

ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยการสร้างสรรค์นวัตกรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
การปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
THE CAUSAL RELATIONSHIP OF INNOVATION FACTORS AFFECTING
THE PERFORMANCE OF SUPPORT PERSONNEL, CHIANG MAI RAJABHAT UNIVERSITY

李清雅¹

Qingya Li¹

ทำวิจัยเมื่อ พ.ศ.2564

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างปัจจัยการสร้างสรรค์นวัตกรรมจากงานประจำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ และเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างปัจจัยการสร้างสรรค์นวัตกรรมจากงานประจำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือการวิจัย ประชากร คือ บุคลากรสายสนับสนุนจำนวน 488 คน ใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง (Random Sampling) แบบเป็นสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) กลุ่มตัวอย่างได้จากการกำหนดกลุ่มตัวอย่าง 20 เท่า ต่อ 1 ตัวแปร ได้กลุ่มตัวอย่าง 300 คน ซึ่งเป็นบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ประจำสำนักงาน และคณะต่าง ๆ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเพื่อให้ได้เมตริกสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ เพื่อใช้เป็นข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์โมเดล โดยใช้สถิติ Path Analysis โดยใช้โปรแกรม Amos ผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง บรรยากาศการสร้างนวัตกรรม วัฒนธรรมการเรียนรู้ และการสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมจากงานประจำ ส่งผลทางตรงต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม และส่งผลทางอ้อมต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยวัฒนธรรมการเรียนรู้ส่งผลมากที่สุดต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

คำสำคัญ : 1. การสร้างนวัตกรรม 2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน 3. บุคลากรสายสนับสนุน

¹ ปร.ด.(ไทยศึกษา) อาจารย์ประจำวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

Ph.D. (Thai Studies) International College Lecturer, Chiang Mai Rajabhat University

Corresponding author; Email: yayaliqingya116@hotmail.com

(Received: 7 September 2023; Revised: 19 September 2023; Accepted: 26 October 2023)

ABSTRACT

This research is to study the causal relationship of innovation factors from routine work affecting the performance of support personnel of Chiang Mai Rajabhat University. Objectives are 1.To develop a causal relationship model between routine innovation factors affecting performance of support personnel of Chiang Mai Rajabhat University. 2.To examine the coherence of the causal relationship model between innovation factors from the routine work that affects the efficiency of the work of the support personnel of Chiang Mai Rajabhat University. The researcher has studied the concepts and theories related to the research as follows: innovation theory concept concepts, theories, operational efficiency, and related research. The sample group was academic support personnel of Chiang Mai Rajabhat University. The researcher determined the sample group from the formula for calculating the given sample group 20 times per 1 variable. In this study, there were 6 variables studied. Therefore, there should be a sample of 300people. The researcher used a proportional random sampling according to the type of support personnel classified by departments and used a questionnaire as an educational tool. The initial variable is 1.Innovation creation behavior of personnel 2.Transformational leadership 3. Innovation creating atmosphere 4.Learning culture 5. Corporate innovation support 6. Innovation creation. The dependent variable is operational efficiency. The preliminary data analysis used basic statistical values such as mean, standard deviation. The correlation coefficient between observable variables of causal relationship was analyzed using Pearson's correlation coefficient as data for model analysis. The researcher uses statistics, path analysis, and uses a software package for analysis Amos. The results showed that learning culture affects innovation the most, followed by the innovation behavior of personnel, transformational leadership, and lastly is the support of corporate innovation. All factors directly affect innovation and indirectly affect operational efficiency.

Keyword: 1. Innovation from routine work 2. Efficiency of work 3. Support personnel

