสิทธิภาพในยุคปัจจุบันที่เต็มไปด้วยความเร่งรีบและการเปลี่ยนแปลงต่อเนื่องในทุกด้านของชีวิตองค์กรและสังคม (AlEssa, 2023) รวมถึงการเปลี่ยนแปลงนวัตกรรมอย่างพลิกผัน (Disruptive innovation) ซึ่งเป็นเหตุผลหนึ่งที่ทำให้องค์กรต้องตระหนักถึงความสำคัญของการนำนวัตกรรมมาใช้ (ศศิมา สุขสว่าง, 2560) อาทิ "นวัตกรรม" หมายถึงสิ่งใหม่ที่เกิดขึ้นจากการใช้ความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพ และความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนา ซึ่งอาจจะเป็นผลิตภัณฑ์ใหม่ บริการใหม่ หรือกระบวนการใหม่ โดยได้ผลต่อเศรษฐกิจและสังคม แต่ทั้งนี้ ความสำคัญของนวัตกรรมต้องเน้นการทำให้สิ่งใหม่ ๆ ที่ใช้ความรู้และความคิดสร้างสรรค์เป็นพื้นฐานด้วยกัน ในไม่กี่ปีที่ผ่านมา เทคโนโลยีได้มีบทบาทสำคัญในชีวิตประจำวัน การปรับตัวตามเทคโนโลยีเป็นเรื่องสำคัญขององค์กร พนักงานมีส่วนร่วมในการสร้างนวัตกรรมขององค์กร ฤดูหน้าเพื่อการพัฒนาและการเรียนรู้ เทคโนโลยีมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมนวัตกรรมและการเน้นการเรียนรู้ให้กับนักเรียน มหาวิทยาลัยและสถาบันการศึกษาเป็นศูนย์กลางในการสอนความรู้และพัฒนาคุณภาพชีวิตและการใช้ความรู้ในชีวิตประจำวันและการประกอบอาชีพ ศึกษาในมหาวิทยาลัยช่วยให้บุคลากรมีคุณภาพและความรู้ในสาขางานต่าง ๆ และเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ ทักษะ และความสามารถในสาขางานที่เข้าไปศึกษา อุทิศ และพัฒนาการเรียนการสอน (ธัญนันท์ นาคแดง, 2559)

นอกจากนี้ พื้นที่ของสามจังหวัดชายแดนใต้ยังมีความหลากหลายทางเชื้อชาติศาสนาและเป็นสังคมพหุวัฒนธรรม (วิลาสินี โสภพล, 2564) โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานมหาวิทยาลัยทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนในพื้นที่ของจังหวัดชายแดนใต้ มีบทบาทสำคัญที่ต้องเร่งพัฒนาศักยภาพด้านนวัตกรรม ส่งต่อให้กับนักศึกษาในพื้นที่เพื่อขับเคลื่อนสังคม และหน้าที่สำคัญของพนักงานมหาวิทยาลัย คือ การศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์วิจัยและสร้างองค์ความรู้ เทคนิควิธีการ และสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ทั้งทางการศึกษาและอื่นๆ เพื่อเป้าหมายในการพัฒนางานและคน พนักงานสายสนับสนุนเป็นบุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่สนับสนุนการปฏิบัติการกิจของมหาวิทยาลัยในด้านการเรียน การสอน การวิจัยและการบริการวิชาการ การพัฒนาศักยภาพของพนักงานสายสนับสนุนเป็นเรื่องที่มีความจำเป็น เพราะเมื่อพนักงานสายสนับสนุนมีศักยภาพและความรู้มากขึ้น จะส่งผลจริงต่อการขับเคลื่อนของสถาบันอุดมศึกษาได้อย่างรวดเร็ว พร้อมทำให้มีความยั่งยืน ทั้งการสร้างนวัตกรรมของพนักงานสายในวิชาการ ก็มีความสำคัญโดยเช่นเดียวกัน และจะส่งผลต่อการส่งเสริมบัณฑิตให้มีในส่วนของพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมและการพัฒนางานที่สร้างสรรค์ ย่อมตัวแปรที่สำคัญอันจะส่งเสริมการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ (อริสา สำรอง และสมรรถพงศ์ ขจรมณี, 2564)

ทั้งนี้ สถาบันการศึกษาส่งเสริมการเกิดองค์ความรู้ ในด้านวิชาการที่สามารถต่อยอดเป็นนวัตกรรมส่งผลต่อการขับเคลื่อนการพัฒนาของเศรษฐกิจ สังคม และประเทศชาติได้ในลำดับต่อไป จะเห็นได้ว่าพนักงานสายวิชาการและสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยนั้นมีความสำคัญต่อการพัฒนาพนักงานในหน่วยงานให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานที่สูงขึ้น และส่งเสริมให้พนักงานเหล่านี้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้นด้วยเช่นกัน อย่างไรก็ตาม พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมยังคงเป็นประเด็นที่นักวิจัยและนักวิชาการส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิจัยและพัฒนา กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์วิจัยและนวัตกรรม (มนัชา จันทเขต และคณะ, 2564) สอดคล้องกับ วิภาวี วัฒนวิจารณ์ (2556) กล่าวว่า พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานเกิดขึ้นได้หากองค์กรสามารถสร้างการรับรู้ความสามารถของตัวพนักงาน และความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งช่วยให้ผลการปฏิบัติงานของพนักงานสามารถสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันให้กับองค์กรได้ นอกจากนี้ รัชพงษ์ ชัชวาล

และคณะ (2561) พบว่า การสนับสนุนนวัตกรรมขององค์กรมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค นวัตกรรมโดยส่งผ่านบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงาน

