

**วัฒนธรรมองค์การและแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของครู
โรงเรียนอาชีวศึกษาหลิวโจวแห่งที่ 1 มณฑลกว่างซี สาธารณรัฐประชาชนจีน**
ORGANIZATIONAL CULTURE AND WORK MOTIVATION AFFECTING THE CREATIVITY
OF TEACHERS AT LIUZHOU NO.1 VOCATIONAL AND TECHNICAL SCHOOL, GUANGXI
PROVINCE, PEOPLE'S REPUBLIC OF CHINA

¹Peng Zahui และ ²ธนกร สิริสุคันธา

¹Peng Zahui and ²Thanakorn Sirisugandha

¹คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง

¹Faculty of Management Science, Lampang Rajabhat University, Thailand

¹Corresponding Author, Email: 386108812@qq.com

Received: 2025-02-25

Revised: 2025-05-28

Accepted: 2025-05-28

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาความคิดเห็นด้านวัฒนธรรมองค์การ แรงจูงใจในการทำงาน และความคิดสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาหลิวโจวแห่งที่ 1 มณฑลกว่างซี สาธารณรัฐประชาชนจีน 2) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การและแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาหลิวโจวแห่งที่ 1 มณฑลกว่างซี สาธารณรัฐประชาชนจีนประชากรคือ ครูโรงเรียนอาชีวศึกษาหลิวโจวแห่งที่ 1 จำนวน 274 คน เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เครื่องมือวิจัยคือ แบบสอบถาม โดยใช้สถิติพรรณนาหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติอนุมานวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบ Enter

ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับความคิดเห็นของด้านแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาหลิวโจวแห่งที่ 1 มณฑลกว่างซี สาธารณรัฐประชาชนจีน มีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านวัฒนธรรมองค์การ มีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับ และ 2) ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบ Enter พบว่า ด้านวัฒนธรรมองค์การและแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาหลิวโจวแห่งที่ 1 มณฑลกว่างซี สาธารณรัฐประชาชนจีน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถทำนายความคิดสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาหลิวโจวแห่งที่ 1 มณฑลกว่างซี สาธารณรัฐประชาชนจีน ประเทศจีน ได้ร้อยละ 50.8

คำสำคัญ: วัฒนธรรมองค์การ; แรงจูงใจในการทำงาน; ความคิดสร้างสรรค์; อาชีวศึกษา; ครู

Abstract

This research is intended to; 1) examine the perceptions of organizational culture, work motivation, and creativity among teachers at Liuzhou No.1 Vocational School, Guangxi Province, People's Republic of China, 2) investigate the influence of organizational culture and work motivation on the creativity of teachers at Liuzhou No.1 Vocational School, Guangxi Province, People's Republic of China. The population of this study consists of 274 teachers from Liuzhou No.1 Vocational School. This research employs a survey methodology. The research instrument used is a questionnaire. Descriptive statistics, including percentage, mean, and standard deviation, are utilized to analyze the data. Inferential statistics, specifically multiple regression analysis using the Enter method, are applied to examine the relationships among the variables.

The study found that: 1) The level of motivation in work significantly influences the creativity of teachers at Liuzhou No.1 Vocational School, Guangxi Province, People's Republic of China, with motivation being rated as the most influential factor, followed by organizational culture, which is also rated at the highest level of importance. 2) The results of the multiple regression analysis using the Enter method revealed that organizational culture and work motivation significantly affect the creativity of teachers at Liuzhou No.1 Vocational School, Guangxi Province, People's Republic of China, at the 0.05 level of statistical significance. These factors can predict teacher creativity at Liuzhou No.1 Vocational School by 50.8%.

Keywords: Organizational Culture; Work Motivation; Creativity; Vocational Education; Teachers

บทนำ

การบริหารองค์การในปัจจุบันมุ่งเน้นการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างเต็มประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการมีบุคลากรที่มีคุณภาพถือเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความก้าวหน้าอย่างมั่นคงให้แก่องค์กร ทุกองค์การล้วนคาดหวังถึงการได้รับประสิทธิภาพสูงสุดจากบุคลากร เพื่อขับเคลื่อนให้องค์กรก้าวไปสู่เป้าหมายได้อย่างต่อเนื่อง บุคลากรที่มีประสิทธิภาพจะเป็นกำลังหลักในการผลักดันให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยการใช้ทรัพยากรอย่างเต็มศักยภาพ หากองค์กรขาดบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ย่อมเป็นเรื่องท้าทายที่จะทำให้องค์กรเจริญเติบโตอย่างยั่งยืน นอกจากนี้ ยังเป็นข้อด้อยขององค์กรที่ไม่สามารถสร้างบุคลากรที่มีคุณภาพได้ ซึ่งอาจนำไปสู่การลดทอนแรงจูงใจในการทำงาน แรงจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญที่

ส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร โดยมีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมองค์การ ซึ่งเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคลากร ทำให้บุคลากรตระหนักถึงลักษณะและความเหมาะสมขององค์การต่อการทำงานในอนาคต การทำงานภายใต้วัฒนธรรมองค์การจึงมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร การบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพไม่เพียงแต่เกี่ยวข้องกับการจัดเก็บข้อมูลหรือการวางแผนการจัดการพนักงาน แต่ยังครอบคลุมถึงการสื่อสารระหว่างบุคคล การพัฒนาทักษะและความรู้ของพนักงาน การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และการสร้างวัฒนธรรมองค์การที่สนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรมีความพร้อมในการเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายที่เกิดขึ้นในสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพยังมีบทบาทสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม เพื่อให้องค์กรมีศักยภาพในการเติบโตและปรับตัวอย่างยั่งยืนในบริบทของสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (PACRIM, 2023)

แรงจูงใจถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมพฤติกรรมการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพในองค์การ ทั้งวัฒนธรรมองค์การและแรงจูงใจมีผลกระทบโดยตรงต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร เนื่องจากวัฒนธรรมองค์การเป็นตัวกำหนดภาพลักษณ์ขององค์การ บุคคลสามารถรับรู้ลักษณะภายในองค์การผ่านวัฒนธรรมต่าง ๆ ซึ่งส่งผลต่อการตัดสินใจว่าจะทำงานต่อไปหรือพิจารณารับบุคลากรใหม่เข้ามาทำงานในองค์การ วัฒนธรรมองค์การจึงเป็นปัจจัยชีวิตที่สำคัญในการระบุว่า วัฒนธรรมประเภทใดที่สามารถดึงศักยภาพและประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรออกมาได้มากที่สุด โดยมีแรงจูงใจเป็นปัจจัยหลักในการขับเคลื่อนให้เกิดประสิทธิภาพ เนื่องจากแรงจูงใจเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคลากรในการปฏิบัติงานภายใต้วัฒนธรรมองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ (Lamsan, 2022)

นโยบายการศึกษาระดับอาชีวศึกษาของประเทศจีนมุ่งพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในอนาคต โดยรัฐบาลจีนให้การสนับสนุนการศึกษาอาชีวศึกษา (Vocational Education and Training - VET) โดยมีเป้าหมายในการพัฒนาทักษะและความรู้ของนักเรียนในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและตอนปลาย เพื่อเตรียมความพร้อมให้กับนักเรียนในการปรับตัวเข้าสู่ตลาดแรงงานที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การศึกษาอาชีวศึกษาในจีนมีความสำคัญต่ออุตสาหกรรมที่กำลังเติบโต เช่น เทคโนโลยีสารสนเทศ การผลิต และธุรกิจบริการ โดยรัฐบาลลงทุนในสิ่งอำนวยความสะดวกที่ทันสมัย เช่น อุปกรณ์เทคโนโลยีและแพลตฟอร์มการเรียนรู้ออนไลน์ รวมทั้งส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรมในระดับอาชีวศึกษา ผ่านการสนับสนุนศูนย์การศึกษาและโครงการวิจัยที่เกี่ยวข้อง ครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาหัวโจวแห่งที่ 1 มณฑลกว่างซี สาธารณรัฐประชาชนจีน มีบทบาทสำคัญในการแนะแนวและเสริมสร้างทักษะวิชาชีพให้กับนักเรียน รวมถึงการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การที่สนับสนุนการเรียนรู้และการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม ครูบางท่านประสบปัญหาขาดแรงจูงใจในการทำงาน เนื่องจากการขาดการสนับสนุนและการยอมรับจากผู้บริหาร ส่งผลให้ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมในการเรียนการสอนไม่มีการพัฒนา นอกจากนี้ วัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นการปฏิบัติตามระเบียบทำให้ครูไม่กล้าที่จะทดลองหรือเสนอแนวคิดใหม่ การเปลี่ยนแปลงในตลาดแรงงานทำให้ครูจำเป็นต้องมีความคิดสร้างสรรค์ในการออกแบบ

หลักสูตรและวิธีการสอนที่ตอบสนองต่อความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไป (Chinese vocational education, 2021)

จากที่ได้กล่าวมาข้างต้น วัฒนธรรมองค์การและแรงจูงใจมีอิทธิพลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการทำงาน และความคิดสร้างสรรค์ของครู ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และส่งเสริมความพร้อมของนักเรียนในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในตลาดแรงงานที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว วัฒนธรรมองค์การส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิผลในการบริหารจัดการของโรงเรียนอาชีวศึกษา รวมถึงมีบทบาทสำคัญต่อความสัมพันธ์และการทำงานของบุคลากรภายในองค์กร ผู้วิจัยเห็นว่าการศึกษาวรรณกรรมองค์การสามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาและเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนอาชีวศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนและปรับปรุงการบริหารจัดการด้านการศึกษาทั้งในระดับนโยบายและระดับปฏิบัติการ อีกทั้งยังส่งเสริมแรงจูงใจของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาในการดำเนินการให้สอดคล้องกับนโยบายที่กำหนดโดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนอาชีวศึกษา หัวใจแห่งที่ 1 โดยจะมุ่งเน้นศึกษาถึงความร่วมมือ การส่งเสริมการพัฒนาส่วนบุคคลและอาชีพของครู โอกาสในการเรียนรู้ร่วมกัน รวมถึงส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของครูผ่านการสร้างพื้นที่ และโอกาสในการทดลองวิธีการสอน การเรียนรู้ที่หลากหลาย เช่น การใช้เทคโนโลยีในกระบวนการสอนและการจัดทำโครงการการเรียนรู้ที่น่าสนใจ ซึ่งทั้งหมดนี้มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่มีคุณภาพสูงในโรงเรียน ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงมุ่งเน้นการศึกษาวรรณกรรมองค์การและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษา หัวใจแห่งที่ 1 เพื่อเสนอแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารจัดการด้านการศึกษาในระดับชาติให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นในอนาคต และเป็นการเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรทางการศึกษาและระบบการศึกษาทั้งหมด ดังนั้น การศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์การและแรงจูงใจในการทำงานจึงมีความสำคัญเพื่อพัฒนาและปรับปรุงการศึกษาในโรงเรียนอาชีวศึกษา หัวใจแห่งที่ 1 ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยมุ่งหวังที่จะยกระดับคุณภาพการศึกษาและเตรียมความพร้อมให้นักเรียนสามารถปรับตัวเข้าสู่ตลาดแรงงานในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้ศึกษาค้นคว้างานวิจัยเล็งเห็นความสำคัญในการที่จะศึกษาวรรณกรรมองค์การและแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษา หัวใจแห่งที่ 1 มณฑลกว่างซี สาธารณรัฐประชาชนจีน จะมุ่งศึกษาแนวทางวัฒนธรรมองค์การ แรงจูงใจในการทำงานและความคิดสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษา หัวใจแห่งที่ 1 มณฑลกว่างซี สาธารณรัฐประชาชนจีน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นด้านวัฒนธรรมองค์การ แรงจูงใจในการทำงาน และความคิดสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษา หัวใจแห่งที่ 1 มณฑลกว่างซี สาธารณรัฐประชาชนจีน
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การและแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษา หัวใจแห่งที่ 1 มณฑลกว่างซี สาธารณรัฐประชาชนจีน