1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

นวัตกรรม เป็นแนวคิดหนึ่งที่ถูกกล่าวถึงกันมากในบริบทของการบริหารจัดการในยุคปัจจุบัน การนำนวัตกรรม (Innovation) เข้ามาใช้ในการพัฒนาองค์กร จึงเป็นสิ่งที่ผู้นำและสมาชิกในองค์กรให้ความสำคัญ การจัดการนวัตกรรมอย่างเหมาะสม จะเป็นปัจจัยที่ทำให้องค์กรมีความแข็งแกร่ง สามารถสร้างผลงานคุณภาพออกมาอย่างต่อเนื่องและมั่นคง (ปัญญา เลิศไกร และคณะ, 2562) องค์กรที่สามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมได้ต้องมีผู้บริหารที่มีความมุ่งมั่นในการสร้างนวัตกรรม การมีบรรยากาศในการทำงานที่สนับสนุนการสร้างนวัตกรรม การยอมรับความผิดพลาดหรือความล้มเหลวอันเป็นผลจากความกล้าเสี่ยง การสื่อสารในระดับเดียวกัน การมีโครงสร้างองค์กร ที่มีความยืดหยุ่น การมีมุมมองในระยะยาว ตลอดจนการมีวิสัยทัศน์และกลยุทธ์การพัฒนาองค์กร (สมบัติ นามบุรี, 2562)

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่เป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มุ่งเน้นเพื่อพัฒนาท้องถิ่น เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ดำเนินการตามภารกิจหลัก คือ การผลิตบัณฑิต การวิจัย การให้บริการทางวิชาการแก่สังคมและ การทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม ซึ่งการดำเนินการตามภารกิจทั้ง 4 ประการดังกล่าวข้างต้นมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาประเทศชาติ (คู่มือการประกันคุณภาพการศึกษาภายในระดับหน่วยงานสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ประจำปีงบประมาณ 2558) โดยปัจจุบันมหาวิทยาลัยหลายแห่งได้เปลี่ยนสถานภาพของสถาบันเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐรวมทั้งสถาบัน และวิทยาลัยหลายแห่งก็ได้รับการยกฐานะให้เป็นมหาวิทยาลัย นอกจากนี้ในหน่วยงานภาครัฐยังได้มีการปฏิรูประบบราชการทุกสังกัดอย่างต่อเนื่อง จากการปรับเปลี่ยนดังกล่าวส่งผลให้บทบาทการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาต้องปรับเปลี่ยนตาม ดังนั้น นวัตกรรมจึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องนำมาใช้ในการพัฒนาคน องค์กร หน่วยงาน ซึ่งนวัตกรรมจะเกิดขึ้นได้ด้วยการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และนำไปสู่การปฏิบัติอย่างแท้จริง (สมบัติ นามบุรี, 2562) ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาวิจัยการสร้างสรรค์นวัตกรรมจากงานประจำของบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ซึ่งประกอบด้วยบุคลากรหลายหน่วยงาน ได้แก่ สำนักงานอธิการบดี บุคลากรประจำสำนักงาน และบุคลากรประจำคณะต่าง ๆ

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

3.1 เพื่อพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างปัจจัยการสร้างสรค์นวัตกรรมจากงานประจำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

3.2 เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างปัจจัยการสร้างสรค์นวัตกรรมจากงานประจำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

3. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

4.1 ประโยชน์ในเชิงวิชาการ ผลการวิจัยครั้งนี้จะเกิดประโยชน์ในเชิงวิชาการในการเพิ่มพูนองค์ความรู้และหลักฐานในเรื่องของปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างสรค์นวัตกรรมจากงานประจำของบุคลากรสายสนับสนุนของ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

