วารสารศึกษาศาสตร์ปริทัศน์

eISSN: 3027-7124

Journal homepage: https://www.tci-thaijo.org/index.php/eduku

สมรรถนะด้านดิจิทัลที่มีผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

นฤมล เจียระธรรม* **และ พนิดา นิลอรุณ**

วิทยาลัยนวัตกรรมและการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

ข้อมูลบทความ

ประวัติบทความ

รับเข้า: 27 ม.ค. 2569

ปรับปรุง: 2 เม.ย. 2569

ตอบรับ: 16 เม.ย. 2569

เผยแพร่: 31 ส.ค. 2569

คำสำคัญ

บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ, พฤติกรรมเชิงนวัตกรรม, สมรรถนะด้านดิจิทัล

***ผู้รับผิดชอบบทความ**

นฤมล เจียระธรรม

อีเมล:

s66567810001@ssru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับสมรรถนะด้านดิจิทัลและพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา และ 2) ศึกษาสมรรถนะด้านดิจิทัลที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา กลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำนวน 231 คน เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาและการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีสมรรถนะด้านดิจิทัลและพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยสมรรถนะด้านดิจิทัลมีค่าเฉลี่ย 4.46 และพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมมีค่าเฉลี่ย 4.37 เมื่อพิจารณาองค์ประกอบของสมรรถนะด้านดิจิทัล พบว่า ด้านทักษะการใช้สื่อและดิจิทัลอยู่ในระดับมากที่สุด (M=4.53, SD=0.35) และด้านการเข้าใจดิจิทัลอยู่ในระดับมาก (M=4.47, SD=0.33) สำหรับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม พบว่า ด้านการแสวงหาโอกาสอยู่ในระดับมาก (M=4.42, SD=0.34) และด้านความคิดริเริ่มอยู่ในระดับมาก (M=4.42, SD=0.37) นอกจากนี้พบว่าสมรรถนะด้านดิจิทัลทั้ง 4 ด้านสามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากรได้ร้อยละ 56.30 (Adjusted R^2 = .563) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยปัจจัยที่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ สมรรถนะด้านการแก้ปัญหาด้วยเครื่องมือดิจิทัลมีอิทธิพลสูงสุด (β=0.543, p=0.000) รองลงมาคือ ด้านการเข้าใจดิจิทัล (β=0.212, p=0.000) งานวิจัยนี้มีส่วนช่วยเสริมสร้างความเชื่อมโยงระหว่างความสามารถด้านดิจิทัลและนวัตกรรมในบริบทการบริหารการศึกษาระดับอุดมศึกษา โดยสะท้อนให้เห็นว่า การพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการไม่เพียงส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระดับบุคคล แต่ยังเป็นกลไกสำคัญในการเสริมสร้างศักยภาพเชิงนวัตกรรมขององค์กร อันจะนำไปสู่การยกระดับความสามารถของมหาวิทยาลัยในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและตอบสนองต่อทิศทางการพัฒนาประเทศในยุคดิจิทัลได้อย่างยั่งยืน

อ้างอิงบทความนี้ (APA 7th Edition):

นฤมล เจียระธรรม และ พนิดา นิลอรุณ. (2569). สมรรถนะด้านดิจิทัลที่มีผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา. *วารสารศึกษาศาสตร์ปริทัศน์, 41*(2), 1–17.

Journal of Kasetsart Educational Review

eISSN: 3027-7124

Journal homepage: https://www.tci-thaijo.org/index.php/eduku

Digital Competencies Influencing Innovative Work Behavior among Academic Support Staff at Suan Sunandha Rajabhat University

Narumon Jiaratham* **and Panida Ninaroon**

College of Innovation and Management, Suan Sunandha Rajabhat University

Article Info.

Article history

Received: 27 Jan. 2026

Revised: 2 Apr. 2026

Accepted: 16 Apr. 2026

Published: 31 Aug. 2026

Keywords

Academic Support Personnel, Innovative Behavior, Digital Competence

***Corresponding author**

Narumon Jiaratham

Email:

s66567810001@ssru.ac.th

Abstract

This study aimed to (1) examine the levels of digital competency and innovative work behavior among academic support staff at Suan Sunandha Rajabhat University, and (2) investigate the digital competencies influencing their innovative work behavior. The sample comprised 231 academic support staff. Data was collected using a questionnaire and analyzed using descriptive statistics and multiple regression analysis. The results indicated that the overall levels of digital competency and innovative work behavior were high, with mean scores of 4.46 and 4.37, respectively. Regarding the components of digital competency, media and digital skills were rated at the highest level (M=4.53, SD=0.35), while digital understanding was rated at a high level (M=4.47, SD=0.33). For innovative work behavior, both initiatives were rated at a high level (M=4.42, SD=0.37) and opportunity exploration was rated at a high level (M=4.42, SD=0.34). Furthermore, the four dimensions of digital competency jointly explained 56.30% of the variance in innovative work behavior (Adjusted R^2 = .563) with statistical significance. Among the predictors, digital problem-solving using digital tools had the strongest effect (β=0.543, p=0.000), followed by digital understanding (β=0.212, p=0.000). This study contributes to the digital competency-innovation nexus in higher education administrative contexts. The findings indicate that enhancing the digital competencies of academic support personnel not only improves individual work performance, but also serves as an important mechanism for strengthening the innovative capacity of the organization. This, in turn, contributes to enhancing the university's ability to adapt to change and respond sustainably to national development directions in the digital era.

Cite this article (APA 7th Edition):

Jiaratham, N., & Ninaroon, P. (2026). Digital competencies influencing innovative work behavior among academic support staff at Suan Sunandha Rajabhat University. *Journal of Kasetsart Educational Review, 41*(2), 1–17.