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษานี้เป็นเชิงปริมาณที่มุ่งศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การและแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อความคิดสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาหลิวโจวแห่งที่ 1 มณฑลกว่างซี สาธารณรัฐประชาชนจีน ซึ่งวิธีการดำเนินงานศึกษาประกอบด้วย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ประชากรได้แก่ ครูโรงเรียนอาชีวศึกษาในเมืองหลิวโจวแห่งที่ 1 มณฑลกว่างซี สาธารณรัฐประชาชนจีน จำนวน 274 คน (จำนวนครูโรงเรียนอาชีวศึกษาหลิวโจวแห่งที่ 1, ข้อมูล ณ วันที่ 1 มีนาคม พ.ศ. 2567)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอนได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งประกอบไปด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประเภทการว่าจ้าง ประสบการณ์ทำงาน (ระยะเวลาทำงาน) ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การและแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อความคิดสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาหลิวโจวแห่งที่ 1 มณฑลกว่างซี สาธารณรัฐประชาชนจีน เพื่อวัดระดับความคิดเห็นลักษณะของคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ประยุกต์ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert, 1970)

3. การรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาได้เก็บรวบรวมข้อมูลจาก ครูโรงเรียนอาชีวศึกษาในเมืองหลิวโจวแห่งที่ 1 มณฑลกว่างซี สาธารณรัฐประชาชนจีน ใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถามผ่านทางอินเทอร์เน็ต โดยผ่านทาง We Chat, โดยใช้การสร้างแบบสอบถามออนไลน์ผ่านทางเว็บไซต์ <https://www.wenjuan.com/ycwxudVchtG7zf> จากนั้นก็ทำการเชื่อมโยงข้อมูลของแบบสอบถามออนไลน์ลงไปยังเว็บไซต์ที่มีกลุ่มตัวอย่างของงานวิจัยนี้ใช้งานอยู่ คือ We Chat การเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างของงานวิจัยด้วยแบบสอบถามจะดำเนินการในช่วงระหว่างเดือนมีนาคม ถึง เดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2567

4. การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ผู้ศึกษาได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

4.2 การวิเคราะห์ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การและแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อความคิดสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาหลิวโจวแห่งที่ 1 มณฑลกว่างซี สาธารณรัฐประชาชนจีน ซึ่งผู้ศึกษาใช้สถิติอนุมาน (inferential statistic) เพื่อทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยเทคนิค Enter Selection เพื่อนำเสนอข้อมูลและสรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 จากการศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 274 คน พบว่า ครูโรงเรียนอาชีวศึกษาหลิวโจวแห่งที่ 1 มณฑลกว่างซี สาธารณรัฐประชาชนจีน ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 52.55 มีอายุระหว่าง 30 – 39 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.86 มีสถานภาพสมรส คิดเป็น

ร้อยละ 78.10 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 60.22 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 3,000 – 5,000 หยวน คิดเป็นร้อยละ 27.74 มีประเภทการว่าจ้างเป็นข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 48.18 มีประสบการณ์ทำงาน (ระยะเวลาทำงาน) 6 - 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 47.81 และสอนสาขาวิชาแอปพลิเคชันคอมพิวเตอร์ คิดเป็นร้อยละ 18.98 และจากการศึกษาระดับความคิดเห็นวัฒนธรรมองค์การ แรงจูงใจในการทำงาน และความคิดสร้างสรรค์ ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาหลิวโจวแห่งที่ 1 มณฑลกว่างซี สาธารณรัฐประชาชนจีน ผลการวิจัยวัฒนธรรมองค์การส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาหลิวโจวแห่งที่ 1 มณฑลกว่างซี สาธารณรัฐประชาชนจีน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยที่ 0.347 ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานที่ 0.059 และค่า t เท่ากับ 5.858 ซึ่งสนับสนุนสมมุติฐานที่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

รายการข้อมูลพื้นฐาน	ร้อยละ (%)
เพศชาย	52.55
อายุระหว่าง 30–39 ปี	36.86
มีสถานภาพสมรส	78.10
ระดับการศึกษาปริญญาตรี	60.22
รายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 3,000–5,000 หยวน	27.74
ประเภทการว่าจ้างเป็นข้าราชการ	48.18
ประสบการณ์ทำงาน 6–10 ปี	47.81
สอนในสาขาแอปพลิเคชันคอมพิวเตอร์	18.98

เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ท่านมีการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี $\mu = 4.28$, $\sigma = 0.735$ รองลงมาคือ ท่านมีวิธีการทำงานที่ยืดหยุ่น ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่แตกต่าง $\mu = 4.27$, $\sigma = 0.774$ ท่านมีโอกาสที่จะก้าวหน้าตำแหน่งงานที่สูงขึ้น ตามลำดับ การเลื่อนขั้นของตำแหน่ง $\mu = 4.27$, $\sigma = 0.812$ องค์กรมีการจัดโครงสร้างตามหน้าที่ตามตำแหน่งงานที่เหมาะสมและชัดเจน $\mu = 4.24$, $\sigma = 0.751$ ท่านสามารถปรับเปลี่ยนแผนการทำงานได้ด้วยตนเองอย่างอิสระ $\mu = 4.24$, $\sigma = 0.765$ ท่านทำงานให้กับองค์กรด้วยความรู้สึกผูกพัน $\mu = 4.23$, $\sigma = 0.767$ และองค์กรมีการดูแลเอาใจใส่บุคลากรเป็นอย่างดี $\mu = 4.19$, $\sigma = 0.763$ ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การและแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาหลิวโจวแห่งที่ 1 มณฑลกว่างซี สาธารณรัฐประชาชนจีน ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาหลิวโจวแห่งที่ 1 มณฑลกว่างซี สาธารณรัฐประชาชนจีน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยที่ 0.427 ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานที่ 0.059 ค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐาน 0.426 และค่า t เท่ากับ 7.191 ซึ่งสนับสนุนสมมุติฐานที่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ

ที่ .01 เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ อัตราเงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบ $\mu = 4.33$, $\sigma = 0.718$ รองลงมาคือ ท่านได้รับการมอบหมายงานที่ตรงตามหน้าที่และตำแหน่งงาน $\mu = 4.26$, $\sigma = 0.743$ ท่านได้รับการสนับสนุนวัสดุและอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและเหมาะสม $\mu = 4.26$, $\sigma = 0.786$ เมื่อเกิดปัญหาจากการปฏิบัติงาน สามารถขอคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาได้ $\mu = 4.25$, $\sigma = 0.735$ บุคลากรในองค์กรมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน $\mu = 4.23$, $\sigma = 0.747$ ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย และระยะเวลาที่กำหนด $\mu = 4.22$, $\sigma = 0.791$ และองค์กรมีการช่วยส่งเสริมความมั่นคงในชีวิตของท่าน $\mu = 4.19$, $\sigma = 0.780$ ตามลำดับ

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับด้านวัฒนธรรมองค์กรของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาหลิวโจวแห่งที่ 1 มณฑลกว่างซี สาธารณรัฐประชาชนจีน

(N=274)

ด้านวัฒนธรรมองค์กร	ระดับความคิดเห็น		
	μ	σ	แปลผล
1. ท่านสามารถปรับเปลี่ยนแผนการทำงานได้ด้วยตนเองอย่างอิสระ	4.24	0.765	มากที่สุด
2. ท่านมีวิธีการทำงานที่ยืดหยุ่น ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่แตกต่าง	4.27	0.774	มากที่สุด
3. ท่านมีการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี	4.28	0.735	มากที่สุด
4. ท่านทำงานให้กับองค์กรด้วยความรู้สึกผูกพัน	4.23	0.767	มากที่สุด
5. องค์กรมีการจัดโครงสร้างตามหน้าที่ตามตำแหน่งงานที่เหมาะสมและชัดเจน	4.24	0.751	มากที่สุด
6. ท่านมีโอกาสที่จะก้าวหน้าตำแหน่งงานที่สูงขึ้น ตามลำดับการเลื่อนขั้นของตำแหน่ง	4.27	0.812	มากที่สุด
7. องค์กรมีการดูแลเอาใจใส่บุคลากรเป็นอย่างดี	4.19	0.763	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.25	0.446	มากที่สุด

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของวัฒนธรรมองค์กรของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาหลิวโจวแห่งที่ 1 มณฑลกว่างซี สาธารณรัฐประชาชนจีน

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับความคิดเห็นด้านวัฒนธรรมองค์กรของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาหลิวโจวแห่งที่ 1 มณฑลกว่างซี สาธารณรัฐประชาชนจีน ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด $\mu = 4.25$, $\sigma = 0.446$ เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ท่านมีการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี $\mu = 4.28$, $\sigma = 0.735$ รองลงมาคือ ท่านมีวิธีการทำงานที่ยืดหยุ่น ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่แตกต่าง $\mu = 4.27$,

$\sigma = 0.774$ ท่านมีโอกาสที่จะก้าวหน้าตำแหน่งงานที่สูงขึ้น ตามลำดับ การเลื่อนขั้นของตำแหน่ง $\mu = 4.27$, $\sigma = 0.812$ องค์กรมีการจัดโครงสร้างตามหน้าที่ตามตำแหน่งงานที่เหมาะสมและชัดเจน $\mu = 4.24$, $\sigma = 0.751$ ท่านสามารถปรับเปลี่ยนแผนการทำงานได้ด้วยตนเองอย่างอิสระ $\mu = 4.24$, $\sigma = 0.765$ ท่านทำงานให้กับองค์กรด้วยความรู้สึกผูกพัน $\mu = 4.23$, $\sigma = 0.767$ และองค์กรมีการดูแลเอาใจใส่บุคลากรเป็นอย่างดี $\mu = 4.19$, $\sigma = 0.763$ ตามลำดับ

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับด้านแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาหลิวโจวแห่งที่ 1 มณฑลกว่างซี สาธารณรัฐประชาชนจีน

(N=274)

ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น		
	μ	σ	แปลผล
1. ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย และระยะเวลาที่กำหนด	4.22	0.791	มากที่สุด
2. อัตราเงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบ	4.33	0.718	มากที่สุด
3. ท่านได้รับการสนับสนุนวัสดุและอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและเหมาะสม	4.26	0.786	มากที่สุด
4. องค์กรมีการช่วยส่งเสริมความมั่นคงในชีวิตของท่าน	4.19	0.780	มาก
5. บุคลากรในองค์กรมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	4.23	0.747	มากที่สุด
6. เมื่อเกิดปัญหาจากการปฏิบัติงาน สามารถขอคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาได้	4.25	0.735	มากที่สุด
7. ท่านได้รับการมอบหมายงานที่ตรงตามหน้าที่และตำแหน่งงาน	4.26	0.743	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	4.25	0.443	มากที่สุด

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาหลิวโจวแห่งที่ 1 มณฑลกว่างซี สาธารณรัฐประชาชนจีน