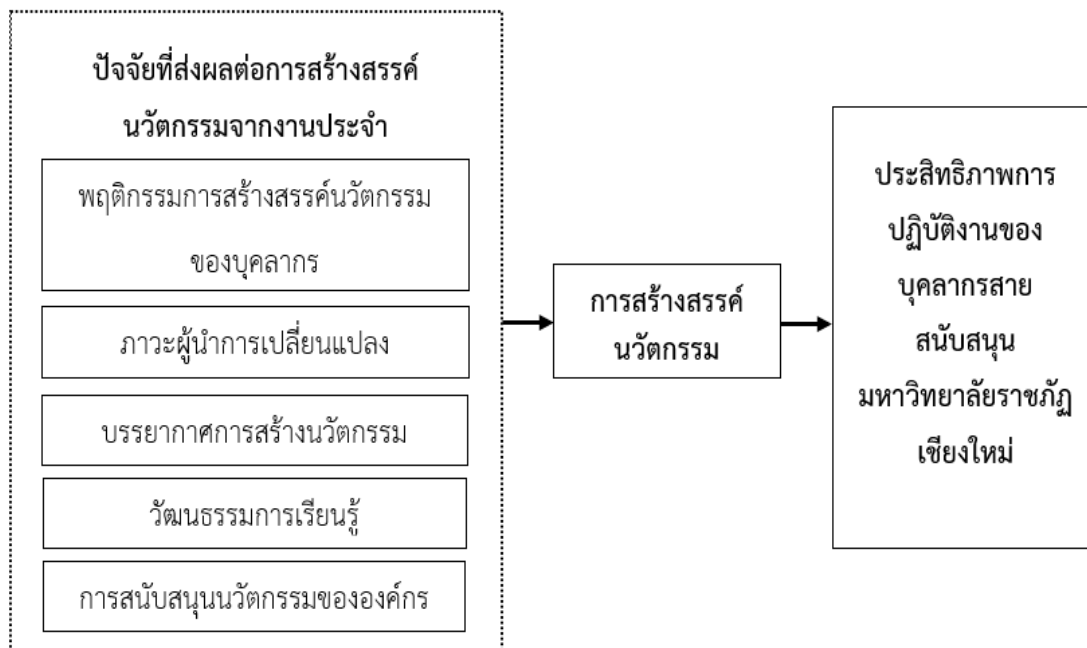
4.2 ประโยชน์ในเชิงปฏิบัติ ผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นข้อค้นพบด้านข้อมูลสะท้อนกลับให้แก่ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่เพื่อนำไปประยุกต์ใช้เป็นกลยุทธ์ระดับองค์กร และระดับหน่วยงานด้านการสร้างสรค์นวัตกรรมจากงานประจำของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

การศึกษาถึงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยการสร้างสรค์นวัตกรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ โดยการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(นัฐกานต์ ฐิติจำเรียวพร และ กัลยกิตติ์ กิริตอังกูร, 2561) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานองค์กรธุรกิจ พบว่า พฤติกรรมของผู้นำองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานองค์กร ขณะที่ (ศิวัณนัท ศิวพิทักษ์, 2554) พบว่า บทบาทของผู้นำองค์กร การเห็นความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ บรรยากาศการทำงาน การสร้างความพึงพอใจในการทำงาน ล้วนมีอิทธิพลต่อการสร้างสรค์นวัตกรรมของพนักงาน นอกจากนี้ (นิตยา มั่นชำนาญ และคณะ, 2555) พบว่า 1. ความสามารถในการปรับตัว การใช้นวัตกรรมในการบริหาร ความก้าวหน้าขององค์กร การพัฒนาคุณภาพขององค์กรอย่างต่อเนื่อง 2. ผลสัมฤทธิ์หรือความสำเร็จ คุณภาพขององค์กร การได้มาซึ่งทรัพยากร ประสิทธิภาพของการทำงานขององค์กร 3. ความพึงพอใจในการทำงาน บรรยากาศองค์กร การติดต่อสื่อสาร การแก้ปัญหาคความขัดแย้งและ 4. ด้านคุณธรรมจริยธรรม ความจงรักภักดีของบุคลากรต่อองค์กร การกำหนดเป้าหมายในชีวิต การมุ่งมั่นในการทำงาน และความเป็นตัวของตัวเองของบุคลากร ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ดังนั้น ผู้วิจัยได้เสนอกรอบแนวคิดความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยการสร้างสรรคนวัตกรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ดังนี้

ภาพที่ 1 กรอบแนวทางในการวิจัย



4. วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ โดยกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรการคำนวณกลุ่มตัวอย่างของ (Hair, Black, Babin & Anderson, 2014) ที่กำหนดจำนวน 20 เท่าต่อ 1 ตัวแปร ในการวิจัยนี้มีตัวแปรที่ศึกษา 6 ตัวแปร จึงควรมีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 300 คน และใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง (Random Sampling) แบบเป็นสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) ตามประเภทบุคลากรสายสนับสนุนจำแนกตามหน่วยงาน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 100 และมีขอบเขตการศึกษาดังนี้

ขอบเขตการวิจัย

ตัวแปรต้นประกอบด้วย 6 ตัวแปร ดังนี้ 1. พฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากร (Innovative Work Behavior) ตามแนวคิดของ (Janssen, 2000); (De Jong & Den, 2008) 2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformation Leadership) ตามแนวคิดของ (Bass, 1985) ; (Bass & Avolio ,

