

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสมรรถนะของบุคลากร
กับการสร้างนวัตกรรมในองค์การโดยมีการสนับสนุนของผู้นำองค์การ
เป็นตัวแปรส่งผ่านของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

THE ANALYSIS RELATIONSHIPS BETWEEN COMPETENCY FACTORS
AND INNOVATION ORGANIZATION TO ORGANIZATION SUPPORT MEDIATOR
OF UNIVERSITY EMPLOYEES OF SRINAKHARINWIROT UNIVERSITY

สุพิเชษฐ์ ทองอ่อน¹ และ ประสพชัย พสุนนท์²
Supichet Tong-on¹ and Prasopchai Pasunon²

Received 8 April 2020

Revised 24 June 2020

Accepted 25 June 2020

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของสมรรถนะของบุคลากร และการสนับสนุนของผู้นำองค์การมีต่อการสร้างนวัตกรรมในองค์การ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นบุคลากร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 303 คน ซึ่งได้มาจากเทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลของแฮร์และคณะ ตัวแปรที่ศึกษาประกอบด้วยตัวแปร 3 ตัวแปร ได้แก่ สมรรถนะของบุคลากร การสนับสนุนของผู้นำองค์การ และการสร้างนวัตกรรมในองค์การ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน และการวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุ ซึ่งผลการวิจัยพบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับ ข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าไคสแควร์ (χ^2) เท่ากับ 48.163 ค่า p-value เท่ากับ 0.55 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 34 $\chi^2/df=1.417$ ค่าดัชนีความสอดคล้องของโมเดล (GFI) เท่ากับ 0.976 ค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยของส่วน เหลือคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (RMSEA) เท่ากับ 0.037 สมรรถนะของบุคลากรและการ สนับสนุนของผู้นำองค์การส่งผลอิทธิพลทางบวกต่อการสร้างนวัตกรรมในองค์การ ส่วนสมรรถนะของบุคลากร ส่งอิทธิพลทางอ้อมทางบวกต่อการสร้างนวัตกรรมในองค์การ โดยตัวแปรสาเหตุร่วมกันอธิบายความแปรปรวน ในการสร้างนวัตกรรม สมรรถนะของบุคลากรส่งผลอิทธิพลทางบวกต่อการสนับสนุนของผู้นำองค์การ โดยตัวแปร สมรรถนะของบุคลากรอธิบายความแปรปรวนในการสนับสนุนของผู้นำองค์การ

คำสำคัญ: การสร้างนวัตกรรมในองค์การ สมรรถนะของบุคลากร การสนับสนุนของผู้นำองค์การ

¹ นักวิชาการศึกษา สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
Educator, Educational and Psychological Test Bureau, Srinakharinwirot University

² รองศาสตราจารย์ ดร., คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร
Associate Professor Dr., Faculty of Management Science, Silpakorn University
Corresponding Author Email: supichett@hotmail.com, prasopchai@ms.su.ac.th

Abstract

This study aimed to investigate the direct and indirect effects of competency and organization support toward positive innovation organization. The subjects of this study were 303 university employees of Srinakharinwirot University personnel, which were obtained from the data analysis technique of Hair et. al. The studied variables consist of 3 variables which are the competency of the personnel. Support of organizational leaders and creating innovation in the organization. The instrument used in the research was a questionnaire to analyze data by analyzing basic statistical values. And analyzing the causal model Which the research found that the model is consistent with empirical data. With chi-square (χ^2) equal to 48.163, p-value is 0.55, free degree (df) is 34 $\chi^2/df = 1.417$, model consistency index (GFI) is 0.976, square root of the average of the remaining squares error of the estimation (RMSEA) equal to 0.037. And the support of organization leaders Resulting in a positive influence on innovation in the organization as for the competency of personnel, it has a direct indirect influence on the creation of innovation in the organization. In which the causal variables explain the variation in innovation Personnel competencies have a positive influence on the support of organizational leaders. The personnel performance variables explain the variance in the support of the organizational leaders.