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับความคิดเห็นด้านแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาหลิวโจวแห่งที่ 1 มณฑลกว่างซี สาธารณรัฐประชาชนจีน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด $\mu = 4.25$, $\sigma = 0.443$ เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ อัตราเงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบ $\mu = 4.33$, $\sigma = 0.718$ รองลงมาคือ ท่านได้รับการมอบหมายงานที่ตรงตามหน้าที่และตำแหน่งงาน $\mu = 4.26$, $\sigma = 0.743$ ท่านได้รับการสนับสนุนวัสดุและอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและเหมาะสม $\mu = 4.26$, $\sigma = 0.786$ เมื่อเกิดปัญหาจากการปฏิบัติงาน สามารถขอคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาได้ $\mu = 4.25$, $\sigma = 0.735$ บุคลากรในองค์กรมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน $\mu = 4.23$, $\sigma = 0.747$ ท่านสามารถทำงานที่

ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย และระยะเวลาที่กำหนด $\mu = 4.22$, $\sigma = 0.791$ และองค์การมีการช่วยส่งเสริมความมั่นคงในชีวิตของท่าน $\mu = 4.19$, $\sigma = 0.780$ ตามลำดับ

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับด้านความคิดสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาหิ้วโจวแห่งที่ 1 มณฑลกว่างซี สาธารณรัฐประชาชนจีน

(N=274)

ด้านความคิดสร้างสรรค์	ระดับความคิดเห็น		
	μ	σ	แปลผล
1. ท่านมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์วิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงาน	4.27	0.751	มากที่สุด
2. องค์การมีการสนับสนุนให้บุคคลากรแสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน	4.23	0.782	มากที่สุด
3. ท่านได้รับโอกาสให้พัฒนาตนเองและเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อย่างสม่ำเสมอ	4.27	0.721	มากที่สุด
4. ท่านได้รับมอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถและน่าสนใจ	4.22	0.747	มากที่สุด
5. ท่านได้รับคำชื่นชมจากผู้บังคับบัญชาในความสำเร็จของงานที่เกิดจากความคิดสร้างสรรค์	4.22	0.785	มากที่สุด
6. ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นในที่ทำงานและได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	4.23	0.754	มากที่สุด
7. ท่านนำความรู้ความสามารถมาประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอนอยู่เสมอ	4.31	0.777	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	4.25	0.444	มากที่สุด

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาหิ้วโจวแห่งที่ 1 มณฑลกว่างซี สาธารณรัฐประชาชนจีน

จากตารางที่ 3 พบว่า ระดับความคิดเห็นด้านความคิดสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาหิ้วโจวแห่งที่ 1 มณฑลกว่างซี สาธารณรัฐประชาชนจีน อยู่ในระดับมากที่สุด $\mu = 4.25$, $\sigma = 0.444$ เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ท่านนำความรู้ความสามารถมาประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอนอยู่เสมอ $\mu = 4.31$, $\sigma = 0.777$ รองลงมาคือ ท่านได้รับโอกาสให้พัฒนาตนเองและเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อย่างสม่ำเสมอ $\mu = 4.27$, $\sigma = 0.721$ ท่านมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์วิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงาน $\mu = 4.27$, $\sigma = 0.751$ ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นในที่ทำงานและได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน $\mu = 4.23$, $\sigma = 0.754$ องค์การมีการสนับสนุนให้บุคคลากรแสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน $\mu = 4.23$, $\sigma = 0.782$ ท่านได้รับ

มอบหมายงานที่ทำหาค่าความสามารถและน่าสนใจ $\mu = 4.22$, $\sigma = 0.747$ และท่านได้รับคำชื่นชมจากผู้บังคับบัญชาในความสำเร็จของงานที่เกิดจากความคิดสร้างสรรค์ $\mu = 4.22$, $\sigma = 0.785$ ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์การรับรู้วัฒนธรรมองค์การและแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาหลิวโจวแห่งที่ 1 มณฑลกว่างซี สาธารณรัฐประชาชนจีน

ตัวแปรอิสระ	การตัดสินใจ					Mulicollin earity Statistics VIF
	B	SE	Beta	t	P-value	
ค่าคงที่ (a)	0.968	0.197		4.906	0.000**	
วัฒนธรรม องค์การ	0.346	0.059	0.347	5.858	0.000**	1.934
แรงจูงใจในการ ทำงาน	0.427	0.059	0.426	7.191	0.000**	1.934
F = 139.821		p-value = 0.000 ^b		AdjustR ² = 0.504		R ² = 0.508

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4 ค่าการรับรู้วัฒนธรรมองค์การและแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาหลิวโจวแห่งที่ 1 มณฑลกว่างซี สาธารณรัฐประชาชนจีน

จากตารางที่ 4 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ ด้านวัฒนธรรมองค์การ ด้านแรงจูงใจในการทำงาน โดยมีความคิดสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาหลิวโจวแห่งที่ 1 มณฑลกว่างซี สาธารณรัฐประชาชนจีน เป็นตัวแปรตามและมีการทดสอบโดยใช้ค่า VIF ปรากฏว่า ค่า VIF ของตัวแปร มีค่าเท่ากับ 1.934 และ 1.934 ตามลำดับ ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรอิสระแต่ละตัวไม่มีความสัมพันธ์กัน (Miles and Shevlin, 2001)

ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 2 ตัวแปร คือ ด้านวัฒนธรรมองค์การ ด้านแรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาหลิวโจวแห่งที่ 1 มณฑลกว่างซี สาธารณรัฐประชาชนจีน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