1996); (Boyett, 2006) 3. บรรยากาศการสร้างนวัตกรรม (Innovation Climate) ตามแนวคิด ของ (Ekvall and Ryhammar, 1999), (Amabile et al, 1996) 4. วัฒนธรรมการเรียนรู้ (Learning Culture) ตามแนวคิด ของ (Hoy & Miskel, 2001); (Senge, Kleiner, Roberts, Ross, & Smith, 1994) และ 5. การสนับสนุน นวัตกรรมขององค์กร (Organizational Supportiveness) ตามแนวคิดของ (West & Wallace, 1991); (Scott & Bruce, 1994); (Amabile, et al. 1996); (Boonyam, 2011) 6. การสร้างสรรค์นวัตกรรม (Creative Innovation) ตามแนวคิดของ (Janssen, 2000); (De Jong & Den, 2008)

ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏ เชียงใหม่ (Operational Efficiency) ประกอบด้วย 1. ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน 2. ประสิทธิภาพด้าน คุณภาพในการให้บริการที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 3. ประสิทธิภาพ ของการปฏิบัติงานกระบวนการภายใน 4. ประสิทธิภาพด้านการพัฒนาองค์กร (Kaplan & Norton, 1996)

ขอบเขตด้านสถานที่ คือ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

5. ผลการวิจัย

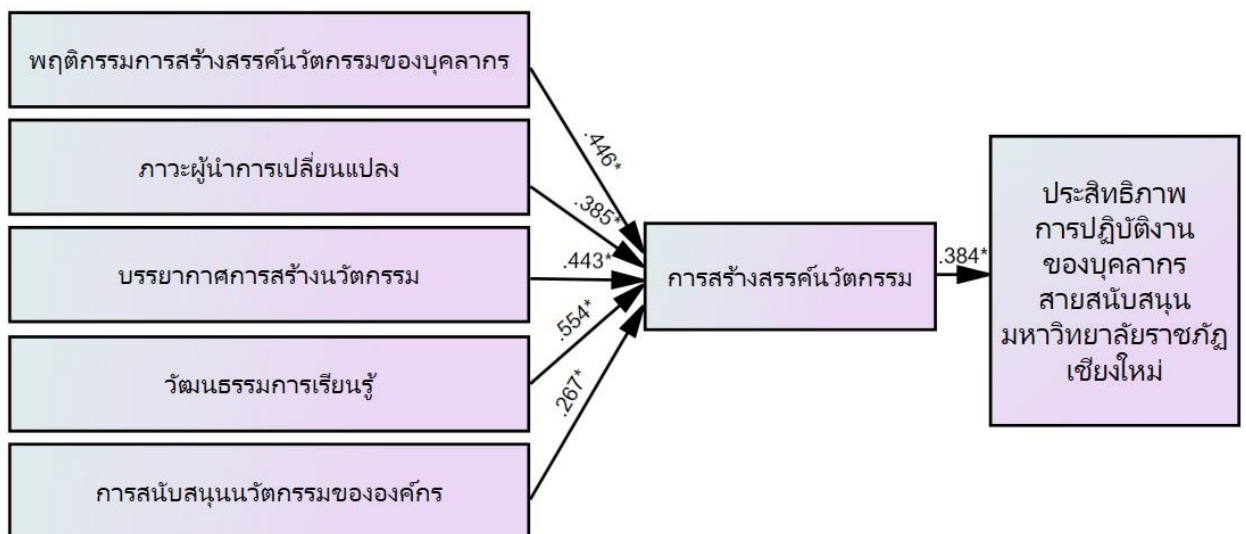
ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยการสร้างสรรค์นวัตกรรมจาก งานประจำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตัวแปร	ตัวย่อ	ตัวแปรสังเกตได้	ตัวย่อ	ผลการวิเคราะห์		
				β	SE	t
การสร้างสรรค์ นวัตกรรม	(CI)	พฤติกรรมการสร้างสรรค์ นวัตกรรม	(IB)	.078**	0.10	1.49
		ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลง	(TL)	.10**	0.14	2.47
		บรรยากาศการสร้าง นวัตกรรม	(OC)	.10**	0.12	1.96
		วัฒนธรรมการเรียนรู้	(LC)	.12**	0.10	2.04
		การสนับสนุนนวัตกรรมของ องค์กร	(SIO)	.124	0.30	4.08
ประสิทธิผลของ การปฏิบัติงาน	(OEW)	การสร้างสรรค์นวัตกรรม	(CI)	.034**	0.00	21.42