ในการศึกษาของ Eisenberger et al. (1986) พบว่าพนักงานที่มีพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในองค์กร เกิดจากปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ซึ่งกระตุ้นให้พนักงานมีพฤติกรรมสร้างสรรคนวัตกรรมในการทำงาน การสนับสนุนจากองค์กรเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้พนักงานมีพฤติกรรมที่ดี นั่นคือ การแลกเปลี่ยนกันทางสังคม แนวคิดการแลกเปลี่ยนทางสังคมชี้ให้เห็นว่า เมื่อฝ่ายหนึ่งทำดีต่ออีกฝ่าย ฝ่ายที่ได้รับก็จะทำดีตอบกลับ และเมื่อ พนักงานรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (Perceived Organizational Support) เช่น การปฏิบัติที่เป็นธรรม การ ได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างาน หรือแม้แต่การได้รับรางวัลหรือสภาพแวดล้อมที่สามารถอำนวยความสะดวก ให้กับพนักงานได้ จะทำให้เกิดผลดีต่อองค์กร (บัณฑิต วิเวกวรรณ และสมศักดิ์ อมรสิริพงศ์, 2564) นอกจากนี้ ยังมีบทความทางวิชาการจำนวนมากที่ได้กล่าวถึง ปัจจัยด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง ตามหลักของ Bandura (1986) ซึ่งมักเน้นที่การศึกษาเกี่ยวกับ การรับรู้ความสามารถของตนเองที่จะเป็นแรงขับเคลื่อนใน พฤติกรรมสร้างสรรคนวัตกรรมในการทำงานของพนักงานองค์กร ในการหาวิธีการต่าง ๆ รวมทั้งการนำเสนอ ข้อมูลที่เป็นประโยชน์และเป็นสิ่งใหม่ไปใช้ในการทำงาน (Scott & Bruce, 1994) เพราะการที่พนักงานขององค์กร สามารถแสดงพฤติกรรมสร้างสรรคนวัตกรรมใด ๆ ออกมาได้ นั้น การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-efficacy) ซึ่งจะส่งผลให้บุคคลตัดสินใจแสดงพฤติกรรม ความมุ่งมั่นต่อการกระทำที่จะนำไปสู่เป้าหมายได้อย่าง สำเร็จ (Bandura, 1986) อีกทั้งยังพบงานวิจัยที่รองรับว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง เป็นตัวแปรที่ส่งผลให้ เกิดพฤติกรรมสร้างสรรคนวัตกรรมในการทำงานในกลุ่มตัวอย่างที่หลากหลาย รวมทั้งพนักงานในสถานศึกษา เช่น งานวิจัยของ อริสา สารอง และสมรรถพงศ์ ขจรณิ (2564) ถือเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะงานคล้ายกับ พนักงานมหาวิทยาลัย จึงเป็นตัวแปรหนึ่งที่มีแนวโน้มส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของ พนักงานมหาวิทยาลัยเป็นอย่างยิ่ง

งานวิจัยนี้จึงเน้นการศึกษาพฤติกรรมในการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยในสาม จังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่มีบริบททางสังคม เศรษฐกิจ วัฒนธรรม และการเมืองที่แตกต่างจากพื้นที่อื่นของประเทศ ปัจจัยเชิงพื้นที่ที่อาจส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมได้ เช่น สภาพความรุนแรงที่ส่งผลต่อความปลอดภัย สภาพจิตใจ และความมั่นคงของพนักงาน การเข้าถึงทรัพยากรที่จำกัดสำหรับการวิจัยและการพัฒนา และ เครือข่ายทางสังคมที่อาจส่งผลต่อกระบวนการคิด การริเริ่ม และการพัฒนางานใหม่ ในส่วนของปัญหาเชิง สถานการณ์ สถานการณ์ความรุนแรงที่เกิดขึ้นในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้เป็นปัญหาที่ส่งผลต่อทุกภาคส่วนของ สังคมและมหาวิทยาลัย เช่น สถานการณ์ความรุนแรงที่ส่งผลต่อสภาพจิตใจ ความปลอดภัย และความเป็นอยู่ของ บุคคล และส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน การเรียนการสอน และการวิจัย ดังนั้น มหาวิทยาลัยจำเป็นต้อง ปรับตัว พัฒนากลไก และมาตรการในการรับมือกับสถานการณ์ความรุนแรงเพื่อบรรเทาผลกระทบ และสร้าง สภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน การเรียนรู้ และการสร้างสรรค์

จากปัจจัยที่ได้กล่าวถึงมาแล้วนั้น เป็นปัจจัยที่สามารถวัดผลและสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิง พฤติกรรมของพนักงานในองค์กรได้ หากต้องการศึกษาพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพนักงาน มหาวิทยาลัย ควรพิจารณาผลจากการศึกษาโดยรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและความสามารถของตนเอง ซึ่งเป็นแหล่งข้อมูลที่มีค่า เมื่อได้ทำการศึกษาพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยใน

บริบทของมหาวิทยาลัยของรัฐในสามจังหวัดชายแดนใต้ พบว่ายังมีบางประการที่ควรปรับปรุง เพื่อเสริมเติมความรู้หรือความท้าทายในการศึกษา ผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษาการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และการรับรู้ความสามารถของตนเองที่มีผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยของรัฐในสามจังหวัดชายแดนใต้ โดยเช่น มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา และมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ ผลจากการศึกษานี้จะช่วยให้ผู้บริหารมหาวิทยาลัยเข้าใจถึงพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย และช่วยให้เข้าใจถึงแนวทางในการบริหารจัดการและช่วยขับเคลื่อนพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อเสริมสร้างการพัฒนานวัตกรรมของพนักงานในองค์กรต่อไป

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยของรัฐในสามจังหวัดชายแดนใต้
2. เพื่อศึกษาการรับรู้ความสามารถของตนเองที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยของรัฐในสามจังหวัดชายแดนใต้

### สมมติฐานการวิจัย

1. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยของรัฐในสามจังหวัดชายแดนใต้
2. การรับรู้ความสามารถของตนเองส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยของรัฐในสามจังหวัดชายแดนใต้

### การทบทวนวรรณกรรม

#### พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน

Ferreira and Azevedo (2007) สร้างวัฒนธรรมที่สนับสนุนการคิดค้นและประดิษฐ์นวัตกรรมเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน นั้นหมายถึงการดำเนินการเชิงรุกที่ประกอบด้วยการสร้างโอกาสใหม่ ๆ โดยลักษณะการดำเนินการเชิงรุกของพนักงานจะต้องมีการติดตามและตรวจสอบอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีที่สุดได้

ณัฐวิษั อธิธิมัยยะ (2564) การแสดงออกถึงพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ เกิดจากการพฤติกรรมที่มีความคิดริเริ่มที่มุ่งมั่น ตั้งใจที่จะคิดค้นหาสิ่งใหม่ และทำสิ่งใหม่ๆ เพื่อนำมาปฏิบัติและประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด แก่องค์กร

ประเวช ชุ่มเกสรกุลกิจ และศศิมาจ ณ วิเชียร (2561) พฤติกรรมในการสร้างนวัตกรรมในการทำงานหมายถึงพฤติกรรมของพนักงานที่เกี่ยวข้องกับการสร้าง การสนับสนุน หรือการประยุกต์ใช้ความคิดใหม่ หรือกระบวนการใหม่ โดยที่อาจเป็นการผลิตสินค้าหรือบริการใหม่ หรือการเปลี่ยนแปลงขั้นตอนการทำงานใหม่ในกลุ่มงานหรือองค์กรของตนเอง ซึ่งทำให้มีการพัฒนาและปรับปรุงอย่างต่อเนื่องในองค์กร