บทนำ

ในศตวรรษที่ 21 โลกกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล การเปลี่ยนแปลงนี้ได้ส่งผลกระทบต่อทุกมิติของสังคม ตั้งแต่โครงสร้างเศรษฐกิจ การเมือง ไปจนถึงวิถีชีวิตและการทำงานในชีวิตประจำวัน ประเทศไทยในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของประชาคมโลก จึงได้กำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศผ่านนโยบายไทยแลนด์ 5.0 ซึ่งเป็นการต่อยอดจากไทยแลนด์ 4.0 โดยมีเป้าหมายในการยกระดับเศรษฐกิจและสังคมสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน อาศัยนวัตกรรม เทคโนโลยีขั้นสูง และความคิดสร้างสรรค์เป็นกลไกหลัก (กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม, 2567) การจะบรรลุวิสัยทัศน์ดังกล่าวจำเป็นต้องพัฒนาทุนมนุษย์ให้มีศักยภาพสูงและพร้อมเผชิญความท้าทายในอนาคต สถาบันอุดมศึกษาในฐานะองค์กรผลิตองค์ความรู้และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ระดับสูง จึงมีบทบาทสำคัญในการตอบสนองต่อนโยบายชาติและการเปลี่ยนแปลงของโลก โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปรับตัวสู่การเป็น มหาวิทยาลัยดิจิทัล (Digital University) ซึ่งไม่ได้หมายถึงการจัดการเรียนการสอนออนไลน์เพียงอย่างเดียว แต่ครอบคลุมการบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ากับพันธกิจทุกด้านของมหาวิทยาลัย ได้แก่ การเรียนการสอน การวิจัยและพัฒนา การบริหารจัดการ และการบริการวิชาการแก่สังคม เป้าหมายสูงสุดคือการสร้างระบบนิเวศการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่น เข้าถึงได้ และมีประสิทธิภาพ สามารถเสริมสร้างทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 เช่น การคิดเชิงวิพากษ์ การแก้ปัญหาที่ซับซ้อน และการเรียนรู้ตลอดชีวิต

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาได้ก้าวเข้าสู่การเป็นมหาวิทยาลัยดิจิทัล และเป็นสถาบันอุดมศึกษาชั้นนำที่มีภารกิจสำคัญในการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ การดำเนินงานวิจัยที่สร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ต่อสังคม รวมถึงการให้บริการวิชาการที่ตอบสนองความต้องการของชุมชน ซึ่งการบรรลุภารกิจดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพจำเป็นต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและมีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยสภาพแวดล้อมในการทำงานถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ หากสภาพแวดล้อมไม่เหมาะสม เช่น ขาดการสนับสนุน สภาพการทำงานไม่เอื้ออำนวย หรือขาดโอกาสในการพัฒนาตนเอง อาจส่งผลให้เกิดความเครียด ขาดแรงจูงใจ ประสิทธิภาพการทำงานลดลง และนำไปสู่ปัญหาสุขภาพจิตหรือการลาออกในระยะยาว และในบริบทของมหาวิทยาลัยดิจิทัล สมรรถนะด้านดิจิทัลจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญในการใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ ปลอดภัย และสร้างสรรค์ ควบคู่กับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมซึ่งเป็นการริเริ่มและประยุกต์ใช้แนวคิดหรือวิธีการใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อบุคคล กลุ่ม และองค์กร โดยพฤติกรรมดังกล่าวจะเกิดขึ้นได้อย่างเต็มที่เมื่อบุคลากรทำงานในสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และมีอิสระในการทำงาน

เมื่อพิจารณาโครงสร้างบุคลากรในมหาวิทยาลัย จะแบ่งเป็น 2 กลุ่มหลัก คือ บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ (วัลลภ สันติประชา, 2561) ชี้ให้เห็นโดยเฉพาะสายสนับสนุนวิชาการที่ทำหน้าที่เป็นฟันเฟืองสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจของมหาวิทยาลัยให้ดำเนินไปอย่างมีคุณภาพ ประสิทธิภาพของกลุ่มนี้ขึ้นอยู่กับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลโดยตรง ดังนั้นการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลและการส่งเสริมพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมจึงเป็นปัจจัยที่ต้องดำเนินการควบคู่กัน เพื่อยกระดับศักยภาพบุคลากรและขีดความสามารถการแข่งขันของมหาวิทยาลัยโดยเฉพาะในบริบทของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ซึ่งถือเป็นกลุ่มที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อประสิทธิภาพโดยรวมขององค์กรด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่อง สมรรถนะด้านดิจิทัลที่มีผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม

ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา เพื่อสำรวจระดับสมรรถนะและพฤติกรรมดังกล่าวที่ปรากฏในปัจจุบัน และวิเคราะห์หาอิทธิพลเชิงสาเหตุว่าสมรรถนะด้านดิจิทัลมิติใดบ้างที่ส่งผลต่อการแสดงออกถึงพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมอย่างมีนัยสำคัญ ผลการวิจัยที่ได้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาและสถาบันอุดมศึกษาอื่นๆ ในการใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานเพื่อวางแผนพัฒนาบุคลากรได้อย่างตรงจุด สามารถออกแบบหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะ (Upskill) และพัฒนาทักษะใหม่ (Reskill) ที่จำเป็น นอกจากนี้ยังสามารถใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มุ่งส่งเสริมวัฒนธรรมนวัตกรรมในองค์กร ซึ่งทั้งหมดนี้สอดคล้องกับเป้าหมายของนโยบายไทยแลนด์ 5.0 ในการยกระดับศักยภาพของทุนมนุษย์ให้พร้อมรับมือกับความท้าทายในยุคเทคโนโลยีพลิกผัน และท้ายที่สุดจะนำไปสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของมหาวิทยาลัย และการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนต่อไป