หมายเหตุ ** $p < .01$

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยการสร้างสรค์นวัตกรรมจากงานประจำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ พบว่า พฤติกรรมการสร้างสรค์นวัตกรรม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง บรรยากาศการสร้างนวัตกรรม วัฒนธรรมการเรียนรู้ และการสนับสนุนนวัตกรรมขององค์กร มีอิทธิพลทางตรงต่อการสร้างสรค์นวัตกรรม และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ พบว่า ค่าน้ำหนักของตัวแปรมีค่าเป็นบวก และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัว และผลการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยการสร้างสรค์นวัตกรรมจากงานประจำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังภาพที่ 2

ภาพที่ 2 ผลการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยการสร้างสรค์นวัตกรรมจากงานประจำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์



$$\chi^2 = 36.06, df = 6, P\text{-Value} = 0.20, GFI = .86, RMR = 0.06, RMSEA = 0.05$$

ตารางที่ 2 ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยการสร้างสรรค์นวัตกรรมจากงานประจำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

การตรวจสอบค่าดัชนีความตรงของโมเดลที่พัฒนาขึ้น			
ดัชนีตรวจสอบความตรง	เกณฑ์	ค่าที่ได้	ผลการตรวจสอบ
χ^2	-	36.06	ผ่านเกณฑ์
	(p > .05)	p = 6	
χ^2 / df	< 3.00	0.20	ผ่านเกณฑ์
GFI	> .95	0.86	ยอมรับได้
RMR	< .08	0.06	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	< .07	0.05	ผ่านเกณฑ์

จากตารางที่ 2 และภาพที่ 2 ผลการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยการสร้างสรรค์นวัตกรรมจากงานประจำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

เมื่อพิจารณาเส้นทางอิทธิพลของตัวแปรที่ส่งผลต่อตัวแปรประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ พบว่า ตัวแปรประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน ได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรการสร้างสรรค์นวัตกรรมที่มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.384 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และได้รับอิทธิพลทางอ้อมผ่านการสร้างสรรค์นวัตกรรมเป็นตัวแปรสังเกตได้จำนวน 5 ตัว คือ ตัวแปรพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.44 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.38 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ตัวแปรบรรยากาศการสร้างนวัตกรรม มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.44 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ตัวแปรวัฒนธรรมการเรียนรู้ มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.55 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และตัวแปรการสนับสนุนนวัตกรรมขององค์กร มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.26 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยการสร้างสรรค์นวัตกรรมจากงานประจำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ พบว่า ผลการตรวจสอบค่าสถิติไคสแควร์ (χ^2) เท่ากับ 36.06 มีองศาอิสระ (df) เท่ากับ 6 มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.20 ส่วนดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (GFI) เท่ากับ 0.86

ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือมาตรฐาน (RMR) เท่ากับ 0.06 ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.05 และ χ^2 / df มีค่าเท่ากับ 6.0 แสดงว่า องค์ประกอบโมเดลโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยการสร้างสรรคน์วัตรกรรมจากงานประจำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี

6. สรุปผลการวิจัย

1. พฤติกรรมการสร้างสรรคน์วัตรกรรม มีอิทธิพลทางตรงต่อการสร้างสรรคน์วัตรกรรม มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.44 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับสมมติฐาน
2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีอิทธิพลทางตรงต่อการสร้างสรรคน์วัตรกรรม มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.38 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับสมมติฐาน
3. บรรยากาศการสร้างวัตรกรรม มีอิทธิพลทางตรงต่อการสร้างสรรคน์วัตรกรรม มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.44 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับสมมติฐาน
4. วัฒนธรรมการเรียนรู้ มีอิทธิพลทางตรงต่อการสร้างสรรคน์วัตรกรรม มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.55 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับสมมติฐาน
5. การสนับสนุนวัตรกรรมขององค์กร มีอิทธิพลทางตรงต่อการสร้างสรรคน์วัตรกรรม มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.26 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับสมมติฐาน
6. การสร้างสรรคน์วัตรกรรมมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของการปฏิบัติงานการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ พบว่ามีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.38 มีค่าเป็นบวกและมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องตามสมมติฐาน และได้รับอิทธิพลทางอ้อมผ่านการสร้างสรรคน์วัตรกรรมเป็นตัวแปรสังเกตได้จำนวน 5 ตัว คือ ตัวแปรพฤติกรรมการสร้างสรรคน์วัตรกรรมมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.44 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.38 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ตัวแปรบรรยากาศการสร้างวัตรกรรม มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.44 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ตัวแปรวัฒนธรรมการเรียนรู้มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.554 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และตัวแปรการสนับสนุนวัตรกรรมขององค์กรมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ .267 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

7. อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง บรรยากาศการสร้างนวัตกรรม วัฒนธรรมการเรียนรู้ และการสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมจากงานประจำ มีอิทธิพลทางตรงต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ กล่าวได้ว่า การที่บุคลากรในองค์กรหรือส่วนงานใดจะสามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นจากการทำงานได้นั้น มีองค์ประกอบหลายส่วนทั้งจากพฤติกรรมของบุคลากรเอง จากผู้นำองค์กรตลอดจนบรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ (ศิวะนันท์ ศิวพิทักษ์, 2554) ที่ทำการศึกษาศึกษา โดยการศึกษาพบว่า บทบาทของผู้นำองค์กร การเห็นความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ (บุคลากร) บรรยากาศการทำงาน การสร้างความพึงพอใจในการทำงาน มีอิทธิพลต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน โดยการศึกษาครั้งนี้ พบว่า วัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กรมีผลทางตรงมากที่สุดต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมจากงานประจำของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ (กุลล ทองวัน, 2553) ที่ทำการศึกษา ถึงปัจจัยที่ทำให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พบว่า การมีโครงสร้างที่เหมาะสมต่อการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร การเพิ่มอำนาจและความรับผิดชอบในงาน การสร้างและถ่ายทอดความรู้ ตลอดจนเทคโนโลยีการเรียนรู้ การมีบรรยากาศที่สนับสนุนการทำงานเป็นทีม ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และส่งผลต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมในองค์กร ขณะเดียวกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในทางอ้อม ในด้านประสิทธิผลการทำงาน ประสิทธิภาพการบริหาร ประสิทธิภาพกระบวนการทำงาน และการพัฒนาองค์กร ผลการศึกษาด้านการสร้างนวัตกรรมจากงานประจำส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทั้ง 4 ด้าน คือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพการบริการ ประสิทธิภาพกระบวนการภายใน และ ด้านการพัฒนาองค์ความรู้ กล่าวได้ว่า สภาพแวดล้อม บรรยากาศการทำงาน วัฒนธรรมองค์กรรวมถึงการสนับสนุนในด้านต่าง ๆ ของผู้นำองค์กรจะส่งผลทางตรงต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของบุคลากรและขณะเดียวกันก็ส่งผลทางอ้อมต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานทั้งในเชิงปริมาณ เชิงคุณภาพ รวมถึงเกิดความคุ้มค่าในด้านงบประมาณ สอดคล้องกับการศึกษาของ (จารุวรรณ เมืองเจริญ และ ประสพชัย พสุนนท์, 2562) ทำการศึกษาเรื่อง การสร้างสรรค์นวัตกรรมกระบวนการทำงานที่มีต่อผลประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานร้านสะดวกซื้อในเขตกรุงเทพมหานคร จากการศึกษา พบว่า การสร้างสรรค์นวัตกรรมส่งผลต่อกระบวนการทำงานในด้านประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพงาน (Quality Work) ที่มีความถูกต้องและได้มาตรฐาน ด้านปริมาณงาน (Workload) และสามารถดำเนินงานตามแผนและ ตามกำหนดเวลาที่วางไว้ รวมทั้งการได้ผลผลิต (Output) ของงานที่มีประสิทธิภาพตลอดจนสามารถลดค่าใช้จ่ายและทำให้ต้นทุน การผลิตมีความคุ้มค่า

