

ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานกับทักษะเชิงนวัตกรรมของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษา
ในเขตปทุมธานี

Relationship between the Performance and the Innovation Skills of the
Personnel in a Private Higher Education Institution in Pathumthani

สมญา แชมเบอร์ส¹ และ เฉลิมพร เย็นเยือก²

Somya Chambers¹ and Chalernporn Yenyuak²

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรังสิต^{1,2}

Master of Business Administration, Rangsit University, Thailand^{1,2}

E-mail: somya.c@rsu.ac.th¹

Received: December 15, 2021

Revised: December 22, 2021

Accepted: December 23, 2021

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับทักษะเชิงนวัตกรรมของบุคลากรและ 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานกับทักษะเชิงนวัตกรรมของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน เขตจังหวัดปทุมธานี ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ เก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารวิชาการ และแจกแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนจำนวน 400 ตัวอย่าง วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพรรณนา ค่าจำนวน, ค่าร้อยละ, ค่าเฉลี่ย, ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ สถิติอนุมาน t-test, F-test และ correlation

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 41-50 ปี ระดับการศึกษาปริญญาโท รายได้ต่อเดือน ระหว่าง 15,000 – 20,000 บาท และมีระยะเวลาทำงานมากกว่า 15 ปี ส่วนบริบท การปฏิบัติงานพบว่าบุคลากรให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม, หน่วยงานมีการกำหนด เป้าหมายที่ชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้จริง, หัวหน้างานให้การสนับสนุนบุคลากรในหน่วยงาน และ บุคลากร มีความมั่นใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี ส่วนทักษะเชิงนวัตกรรมพบว่า ทักษะด้านการบูรณาการ มีระดับความสำคัญมากที่สุด ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ กับ ระดับการศึกษา ที่ต่างกัน มีทักษะเชิงนวัตกรรมต่างกัน และ ปัจจัยด้านบริบทการปฏิบัติงานทุกด้าน มีความสัมพันธ์กับทักษะ เชิงนวัตกรรมในทุกด้าน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จากการศึกษา หน่วยงานจึงควรให้ความสำคัญกับการ พัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรภายใต้สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและสนับสนุนกับบุคลากรให้ สอดคล้องกับหน้าที่รับผิดชอบและบริบทขององค์การอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดการพัฒนาศักยภาพเชิงนวัตกรรม อันจะส่งผลต่อศักยภาพการแข่งขันขององค์การต่อไป

คำสำคัญ: การปฏิบัติงาน, ทักษะเชิงนวัตกรรม, สถาบันอุดมศึกษาเอกชน

Abstract

This study aimed to 1) investigate the innovation skills of the personnel and 2) explore the relationship between their performance and those innovative skills. The study employed qualitative methods. The instrument was a questionnaire distributed to 400 respondents who were the personnel of the private higher education institution. Data were analyzed using descriptive statistics including frequency, mean, standard deviation (S.D.), t-test, F-test, and the Pearson correlation coefficient.

The result revealed that most respondents were female aged between 41-50 years. The majority held a master's degree, earned THB 15,000-20,000 monthly, and worked in the institution for more than 15 years. In terms of performance, most respondents prioritized work environments. It was also found that their supervising offices/departments had clear and practical goals, and their supervisors supported all personnel. In addition, most respondents could fulfill their duties confidently and successfully. In terms of innovation skills, most respondents prioritized integrated skills. The hypothesis testing result showed that innovation skills varied significantly by age and educational level. All performance aspects were related to all innovation skills with a significance level of .05. The study recommended that offices and departments put an emphasis on the development of their personnel's efficiency under an appropriate work environment and continuously encourage them to fulfill their duties to meet the contexts of the organization. Such emphasis could enhance the personnel's effectiveness as well as innovation skills and maximize organizational competitiveness.

Keywords: Performance, Innovation Skills, Higher Education Institution

บทนำ

สถาบันอุดมศึกษาเอกชน ถือเป็น หน่วยงานสำคัญด้านการศึกษาหน่วยงานหนึ่งที่เป็นหลักนำในการพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาของประเทศ ซึ่งจัดตั้งขึ้นโดยมีภารกิจสำคัญในการจัดและการส่งเสริมการศึกษาระดับอุดมศึกษา มีการพัฒนาระบบการบริหารและส่งเสริม ประสานงานเครือข่าย ข้อมูล สารสนเทศ การนำเทคโนโลยีสารสนเทศไปใช้รวมทั้งการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมเกี่ยวข้อง ซึ่งมุ่งเน้นการพัฒนาเชิงองค์การและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยมีบุคลากรทางการศึกษา เป็นทรัพยากรสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ด้วยการการศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์วิจัยและสร้างองค์ความรู้ เทคนิควิธีการและนวัตกรรมใหม่ ๆ เกี่ยวกับเทคโนโลยีนวัตกรรมทางการศึกษา และนวัตกรรมอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาพัฒนาการปฏิบัติงาน เสนอแนะในการกำหนดนโยบาย และพัฒนางานด้านการศึกษา อันจะสามารถนำพาสถาบันการศึกษาไปสู่ความสำเร็จได้ ตามเป้าหมายองค์การ ดังนั้น บทบาทหน้าที่ของบุคลากรในสถาบันการศึกษา จึงมีความสำคัญ