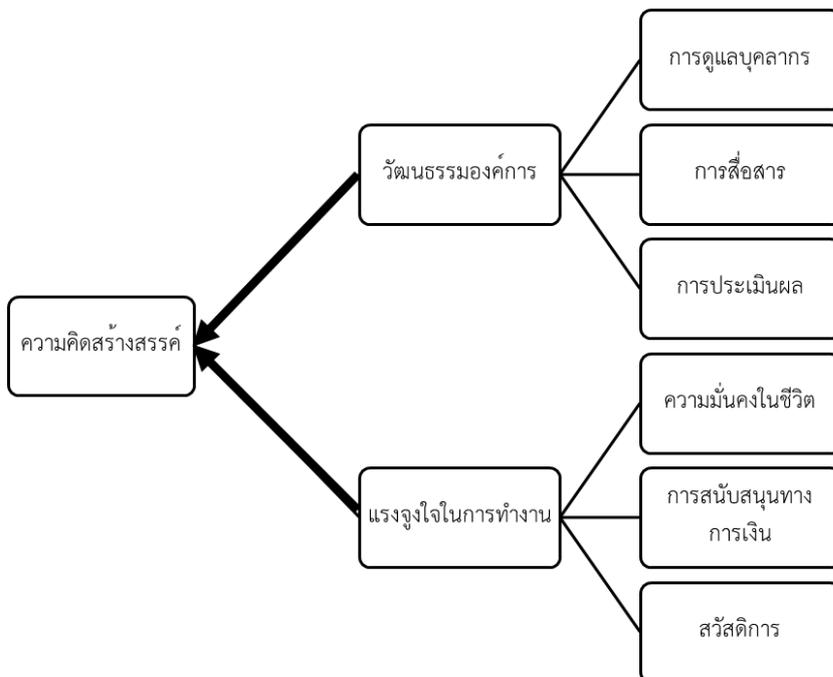
ผลการทดสอบการถดถอยพหุคูณโดยวิธี Enter พบว่า ด้านแรงจูงใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาหลิวโจวแห่งที่ 1 มณฑลกว่างซี สาธารณรัฐประชาชนจีน มากที่สุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย 0.427 ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน 0.059 ค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐาน 0.426 โดยครูโรงเรียนอาชีวศึกษาหลิวโจวแห่งที่ 1 มณฑลกว่างซี สาธารณรัฐประชาชนจีน ให้ความสำคัญในประเด็นอัตราเงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบ รองลงมาคือ ท่านได้รับการมอบหมายงานที่

ตรงตามหน้าที่และตำแหน่งงาน ตามลำดับ รองลงมาคือ ด้านวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาหิ้วโจวแห่งที่ 1 มณฑลกว่างซี สาธารณรัฐประชาชนจีน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย 0.346 ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน 0.059 ค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐาน 0.347 โดยครูโรงเรียนอาชีวศึกษาหิ้วโจวแห่งที่ 1 มณฑลกว่างซี สาธารณรัฐประชาชนจีน ให้ความสำคัญในประเด็น ท่านมีการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี รองลงมาคือ ท่านมีวิธีการทำงานที่ยืดหยุ่น ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่แตกต่าง ตามลำดับ

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้จากผู้วิจัย คือ วัฒนธรรมองค์การที่ดี แรงจูงใจในการทำงาน และความสัมพันธ์ในทีม เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และประสิทธิภาพการทำงานของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษา ดังนี้

1. วัฒนธรรมองค์การที่เอื้ออำนวยส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของครู การพัฒนาวัฒนธรรมองค์การโดยมุ่งเน้นการดูแลบุคลากร เช่น การประเมินผลการทำงาน การสื่อสารที่โปร่งใส และการสร้างกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ สามารถเพิ่มสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ของครูได้อย่างชัดเจน
2. แรงจูงใจในการทำงานที่พัฒนาความมั่นคงส่งผลเชิงบวกต่อความคิดสร้างสรรค์ การสร้างระบบสนับสนุนความมั่นคงในชีวิต เช่น การสนับสนุนด้านการเงินและสวัสดิการ มีบทบาทสำคัญต่อการกระตุ้นแรงจูงใจและพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของครูในโรงเรียน
3. การส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอน การจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ส่งผลให้เกิดการพัฒนาเชิงระบบในการทำงานร่วมกัน นำไปสู่ความคิดสร้างสรรค์ และการเรียนการสอนที่ตอบสนองต่อความต้องการของนักเรียนได้ดีขึ้น



แผนภาพที่ 1 รูปแบบปัจจัยที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาอาชีวศึกษาหัวใจ วแห่งที่ 1 มณฑลกว่างซี สาธารณรัฐประชาชนจีน

จากแผนภาพที่ 1 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาอาชีวศึกษาหัวใจวแห่งที่ 1 มณฑลกว่างซี สาธารณรัฐประชาชนจีน ประกอบด้วย วัฒนธรรมองค์การเป็นปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนการสร้างสรรค์ในครู โดยมีองค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ การดูแลบุคลากร ซึ่งสะท้อนถึงการสร้างความสัมพันธ์อันดีและการเอาใจใส่ในความต้องการของบุคลากร การสื่อสารที่โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ ช่วยให้เกิดความเข้าใจที่ดีในองค์กร และการประเมินผลที่เป็นระบบ ช่วยให้บุคลากรเห็นถึงความสำคัญของงานที่ตนทำและมีโอกาสพัฒนาตนเอง และแรงจูงใจในการทำงานเป็นอีกปัจจัยที่มีความสำคัญ โดยมีองค์ประกอบที่เกี่ยวข้อง เช่น ความมั่นคงในชีวิตซึ่งช่วยลดความกังวลด้านการทำงานและชีวิตส่วนตัว การสนับสนุนทางการเงินที่ช่วยสร้างความอุ่นใจด้านเศรษฐกิจ และสวัสดิการที่มอบสิทธิประโยชน์และการสนับสนุนในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดี เมื่อปัจจัยวัฒนธรรมองค์การและแรงจูงใจในการทำงานทำงานร่วมกัน จะช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของครู ส่งผลต่อคุณภาพการสอนและการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพในโรงเรียนอาชีวศึกษาอาชีวศึกษาหัวใจวแห่งที่ 1 มณฑลกว่างซี สาธารณรัฐประชาชนจีน

อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า วัฒนธรรมองค์การส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาหัวใจวแห่งที่ 1 มณฑลกว่างซี สาธารณรัฐประชาชนจีน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยที่ 0.347 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสนับสนุนตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาพบว่าประเด็นที่ระดับความสำคัญมากที่สุด คือ ท่านมีการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับแนวคิดของ SCHEIN (2004) ที่นำเสนอว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นรูปแบบของข้อกำหนดที่ใช้ร่วมกัน ซึ่งบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในองค์กรใช้สำหรับการแก้ไขปัญหาและปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยเมื่อบุคคลในองค์กรเห็นพ้องว่าข้อกำหนดเหล่านั้นสามารถให้การยอมรับได้ ข้อกำหนดเหล่านั้นจึงถูกถ่ายทอดให้แก่สมาชิกใหม่เพื่อเป็นมาตรฐานของการคิด การรับรู้ และการเข้าถึงวิธีการแก้ไขปัญหา ซึ่งเป็นแนวคิดที่สามารถนำมาใช้ในการวิจัยเกี่ยวกับการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างดี เนื่องจากการทำงานร่วมกันในองค์กรมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาประสิทธิภาพและความสำเร็จขององค์กร วัฒนธรรมองค์การที่เข้มแข็งและมีข้อกำหนดที่ชัดเจนสามารถช่วยให้บุคลากรทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น ลดความขัดแย้ง และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการแก้ไขปัญหาและการพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ ในการทำงาน เป็นเพราะการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานอย่างมีประสิทธิภาพเป็นปัจจัยสำคัญที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ในหมู่ครู โดยการทำงานร่วมกันสามารถส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ที่หลากหลาย นำไปสู่การสร้างแนวคิดใหม่ ๆ ในการสอน เช่น การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การสนับสนุนทางอารมณ์ การทำงานเป็นทีม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Thapradit (2022) ได้ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การด้านบัญชีและสภาพแวดล้อมภายใน

องค์กรที่มีผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า วัฒนธรรมองค์กรด้านการบัญชีโดยรวม และสภาพแวดล้อมภายในองค์กรโดยรวม อยู่ในระดับมาก องค์กรประกอบของวัฒนธรรมองค์กรด้านบัญชี ได้แก่ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมีผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานบัญชีด้านความพึงพอใจของทุกฝ่าย ส่วนองค์ประกอบด้านความซื่อสัตย์สุจริต ด้านการมอบอำนาจ ด้านการตัดสินใจและด้านความเอื้ออาทรไม่มีอิทธิพลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 และพบว่า สภาพแวดล้อมภายในองค์กรทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านการคงไว้และการเปลี่ยนแปลง มีผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานบัญชีโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Humberto Iván Morales Huamán (2023) ได้ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรและการทำงานเป็นทีม : มุมมองการวิเคราะห์ความคิดเกี่ยวกับองค์กรภาครัฐและเอกชน พบว่า วัฒนธรรมองค์กรและการทำงานเป็นทีมมีแนวโน้มการขยายตัวและได้รับความสนใจในการศึกษาอย่างต่อเนื่องในองค์กรหลากหลายประเภท เช่น การจัดการความรู้ วัฒนธรรมความปลอดภัยของผู้ป่วย การแลกเปลี่ยนความรู้ การทำงานร่วมกันระหว่างวิชาชีพ และนวัตกรรม

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาหัวใจแห่งที่ 1 มณฑลกว่างซี สาธารณรัฐประชาชนจีน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยที่ 0.426 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสนับสนุนตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาพบว่าประเด็นที่ระดับความสำคัญมากที่สุดคือ อัตราเงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบ สอดคล้องกับแนวคิดของ Wongsarasi (2009) ที่นำเสนอว่า แรงจูงใจในการทำงาน คือ การที่บุคคลได้รับการกระตุ้นหรือสิ่งเร้าต่าง ๆ จากสิ่งแวดล้อมภายนอกหรือรอบตัวบุคคล ทำให้แสดงพฤติกรรมตามมา แรงจูงใจประเภทนี้มักเกิดจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น เงินเดือน สวัสดิการ เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา หรือนโยบายของหน่วยงาน สรุปได้ว่าความเหมาะสมของอัตราเงินเดือนที่ครูได้รับมีผลกระทบบวกต่อความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นสิ่งที่ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการจัดการแรงจูงใจในด้านการเงิน เพื่อส่งเสริมการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ในกระบวนการเรียนการสอน การมีเงินเดือนที่เหมาะสมไม่เพียงแต่ทำให้ครูรู้สึกมีคุณค่า แต่ยังช่วยสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ในการศึกษาอีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Srihera (2020) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร ในส่วนงานสินเชื่อ SME ธนาคารไทยเครดิตเพื่อรายย่อย จำกัด (มหาชน) พบว่า แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะงานอยู่ในระดับมากที่สุด คือด้านลักษณะงานและด้านผลตอบแทน และสวัสดิการ และยังสอดคล้องกับงานวิจัย Onputtha (2019) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำและแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท กุลธรเคอร์รี่ จำกัด (มหาชน) พบว่า แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความคิดสร้างสรรค์ กล่าวคือ ด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง คือ ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ ด้านเงินเดือน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

สรุป

จากการศึกษาความคิดเห็นด้านวัฒนธรรมองค์กร แรงจูงใจในการทำงาน และความคิดสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาหลิวโจวแห่งที่ 1 มณฑลกว่างซี สาธารณรัฐประชาชนจีน พบว่า ครูมีความสามารถในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี ซึ่งการทำงานร่วมกันในองค์กรมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาประสิทธิภาพและความสำเร็จขององค์กร วัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งและมีข้อกำหนดที่ชัดเจนสามารถช่วยให้บุคลากรทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น ลดความขัดแย้ง และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการแก้ไขปัญหาและการพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ ในการทำงาน การทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานอย่างมีประสิทธิภาพเป็นปัจจัยสำคัญที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ในหมู่ครู โดยการทำงานร่วมกันสามารถส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ที่หลากหลาย นำไปสู่การสร้างแนวคิดใหม่ ๆ ในการสอน เช่น การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การสนับสนุนทางอารมณ์ และการทำงานเป็นทีม จากการศึกษาปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาหลิวโจวแห่งที่ 1 มณฑลกว่างซี สาธารณรัฐประชาชนจีน พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน โดยเฉพาะในด้านอัตราเงินเดือนที่ครูได้รับว่ามีความเหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบนั้น ส่งผลกระทบเชิงบวกต่อความคิดสร้างสรรค์ของครู ซึ่งเป็นสิ่งที่ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการจัดการแรงจูงใจในด้านการเงินเพื่อส่งเสริมการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ในกระบวนการเรียนการสอน การมีเงินเดือนที่เหมาะสมไม่เพียงแต่ทำให้ครูรู้สึกมีคุณค่า แต่ยังช่วยสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ในการศึกษาอีกด้วย