ผู้วิจัยสามารถสรุปพฤติกรรมที่สร้างนวัตกรรมในการทำงาน เป็นการแสดงความตั้งใจในการคิดหรือเริ่มต้นทำสิ่งใหม่ที่สามารถช่วยแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน โดยจะช่วยปรับปรุงกระบวนการให้มีประสิทธิภาพได้ดียิ่งขึ้นได้

### การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

Eisenberger et al. (1986) ที่กล่าวถึงความเชื่อของพนักงานที่มีต่อ องค์กรในการให้คุณค่าของตน ด้วยการแสดงความสำคัญ การให้ความช่วยเหลือดูแลเอาใจใส่ต่อ ความเป็นอยู่ซึ่งสิ่งที่พนักงานได้รับรู้จากองค์กรจะเกิดจากการที่องค์กรให้การสนับสนุนต่างๆ แก่พนักงาน ทั้งรางวัลที่เป็นตัวเงิน สวัสดิการที่ช่วยยกระดับชีวิตความเป็นอยู่ให้ดีขึ้น การเลื่อนตำแหน่ง เป็นสิ่งที่ทำให้พนักงานเกิดความผูกพันและแสดงพฤติกรรมสำคัญ ที่ดีที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร ด้วยการรู้สึกต้องตอบแทนองค์กรบรรลุถึงผลสำเร็จ

สมพงษ์ เพชร (2561) ได้อธิบายว่า การที่พนักงานมีความเชื่อว่าตนเองได้รับการสนับสนุนจากองค์กร ให้คุณค่า ให้การยอมรับแก่พนักงาน ส่งเสริมสนับสนุนให้พนักงานมีความเป็นอยู่ที่ดี มีการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และให้ความยุติธรรม โดยพนักงานรับรู้การสนับสนุน จากองค์กรผ่านทางนโยบาย และการปฏิสัมพันธ์กับพนักงานในด้านต่าง ๆ อาทิ ค่าจ้างผลตอบแทน สวัสดิการความเป็นอยู่ในการทำงาน โอกาสในการเติบโตในสายอาชีพ โอกาสในการพัฒนาตนเอง ความมั่นคงในการทำงาน เป็นต้น

พัชรกัญญ์ เมธาอัครเกียรติ และวิโรจน์ เกษภูมิลักษณ์ (2561) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรเป็นปัจจัยที่บุคลากรมี ความรู้สึกและเชื่อว่า องค์กรมีความห่วงใย ดูแลเอาใจใส่ ให้การช่วยเหลือ สนับสนุนส่งเสริมบุคลากรในด้านต่าง ๆ และจะส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรและมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากขึ้น ซึ่งจะเกิดขึ้นด้วย ปัจจัยที่สำคัญ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านผลตอบแทน ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านจิตวิทยา สังคม และด้านสภาพการทำงาน

จิรัชญา ศุขโกคา และวิโรจน์ เกษภูมิลักษณ์ (2561) การรับรู้ของพนักงานที่มีต่อองค์กรในด้านต่างๆ ทั้งในการทำงานและคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ เช่น การฝึกอบรม การเลื่อนตำแหน่ง เงินเดือน สวัสดิการต่างๆ เป็นต้น สิ่งเหล่านี้จะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานการมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น และเมื่อพนักงานได้รับการสนับสนุนอย่างเพียงพอที่จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน

จากการศึกษาทฤษฎีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ของไอเซนเบอร์เกอร์ พบว่า ทฤษฎีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีแนวคิดพื้นฐานมาจากทฤษฎีการแลกเปลี่ยน (Exchange Theory) ซึ่งมีนักวิจัยได้อธิบายไว้ว่ามี ทฤษฎีพื้นฐาน 2 ทฤษฎี คือ ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social Exchange Theory) และทฤษฎีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (Perceived Organizational Support) นั้นเอง โดยผู้วิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้ หากองค์กรให้การสนับสนุนกับ พนักงานด้วยการแสดงความสำคัญการให้ความช่วยเหลือดูแลเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ในด้านต่างๆ ซึ่งเป็นสิ่งที่พนักงานได้รับรู้จากองค์กรทำให้พนักงานแสดงออกถึงพฤติกรรมสำคัญที่ดีที่สามารถเป็นประโยชน์ต่อองค์กร อาจมีการพัฒนาคุณภาพงานของตนเองและสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อช่วยในการทำงานให้ดีขึ้น ด้วยการรู้สึกต้องตอบแทนองค์กรบรรลุถึงผลสำเร็จ

## การรับรู้ความสามารถของตนเอง

เกษสุตา บุณศักดิ์สถิต และชวนชื่น อัคระวนิชชา (2563) การรับรู้ความสามารถของตนเอง หมายถึง ความเชื่อของบุคคลในการแสดงความสามารถของตนเองเพื่อให้เกิดการพัฒนา และนำไปสู่การสร้างสรรคให้เกิดผลงานต่างๆ ในเชิงนวัตกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม

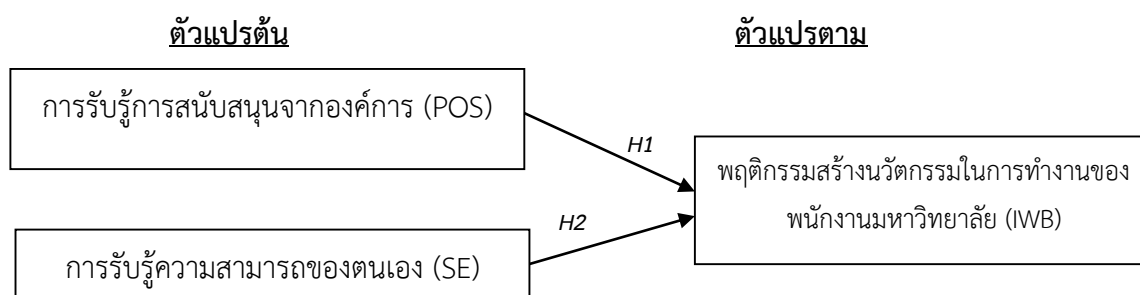
เหมันต์ พรหมสนธิ์ (2563) การรับรู้ความสามารถแห่งตน หมายถึง ความเชื่อในความสามารถ ของตนที่จะดำเนินการในการกระทำเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามที่ได้ตั้งเป้าหมาย โดยขึ้นกับ สติปัญญาและปัจจัยแวดล้อมอื่นๆ มาประกอบ เช่น ปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ลักษณะของงาน และ การตัดสินใจที่สอดคล้องกับความสามารถและความถนัดของตน