ต่อองค์การ บุคคลที่มีความสามารถในการรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง มีการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีศักยภาพที่จะนำพาองค์การให้ทันสมัย พัฒนาระบบการทำงาน สร้างหน่วยงาน หรือสมาชิกในองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ พัฒนาระบบทัศน์ใหม่ให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาขับเคลื่อนด้วย ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการใหม่ ๆ ส่งเสริมสนับสนุนทั้งด้านงบประมาณสื่ออุปกรณ์อย่างเพียงพอให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรและนอกองค์กรให้ความสนใจต่อวัฒนธรรม องค์กรที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ ปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงาน โดยใช้เทคนิคใหม่ ๆ ส่งเสริมด้านเทคโนโลยีและการบูรณาการทักษะทางสังคม ทักษะชีวิต รวมทั้งปรับบทบาทในการสร้างเครือข่าย การเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา อาทิ หน่วยงานที่ เกี่ยวข้องในชุมชน ท้องถิ่น สถานประกอบการที่จะส่งเสริมสนับสนุนสถาบันการศึกษาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

ดังนั้น จึงอาจกล่าวได้ว่า บุคลากรทางการศึกษา ถือเป็นฟันเฟืองหลักในระดับบุคคลที่ต้องส่งเสริมและพัฒนาพฤติกรรมที่ตอบสนองต่อการพัฒนาองค์การให้มีขีดสมรรถนะสูงดังกล่าว (ธเนศร์ สุพงษ์, 2561) โดยจากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่ เกี่ยวข้องทำให้ทราบว่า แนวคิด หรือทักษะสำคัญดังกล่าว ที่จะเกิดขึ้นในตัวบุคคลคนหนึ่ง ๆ นั้น บุคคลนั้นจะต้องมีคุณลักษณะที่สำคัญได้แก่ คุณลักษณะของการเปิดกว้างทางความคิดที่สามารถเปิดรับข้อมูลใหม่ ความรู้ใหม่และประสบการณ์ใหม่ คุณลักษณะการคิดริเริ่ม ที่แสดงให้เห็นความสามารถในการคิดที่แปลกใหม่ที่เป็นประโยชน์และคุณลักษณะของ การมีเครือข่ายทางสังคมที่สามารถเชื่อมโยงระหว่างบุคคลและกลุ่มต่าง ๆ จากคุณลักษณะสำคัญดังกล่าวมาแล้วนั้น เป็นคุณลักษณะที่สามารถวัดผลและสนับสนุนให้เกิดขึ้นในองค์การได้ นอกจากนี้ ปัจจัยเชิงสาเหตุที่เกี่ยวกับการพัฒนาความสามารถในการคิดเชิงนวัตกรรมของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในจังหวัดปทุมธานี ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติของบุคลากร อาจเกิดจากความพึงพอใจในการทำงาน ทักษะคติของบุคคล โดยขึ้นอยู่กับแรงจูงใจที่แต่ละคนได้รับ รวมถึงปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก อันได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน สถานที่ทำงาน ระเบียบ กฎ ปฏิบัติ นโยบายขององค์การ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ อาทิ ค่าจ้าง ค่าตอบแทน การเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ความภาคภูมิใจ ความรับผิดชอบ อำนาจหน้าที่ของบุคคลที่ส่งผลเบื้องต้นให้บุคลากรในองค์การได้มีความกระตือรือร้นในการทำงานอย่างมีความสุข

จากเหตุดังกล่าว จึงเป็นที่มาให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาถึง ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานกับทักษะเชิงนวัตกรรมของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษาในเขตปทุมธานี ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในเขตปทุมธานี ซึ่งเป็นเขตพื้นที่ที่ผู้วิจัยได้ปฏิบัติงานอยู่ เพื่อให้ได้สารสนเทศสำคัญสำหรับผู้บริหารสถาบันการศึกษาและผู้เกี่ยวข้อง ได้เข้าใจและให้การสนับสนุนเพื่อให้เกิดทักษะเชิงนวัตกรรมในระดับบุคคลขององค์การ ตลอดจนการคัดเลือก บุคคลที่มีแนวโน้มมีทักษะด้านนวัตกรรมดังกล่าว สามารถปฏิบัติได้จริง ก่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานขององค์การ และเกิดการนำไปประยุกต์ใช้พิจารณาเป็นแนวทางในการสนับสนุนและส่งเสริมพัฒนาบุคลากรให้เห็นความสำคัญของการทักษะเชิงนวัตกรรม และส่งเสริมให้เป็นเป็นผู้มีความสามารถในด้านนวัตกรรม และ อันจะนำไปสู่การองค์การแห่งนวัตกรรม เป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์การ ชุมชน สังคมและประเทศให้เข้มแข็ง เติบโต มีความสามารถทางการแข่งขันในระดับสากลต่อไป





วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาระดับทักษะเชิงนวัตกรรมของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในเขตจังหวัดปทุมธานี
- 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานกับทักษะเชิงนวัตกรรมของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน เขตจังหวัดปทุมธานี

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับนวัตกรรม

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2554 ได้ให้ความหมาย “นวัตกรรม” หมายถึงการกระทำหรือสิ่ง ที่ทำขึ้นใหม่ หรือแปลกจากเดิม ซึ่งอาจจะเป็นความคิด วิธีการ หรือ อุปกรณ์เป็นต้น ทั้งนี้ การพิจารณาว่า การกระทำ ความคิด หรือวิธีการ นั้นเป็นสิ่งใหม่หรือเป็นนวัตกรรม หรือไม่ ยังขึ้นอยู่กับความรู้ของแต่ละบุคคล หรือกลุ่มบุคคลในบริบทที่ต่างกันไปอีกด้วย ดังนั้น นวัตกรรมของ บุคคลกลุ่มหนึ่งอาจไม่ใช่ นวัตกรรมของบุคคล กลุ่มอื่น ๆ ก็เป็นไปได้ นอกจากนี้ ยังขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านระยะเวลา โดยสิ่งใหม่ ๆ ตามความหมายของนวัตกรรม ไม่จำเป็นต้องใหม่จริง ๆ แต่อาจจะหมายถึงสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่เป็นความคิดหรือการปฏิบัติที่เคยทำกันมาแล้ว แต่ได้ หยุดไประยะเวลาหนึ่ง ต่อมาได้มีการรื้อฟื้นขึ้นมาทำใหม่เนื่องจากเห็นว่าสามารถช่วยแก้ปัญหาในสภาพการณ์ใหม่ นั้นได้ก็ถือว่าสิ่งนั้นเป็นสิ่งใหม่ได้ รวมถึงรูปแบบการเปลี่ยนแปลงในวิธีการใหม่ หรือความคิดใหม่ อาจเป็นรูปแบบ ที่ไม่เคยมีมาก่อน หรือมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบใหม่ทั้งหมด หรือมีการปรับเปลี่ยนเพียงบางส่วนให้ดีขึ้นอย่าง ค่อยเป็นค่อยไป ก็อาจเป็นได้ โดยเฉพาะการสร้างสรรคผลงานด้านนวัตกรรมในองค์กร ทั้งในการสร้างผลิตภัณฑ์ หรือบริการใหม่ ๆ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าได้เกินความคาดหวัง หรือ คิดสร้างสรรค์นวัตกรรม ในการปฏิบัติงานเพื่อมุ่งเน้นเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ลดขั้นตอนการทำงาน แต่ให้ได้ผลลัพธ์ การปฏิบัติงานที่คุ้มค่า จากการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ขององค์กรอย่างคุ้มค่าเช่นกัน ซึ่งผลลัพธ์เชิงนวัตกรรม จะเกิดขึ้นได้ จากบุคลากรที่มีความคิดสร้างสรรค์ในองค์กร และบุคคลที่มีจะมีความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ ในองค์กร ส่วนหนึ่งเกิดจากบริบทในการทำงานขององค์กร และการได้รับการสนับสนุนอย่างเหมาะสม และต่อเนื่องจากผู้บริหารและ จากองค์กร ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยส่งเสริมให้บุคลากรได้เกิดทักษะเชิงนวัตกรรมที่จะ สร้างสรรคผลงานที่มีคุณค่าให้กับองค์กร

ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน อันประกอบด้วยบริบทการปฏิบัติงาน นโยบายการปฏิบัติงาน การได้รับ สนับสนุนจากหัวหน้างานและองค์กร และลักษณะงานที่ปฏิบัติ จะเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยส่งเสริมให้เกิดทักษะ ความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรมให้เกิดขึ้นกับบุคลากร โดยเฉพาะในสถาบันอุดมศึกษาที่เป็นแหล่งเรียนรู้สำคัญ เป็นแหล่งสร้างสรคองค์ความรู้ใหม่ๆ เพื่อผลิตเยาวชนของชาติให้มีความรู้ ความสามารถ ตอบสนองต่อความ ต้องการของสังคมและสร้างความเข้มแข็งให้กับประเทศชาติต่อไป จึงต้องมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับการสร้างสรค นวัตกรรมใหม่ๆ เริ่มต้นพัฒนาทักษะเชิงนวัตกรรมในตัวบุคลากรเป็นสำคัญ ให้เป็นผู้มีความสามารถในการ ปรับเปลี่ยนโอกาสไปสู่แนวความคิดใหม่ ๆ ที่สามารถจะนำมาใช้ให้เกิดคุณค่า เกิดประโยชน์แก่องค์กรเพิ่มขึ้น สามารถนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์เพิ่มมากขึ้น ถึงแม้ปรับปรุงเพียงเล็กน้อย แต่ก็ส่งผลให้มีคุณค่า เพิ่มขึ้นจากเดิม มีความสามารถในการบูรณาการ และคิดนอกกรอบให้สามารถสร้างสรคผลงานใหม่ ๆ ไปใช้



ให้เกิดประโยชน์ (Drucker, 1991) ดังนั้น นวัตกรรมจึงถือเป็นเครื่องมือสำคัญของสถาบันอุดมศึกษาประการหนึ่งที่จะส่งผลให้มีคุณค่า มีความเข้มแข็งรักษาศักยภาพในการแข่งขัน โดยอาศัยผลของนวัตกรรมได้นั้น โดยเฉพาะการส่งเสริมความคิดเชิงสร้างสรรค์ให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา เพื่อให้สามารถผลิตผลงานนวัตกรรมทั้งในด้านการบริการ ขั้นตอนการให้บริการกับนักศึกษา ที่เป็นผลผลิตหลักขององค์การได้อย่างมีคุณค่า ทั้งนี้ผู้บริหาร จะต้องเข้าใจถึงนวัตกรรมในภาพกว้าง ซึ่งจะรวมถึงการเป็นเทคโนโลยีใหม่ และ วิธีการสร้างสรรค์ผลงานด้วยวิธีใหม่ ๆ ต้องสร้างกิจกรรมทางนวัตกรรมให้เปรียบเสมือนกระบวนการที่มีชีวิต เป็นการรวบรวมทั้งแนวความคิดใหม่และการเข้าใจอย่างลึกซึ้งถึงการปัจจัยที่จะผลักดันสู่ผลสำเร็จ (De Jong, 2003)

จากความหมายของนวัตกรรม สามารถสรุปได้ว่า นวัตกรรม หมายถึง สิ่งที่เกิดจากการใช้ความรู้ในสาขาวิชาต่าง ๆ นำมาบูรณาการเพื่อประดิษฐ์สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ หรือพัฒนาสิ่งที่มีอยู่เดิมให้ดีขึ้นและสิ่งนั้นทำให้เกิดขึ้นเพื่อประโยชน์ต่อสังคม

วิธีดำเนินการวิจัย

ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี จำนวน 919 คน ผู้วิจัยใช้วิธีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของทาโร่ ยามาเน่ (Yamane, 1970) ที่ความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ทำให้ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 280 คน ใช้วิธีการสุ่มกลุ่มอย่างแบบอย่างง่าย (Simple random sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน และระยะเวลาการทำงาน เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ รวม 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ บริบทการปฏิบัติงาน นโยบายการปฏิบัติงานขององค์การ การสนับสนุนจากหัวหน้างาน และลักษณะงานที่ปฏิบัติ แบบสอบถาม จำนวนรวม 20 ข้อ เป็นแบบประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 ปัจจัยด้านทักษะเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย 2 ด้าน คือ ทักษะด้านความคิดริเริ่ม และทักษะด้านการบูรณาการ แบบสอบถามจำนวน 10 ข้อ เป็นแบบประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ความเชื่อถือได้ของมาตรวัด พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's alpha) เท่ากับ .861

การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ประกอบด้วย ค่าจำนวน, ค่าร้อยละ, ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน





สถิติอนุมาน ประกอบด้วย การเปรียบเทียบข้อมูลระหว่างกลุ่ม 2 กลุ่ม ใช้ค่าสถิติที (t-test) การเปรียบเทียบข้อมูลตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป ใช้ค่าสถิติเอฟ (F-test) และ การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson correlation coefficient)

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยด้านการปฏิบัติงานของบุคลากร และ ทักษะเชิงนวัตกรรมของบุคลากร
ด้านบริบทการปฏิบัติพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านบริบทการปฏิบัติงาน ในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงานมากที่สุดโดยมีค่าเฉลี่ย 4.07 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .713 และรองลงมาคือด้าน หน้าที่ที่บุคลากรในหน่วยงานได้รับมอบหมายมีความท้าทาย และน่าสนใจ มีค่าเฉลี่ย 3.98 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .658 และน้อยที่สุดคือด้าน องค์การให้การสนับสนุนทรัพยากรหรือวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเพียงพอและเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย 3.78 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .859