Keywords: Innovation Organization, Competency, Organization Support

บทนำ

มหาวิทยาลัยเป็นหน่วยงานหลักที่มีความสำคัญในการให้การศึกษาแก่เยาวชนให้มีความรู้ความสามารถเพื่อสามารถขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ และตามแผนยุทธศาสตร์ชาตินั้น การศึกษาจะต้องมีความสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงไปตามเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองทั้งภายในและภายนอกประเทศที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา รัฐบาลจึงได้มีการปฏิรูประบบราชการและบุคลากรของรัฐบาลว่าเป็นกลไกที่สำคัญในการขับเคลื่อนดังกล่าว (คณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ, 2559) และการจะให้ยุทธศาสตร์บรรลุเป้าหมายนั้นต้องอาศัย คน ที่มีความรู้ความสามารถ ซึ่งความรู้จะต้องเกี่ยวข้องกับการศึกษาและมหาวิทยาลัยก็เป็นแหล่งการศึกษา

รากฐานของปัญญานั้นจะประกอบด้วยปัจจัย 3 ประการ คือ 1) การเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง 2) เทคโนโลยี 3) การทำงานในรูปแบบใหม่ (ภควดี วรโรจน์ศิริกุล และ นิสตาร์ก เวชยานนท์, 2560, น.1885) ซึ่งปัจจัย 3 ประการนี้จำเป็นอย่างมากที่จะต้องศึกษาเพื่อจะได้มีการสร้างสิ่งใหม่ ๆ มาที่เรียกว่า “นวัตกรรม” เพื่อให้ทันกับเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ซึ่งด้านนวัตกรรมในมหาวิทยาลัย การริเริ่มการสร้างนวัตกรรมในการเรียนการสอนหรือคิดค้นในรูปแบบต่าง ๆ ภายในมหาวิทยาลัย นั้นมีความสำคัญในการจัดการให้เป็นแหล่งเรียนรู้และสะท้อนให้เห็นแนวคิด การพัฒนาและประสิทธิผลที่เกิดขึ้นให้เป็นเป็นรูปธรรม มีคุณค่าในเชิงวิชาการสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ได้

ดังนั้นเพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมในมหาวิทยาลัย ผู้วิจัยจึงเห็นว่าการส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมให้สูงและทันสมัย จำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนจากองค์การ สนับสนุนจากหัวหน้า

งานและสนับสนุนจากทีมงาน ซึ่งในการสนับสนุนเหมือนการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน คือ เมื่อบุคลากรได้รับการสนับสนุน ก็จะทำให้บุคลากรที่มีสมรรถนะอยู่แล้ว จะทำสิ่งที่ตอบแทนกลับคืนให้แก่องค์กรนั้นคือ มหาวิทยาลัย ทำให้มหาวิทยาลัยประสบความสำเร็จตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เพราะมหาวิทยาลัยมีความจำเป็นที่ต้องพัฒนาเพื่อเป็นองค์กรสมัยใหม่ เพื่อให้ทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน จากเหตุผลความจำเป็นดังกล่าวการศึกษาความสอดคล้องระหว่างปัจจัยสมรรถนะของบุคลากรกับการสร้างนวัตกรรมในมหาวิทยาลัย โดยมีการสนับสนุนของผู้นาองค์กรเป็นตัวแปรส่งผ่าน เพื่อนำความรู้ที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ไปประยุกต์ใช้ในการส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมในมหาวิทยาลัย อันจะเกิดประโยชน์ต่อบุคลากร และต่อมหาวิทยาลัยในการพัฒนานวัตกรรมให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลยิ่งขึ้นต่อไป

จากความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาดัวแปรทั้ง 3 ตัวแปรเนื่องจากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ซึ่งจะมีอิสระและความคล่องตัวในการบริหารจัดการ จึงจะศึกษาว่ามหาวิทยาลัยจะมีนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นจะต้องมีปัจจัยใดเข้ามาที่ส่งผลดังกล่าว โดยนำตัวแปรที่มีความเกี่ยวข้องกับการสร้างนวัตกรรม เพื่อนำความรู้ที่ได้จากการศึกษาไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาองค์กรให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของสมรรถนะของบุคลากรและการสนับสนุนของผู้นาองค์กร มีต่อการสร้างนวัตกรรมในองค์กร

การทบทวนวรรณกรรม

ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่การสร้างกรอบแนวคิดและสมมติฐานในการวิจัย ดังนี้