สุธีรา นิมนิวัฒน์ (2562) การระบุพลังของการรับรู้ความสามารถของตัวเองเป็นเรื่องสำคัญในการตัดสินใจ และพฤติกรรมของเรา การใช้ความพยายามและความอดทน รวมถึงลักษณะของการคิดและตอบสนองทางอารมณ์ เทศน์การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy Theory)

จากการศึกษาทฤษฎีการรับรู้ความสามารถของตนเองผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง คือ การที่บุคคลนั้นมีความเชื่อในความสามารถตนเองพิจารณาจากความรู้สึก ความคิด การตั้งใจ และพฤติกรรมหรือมีการตัดสินใจอย่างใดอย่างหนึ่งว่า ตนเองสามารถควบคุมการทำงานของตนเองได้

## กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และแนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง โดยสามารถนำมาเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ที่มา : จากการทบทวนวรรณกรรม

จากภาพที่ 1 จึงกำหนดเป็นสมมติฐาน ได้ดังนี้ (H1) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยของรัฐในสามจังหวัดชายแดนใต้ (H2) การรับรู้ความสามารถของตนเองส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยของรัฐในสามจังหวัดชายแดนใต้

## ระเบียบวิธีการวิจัย

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานมหาวิทยาลัยของรัฐในสามจังหวัดชายแดนใต้ โดยมีพนักงานสายวิชาการและพนักงานสายสนับสนุน ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 2,753 คน ประกอบด้วย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี จำนวน 1,271 คน (มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์วิทยาเขตปัตตานี, 2565) มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา จำนวน 410 คน (มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, 2565) และมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ จำนวน 1,072 คน (มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์, 2566)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการตอบแบบสอบถาม (Questionnaire) ครั้งนี้ คือ พนักงานมหาวิทยาลัยของรัฐในสามจังหวัดชายแดนใต้ โดยการเปิดตารางของ Krejcie and Morgan (1970) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % โดยใช้ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ไม่เกิน 5 % ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นจำนวน 337 คน เพื่อป้องกันการส่งแบบสอบถามคืนอัตราที่ต่ำ ผู้วิจัยจึงเพิ่มกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 20 ของขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Little & Rubin, 2002) เท่ากับ 67 คน จึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสม เป็นจำนวน 404 คน จากนั้นใช้วิธีแบ่งชั้นแบบสัดส่วน (Stratified Proportional Random Sampling) แบ่งประชากรออกเป็นชั้นตามประเภทพนักงาน (สายวิชาการและสายสนับสนุน) โดยคำนวณสัดส่วนของประชากรในแต่ละชั้นในแต่ละประเภทของพนักงานมหาวิทยาลัยจำแนกตามสถาบันอุดมศึกษา

### เครื่องมือวิจัย

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป เป็นการสอบถามข้อมูลพื้นฐานบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามลักษณะปลายปิดโดยมีคำตอบให้เลือกหลายคำตอบ ผู้ตอบ สามารถเลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียวเท่านั้น คำถามเป็นแบบแสดงรายการเพื่อให้เลือกตอบ (Checklist) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ประเภทสายการปฏิบัติงาน สถาบันอุดมศึกษา จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน แบบสอบถามที่ใช้วัด ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน มีข้อคำถามทั้งหมด 8 ข้อ ดัดแปลงและปรับปรุงมาจากการศึกษาของ ธัญพร ภาคคู (2565)

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร แบบสอบถามการสนับสนุน ขององค์กร ใช้วัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการสนับสนุนขององค์กร มีข้อคำถามทั้งหมด 17 ข้อ ดัดแปลงและปรับปรุงมาจากการศึกษาของ ลดาวรรณ หัทยาวัฒน์ และสมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต (2563)

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง มีข้อคำถามทั้งหมด 12 ข้อ ดัดแปลงและปรับปรุงมาจากการศึกษาของ เกษสุตา บุณศักดิ์สถิตย์ และชวนชื่น อัคระวนิชชา (2563)

มีลักษณะแบบสอบถามปลายปิด มีคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบของลิเกอร์ (Linker's Rating Scale) การทดสอบถามหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับร่างที่สร้างขึ้นพร้อมแบบประเมินไปให้ผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งมีความรู้และประสบการณ์ในด้านที่ผู้วิจัยทำการศึกษา จำนวน 3 ท่าน ดำเนินการหาคุณภาพเครื่องมือด้วยการตรวจสอบดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย (Item – Objective Congruence Index : IOC) โดยมีเกณฑ์ว่าแต่ละข้อคำถามใดที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.6 ขึ้นไป ถือว่าข้อคำถามดังกล่าวมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยนำ



แบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานมหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตสงขลา จังหวัดสงขลา จำนวน 30 คน ซึ่งเป็นกลุ่มที่ใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างมากที่สุด เพื่อหาค่าคุณภาพของเครื่องมือโดยหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม จากการทดสอบความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามและนำมาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาร์ค (Cronbach's coefficient Alpha) ของแบบสอบถามพบว่า มีค่าดังกล่าวอยู่ระหว่าง 0.83 - 0.94 มีค่ามากกว่า 0.60 แสดงว่าอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ (Cronbach's alpha > .60) (Nunnally, 1978) จึงสามารถเก็บแบบสอบถามจริงได้

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบความถูกต้อง และดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้ นำแบบสอบถามที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ดำเนินการรวบรวมและตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนอีกครั้ง จากนั้นจัดทำการลงรหัส แล้วนำข้อมูลไปวิเคราะห์หาค่าสถิติ ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS และนำข้อมูลจากแบบสอบถามส่วนที่ 1 ซึ่งเป็นข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าความถี่ (Frequency) ขั้นตอนวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม เพื่อศึกษาระดับ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การรับรู้ความสามารถของตนเอง และพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยของรัฐในสามจังหวัดชายแดนใต้ โดยใช้สถิติ พรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) จากนั้นก่อนนำไปวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) ทำการทดสอบการกระจายแบบปกติ (Normal Distribution) และทดสอบความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง (Linear Relationship) จากนั้น วิเคราะห์ความเป็นพหุสัมพันธ์ร่วมกันหรือภาวะเส้นตรงพหุ (Multicollinearity) โดยการทดสอบจากค่า Tolerance และ VIF (Variance Inflation Factor) ของตัวแปรต้น 2 ตัวแปร โดยพิจารณาตามเกณฑ์ของ Hair et al. (2010) ที่กำหนดไว้ว่าค่าของ Tolerance ต้องมีค่ามากกว่า .10 และค่า VIF ต้องมีค่าที่ไม่เข้าใกล้หรือเกิน 10 จึงนำไปวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบนำเข้า (Enter Multiple Regression Analysis) เพื่อหาความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นและตัวแปรตาม และทดสอบสมมติฐานต่อไป

### ผลการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มุ่งเน้นไปที่การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยของรัฐในสามจังหวัดชายแดนใต้ โดยมุ่งศึกษาสองประเด็นหลัก ดังนี้ (1) เพื่อศึกษาการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยของรัฐในสามจังหวัดชายแดนใต้ (2) เพื่อศึกษาการรับรู้ความสามารถของตนเองที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยของรัฐในสามจังหวัดชายแดนใต้

1. ผลการวิเคราะห์สถานะภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 36 – 45 ปี ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี โดยมีระยะปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี

2. ผลการวิเคราะห์การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.15$ , S.D. = 0.40) เมื่อพิจารณารายข้อย่อย พบว่า ประเด็นองค์กรของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้รับการฝึกอบรมเพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X} =$

4.25, S.D. = 0.60) อยู่ในระดับมากที่สุด และประเด็นท่านมีโอกาสดำเนินการด้วยตนเอง มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.04, S.D. = 0.67) อยู่ในระดับมาก

3.ผลการวิเคราะห์การรับรู้ความสามารถของตนเอง พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.22, S.D. = 0.49) เมื่อพิจารณารายข้อย่อย พบว่า ประเด็นท่านมั่นใจว่าจะสามารถประสบความสำเร็จได้มากที่สุด หากท่านมีใจจดจ่อต่อสิ่งนั้น มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.04, S.D. = 0.67) อยู่ในระดับมากที่สุด และประเด็นท่านมั่นใจว่าจะสามารถทำงานที่แตกต่างกันมากได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.16, S.D. = 0.67) อยู่ในระดับมาก

4.ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.33, S.D. = 0.48) เมื่อพิจารณารายข้อย่อย พบว่า ประเด็นท่านชอบเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อหาแนวทางในการพัฒนางานอยู่ตลอดเวลา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.44, S.D. = 0.61) อยู่ในระดับมากที่สุด และประเด็นท่านจะเป็นผู้นำทางความคิดในการพัฒนางานให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.20, S.D. = 0.70) อยู่ในระดับมาก

5. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษา คือ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (X1) การรับรู้ความสามารถของตนเอง (X2) และพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน (Y) โดยผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression) ดังต่อไปนี้

#### ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐาน

ตัวแปร	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.173	0.183		6.427	0.000
การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (X <sub>1</sub> )	0.106	0.053	0.089	1.997	0.046
การรับรู้ความสามารถของตนเอง (X <sub>2</sub> )	0.645	0.044	0.655	14.766	0.000

R = 0.713 , R<sup>2</sup> = 0.508 , Adjusted R<sup>2</sup> = 0.506 , S.E = 0.341

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐาน พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (B=0.106, t=1.997, p-value=0.046 ) ซึ่งสัมพันธ์ที่ปรับมาตรฐาน (Beta) อยู่ที่ .089 ซึ่งบ่งบอกถึงความสัมพันธ์ที่อ่อนแอ และการรับรู้ความสามารถของตนเอง (B=0.645, t=14.766, p-value=0.000) สัมพันธ์ที่ปรับมาตรฐาน (Beta) อยู่ที่ .655 ซึ่งบ่งบอกถึงความสัมพันธ์ที่ค่อนข้างแข็งแรง โดยทั้ง 2 ตัวแปรนี้ ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยของรัฐในสามจังหวัดชายแดนใต้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## การสังเคราะห์องค์ความรู้ใหม่

จากผลการวิจัยสามารถสังเคราะห์องค์ความรู้ใหม่ที่สำคัญได้ดังนี้

### 1. ผลกระทบของการสนับสนุนองค์กรต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม

ซึ่งหมายความว่าเมื่อพนักงานมหาวิทยาลัยของรัฐในพื้นที่ชายแดนภาคใต้รู้สึกว่าได้รับการสนับสนุนจากองค์กรของตน พวกเขามีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในพฤติกรรมที่เป็นนวัตกรรมมากขึ้น "การรับรู้ถึงการสนับสนุน" หมายถึงวิธีที่พนักงานมองความช่วยเหลือ ทรัพยากร และกำลังใจที่พวกเขาได้รับจากสถาบันของตน นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 บ่งชี้ว่าผลกระทบนี้ไม่ได้เกิดจากโอกาสสุ่ม และมีความเป็นไปได้สูงที่การรับรู้ว่าการสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมอย่างแท้จริง

### 2. อิทธิพลของการรับรู้ตนเองต่อพฤติกรรมที่เป็นนวัตกรรม

การรับรู้ตนเองหรือวิธีที่พนักงานมองความสามารถและศักยภาพของตนเอง มีผลกระทบอย่างมากต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของพวกเขา นี่หมายความว่าพนักงานที่เชื่อในความสามารถของตนเองและมองว่าตนเองเป็นนวัตกรรมใหม่มีแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมที่เป็นนวัตกรรมใหม่ การค้นพบว่าสิ่งนี้มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 แสดงให้เห็นว่ามีความเชื่อมโยงที่มีความหมายและเชื่อถือได้ระหว่างการรับรู้ตนเองและนวัตกรรม

### 3. ความสำคัญของการสนับสนุนองค์กรที่รับรู้

ความรู้ชั้นนี้เน้นย้ำถึงบทบาทที่สำคัญของการสนับสนุนองค์กรในการส่งเสริมนวัตกรรมในหมู่เจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัย หากพนักงานรู้สึกว่าการองค์กรของตนสนับสนุนพวกเขาผ่านทรัพยากร กำลังใจ และสภาพแวดล้อมเชิงบวก พวกเขามีแนวโน้มที่จะสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ มากขึ้น สิ่งนี้ชี้ให้เห็นว่ามหาวิทยาลัยควรมุ่งเน้นไปที่การปรับปรุงวิธีที่พนักงานรับรู้โครงสร้างการสนับสนุนของตนเพื่อปรับปรุงผลลัพธ์ที่เป็นนวัตกรรม

### 4. บทบาทของการรับรู้ตนเองในนวัตกรรม

โดยมุ่งเน้นที่ความเชื่อมั่นและความมั่นใจในตนเองของพนักงาน เมื่อพนักงานมีการรับรู้ตนเองในเชิงบวก พวกเขามีแนวโน้มที่จะสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ มากขึ้น สิ่งนี้บ่งชี้ว่าความคิดริเริ่มที่มุ่งเป้าไปที่การส่งเสริมความมั่นใจในตนเองของพนักงานและความเชื่อในความสามารถด้านนวัตกรรมของตนเองอาจมีประสิทธิผลในการส่งเสริมวัฒนธรรมเชิงนวัตกรรมภายในมหาวิทยาลัย