ด้านนโยบายการปฏิบัติงานขององค์การ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านนโยบายการปฏิบัติงานขององค์การ คือหน่วยงานที่สังกัดมีการกำหนดนโยบายและเป้าหมายการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และสามารถปฏิบัติตามได้เหมาะสมกับแต่ละบุคคลมากที่สุดโดยมีค่าเฉลี่ย 4.08 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .721 และรองลงมาคือหน่วยงานเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินงานเพื่อกำหนดแนวปฏิบัติการทำงานโดยมีค่าเฉลี่ย 4.00 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .853 และน้อยที่สุดคือ หน่วยงานมีการกระจายงานและมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบอย่างเสมอภาค เท่าเทียม เหมาะสมกับแต่ละบุคคลโดยมีค่าเฉลี่ย 3.82 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .946

ด้านการได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างาน โดยหัวหน้างานสนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานและกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การอยู่เสมอมากที่สุดโดยมีค่าเฉลี่ย 4.23 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .794 และรองลงมาคือหัวหน้างานของท่านให้คำปรึกษาด้วยดีเมื่อเกิดปัญหาจากการปฏิบัติงานโดยมีค่าเฉลี่ย 4.20 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .828 และน้อยที่สุดคือ หัวหน้างานมีระบบการประเมินและตอบสนองตามผลการปฏิบัติงานที่เหมาะสมโดยมีค่าเฉลี่ย 3.99 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .842

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านบุคลากรมีความมั่นใจในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงด้วยดีมากที่สุดโดยมีค่าเฉลี่ย 4.32 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .647 และรองลงมาคือด้านงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถ โดยมีค่าเฉลี่ย 4.11 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .609 และน้อยที่สุดคือด้านงานในหน้าที่ที่ท่านปฏิบัติมีความมั่นคงดีแล้วโดยมีค่าเฉลี่ย 3.96 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .742

ทักษะเชิงนวัตกรรมด้านความคิดริเริ่ม พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ความสำคัญเกี่ยวกับทักษะเชิงนวัตกรรมของบุคลากรด้านความคิดริเริ่มในด้านการมีอิสระในการทำงานในหน้าที่รับผิดชอบให้สำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างเหมาะสมมากที่สุดโดยมีค่าเฉลี่ย 4.19 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .704 และรองลงมาคือการมี



ความคิดริเริ่มที่จะนำวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบอยู่เสมอโดยมีค่าเฉลี่ย 4.02 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .695 และน้อยที่สุดคือด้านการนำความแตกต่างของแต่ละบุคคลมาสร้างสรรค์ความคิดใหม่ ๆ เพื่อประโยชน์ในการทำงานโดยมีค่าเฉลี่ย 3.82 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .716

ทักษะเชิงนวัตกรรมด้านการบูรณาการ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ความสำคัญเกี่ยวกับทักษะเชิงนวัตกรรมของบุคลากรด้านการบูรณาการในด้านการให้ความสำคัญกับประสบการณ์และมุมมองของแต่ละบุคคล และนำมาใช้ประโยชน์ในการทำงานมากที่สุดโดยมีค่าเฉลี่ย 4.28 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .623 และรองลงมาคือด้านการนำความรู้ ประสบการณ์และมุมมองในการทำงานมาบูรณาการใช้ในการทำงานอยู่เสมอโดยมีค่าเฉลี่ย 4.26 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .657 และน้อยที่สุดคือการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อนำมาบูรณาการใช้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้นโดยมีค่าเฉลี่ย 4.09 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .707

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการปฏิบัติงานและทักษะเชิงนวัตกรรม

| ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน | ด้านความคิดริเริ่ม | | ด้านการบูรณาการ | |
|----------------------------------|--------------------|------|-----------------|------|
| | r | Sig. | r | Sig. |
| ด้านบริบทการปฏิบัติงาน | .477* | 0.00 | .374* | 0.00 |
| ด้านนโยบายการปฏิบัติงานขององค์กร | .562* | 0.00 | .349* | 0.00 |
| ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างาน | .568* | 0.00 | .364* | 0.00 |
| ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ | .663* | 0.00 | .486* | 0.00 |

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบพบว่า ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน ด้านบริบทของการปฏิบัติงาน นโยบายการปฏิบัติงานขององค์กร การสนับสนุนจากหัวหน้างาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และสามารถทำนายความพึงพอใจในการใช้บริการสมาคมกีฬายิงปืนรณยุทธแห่งประเทศไทย ได้ร้อยละ 85.30

อภิปรายผล

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานกับทักษะเชิงนวัตกรรมของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในเขตปทุมธานี ผู้วิจัยได้นำประเด็นมาอภิปรายผล ได้ดังนี้