อย่างไรก็ตาม แม้ว่างานวิจัยที่ผ่านมาได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาอย่างต่อเนื่อง แต่ส่วนใหญ่ยังมุ่งเน้นการศึกษาระดับทักษะหรือความพร้อมด้านเทคโนโลยีในมิติรายบุคคล หรือศึกษาปัจจัยแต่ละด้านแยกจากกัน โดยยังมีข้อจำกัดในการอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะด้านดิจิทัลกับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในระดับองค์กรอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะในบริบทของการขับเคลื่อนองค์กรตามนโยบายไทยแลนด์ 5.0 ซึ่งให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนผ่านองค์กรสู่ระบบการทำงานที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูล นวัตกรรม และความสามารถในการปรับตัวเชิงระบบ ในเชิงทฤษฎี ยังพบช่องว่างสำคัญเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้กรอบสมรรถนะด้านดิจิทัลเพื่ออธิบายพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ซึ่งเป็นกลุ่มบุคลากรที่มีบทบาทสำคัญต่อการขับเคลื่อนภารกิจของมหาวิทยาลัย แต่ได้รับความสนใจในการศึกษาน้อยกว่าบุคลากรสายวิชาการ ทั้งที่บุคลากรกลุ่มนี้มีบทบาทโดยตรงต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการ การสนับสนุนระบบงาน และการผลักดันการเปลี่ยนแปลงเชิงองค์กร การศึกษาครั้งนี้จึงตั้งอยู่บนแนวคิดของ Human Capital Theory ซึ่งมองว่าความรู้ ทักษะ ความสามารถ และสมรรถนะของบุคลากรเป็นทรัพยากรสำคัญที่องค์กรสามารถลงทุนและพัฒนาเพื่อสร้างคุณค่า เพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน และเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันขององค์กรในระยะยาว โดยเฉพาะในยุคดิจิทัลที่สมรรถนะด้านเทคโนโลยีไม่ได้เป็นเพียงทักษะพื้นฐาน แต่เป็นทุนเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อความสามารถในการคิดริเริ่ม การแก้ปัญหา และการสร้างนวัตกรรมภายในองค์กร ดังนั้น การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะด้านดิจิทัลกับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในบริบทมหาวิทยาลัย จึงมีความสำคัญทั้งในเชิงทฤษฎีและเชิงการบริหารองค์กร เนื่องจากจะช่วยเติมเต็มองค์ความรู้เกี่ยวกับกลไกภายในที่เชื่อมโยงทุนมนุษย์ด้านดิจิทัลกับการเกิดพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในองค์กรอุดมศึกษา และสามารถนำผลการวิจัยไปใช้กำหนดแนวทางพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศในยุคไทยแลนด์ 5.0 ได้อย่างเป็นรูปธรรม

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะด้านดิจิทัลและพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

2. เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของสมรรถนะด้านดิจิทัลที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

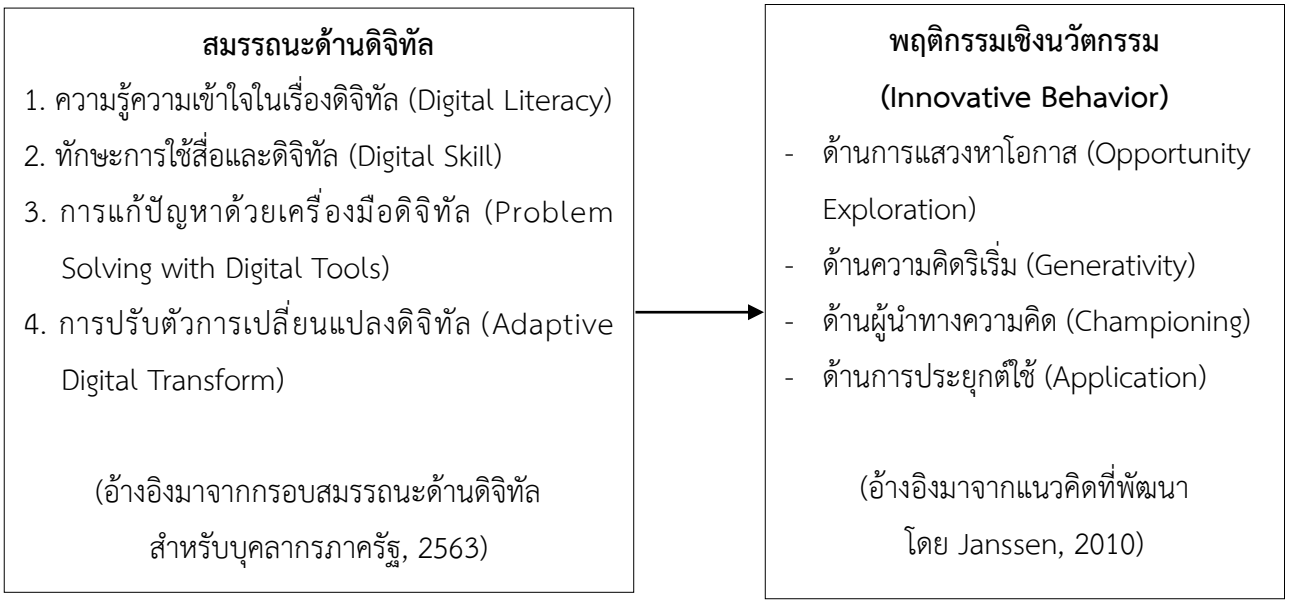
ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา เลขที่ 1 ถนนอู่ทองนอก แขวงดุสิต เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร 10300 จำนวน 577 คน (มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, 2568)

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัยด้านเนื้อหาไว้โดยมีรายละเอียด ดังนี้ ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) คือ สมรรถนะด้านดิจิทัล ได้แก่ 1) ความรู้ความเข้าใจในเรื่องดิจิทัล 2) ทักษะการใช้สื่อและดิจิทัล 3) การแก้ปัญหาด้วยเครื่องมือดิจิทัล 4) การปรับตัวการเปลี่ยนแปลงดิจิทัล และตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ พฤติกรรมเชิงนวัตกรรม ได้แก่ 1) ด้านการแสวงหาโอกาส 2) ด้านความคิดริเริ่ม 3) ด้านผู้นำทางความคิด 4) ด้านการประยุกต์ใช้

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนเอกสารและสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี และวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำความรู้จากการค้นคว้ามากำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยในครั้งนี้ โดยสมรรถนะด้านดิจิทัลทั้ง 4 ด้านอ้างอิงมาจากกรอบสมรรถนะด้านดิจิทัลสำหรับบุคลากรภาครัฐ และพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม อ้างอิงมาจากแนวคิดที่พัฒนาโดย Janssen (2010)



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร/กลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา เลขที่ 1 ถนนอู่ทองนอก แขวงดุสิต เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร 10300 จำนวน 577 คน (มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, 2568) สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) จำแนกตามลักษณะของหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนของประชากรแต่ละกลุ่มอย่างเหมาะสม โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และความคลาดเคลื่อน ±5% ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 231 คน ตามตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงประชากรและกลุ่มตัวอย่างของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