### 5. การค้นพบเฉพาะบริบท

ผลการวิจัยมีความเฉพาะเจาะจงสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยของรัฐในพื้นที่ชายแดนภาคใต้ ซึ่งหมายความว่าผลกระทบที่สังเกตได้จากการสนับสนุนขององค์กรและการรับรู้ตนเองต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมมีความเกี่ยวข้องอย่างยิ่งกับบริบททางประชากรศาสตร์และภูมิศาสตร์นี้ ความเฉพาะเจาะจงนี้ชี้ให้เห็นว่ากลยุทธ์ในการส่งเสริมนวัตกรรมอาจจำเป็นต้องได้รับการปรับแต่งให้เหมาะสมกับความต้องการและเงื่อนไขเฉพาะของภูมิภาคนี้และสถาบันต่างๆ แทนที่จะใช้แนวทางขนาดเดียวที่เหมาะกับทุกคน



การสังเคราะห์องค์ความรู้ใหม่

- ผลกระทบของการสนับสนุนองค์กรต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม:
- อิทธิพลของการรับรู้ตนเองต่อพฤติกรรมที่เป็นนวัตกรรม:
- ความสำคัญของการสนับสนุนองค์กรที่รับรู้:
- บทบาทของการรับรู้ตนเองในนวัตกรรม:
- การค้นพบเฉพาะบริบท:

แผนภาพที่ 2 องค์ความรู้ใหม่พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน

## อภิปรายผล

การวิเคราะห์จากการศึกษาเรื่อง การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและการรับรู้ความสามารถของตนเองที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยของรัฐในสามจังหวัดชายแดนใต้สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ ได้ดังนี้

**วัตถุประสงค์ที่ 1** เพื่อการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยของรัฐในสามจังหวัดชายแดนใต้

จากผลการศึกษาพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยของรัฐในสามจังหวัดชายแดนใต้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งมีความสอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ 1 โดยมีความหมายว่า เมื่อพนักงานรับรู้ว่าการสนับสนุนการทำงานของพวกเขาเพิ่มขึ้น พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานก็จะเพิ่มสูงขึ้น และหากพนักงานมหาวิทยาลัยมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่น้อย พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานก็จะน้อยด้วย ซึ่งได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Khan et al. (2022) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของบุคลากรสายวิชาของมหาวิทยาลัย 4 แห่ง ในประเทศปากีสถาน ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน Wijaya (2018) ที่ได้ศึกษา ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร เป็นตัวแปรต้นกลางระหว่าง การแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิก และพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน ของพนักงานประจำในโรงแรม ระดับ 1 ดาว – 5 ดาว ในเซอรabaya ประเทศอินโดนีเซีย พบว่า การที่พนักงานโรงแรมมีพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานนั้นมีอิทธิพลจากการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร หากพนักงานมีการรับรู้จากองค์กรมากขึ้นเท่าใดก็จะส่งผลให้พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานมากขึ้นตาม และงานวิจัยของ แก้วตา ศรอดิศักดิ์ และชวนชื่น อัคระวณิชชา (2561) ที่ได้ศึกษาถึงปัจจัยเหตุและผลของพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานธนาคารกรุงเทพ เขตจังหวัดนครปฐม ผลศึกษาพบว่า การรับรู้การสนับสนุนขององค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานธนาคารกรุงเทพ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

โดยมีข้อค้นพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่สูงเกิดจากการที่ได้รับการสนับสนุนจากองค์กรที่ให้งานพนักงานมหาวิทยาลัยได้มีการฝึกอบรมเพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ทำให้พนักงานมหาวิทยาลัยมีความรู้สึกที่อยากจะพัฒนาตนเองก่อให้เกิดพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งต่อตัวพนักงานเอง องค์กร และภาพรวมของมหาวิทยาลัย เพราะเมื่อพนักงานรู้สึกว่างค์การสนับสนุนการพัฒนาตนเองมอบโอกาสในการฝึกอบรมเพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จะส่งผลต่อความรู้สึกและแรงจูงใจ ทำให้เกิดพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานขึ้น

**วัตถุประสงค์ที่ 2** เพื่อการรับรู้ความสามารถของตนเองที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยของรัฐในสามจังหวัดชายแดนใต้

จากผลการศึกษาพบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยของรัฐในสามจังหวัดชายแดนใต้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งมีความสอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ 2 กล่าวคือ หากพนักงานมหาวิทยาลัยมีความมั่นใจในความสามารถของตัวเองที่สูงขึ้น พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานจะเพิ่มสูงขึ้นตาม และหากพนักงานมหาวิทยาลัยมีการรับรู้ความสามารถของตนเองที่น้อย พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานก็จะน้อยด้วย ซึ่งได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Hashim (2021) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การรับรู้ความสามารถของตนเองส่งผลเชิงบวกต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน โดยได้ทำการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามกับข้าราชการพลเรือนที่ทำงานในองค์กรภาครัฐของประเทศมาเลเซีย ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน และงานวิจัยของ Annida and Harsanti (2019) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลการสร้างพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของอาจารย์ ในประเทศอินโดนีเซีย พบว่า การที่อาจารย์จะแสดงพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานผู้บริหารของสถานศึกษาจำเป็นต้องให้ความสำคัญหรือสร้างให้อาจารย์มีการรับรู้ความสามารถของตนเอง และงานวิจัยของ มนัชา จันทเขต และคณะ (2564) ศึกษาอิทธิพลของปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิจัยและพัฒนากระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พบว่าการรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงนวัตกรรมมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อริสา สำรอง และสมรรถพงศ์ ขจรมณี (2564) ที่ศึกษาเรื่อง การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความคิดสร้างสรรค์แบบนวัตกรรมที่ส่งผล ต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏแห่งหนึ่ง พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง และความคิดสร้างสรรค์แบบนวัตกรรม สามารถพยากรณ์พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏแห่งหนึ่งได้ร้อยละ 21.6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

โดยมีข้อค้นพบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองที่สูงเกิดจากความมั่นใจว่าจะสามารถประสบความสำเร็จ หากพนักงานมหาวิทยาลัยมีความมั่นใจในความสามารถของตนมีแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานมากขึ้น จะสามารถประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดให้กับตนเองได้ ทั้งยังมีการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ แก้ไขปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์ และสามารถเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อนำไปใช้สร้างนวัตกรรมในการทำงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพนั่นเอง



สรุปโดยภาพรวม การรับรู้ความสามารถของตนเอง มีความสัมพันธ์ที่ค่อนข้างแข็งแกร่งกับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน มากกว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร นั้นเอง

### ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย พบว่าการรับรู้ความสามารถของตนเองส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยของรัฐในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มากกว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ดังนั้นเพื่อประโยชน์ในงานวิจัยจึงมีข้อเสนอแนะดังนี้

#### ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัยข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ส่งผลทางบวกต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยของรัฐในสามจังหวัดชายแดนใต้ ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก จึงเสนอแนะให้ มหาวิทยาลัย

1.1 พัฒนาระบบการสื่อสารภายในองค์กร โดยควรเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการสื่อสาร แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และเสนอแนะ อีกทั้งควรสื่อสารข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับนโยบาย กลยุทธ์ เป้าหมาย ผลการดำเนินงานขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ

1.2 เน้นย้ำความสำคัญของการสร้างนวัตกรรม โดยการสร้างแรงจูงใจให้พนักงานมีความคิดริเริ่ม ในการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จัดหาทรัพยากรที่จำเป็น เพื่ออำนวยความสะดวกและลดอุปสรรคในการทำงาน

1.3 สนับสนุนการทำงานเป็นทีม และการทำงานแบบข้ามสายงาน ซึ่งสร้างการพัฒนาตนเองที่เน้นการประเมินผลงานตามผลลัพธ์เพื่อให้พนักงานมหาวิทยาลัยมีพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานเพิ่มมากขึ้น และจะนำไปสู่การมีผลงานวิจัย นวัตกรรม และสิ่งประดิษฐ์ใหม่ ๆ พร้อมทั้งมีศักยภาพในการแข่งขันระดับมหาวิทยาลัยต่อไป

2. จากผลการวิจัยข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง ส่งผลทางบวกต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยของรัฐในสามจังหวัดชายแดนใต้ ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด จึงขอเสนอให้ผู้บริหารมหาวิทยาลัย

2.1 นำปัจจัยด้านการรับรู้ความสามารถตนเองเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร โดยออกแบบเครื่องมือวัดและประเมินการรับรู้ความสามารถของตนเองและมีการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อประเมินความมั่นใจ ความคิดริเริ่ม และความกล้าที่จะเผชิญความเสี่ยง

2.2 ส่งเสริมให้พนักงานเกิดการรับรู้ความสามารถของตนเอง จัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร สนับสนุนการวางแผนการพัฒนาตนเอง เน้นการตั้งเป้าหมายที่ท้าทายและวัดผลได้ จัดระบบให้คำปรึกษาในการทำงานจากผู้เชี่ยวชาญ

2.3 ใช้การสร้างการรับรู้ความสามารถของตนเองตามหลักของ Bandura (1986) เช่น การสนับสนุนให้พนักงานทดลองทำในสิ่งใหม่ๆ เน้นการเรียนรู้จากประสบการณ์ เสริมแรงทางบวกเพื่อสร้างแรงจูงใจ นำเสนอตัวอย่างหรือบุคคลต้นแบบของพนักงานมหาวิทยาลัยที่ประสบความสำเร็จ และควรที่จะยกย่องความพยายามและความสำเร็จนั้นอีกด้วย

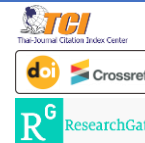
## ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการขยายขอบเขตการศึกษาพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของกลุ่ม ผู้บริหารสถานศึกษา พนักงานในภาคธุรกิจ พนักงานในภาครัฐระดับกลางและระดับท้องถิ่น อาชีพเฉพาะทาง และกลุ่มคนรุ่นใหม่ เป็นต้น เพื่อเป็นการต่อยอดและนำเสนอผลการวิจัยว่ามีความสอดคล้องหรือมีความแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร
2. ศึกษาพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยของรัฐในสามจังหวัดชายแดนใต้ โดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น มีการสัมภาษณ์เชิงลึกกับพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานที่โดดเด่นหรือการสนทนากับกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อให้ได้ข้อมูลการวิจัยที่มีความละเอียดและครอบคลุมมากขึ้น

## เอกสารอ้างอิง

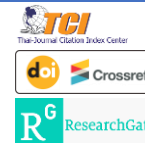
- เกษสุตา บุรณศักดิ์สถิตย์ และชวนชื่น อัคระวงษ์ชา. (2563). พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์. *วารสารศิลปกรรมมหาวิทยาลัยศิลปากร*, 12(6), 138-152. <https://he02.tci-thaijo.org/index.php/Veridian-E-Journal/article/view/201451>
- แก้วตา ศรอดิศักดิ์ และชวนชื่น อัคระวงษ์ชา. (2561). ปัจจัยเหตุและผลของพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานธนาคารกรุงเทพเขตจังหวัดนครปฐม. *วารสารศิลปกรรมมหาวิทยาลัยศิลปากร*, 11(2), 1531-1545. [http://www.mis.ms.su.ac.th/MISMS01/PDF02/545\\_20190531\\_j\\_137.pdf](http://www.mis.ms.su.ac.th/MISMS01/PDF02/545_20190531_j_137.pdf)
- จิรัชญา สุขโกคา และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. (2561). อิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานและองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานผ่านความผูกพันต่อองค์กรและความไว้วางใจของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์. *Veridian E-Journal Silpakorn University*, 11(2), 1835-1852. <https://he02.tci-thaijo.org/index.php/Veridian-E-Journal/article/view/143272/106026>
- ณัฐวิชัย อิทธิไวยยะ. (2564). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานบริษัทอสังหาริมทรัพย์กรณีศึกษา : บริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ : มหาวิทยาลัยศิลปากร. <http://ithesisir.su.ac.th/dspace/bitstream/123456789/3965/1/61602331.pdf>
- ธัญนันท์ นาคแดง. (2559). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันทางอาชีพของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล*. วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ธัญพร ภาคคุ. (2565). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน บริษัทมิติน จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ : มหาวิทยาลัยศิลปากร. <http://ithesisir.su.ac.th/dspace/123456789/3670/1/61606314.pdf>
- บัณฑิต วิเวกวรรณ และสมศักดิ์ อมรสิริพงศ์. (2564). การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลในเขตพื้นที่อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม. *วารสารการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยบูรพา*, 11(2), 185-202.