จากผลการศึกษาพบว่า เพศหญิงมีการนำความรู้ ประสบการณ์ และมุมมองในการทำงานมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของตนในปัจจุบันมากกว่าเพศชาย เนื่องจากปัจจุบันเพศหญิงโดยส่วนมากมุ่งหวังความเท่าเทียมกับเพศชาย ความต้องการเปลี่ยนแปลงสังคมให้เกิดการยอมรับด้านความรู้ ความสามารถ ความต้องการความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ ที่มีใช้เพียงแต่เพศชายที่จะสามารถมีความก้าวหน้าในอาชีพได้ เพศหญิงก็สามารถพิสูจน์ได้ว่าตนเองพร้อมที่จะนำความรู้ ประสบการณ์ และมุมมองในการทำงานมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้เกิดการยอมรับได้เช่นเดียวกันกับเพศชายที่อาจจะมองว่าเพศหญิงไม่สามารถเท่าเทียมได้

นอกจากนี้ยังพบว่า อายุที่ต่างกันส่งผลให้การนำความคิดริเริ่มที่จะนำวิธีการใหม่ ๆ มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยคนที่มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี มีการนำความคิดริเริ่มฯ มาใช้มากกว่าคนที่มีอายุในช่วง





อื่น ๆ เนื่องจากบุคคลกลุ่มนี้มีประสบการณ์การทำงานมาระยะหนึ่งแล้วทำให้มีความคิดสร้างสรรค์แตกต่าง มีมุมมองที่หลากหลายมากขึ้น (Herman, 2000) สามารถวิเคราะห์ระบบงานที่ทำอยู่เป็นประจำได้พร้อมเกิดการเปรียบเทียบและพร้อมที่จะพัฒนาระบบการทำงานที่จะสามารถทำให้ง่ายขึ้นและมีประสิทธิภาพมากขึ้น จนอาจกลายเป็นแนวปฏิบัติที่ดีเป็นตัวอย่างให้กับบุคลากรในองค์กร มีความทะเยอทะยาน มีความมุ่งมั่นกระตือรือร้นที่จะสร้างความสำเร็จในหน้าที่การงานและความก้าวหน้าในอาชีพ ต้องการการดำเนินชีวิตที่ท้าทาย แสวงหาโอกาสในการทำงาน รู้สึกสนุกต่อการเรียนรู้ต่อสิ่งใหม่ ๆ พร้อมยอมรับการเปลี่ยนแปลงมากกว่าวัยอื่น ๆ

ผู้วิจัยมีความเห็นว่าการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี ตลอดจน ความคาดหวังของสังคม เศรษฐกิจ ลูกค้ายุคใหม่ที่เปลี่ยนแปลงไป สิ่งสำคัญเหล่านี้ล้วนมีผลกระทบต่อข้อกำหนดนโยบาย แผนงาน กลยุทธ์ ในการบริหารจัดการองค์กรที่ต้องมีการปรับปรุง พัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดทักษะการคิดเพื่อให้อำนาจดำเนินการต่าง ๆ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับข้อเสนอของ ศศิมา สุขสว่าง (2562) ที่เสนอว่า ทักษะการคิด (thinking skill) เป็นกิจกรรมที่ใช้ในการประมวลผลข้อมูลแก้ปัญหาตัดสินใจและสร้างแนวคิดใหม่ ๆ เรามักจะใช้ทักษะการคิดเมื่อพยายามทำความเข้าใจเกี่ยวกับประสบการณ์ ความรู้ นำมาช่วยเสริมสร้างนวัตกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยโดยการนำปัจจัยด้านบริบทการปฏิบัติงาน ด้านการกำหนดนโยบายของหน่วยงาน ด้านการให้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน และ ด้านการมอบหมายงานที่ปฏิบัติ (ลักษณะงาน) การใช้ประโยชน์จากระบบดิจิทัลที่ทันสมัยในการบริหารการศึกษา มีการเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงาน คณะ สถาบัน และวิทยาลัย ในการพัฒนาระบบการจัดการความรู้เพื่อนำไปสู่แนวปฏิบัติที่ดี บุคลากรต้องมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ ดังที่ สุคนธ์ทิพย์ มงคลเจริญ (2555) ได้เสนอว่าบุคคลที่รับรู้ในความสามารถของตนเอง จะสามารถร่วมมือกันระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ในทุกระดับได้โดยไม่กังวลเรื่องการทำงานข้ามสายงานและสามารถบูรณาการเชื่อมโยงการทำงานตามห่วงโซ่ยุทธศาสตร์ตั้งแต่ต้นจนจบ รวมทั้งใช้ทรัพยากรและบริการต่าง ๆ ร่วมกัน จะถือเป็นค่านิยมหลักขององค์กร โดยการกำหนดทักษะเฉพาะของบุคลากร ที่จะประกอบไปด้วย การแก้ปัญหาอย่างมีโครงสร้าง มีการหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ การวางแผนและวิธีการทำงาน การสื่อสาร ความคิดที่ยืดหยุ่น มีการค้นคว้าพัฒนาแผนงาน สามารถรับมือกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง สามารถสังเคราะห์ข้อมูลได้ สามารถแปลงความรู้สู่บริบทใหม่ ๆ ได้ ดังที่ ศุภลักษณ์ คูหาทอง (2561) เสนอว่า ทักษะการคิดเป็นกระบวนการคิดผ่านสองทุกส่วน ซึ่งการคิดคือการที่เราทำความเข้าใจกับประสบการณ์ต่าง ๆ การคิดที่มีคุณภาพจะช่วยให้เราเรียนรู้ได้ผลยิ่งขึ้นจากประสบการณ์และยังสามารถพัฒนาสติปัญญาให้ดียิ่งขึ้น และหากมีการบูรณาการเทคโนโลยีมาช่วยดำเนินงาน โดยอาจกำหนดเป็นสมรรถนะด้านดิจิทัลที่บุคลากรจะต้องมี การปรับเปลี่ยนกระบวนการทางความคิด (Mindset) ให้มีความคิดเป็นผู้ประกอบการ การก้าวข้ามบรรทัดฐานเดิม เพิ่มทักษะให้มีสมรรถนะที่จำเป็นและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเอง เพื่อแสดงบทบาทของการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อสร้างคุณค่าหลักที่จะเป็นประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัย การสร้างความสำเร็จร่วม การคิดค้น และแสวงหาวิธีการหรือแนวทางใหม่อันจะเกิดผลกระทบมหาศาล เพื่อปรับปรุงการให้บริการและนโยบายระหว่างบุคลากรทุกระดับจะเป็นแรงเสริมด้านพลังความคิดและการพัฒนาที่ครบรอบด้าน ซึ่งนำมาของแนวทางใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้น