8. ข้อเสนอแนะ

8.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

8.1.1 มีการกำหนดเป็นนโยบาย หรือมีค่านิยมในการที่จะให้บุคคลได้เกิดการเรียนรู้เพื่อการสร้างสรรค์ผลงาน

8.1.2 เปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลกันอย่างอิสระเพื่อพัฒนางานและความรู้

8.1.3 ให้การสนับสนุน ส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้ในทุกระดับอย่างต่อเนื่อง

8.1.4 มีการสนับสนุน โดยให้รางวัลและให้การยกย่องกับบุคลากรที่สร้างผลงานที่ดี

8.1.5 สนับสนุนการแสดงความคิดเห็นที่มีความหลากหลายของบุคลากร และให้แสดงความคิดเห็นในปัญหาโดยใช้เหตุผล และหลักฐานสนับสนุน

8.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

ผลการศึกษาพบว่าการสร้างสรค์นวัตกรรมส่งผลถึงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามการวัดผลแบบดุลยภาพ (Balance scorecard : BSC) ดังนี้

8.2.1 ด้านประสิทธิผลการปฏิบัติงาน โดยบุคลากรสามารถนำสิ่งที่คิดขึ้นมาใหม่นั้นไปปฏิบัติได้จริงและสามารถทำให้หน่วยงานสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมาย รวมทั้งมีการให้ความสำคัญด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

8.2.2 ด้านประสิทธิภาพการบริการ โดยหน่วยงานสามารถนำคำติชมด้านการทำงานเข้ามาปรับปรุงการทำงาน บุคลากรสามารถปรับตัวและเปลี่ยนแปลงเพื่อตอบสนองต่อความต้องการทั้งในหน่วยงานและนอกหน่วยงาน รวมทั้งทำให้ปฏิบัติงานได้รวดเร็วและสามารถสร้างความพึงพอใจให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

8.2.3 ด้านประสิทธิภาพกระบวนการทำงาน โดยหน่วยงานสามารถเตรียมข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน เพื่อนำไปวางแผนการปฏิบัติงาน ช่วยในการตัดสินใจของผู้บริหาร หรือหัวหน้างานทั้งระดับหน่วยงานและระดับองค์กร รวมทั้งการมีความพร้อมด้านเครื่องมือ เทคโนโลยี ระบบสารสนเทศของหน่วยงานที่ดี เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หน่วยงานมีการตรวจสอบการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำไปปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์

8.2.4 ด้านการพัฒนาองค์กร หน่วยงานมีการศึกษาและวิเคราะห์ ถึงความพร้อมที่จะรับมือกับความเสี่ยงหรือการเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงาน มีการนำสิ่งที่ได้เรียนรู้ และประสบการณ์เข้ามาพัฒนาและปรับปรุงงานได้ ตลอดจนมีการยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน และมีความพร้อมที่จะปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงเพื่อให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้น

8.3 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยต่อไป

8.3.1 สามารถศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุอื่นมาเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในองค์กร

8.3.2 สามารถศึกษาปัจจัยประสบการณ์และความเชี่ยวชาญเฉพาะตนของบุคลากรนำมาสร้างการเรียนรู้ เพื่อก่อให้เกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรมในองค์กรต่อไป