หน่วยงาน	ประชากร (คน)	สัดส่วน	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
1. คณะครุศาสตร์	18	0.03	7
2. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	25	0.04	10
3. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	21	0.03	8
4. คณะวิทยาการจัดการ	24	0.04	10
5. คณะวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยีอุสาหกรรม	14	0.03	6
6. คณะศิลปกรรมศาสตร์	24	0.04	9
7. บัณฑิตวิทยาลัย	28	0.05	11
8. วิทยาลัยนวัตกรรมและการจัดการ	29	0.05	12
9. วิทยาลัยสถาปัตยกรรมศาสตร์	5	0.01	2
10. สำนักงานอธิการบดี	168	0.29	67
11. สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	36	0.06	14
12. สำนักศิลปะและวัฒนธรรม	9	0.02	4
13. สำนักวิชาการศึกษาทั่วไปและนวัตกรรมการเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์	25	0.04	10
14. สำนักทรัพย์สินและรายได้	51	0.09	20
15. สถาบันวิจัยและพัฒนา	18	0.03	7
16. สถาบันภาษา	21	0.03	8
17. หน่วยตรวจสอบภายใน	5	0.01	2
18. โรงเรียนสาธิต	23	0.04	9
19. สำนักบริการวิชาการ	38	0.06	15
รวม	577	1.00	231

การสร้างและพัฒนาคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์ในการทำงาน และหน่วยงาน โดยลักษณะเป็นแบบสอบถามเชิงปลายปิด และส่วนของตำแหน่งงาน ลักษณะคำถามเป็นแบบสอบถามเชิงปลายเปิด

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะด้านดิจิทัลของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน (Best & Kahn, 1993) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 - 5.00 หมายถึง อยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.50 - 4.49 หมายถึง อยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.49 หมายถึง อยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.50 - 2.49 หมายถึง อยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.49 หมายถึง อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) เช่นเดียวกับส่วนที่ 2

โดยมีข้อคำถามทั้งหมด 48 ข้อ ให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน พิจารณาตรวจสอบเพื่อหาความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) ความเหมาะสมของภาษา และความครอบคลุมของข้อคำถาม โดยมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.87 - 1.00 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ IOC ≥ 0.50 ที่สามารถนำไปใช้ได้ (Rovinelli & Hambleton, 1977) แสดงให้เห็นว่าแบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัยอย่างครบถ้วน และมีการตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach’s Alpha) เป็นวิธีที่ใช้วัดความสอดคล้องภายในของข้อคำถาม โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของ Cronbach (1951) ดังนี้

α ≥ 0.90	หมายถึง ความเชื่อมั่นระดับสูงมาก/ดีมาก
α = 0.80 - 0.89	หมายถึง ความเชื่อมั่นระดับสูง/ดี
α = 0.70 - 0.79	หมายถึง ความเชื่อมั่นระดับปานกลาง/ยอมรับได้
α = 0.60 - 0.69	หมายถึง ความเชื่อมั่นระดับต่ำ/ไม่ดี
α < 0.50	หมายถึง ความเชื่อมั่นระดับไม่สามารถยอมรับได้

ซึ่งมีแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.991 ซึ่งเป็นค่าที่สูงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน จึงสรุปได้ว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือสูงมาก และได้ค่า Cronbach's Alpha ในแต่ละด้าน ตามตารางที่ 2

ตารางที่ 2 สรุปค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น Cronbach's Alpha

ข้อคำถามแต่ละด้าน	Cronbach's Alpha	แปลความหมาย
ด้านการเข้าใจดิจิทัล	0.95	ระดับความน่าเชื่อถือสูงมาก
ด้านทักษะการใช้สื่อและดิจิทัล	0.93	ระดับความน่าเชื่อถือสูงมาก
ด้านการแก้ปัญหาด้วยเครื่องมือดิจิทัล	0.94	ระดับความน่าเชื่อถือสูงมาก
ด้านการปรับตัวการเปลี่ยนแปลงดิจิทัล	0.97	ระดับความน่าเชื่อถือสูงมาก
ด้านการแสวงหาโอกาส	0.94	ระดับความน่าเชื่อถือสูงมาก
ด้านความคิดริเริ่ม	0.95	ระดับความน่าเชื่อถือสูงมาก
ด้านผู้นำทางความคิด	0.93	ระดับความน่าเชื่อถือสูงมาก
ด้านการประยุกต์ใช้	0.95	ระดับความน่าเชื่อถือสูงมาก

การเก็บและรวบรวมข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้วิธีการแจกแบบสอบถาม และได้รับความร่วมมือจากบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ตามจำนวนแบบสอบถามที่กำหนดไว้ตามอัตราส่วนของบุคลากรในหน่วยงานต่าง ๆ ที่คำนวณโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินงานขอหนังสืออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากวิทยาลัยนวัตกรรมและการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา เพื่อเสนอไปยังหน่วยงานต่าง ๆ ภายในมหาวิทยาลัย จากนั้นได้ส่งหนังสืออนุญาตพร้อมแบบสอบถามไปยังแต่ละหน่วยงาน และดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ และจัดทำรายงานการวิจัยให้มีความสมบูรณ์

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง เพื่อตรวจสอบและพิจารณาความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกฉบับ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ผู้วิจัยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ความถี่ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเชิงอนุมาน ใช้ทดสอบสมมติฐาน โดยการตรวจสอบสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระทุกตัว ด้วยรูปสมการถดถอยเชิงเส้น โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเชิงปริมาณตรวจสอบความเหมาะสมตัวแบบของแบบสอบถาม โดยใช้ค่า VIF ที่เหมาะสมไม่ควรเกิน 5 และค่า Tolerance มีค่าไม่ต่ำกว่า 0.2 และค่า Eigen Value มีค่าไม่เกิน 0.8 เพื่อให้ตัวแปรอิสระทุกตัวไม่มีความสัมพันธ์กันและไม่เกิดความสัมพันธ์เชิงพหุระหว่างปัจจัย (Multicollinearity) และวิเคราะห์ตัวแบบของ

แบบสอบถาม โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) โดยนำตัวแปรเข้าไปพยากรณ์ในตัวแบบ (Model) ทีละตัว

ผลการวิจัย

ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการศึกษาลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 231 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 61.47 มีอายุอยู่ระหว่าง 36 - 45 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 53.68 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 75.76 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนสูงสุด 15,001 - 25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 51.08 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน 7 - 9 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.36 และหน่วยงานส่วนใหญ่ คือ สำนักงานอธิการบดี คิดเป็นร้อยละ 29.00 และตำแหน่งงานส่วนใหญ่ คือ เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป คิดเป็นร้อยละ 50.65

ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับสมรรถนะด้านดิจิทัลของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะด้านดิจิทัลของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (M=4.46, SD=0.30) และหากพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านทักษะการใช้สื่อและดิจิทัล อยู่ในระดับมากที่สุด (M=4.53, SD=0.35) รองลงมา คือ ด้านการเข้าใจดิจิทัล อยู่ในระดับมาก (M=4.47, SD=0.33) ด้านการปรับตัวการเปลี่ยนแปลงดิจิทัล อยู่ในระดับมาก (M=4.43, SD=0.36) และลำดับสุดท้าย ด้านการแก้ปัญหาด้วยเครื่องมือดิจิทัล อยู่ในระดับมาก (M=4.40, SD=0.37) ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าระดับสมรรถนะด้านดิจิทัลของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา โดยภาพรวมอยู่ในเกณฑ์ดีมากและสมรรถนะด้านดิจิทัลส่งเสริมการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับสมรรถนะด้านดิจิทัลของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการโดยรวมและรายด้าน

ระดับสมรรถนะด้านดิจิทัลของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา	*M*	*SD*	แปลผล
1. การเข้าใจดิจิทัล	4.47	0.33	มาก
2. ทักษะการใช้สื่อและดิจิทัล	4.53	0.35	มากที่สุด
3. การแก้ปัญหาด้วยเครื่องมือดิจิทัล	4.40	0.37	มาก
4. การปรับตัวการเปลี่ยนแปลงดิจิทัล	4.43	0.36	มาก
ภาพรวม	4.46	0.30	มาก

ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับของพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (*M*=4.37, *SD*=0.28) และหากพิจารณเป็นรายด้าน ลำดับแรกมี 2 รายการ คือ ด้านการแสวงหาโอกาส อยู่ในระดับมาก (*M*=4.42, *SD*=0.34) และ ด้านความคิดริเริ่ม อยู่ในระดับมาก (*M*=4.42, *SD*=0.37) รองลงมา คือ ด้านผู้นำทางความคิด อยู่ในระดับมาก (*M*=4.35, *SD*=0.31) และสุดท้าย ด้านการประยุกต์ใช้ อยู่ในระดับมาก (*M*=4.31, *SD*=0.31) ตามลำดับ โดยภาพรวมอยู่ในเกณฑ์ระดับมากและสะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในงาน ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ โดยรวมและรายด้าน

พฤติกรรมเชิงนวัตกรรม	*M*	*SD*	แปลผล
1. ด้านการแสวงหาโอกาส	4.42	0.34	มาก
2. ด้านความคิดริเริ่ม	4.42	0.37	มาก
3. ด้านการประยุกต์ใช้	4.31	0.31	มาก
4. ด้านผู้นำทางความคิด	4.35	0.31	มาก
ภาพรวม	4.37	0.28	มาก

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะด้านดิจิทัลและพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะด้านดิจิทัลและพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา พบว่า สมรรถนะด้านดิจิทัล ประกอบด้วย ด้านการเข้าใจดิจิทัล ด้านทักษะการใช้สื่อและดิจิทัล ด้านการแก้ปัญหาด้วยเครื่องมือดิจิทัล ด้านการปรับตัวการเปลี่ยนแปลงดิจิทัล มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จะเห็นได้ว่าด้านการแก้ปัญหาด้วยเครื่องมือดิจิทัล และด้านการเข้าใจดิจิทัลที่มีค่าสหสัมพันธ์สูงสุด แสดงให้เห็นถึงความรู้ความเข้าใจในการเข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัลได้เป็นอย่างดี ซึ่งมีส่วนช่วยสำคัญในการเข้าถึงพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากรที่นำมาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติให้ดียิ่งขึ้น ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะด้านดิจิทัลและพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

	Y	x_1	x_2	x_3	x_4
Y	1.000				
x_1	0.624**	1.000			
x_2	0.571**	0.655**	1.000		
x_3	0.764**	0.635**	0.616**	1.000	
x_4	0.611**	0.525**	0.754**	0.695**	1.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

โดยที่ Y แทน พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมโดยรวม

x_1 แทน สมรรถนะด้านดิจิทัลด้านการเข้าใจดิจิทัล

x_2 แทน สมรรถนะด้านดิจิทัลด้านทักษะการใช้สื่อและดิจิทัล

x_3 แทน สมรรถนะด้านดิจิทัลด้านการแก้ปัญหาด้วยเครื่องมือดิจิทัล

x_4 แทน สมรรถนะด้านดิจิทัลด้านการปรับตัวการเปลี่ยนแปลงดิจิทัล

ผลการวิเคราะห์ตัวแบบของสมรรถนะด้านดิจิทัลที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ตัวแบบของสมรรถนะด้านดิจิทัลที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ได้แก่ ด้านการเข้าใจดิจิทัล ด้านทักษะการใช้สื่อและดิจิทัล ด้านการแก้ปัญหาด้วยเครื่องมือดิจิทัล ด้านการปรับตัวการเปลี่ยนแปลงดิจิทัล สามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) โดยตัวแบบมีความเหมาะสมในการพยากรณ์ในระดับสูง แสดงให้เห็นว่าสมรรถนะด้านดิจิทัลทั้ง 4 ด้านมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์ตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบสมรรถนะด้านดิจิทัลที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	*F*	*p*
Regression	10.893	4	2.723	93.570**	*0.000*
Residual	6.578	226	0.029		
Total	17.471	230			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 7 การวิเคราะห์รูปแบบสมรรถนะด้านดิจิทัลที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

สมรรถนะด้านดิจิทัลที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา	*b*	*S.E.*	β	*t*	*p*	Tolerance	VIF
ค่าคงที่ (Constant)	1.399	0.169		8.278*	0.000		
ด้านการเข้าใจดิจิทัล (x_1)	0.177	0.049	0.212	3.588*	0.000	0.476	2.100
ด้านการแก้ปัญหาด้วยเครื่องมือดิจิทัล (x_3)	0.400	0.047	0.543	8.582*	0.000	0.416	2.403
R= 0.790, R^2 = 0.624, Adj R^2 = 0.617, SE= 0.170							