ข้อเสนอแนะ

1. องค์กร ควรมีการจัดสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานของแต่ละฝ่ายงานให้มีบรรยากาศที่เอื้อ สนับสนุน ต่อความคิดสร้างสรรค์กับบุคลากร เพื่อส่งเสริมความสามารถทักษะในเชิงนวัตกรรม และมีการจัดกิจกรรม สนับสนุนทักษะเชิงนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง และจริงจังให้กับบุคลากร

2. ผู้บริหารองค์กรทุกระดับ ควรสนับสนุนทักษะเชิงนวัตกรรมผ่าน บริบทการปฏิบัติงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับบุคลากร โดยมอบหมายงานที่มีความท้าทายต่อความรู้ ความสามารถ และมีการยกย่องชมเชย อย่างเหมาะสม เพื่อสร้างแรงกระตุ้นจูงใจ และสร้างขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร

3. องค์กร ควรมีนโยบายที่สนับสนุนความสามารถ ทักษะเชิงนวัตกรรมของบุคลากรผ่านกิจกรรม สนับสนุนการเข้ารับการอบรม กิจกรรมจัดประกวดที่ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง และเข้มข้น จนสามารถสร้างเป็น วัฒนธรรมเชิงสร้างสรรค์อันจะส่งผลให้เกิดผลลัพธ์เชิงนวัตกรรมที่มีคุณค่าต่อสถาบันอุดมศึกษาเพิ่มมากขึ้นต่อไป

ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรทำการศึกษาเชิงลึก เพื่อให้ได้ข้อมูลที่นำมาสนับสนุนข้อมูลผลการวิเคราะห์ เชิงปริมาณ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกจากบุคลากรในทุกระดับที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปสู่การกำหนดแนวนโยบายการ เสริมสร้างทักษะเชิงนวัตกรรมให้กับบุคลากรในองค์กรต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กมลพรรณ วุฒิอำพล. (2562). ทักษะเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1(วิทยานิพนธ์). มหาวิทยาลัยศิลปากร.

จรงค์ศักดิ์ พุ่มนวน. (2562). การสร้างแรงบันดาลใจเพื่อการพัฒนางานประจำของบุคลากรสายสนับสนุน ในสถาบันอุดมศึกษา. *Mahidol R2R e-Journal*, 6(1), 1-13.

दनชนก เขื่อนน้อย. (2559). นวัตกรรมกับความคิดสร้างสรรค์. *วารสารวิชาการการตลาดและการจัดการ*, 3(1), 1-2.