9. บรรณานุกรม

- จารุวรรณ เมืองเจริญ และประสพชัย พสุนนท์. (2562). การสร้างสรรค์นวัตกรรมกระบวนการทำงานที่มีต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานร้านสะดวกซื้อในเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารเศรษฐศาสตร์และกลยุทธ์การจัดการ* 6(2), 73-78.
- นัฐกานต์ ฐิติจำเริญพร และ กัลยกิตติ์ กิระติงกูร.(2561).ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานองค์การธุรกิจของ บริษัทโตโยต้า ไคฮัทสุ เอ็นจิเนียริง แอนด์ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด. *Veridian E-journal*, 11(2), 651-669.
- นิตยา มั่นชำนาญ, สิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์, และ สุขุม มูลเมือง. (2555). รูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, *วารสารการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา*, 6(2), 31-44.
- ปัญญา เลิศไกร, นิลรัตน์ นวกิจไพฑูรย์, ลัญจกร นิลกาญจน์,และ กฤตพร แซ่แง สายจันทร์. (2562). การจัดการนวัตกรรมการพัฒนางานองค์กร, *วารสารมหาจุฬานาครธรรมศาสตร์*, 6(8), 3745-3757.
- สมบัติ นามบุรี. (2562). นวัตกรรมและการบริหารจัดการ, *วารสารวิจัยวิชาการ*, มหาวิทยาลัยรัตน บัณฑิต กรุงเทพฯ, 2 (2),121-134.
- ศิระนันท์ ศิวะพิทักษ์ . (2554). *การจัดการนวัตกรรมขององค์กรธุรกิจที่มีผลต่อการสร้างสรรค์ นวัตกรรมของพนักงาน*, หลักสูตรบริหารธุรกิจดุขฎีบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- Amabile, T. M., Conti, R, Coon, Heather, C., Lazenby, J., & Herron, M. (1996). *Assessing the work environment for creativity. Academy of Management Journal*, 39(5), 1154-1184.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1996). The transformation and transactional leadership of men and woman. *Applied Psychology: An International Reviews*, 45(1), 5-35.

- Boonyam, T., Chuawanlee, W., Supparerkchaisakul, N., & Anurit, P. (2011). The Multi-Level Causal Factors Influencing Individual and Group Innovative Behavior for Making Product Innovations in Thai Private Companies. *Journal of Behavioral Science Vol, 17*(2).
- Boyett, J. H. (2006). Transformational leadership: The highly effective leader/ follower relationship. *The Science of Leadership*, 1-9.
- De Jong, J. P., & Den Hartog, D. N. (2008). Innovative work behavior: Measurement and validation. *ELM Business and Policy Research*, 8(1), 1-27.
- Ekvall, G., & Ryhammar, L. (1999). The creative climate: Its determinants and effects at a Swedish university. *Creativity research journal*, 12(4), 303-310.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2014). Multivariate data analysis: Pearson new international edition. *Essex: Pearson Education Limited*, 1(2).
- Hoy, K. W., & Miskel, G., C. (2001). Educational administration: Theory, research, and Practice (6th ed.) Singapore: McGraw-Hill.
- Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behavior, *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 73(3), 287 – 302.
- Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (1996). Strategic learning & the balanced scorecard. *Strategy & Leadership*, 24(5), 18-24.
- Senge, P.M., Kleiner, A., Roberts, C., Roos, R. B. , & Smith, B.J. (1994). The fifth discipline fieldbook: Strategies and tools for building a learning organization. New York: Doubleday Dell Publishing Group, Inc.
- West, M. A., & Wallace, M. (1991). Innovation in health care teams. *European Journal of social psychology*, 21(4), 303-315.

10. คำขอบคุณ

งานวิจัยนี้ได้รับทุนสนับสนุนการวิจัยจากงบประมาณกองทุนวิจัยมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563

โครงการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยการสร้างสรรค์นวัตกรรมจากงานประจำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ผู้วิจัยสามารถดำเนินการวิจัยเรียบร้อยด้วยดีนั้นต้องขอขอบคุณผู้ที่เกี่ยวข้องดังนี้

ขอขอบคุณมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ที่ให้การสนับสนุนทุนวิจัย จากกองทุนวิจัยของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ประจำปีงบประมาณ 2563

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนุวัติ ศรีแก้ว ผู้ช่วยศาสตราจารย์วัลลภ นิมมานนท์ ดร.นิวัตต์ น้อยมณี ดร.ณกัญญา ชุ่มสมบัติ ดร.เอกชัย จิตเครือ และดร.ทิวาวรรณ ศรีสวัสดิ์ ที่กรุณาสละเวลาของท่านในการให้ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยฉบับนี้

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่ให้ความกรุณามอบข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์แก่การปรับปรุงงานวิจัยฉบับนี้ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่ได้สละเวลาในการให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์สำหรับการวิจัยครั้งนี้สุดท้ายขอขอบอาจารย์ นักวิจัย นักวิชาการ นักการศึกษาหลาย ๆ ท่านที่ทำให้ผู้วิจัยได้มีโอกาสเรียนรู้และศึกษาข้อมูลจากงานวิจัย หนังสือ และตำราของท่านเพื่อเป็นแนวทางและประโยชน์ในการทำวิจัยให้สำเร็จด้วยดี