หมายเหตุ: ค่า VIF ที่เหมาะสมไม่ควรเกิน 5.00 ; ค่า Tolerance ไม่ควรน้อยกว่า .20

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณพบว่า สมรรถนะด้านดิจิทัล ประกอบด้วย ด้านการเข้าใจดิจิทัล (x_1) และด้านการแก้ปัญหาด้วยเครื่องมือดิจิทัล (x_3) ร่วมกันมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .001$) โดยพบว่าตัวแปรด้านการเข้าใจดิจิทัล (β = 0.212) และด้านการแก้ปัญหาด้วยเครื่องมือดิจิทัล (β = 0.543) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้ ผลการวิจัยดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า ความสามารถในการเข้าใจหลักการทำงานของเทคโนโลยีดิจิทัล ช่วยให้บุคลากรสามารถมองเห็นโอกาสในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการปรับปรุงงาน และเชื่อมโยงองค์ความรู้กับบริบทการทำงานได้อย่างเหมาะสม ขณะเดียวกัน ความสามารถในการแก้ปัญหาด้วยเครื่องมือดิจิทัล ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลสูงที่สุด แสดงให้เห็นว่าทักษะในการวิเคราะห์ปัญหา การเลือกใช้เครื่องมือดิจิทัลอย่างเหมาะสม และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อแก้ไขปัญหาจริงในการทำงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่เอื้อต่อการเกิดพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม

ในส่วนของค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจปรับแก้ (Adjusted R^2) มีค่าเท่ากับ 0.617 แสดงว่า สมรรถนะด้านดิจิทัลทั้ง 4 ด้าน สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ได้ร้อยละ 61.7 และมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ (Standard Error of Estimate) เท่ากับ 0.170

สมการในรูปคะแนนดิบ

$Y = 1.399+0.177x_1+0.400x_3$

สมการในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$Z'Y = 0.212x_1+0.543x_3$

อภิปรายผลการวิจัย

อภิปรายผลการวิจัย จากการวิจัยเรื่อง "สมรรถนะด้านดิจิทัลที่มีผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา" ผู้วิจัยนำผลการศึกษามาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. ระดับสมรรถนะด้านดิจิทัลและพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีสมรรถนะด้านดิจิทัลและพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยสมรรถนะด้านดิจิทัลมีค่าเฉลี่ย 4.46 และพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมมีค่าเฉลี่ย 4.37

1.1 สมรรถนะด้านดิจิทัล พบว่า ด้านทักษะการใช้สื่อและดิจิทัล อยู่ในระดับมากที่สุด (*M*=4.53, *SD*=0.35) ซึ่งสอดคล้องกับ แนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2563) ที่ได้อธิบายไว้ว่า การใช้ดิจิทัล (Digital Skill) เป็นสมรรถนะที่บุคคลจำเป็นต้องมีความสามารถในการใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเหมาะสมในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ การที่บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีระดับทักษะด้านนี้สูงอาจสะท้อนถึงลักษณะงานประจำที่เกี่ยวข้องกับการใช้ระบบสารสนเทศ การสื่อสารผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล การจัดการข้อมูล และการประสานงานภายในองค์กรอย่างต่อเนื่อง ทำให้เกิดความคุ้นเคยและสามารถประยุกต์ใช้เครื่องมือดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ทักษะการใช้สื่อและดิจิทัลยังมีความสำคัญต่อการพัฒนางาน เนื่องจากช่วยให้บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลได้รวดเร็ว สื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลดขั้นตอนการทำงาน และสนับสนุนการออกแบบวิธีการทำงานใหม่ ๆ ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการพัฒนานวัตกรรมในระดับงานประจำ ด้านการเข้าใจดิจิทัล อยู่ในระดับมาก (*M*=4.47, *SD*=0.33) ซึ่งสอดคล้องกับ แนวคิด European Framework for the Digital Competence of Educators (Redecker, C, 2017) ที่ได้นิยามว่า สมรรถนะดิจิทัลเป็นความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมั่นใจและมีความรับผิดชอบ โดยเริ่มต้นจากการมีความเข้าใจพื้นฐานเกี่ยวกับแนวคิดและหลักการของเทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรสามารถรับรู้และเข้าใจบทบาทของเทคโนโลยีต่อการทำงานในบริบทองค์กรได้ดี ด้านการปรับตัวการเปลี่ยนแปลงดิจิทัล อยู่ในระดับมาก (*M*=4.43, *SD*=0.36) ด้านการแก้ปัญหาด้วยเครื่องมือดิจิทัล อยู่ในระดับมาก (*M*=4.40, *SD*=0.37) ซึ่งทั้ง 2 ด้านนี้สอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2563) ที่เน้นว่าการเปลี่ยนผ่านสู่ยุคดิจิทัลต้องอาศัยทั้งความยืดหยุ่นในการปรับตัวและความสามารถในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการใช้เทคโนโลยี ทั้งนี้ ความสามารถดังกล่าวมีบทบาทสำคัญต่อการดำเนินงานในองค์กรที่ต้องเผชิญกับระบบงานที่เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง เพราะช่วยให้บุคลากรสามารถปรับกระบวนการทำงานให้เหมาะสม ลดข้อจำกัดจากปัญหาทางเทคนิค และสนับสนุนการนำแนวทางใหม่มาประยุกต์ใช้ในการทำงานได้อย่างต่อเนื่อง

1.2 พฤติกรรมเชิงนวัตกรรม พบว่า ด้านการแสวงหาโอกาส อยู่ในระดับมาก (*M*=4.42, *SD*=0.34) และด้านความคิดริเริ่ม อยู่ในระดับมาก (*M*=4.42, *SD*=0.37) ซึ่งทั้ง 2 ด้านนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของ Kleysen and Street (2001) ที่ได้อธิบายว่า พฤติกรรมด้านการแสวงหาโอกาส (Opportunity Exploration) เป็นพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการค้นหา ระบุ และตระหนักถึงโอกาสหรือช่องว่างที่อาจนำไปสู่การสร้างนวัตกรรม ซึ่งประกอบด้วยการ