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลวิจัยไปใช้

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า วัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาหลิวโจวแห่งที่ 1 มณฑลกว่างซี สาธารณรัฐประชาชนจีน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็นอันดับน้อยสุด คือ องค์กรมีการดูแลเอาใจใส่บุคลากรเป็นอย่างดี ดังนั้น ควรมีการปรับปรุงระบบการดูแลบุคลากรให้ดีขึ้นจะช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ เช่น การจัดให้มีการตรวจสอบและประเมินผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ เพิ่มช่องทางการสื่อสารที่เปิดกว้างระหว่างผู้บริหารและครู จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร มีการจัดการฝึกอบรมหรือพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง และมีการให้รางวัล การยอมรับในความสำเร็จของบุคลากร จะช่วยกระตุ้นให้ครูรู้สึกมีค่าและมีแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น และผลประโยชน์ในระยะยาวต่อการศึกษานักเรียนในโรงเรียนอาชีวศึกษาหลิวโจวแห่งที่ 1

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาหลิวโจวแห่งที่ 1 มณฑลกว่างซี สาธารณรัฐประชาชนจีน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็นอันดับน้อยสุด คือ องค์กรมีการช่วยส่งเสริมความมั่นคงในชีวิตของท่าน แสดงให้เห็นว่าครูอาจรู้สึกไม่มั่นคงในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านการเงิน การทำงาน หรือการสนับสนุนจากองค์กร ซึ่งอาจส่งผลต่อ

แรงจูงใจในการทำงานและความคิดสร้างสรรค์ ดังนั้น องค์การควรพิจารณาในการพัฒนาระบบที่ช่วยสนับสนุนความมั่นคงทางการเงินและสวัสดิการ รวมถึงการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกัน เพื่อสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และการพัฒนาความสามารถของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษา หลิวโจวแห่งที่ 1 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะการศึกษาครั้งต่อไป

2.1 เนื่องจากการศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์การและแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาหลิวโจวแห่งที่ 1 มณฑลกว่างซี สาธารณรัฐประชาชนจีน ครั้งนี้ เป็นการเก็บข้อมูลจากโรงเรียนอาชีวศึกษาหลิวโจวแห่งที่ 1 มณฑลกว่างซี สาธารณรัฐประชาชนจีน เท่านั้น ควรทำการศึกษาข้อมูลจากโรงเรียนอาชีวศึกษาในพื้นที่มณฑลอื่น ๆ เพื่อนำข้อมูลมาเปรียบเทียบกัน

2.2 การศึกษาครั้งต่อไป ผู้ที่สนใจจะทำการศึกษาในครั้งต่อไป ควรศึกษาวัฒนธรรมองค์การในด้านต่าง ๆ เช่น ความเชื่อ ค่านิยม และพฤติกรรมของครู เพื่อทำความเข้าใจว่าปัจจัยเหล่านี้มีผลต่อความคิดสร้างสรรค์อย่างไร

2.3 จากการศึกษาพบว่า ความคิดสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาหลิวโจวแห่งที่ 1 มณฑลกว่างซี สาธารณรัฐประชาชนจีน อันดับแรก คือ ท่านนำความรู้ความสามารถมาประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอนอยู่เสมอ ดังนั้น การศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาเกี่ยวกับการใช้ความรู้ในการสอน เทคนิคการใช้เทคโนโลยี ที่มีผลกระทบต่อพัฒนาทักษะความคิดสร้างสรรค์ของครู

References

- Chinese vocational education. (2021). *vocational education*, from https://baike.baidu.com/item/A1?fromModule=lemma_search-box
- Humberto Iván Morales Huamán. (2023). *Organizational Culture and Teamwork: A Bibliometric Perspective on Public and Private Organizations*. Universidad Señor de Sipán, Chiclayo.
- Lamsan, S. (2022). *Organizational culture affecting the effectiveness of school management under the Secondary Education Service Area Office of Nakhon Phanom*. Graduate School. Sakon Nakhon Rajabhat University.
- Likert. (1970). *New Partterns of Management*. New York : McGraw-Hill.
- Miles, J., & Shevlin, M. (2001). *Applying Regression and Correlation: A Guide for Students and Researchers*. London: Sage.
- Onputtha, S. (2019). *Leadership and work motivation affecting employee creativity: A case study of Kulthorn Kirby Public Company Limited*. Department of Management Science. Sukhothai Thammathirat Open University.
- PACRIM. (2023). *Managing people in modern organizations: Enhancing team motivation*, from <https://www.pacrimgroup.com/th>

Schein, Edgar H. (2004). *Organization Culture and Leadership* (3rd ed). San Francisco: Jossey - Bass.

Srihera, C. (2020). *Work motivation affecting the creativity of personnel in the SME credit division of Thai Credit Retail Bank Public Company Limited*. Department of Management, Faculty of Business Administration. Ramkhamhaeng University.

Thapradit, T. (2022). *The influence of organizational culture in accounting and internal organizational environment on the work performance quality of accounting personnel in the Bangkok area*. Faculty of Business Administration. Rajamangala University of Technology Thanyaburi.

Wongsarasi, P. (2009). *Human resource management*. Suan Dusit Rajabhat University.