ตรีทิพ บุญแย้ม. (2554). ปัจจัยเชิงสาเหตุทุกระดับที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมระดับบุคคลและ ระดับ กลุ่มงานเพื่อสร้างนวัตกรรมผลิตภัณฑ์ในบริษัทเอกชนของไทย (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ธเนศร์ สุพงษ์. (2561). ความหมาย ความสำคัญ องค์ประกอบและประเภทของนวัตกรรมการศึกษา. ค้นเมื่อ 20 เมษายน 2564, จาก <https://thanetsupong.wordpress.com/>

พูลพงษ์ พงษ์วิทยานุก. (2561). Innovative Thinking Skills. ค้นเมื่อ 20 เมษายน 2564, จาก <https://pulpong.files.wordpress.com/2014/08/2557-4-innovativethinking-ho.pdf>

ราชบัณฑิตยสถาน. (2554). *พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2554*. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์.

วสันต์ สุทธาวาส และ ประสพชัย พสุนนท์ (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมระดับบุคคล ในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารวิชาการ Veridian E-Journal, Silpakorn University*, 8(1),530-545.

ศศิมา สุขสว่าง. (2562). *การพัฒนาวัตกรรมการใช้ Design Thinking*. ค้นเมื่อ 5 กรกฎาคม 2564, จาก <https://hcd-innovation.teachable.com/courses/author/290247>





- ศุภลักษณ์ คูหาทอง. (2561). *Thinking Skill*. ค้นเมื่อ 15 สิงหาคม 2564, จาก <https://www.gotoknow.org/posts/141839>
- สมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์. (2553). *รูปแบบการพัฒนาความสามารถในการจัดการความรู้ของผู้ประกอบการที่มีนวัตกรรมในประเทศไทย*. ค้นเมื่อ 29 สิงหาคม 2564, จาก <http://cuir.car.chula.ac.th/handle/123456789/18604>
- สารานุกรมไทยสำหรับเยาวชนฯ. เล่มที่ 38. เรื่องที่ 3 การอุดมศึกษา. บทบาทหน้าที่ของสถาบันอุดมศึกษา. ค้นเมื่อ 29 สิงหาคม 2564, จาก <http://kanchanapisek.or.th/kp6/sub/book/book.php?book=38&chap=3&page=t38-3-infodetail09.html>
- สุคนธ์ทิพย์ มงคลเจริญ. (2555). *อิทธิพลของรูปแบบความคิดสร้างสรรค์การรับรู้ความสามารถของตนเอง และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างนวัตกรรมของพนักงานในงานธุรกิจสื่อใดเรีคทอรี่แห่งหนึ่ง* (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุดารัตน์ เหลาฉลาด. (2547). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจภายใน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย สภาพแวดล้อมในงาน กับพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ* (วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- De Jong, Jeroen and et al. (2003). *Leadership as a Determinant of Innovative Behavior: A Conceptual Framework. Research Report H200303*. Scientific Analyses of Entrepreneurship and SMEs.
- Drucker, P. F. (1991). *The Discipline of Innovation. Innovation: Harvard Business Review Paperback*. MA: Harvard Business School Publishing Division.
- Gibbons, A. (1997). *Innovation and the Developing of Knowledge Production*. University of Sussex.
- Horth, D. and Buchner, D. (2014). *In Innovation Leadership: How to Use Innovation to Lead Effectively, Work Collaboratively, and Drive Results*. San Diego: The Center for Creative Leadership.
- Kanter, R.M. (1988). *Changes-Master Companies: Environments in which Innovations Flourish*. In R.L. Kuhn (Ed.), *Handbook for Creative and Innovative Managers*. McGraw-Hill.
- Luis E.V. (2012). Higher Education and the Development of Competencies for Innovation in the Workplace. *Management Decision*, 50 (9), 1634-1648
- Hernan, R. (2000). How to Develop More Creative Strategic Plans: Results from an Empirical Study. *Creativity and Innovation Management*, 9(1), 14-20.
- Scott, S. G. and Bruce, R. A. (1994). Determinants of Innovative Behavior: A Path Model of Individual Innovation in the Workplace. *Academy of Management Journal*, 37(3), 580-607.
- Smith, J. E. P. and Shalley, C. E. (2003). The Social Side of Creativity: A Static and Dynamic Social Network Perspective. *Academy of Management Review*, 28(1), 89-106.





- Weiss, D.S. and Legrand, C. (2011). *Innovative intelligence: the art and practice of leading sustainable innovation in your organization*. Mississauga, Ont.: J. Wiley & Sons Canada.
- West, M. A. and Farr, J. L. (1989). *Innovation at Work*. In M.A. West & J.L.Farr (Eds.), *Innovation and Creativity at Work: Psychological and Organizational Strategies*. Chischester, UK: Wiley. 3-13.
- Yamane, T. (1973). *Statistics, An Introductory Analysis*. New York: Harper and Row.
- Zhou, J. and George, J. M. (2001). When Job Dissatisfaction Leads to Creativity: Encouraging the Expression of Voice. *Academy of Management Journal*, 44(1), 682–696.