ให้ความสนใจต่อแหล่งโอกาส การรับรู้ปัญหาหรือความต้องการ และการมองหาโอกาสในการปรับปรุง ทั้งนี้ การที่บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีพฤติกรรมด้านนี้ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากลักษณะงานที่ต้องประสานงานและสนับสนุนภารกิจหลายด้านของมหาวิทยาลัย ทำให้บุคลากรต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่ต้องสังเกตปัญหา ปรับกระบวนการทำงาน และค้นหาแนวทางใหม่อย่างต่อเนื่อง ขณะเดียวกันด้านความคิดริเริ่มที่อยู่ในระดับมาก สะท้อนถึงความสามารถในการเสนอแนวคิดหรือวิธีการใหม่ในการปรับปรุงงาน ซึ่งมีความสำคัญต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ลดขั้นตอนที่ซ้ำซ้อน และตอบสนองต่อความต้องการขององค์กรที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ด้านผู้นำทางความคิด อยู่ในระดับมาก (M=4.35, SD=0.31) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Kleysen and Street (2001) ในด้านการสนับสนุน (Championing) ที่เกี่ยวข้องกับการผลักดันและโน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นคุณค่าและสนับสนุนแนวคิดนวัตกรรมโดยผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรมีบทบาทในการสื่อสารแนวคิดใหม่และสร้างความร่วมมือในการทำงาน แม้จะไม่ใช่ตำแหน่งผู้นำโดยตรง แต่สามารถทำหน้าที่เป็นผู้ขับเคลื่อนแนวคิดภายในหน่วยงานได้ ซึ่งมีความสำคัญต่อการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เปิดรับการเปลี่ยนแปลง ด้านการประยุกต์ใช้ อยู่ในระดับมาก (M=4.31, SD=0.31) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Kleysen and Street (2001) ในด้านการประยุกต์ใช้ (Application) ที่เกี่ยวข้องกับการนำแนวคิดนวัตกรรมไปปฏิบัติจริงและการผสมผสานเข้ากับการปฏิบัติงานหรือองค์กร ซึ่งประกอบด้วยการวางแผนการนำไปใช้อย่างเป็นระบบ การทดลองและปรับเปลี่ยน การผสมผสานเข้ากับระบบที่มีอยู่ ทั้งนี้ แม้จะมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่นเล็กน้อย แต่อยู่ในระดับมาก สะท้อนว่าบุคลากรสามารถนำแนวคิดใหม่ไปปรับใช้ได้จริงในระดับหนึ่ง อย่างไรก็ตาม การนำแนวคิดไปสู่การปฏิบัติจริงมักต้องอาศัยทรัพยากร การสนับสนุนจากองค์กร และความร่วมมือจากหลายฝ่าย จึงอาจเป็นขั้นตอนที่มีความซับซ้อนมากกว่าการคิดหรือเสนอแนวคิดใหม่

2. สมรรถนะด้านดิจิทัลที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะด้านดิจิทัลสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมได้ร้อยละ 61.70 (Adjusted R^2 = 0.617) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .001$) ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าสมรรถนะด้านดิจิทัลเป็นปัจจัยสำคัญในระดับสูงที่มีบทบาทต่อการกำหนดพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากร กล่าวคือ เมื่อบุคลากรมีความพร้อมด้านดิจิทัลมากขึ้น ย่อมมีแนวโน้มที่จะคิดริเริ่ม ปรับปรุง และพัฒนาวิธีการทำงานใหม่ได้มากขึ้น เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มี 2 ปัจจัยที่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ สมรรถนะด้านการแก้ปัญหาด้วยเครื่องมือดิจิทัล และสมรรถนะด้านการเข้าใจดิจิทัล ขณะที่สมรรถนะด้านการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงดิจิทัล และด้านทักษะการใช้สื่อและดิจิทัล แม้มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเชิงบวก แต่ไม่พบอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งอาจสะท้อนว่า ทักษะในสองด้านหลังเป็น “ทักษะพื้นฐาน” ที่แม้จำเป็นต่อการทำงาน แต่ยังไม่เพียงพอที่จะผลักดันให้เกิดพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมอย่างชัดเจน หากไม่ได้ถูกพัฒนาไปสู่การคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหาในเชิงลึก

2.1 สมรรถนะด้านดิจิทัลด้านการแก้ปัญหาด้วยเครื่องมือดิจิทัล มีอิทธิพลสูงสุด (β=0.543) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับ แนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2563) ที่ระบุว่า การแก้ปัญหาด้วยเครื่องมือดิจิทัลเป็นสมรรถนะสำคัญในการระบุความต้องการ วิเคราะห์

สถานการณ์ และเลือกใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม ทั้งนี้ การที่ตัวแปรดังกล่าวมีอิทธิพลสูงสุด อาจเนื่องมาจากลักษณะของพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมที่ต้องอาศัย “การลงมือปฏิบัติจริง” มากกว่าการมีเพียงความรู้ กล่าวคือ บุคลากรที่สามารถใช้เครื่องมือดิจิทัลในการแก้ปัญหาหน้างานได้ จะสามารถปรับปรุงกระบวนการทำงาน ลดข้อจำกัด และสร้างแนวทางใหม่ได้อย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการเกิดนวัตกรรมในระดับองค์กร

2.2 สมรรถนะด้านดิจิทัลด้านการเข้าใจดิจิทัล มีอิทธิพลเป็นอันดับสอง (β=0.212) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Calvani et al. (2009) ที่ที่เสนอว่ามิติด้านความรู้ (Cognitive) เป็นพื้นฐานสำคัญของสมรรถนะดิจิทัล ทั้งนี้ ความเข้าใจดิจิทัลช่วยให้บุคลากรสามารถวิเคราะห์ แปลความหมาย และประเมินข้อมูลได้อย่างมีวิจารณญาณ ซึ่งเป็นจุดตั้งต้นของการมองเห็นปัญหาและโอกาสในการพัฒนา อย่างไรก็ตาม การที่มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลรองลงมา อาจสะท้อนว่าความรู้เพียงอย่างเดียวไม่เพียงพอต่อการสร้างนวัตกรรม หากไม่ได้ถูกนำไปต่อยอดสู่การปฏิบัติจริงผ่านการแก้ปัญหาและการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี

การวิจัยครั้งนี้ใช้กรอบแนวคิดพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของ Janssen (2010) เป็นพื้นฐานในการอธิบายพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของบุคลากร โดยมุ่งเน้นกระบวนการตั้งแต่การรับรู้และแสวงหาโอกาส การสร้างแนวคิดใหม่ การผลักดันแนวคิดให้ได้รับการยอมรับ จนถึงการนำแนวคิดไปสู่การปฏิบัติจริง ผลการวิจัยพบว่าสมรรถนะด้านดิจิทัลสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมได้ในระดับค่อนข้างสูง สะท้อนให้เห็นว่าความสามารถด้านดิจิทัลเป็นปัจจัยสำคัญที่สนับสนุนให้บุคลากรสามารถดำเนินพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อพิจารณาเชื่อมโยงกับแนวคิดของ Kleysen and Street (2001) ซึ่งอธิบายว่าพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมประกอบด้วยมิติสำคัญ ได้แก่ การแสวงหาโอกาส ความคิดริเริ่ม ผู้นำทางความคิด และการประยุกต์ใช้ จะเห็นได้ว่าผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับวรรณกรรมดังกล่าว โดยเฉพาะสมรรถนะด้านการแก้ปัญหาด้วยเครื่องมือดิจิทัลและด้านการเข้าใจดิจิทัล ซึ่งเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม เนื่องจากทั้งสองสมรรถนะเป็นพื้นฐานสำคัญของการวิเคราะห์ข้อมูล การตัดสินใจเลือกใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม และการประยุกต์ใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อสร้างแนวทางใหม่ในการปฏิบัติงาน สำหรับสมรรถนะด้านทักษะการใช้สื่อและดิจิทัล รวมถึงด้านการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงดิจิทัล แม้มีค่าสัมประสิทธิ์เชิงบวก แต่ไม่พบอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งอาจสะท้อนว่าทักษะพื้นฐานด้านการใช้เทคโนโลยีและความสามารถในการปรับตัวเพียงอย่างเดียวอาจยังไม่เพียงพอที่จะผลักดันให้เกิดพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมได้โดยตรง หากขาดความสามารถในการคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหาเชิงลึก

ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า หากองค์กรต้องการส่งเสริมพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากร ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะการแก้ปัญหาด้วยเครื่องมือดิจิทัลเป็นอันดับแรก รองลงมาคือการเสริมสร้างความเข้าใจพื้นฐานเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล และการพัฒนาความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล เนื่องจากสมรรถนะทั้งสองด้านเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยให้บุคลากรสามารถคิดริเริ่ม พัฒนา และประยุกต์ใช้แนวคิดใหม่ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. องค์กรควรกำหนดนโยบายและแผนการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยเน้นการพัฒนาทักษะการแก้ปัญหาด้วยเครื่องมือดิจิทัลเป็นลำดับแรก

2. องค์กรควรสนับสนุนการพัฒนาทักษะการแก้ปัญหาด้วยเครื่องมือดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง โดยศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมจากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เช่น หลักสูตรออนไลน์ บทความวิชาการ หรือการเข้าร่วมชุมชนนักพัฒนา

3. องค์กรควรจัดให้มีการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการใช้เครื่องมือดิจิทัลในการแก้ปัญหาและพัฒนากระบวนการทำงาน โดยมุ่งเน้นการเรียนรู้แบบ Project-Based Learning ที่ให้บุคลากรได้ลงมือปฏิบัติเสนอแนวคิดใหม่ ๆ และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก หรือการสนทนากลุ่ม เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งเสริมและอุปสรรคต่อการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลและพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากร

2. งานวิจัยนี้เป็นประโยชน์ต่อองค์กร ช่วยขยายองค์ความรู้เกี่ยวกับบทบาทของสมรรถนะด้านดิจิทัลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในบริบทขององค์กรการศึกษา

3. งานวิจัยนี้มีคุณค่าต่อการพัฒนากรอบความคิดในการพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากรสามารถนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานและการสร้างนวัตกรรมในองค์กรได้อย่างไร

4. ผลการวิจัยช่วยทำให้เปิดประเด็นใหม่ให้กับงานวิจัยด้านความสามารถด้านดิจิทัล (digital competency) พฤติกรรมการทำงานที่เป็นนวัตกรรมใหม่ และการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลในสถาบันอุดมศึกษา หรือ digital transformation ในสถาบันอุดมศึกษา

เอกสารและสิ่งอ้างอิง

กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม. (2567). *นโยบายและยุทธศาสตร์การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ. 2567*. สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม.

กิติยา เตรียมลิขิตกุล, พัชรพล ปิยะวงศ์วัฒนา, เพ็ญพิชชา อ่องคำ, บุญสวัสดิ์ จิรสัยน์, และ จุรีวรรณ จันพลา. (2566). อิทธิพลของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานบริษัทผลิตและจำหน่ายเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นตัวแปรส่งผ่าน. *วารสารวิชาการสถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิค, 9*(1), 463-478.

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา. (2568). *ข้อมูลมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.* https://ssru.ac.th/index.php

วัลลภ สันติประชา. (2561). *การบริหารงานบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา*. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัย ทักษิณ.

สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2563). *กรอบสมรรถนะด้านดิจิทัลสำหรับพลเมืองไทย*. กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม.

อัมมาภรณ์ มัจฉาชาญ. (2564). *อิทธิพลของปัจจัยระดับองค์การและทักษะที่เสริมสร้างพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมที่มีต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในอุตสาหกรรมพอลิเมอร์ประเทศไทย* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์].

Best, J. W., & Kahn, J. V. (1993). *Research in education* (7th ed.). Allyn and Bacon.

Calvani, A., Fini, A., & Ranieri, M. (2009). Digital competence in primary education: A bumpy road to videogame-based learning. *Journal of e-Learning and Knowledge Society, 5*(3), 89-98.

Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika, 16*(3), 297–334.

Janssen, O. (2010). The joint impact of environmental uncertainty and workload on the demand for innovativeness and its effects on employee creativity and innovation. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 83*(4), 849-869.

Kleysen, R. F., & Street, C. T. (2001). Toward a multi-dimensional measure of individual innovative behavior. *Journal of Intellectual Capital, 2*(3), 284–296. https://doi.org/10.1108/EUM0000000005660

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement, 30*(3), 607–610. https://doi.org/10.1177/001316447003000308

Redecker, C. (2017). *European framework for the digital competence of educators: DigCompEdu*. Publications Office of the European Union.

Rovinelli, R. J., & Hambleton, R. K. (1977). On the use of content specialists in the assessment of criterion-referenced test item validity. *Dutch Journal of Educational Research, 2,* 49–60.