- ประเวศ ชุ่มเกษรกุลกิจ และศศิมาจ ณ วิเชียร. (2561). พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน : แนวคิด ปัจจัยเชิงสาเหตุ ความท้าทาย. *วารสารพฤติกรรมศาสตร์เพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*, 10(1), 25-41. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/JBSD/article/view/110682>
- พัชรกัญญ์ เมธาอัครเกียรติ และวิโรจน์ เกษภูาลักษณ์. (2561). อิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ หัวหน้างาน และทีมงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการสร้างนวัตกรรมระดับบุคคลผ่านสมรรถนะหลักของบุคลากร ในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *Veridian E-Journal Silpakorn University*, 11(2), 886-908. <https://he02.tci-thaijo.org/index.php/Veridian-E-Journal/article/view/141367/104769>
- มนัชา จันทเขต, มานพ ชูนิล, ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร. (2564). ปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิจัยและพัฒนา กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยวิทยาเชิงพุทธ*, 6(2), 15-30. <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/JSBA/article/view/255316/173867>
- มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์. (2566). *สถิติบุคลากร ม.นราธิวาสราชนครินทร์*. กองบริหารทรัพยากรบุคคล. Retrieved from: <https://www.pnu.ac.th/human-resources/>
- มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา. (2566). *ข้อมูลบุคลากร. HRM ระบบบุคลากร*. Retrieved from: <https://hrm.yru.ac.th/main/login?c=Main&a=index>
- มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์วิทยา เขตปัตตานี. (2565). *ข้อมูลสารสนเทศ. กองบริหารทรัพยากรวิทยาเขตปัตตานี*. Retrieved from: <https://administration.pn.psu.ac.th/web/new2021>
- รัชพงษ์ ชีवाल, คนน ไตรจันทร์ และอิศรัฎฐ์ รินโธสง. (2561). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคใต้ของประเทศไทย. *วารสารเทคโนโลยีภาคใต้ วิทยาลัยเทคโนโลยีภาคใต้*, 11(1), 113-124. <https://so01.tci-thaijo.org/index.php/humanjubru/article/view/250791>
- ลดาวรรณ หัทยาวัฒน์ และสมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบสภาพแวดล้อมในการทำงานและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ กับพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของพนักงานธนาคารพาณิชย์. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ วไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์*, 15(2), 99-110. [https://digital.library.tu.ac.th/tu\\_dc/frontend/Info/item/dc:179069](https://digital.library.tu.ac.th/tu_dc/frontend/Info/item/dc:179069)
- วิภาวี วัฒนวิจารณ์. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง ความคิดสร้างสรรค์ กับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรม กรณีศึกษากลุ่มบริษัทผู้ให้บริการด้านการสร้างแบรนด์แบบครบ วงจรแห่งหนึ่ง*. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วิลาสินี โสภภาพ. (2564). *กลไกการสร้างควมไว้วางใจของรัฐด้วยนโยบายพหุวัฒนธรรมในสามจังหวัด ชายแดนภาคใต้*. กรุงเทพฯ: สถาบันพระปกเกล้า. Retrieved from: <https://kpi-lib.com/elib/cgi-bin/opacexe.exe?op=mmvw&db=Main&skin=s&mmid=12436&bid=30219>



- ศศิมา สุขสว่าง. (2560). *การพัฒนาความคิดเชิงนวัตกรรม (Innovative Thinking) เพื่อพัฒนานวัตกรรมในองค์กร*. สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ. Retrieved from: <https://www.sasimasuk.com/16828700/>
- สมพงษ์ เพชร. (2561). *การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ไทยโอบายาชิ จำกัด. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.*
- สุธีรา นิมนต์นิวัฒน์. (2562). *การรับรู้ความสามารถของตนเองพลังขับเคลื่อนสู่พฤติกรรมสร้างนวัตกรรม. วารสารศิลปศาสตร์ปริทัศน์, 14(2), 136-148.*
- เหมันต์ พรหมสนธิ. (2563). *อิทธิพลของการรับรู้บรรยากาศทางวิชาการที่มีต่อความผูกพันในการอ่านเชิง วิชาการในวัยรุ่นตอนปลายโดยมีเอกลักษณ์แห่งตน การรับรู้ความสามารถแห่งตน และการให้คุณค่าในการอ่านเป็น ตัวแปรส่งผ่าน. ปริญญานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต.มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. <http://ir-thesis.swu.ac.th/dspace/bitstream/123456789/1159/1/gs611130353.pdf>*
- อริสา สำรอง และสมรรถพงศ์ ขจรมณี. (2564). *การรับรู้ความสามารถของตนเองความคิดสร้างสรรค์แบบ นวัตกรรมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏแห่งหนึ่ง. วารสารเครือข่ายส่งเสริมการวิจัยทางมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 4(3), 1-15. <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/hsrnj/article/view/253410/171087>*
- AlEssa, H.R. (2023). *The Impact of Digital Transformation on Human Resources During the Pandemic COVID-19*. Master's thesis, Rochester Institute of Technology. Retrieved from <https://repository.rit.edu/theses/11521>
- Annida, S., & Harsanti, I. (2019). Challenge at Work: Innovative Work Behavior among Teachers. *Paper presented at the Third International Conference on Sustainable Innovation 2019– Humanity, 353, 202-205.*
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Bandura, A. (2010). *Self-Efficacy*. In The Corsini Encyclopedia of Psychology. John Wiley & Sons, Inc.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology, 71(3), 500–507. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>*
- Ferreira, J., & Azevedo, S. (2007). Entrepreneurial orientation as a main resource and capability on small firm's growth. *Munich Personal RePEc Archive, 5682, 1-20.*
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J. and Anderson, R.E. (2010). *Multivariate Data Analysis*. 7<sup>th</sup> Edition, Pearson, New York.





- Hashim, K.L. (2021). Enhancing Innovative Work Behavior of Malaysian Public Sector Employees. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)*, 6(2), 253 – 265. DOI: <https://doi.org/10.47405/mjssh.v6i2.665>
- Khan, A., Jan, S., & Anwar, M. (2022). LINKAGES BETWEEN ETHICAL LEADERSHIP, PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT, AND INNOVATIVE WORK BEHAVIORS IN HEIs. *Journal of Social Research Development*. 3 (2),116-127. 10.53664/JSRD/03-02-2022-01-116-127.
- Krejcie, R.V., & D.W. Morgan. (1970). “Determining Sample Size for Research Activities”. *Educational and Psychological Measurement*. 30(3), 607 – 610.
- Little, R.J.A., & Rubin, D.B. (2002). *Statistical analysis with missing data*. 2<sup>nd</sup> edition. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Nunnally, J.C. (1978). *Psychometric theory*. 2<sup>nd</sup> Edition, McGraw-Hill, New York.
- Office of the Basic Education Commission. (2018). *Basic Education Commission Policy for Fiscal Year 2018*. Office of the Basic Education Commission. <https://www.obec.go.th/archives/5476>
- Scott, S.G., & Bruce, R.A. (1994). Determinants of innovation behavior: A path model of individual innovation in the workplace. *Academy of Management Journal*, 37(3), 581-582.
- Wijaya, O.Y.A. (2018). Effect of leader-member exchange and perceived organizational support on innovative work behavior of star-rated hotel employees. *Journals Aplikasi Manajemen*, 16(4), 574-585.