สมรรถนะของบุคลากร

สมรรถนะของบุคลากร เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์ต่อการสร้างนวัตกรรมในองค์กร (พัชรกันย์ เมธาอัครเกียรติ และ วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์, 2561, น.886) เนื่องจากสมรรถนะเป็นปัจจัยที่ซ่อนอยู่ภายในของแต่ละบุคคลหรือลักษณะส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุผลต่อการปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล หรือทำให้ผลงานของตนเองที่ชัดเจนกว่าคนอื่นหรือสูงกว่ามาตรฐาน (Spencer & Spencer, 1993 as cited in Siriwaiprapan, 2004) สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548) ได้ศึกษางานวิจัยของ McClelland (1961) ได้ให้ความหมายไว้ว่า IQ. (ประกอบด้วยความถนัดหรือความเชี่ยวชาญทางวิชาการ ความรู้ และความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ) ไม่ใช่ตัวบ่งชี้ที่ดีของผลงานและความสำเร็จ แต่สมรรถนะสามารถใช้ทำนายความสำเร็จในการทำงานได้ดีกว่า จึงได้นำแนวคิดดังกล่าวมาสร้างและพัฒนาระบบสมรรถนะหลักของข้าราชการพลเรือนในทุกตำแหน่งกำหนดขึ้นหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน สมรรถนะดังกล่าวประกอบด้วยสมรรถนะ 5 ด้าน คือ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึงความมุ่งมั่น และตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้ดี ให้มีประสิทธิผล ซึ่งอาจจะเทียบจากผลการปฏิบัติงานของตนเองที่ผ่านมา 2) การบริการที่ดี หมายถึง ความมุ่งมั่น ตั้งใจที่จะให้บริการแก่ผู้มาใช้บริการ โดยไม่เลือกกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งจะเกิดขึ้นจากจิตสำนึกผู้ให้บริการ 3) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ หมายถึง ความสนใจใฝ่รู้อันที่จะส่งเสริมความรู้ ความสามารถของตน ด้วยการศึกษาค้นคว้า และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ 4) จริยธรรม คือ การปฏิบัติตนในวิถีแห่งความดีงาม ความถูกต้อง มีคุณธรรม

จริยธรรม และจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และ 5) การทำงานเป็นทีม หมายถึง ความตั้งใจ ความพร้อมที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นหรือเป็นส่วนหนึ่งของทีม

การสร้างนวัตกรรมในองค์กร

การสร้างนวัตกรรมในองค์กร เป็นกิจกรรมที่นำมาใช้ในการที่พนักงานพยายามทำงานร่วมกัน เพื่อที่จะก่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่และนำความรู้ใหม่ที่เกิดขึ้นมาใช้ในการบริหารจัดการ ปรับปรุง หรือวิธีการต่าง ๆ อันจะนำไปสู่การสร้างความสำเร็จภายในองค์กรร่วมกัน (McKeown, 2008) และนวัตกรรมในองค์กรเป็นการนำความรู้ ทักษะ และความคิดมาผสมผสานกับความรู้ความสามารถในด้านการบริหารของผู้บริหาร เพื่อมีการได้เปรียบในการแข่งขันในด้านธุรกิจแห่งนวัตกรรม ซึ่งจะเน้นให้เกิดความพึงพอใจในทุก ๆ ฝ่าย (ศศิประภา ชัยประสิทธิ์, 2553, น.60-63) ซึ่งปัจจัยที่จะเอื้อต่อการสร้างนวัตกรรมขององค์กร คือ 1) โครงสร้างองค์กรสามารถทำให้เกิดความแตกต่างของความสามารถทางด้านนวัตกรรมขององค์กร เนื่องจากโครงสร้างองค์กรส่งผลต่อส่วนต่าง ๆ ที่สำคัญคือการทำงานขององค์กร 2) แรงจูงใจ หมายถึง การที่มีสิ่งหนึ่งสิ่งใดมากระตุ้นทำให้เกิดความพยายามในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย 3) ทรัพยากร มีความสำคัญต่อการสร้างคือ เวลา บุคลากร ข้อมูลสารสนเทศ และงบประมาณสนับสนุน ซึ่งจะเกิดขึ้นไม่ได้ถ้าไม่ได้รับการสนับสนุนด้านที่เพียงพอ 4) ความคิดสร้างสรรค์ คือ กลไกทางความคิดที่อาศัยจินตนาการ และประสบการณ์มาผสมผสานอย่างลงตัวจนได้แนวคิดต่าง ๆ ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น 5) ผู้นำ คือกระบวนการอิทธิพลทางสังคมที่บุคคลหนึ่งตั้งใจจะใช้อิทธิพลต่อผู้อื่นเพื่อให้ปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ตามที่กำหนด เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งการที่องค์กรจะเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมได้นั้นจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงลักษณะขององค์กร โดยมีการสนับสนุนให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ พนักงานในองค์กรมีการเลือกใช้ความคิดใหม่หรือปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเพื่อพัฒนาเครื่องมือ ระบบ กระบวนการต่าง ๆ หรือการบริการที่มีความใหม่ต่อองค์กร ก่อให้เกิดประโยชน์ในเชิงเศรษฐกิจและสังคม (พยัต วุฒิรงค์, 2557)

ในองค์กรนั้นจะมีบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงอยู่ภายในองค์กร ซึ่งการจะให้บุคลากรนั้นแสดงพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการปฏิบัติงานนั้น ต้องเกิดจากการที่บุคลากรที่มีความทุ่มเทการทำงานให้กับองค์กร มีการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างบุคลากร และแสดงความคิดเห็นแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน ซึ่งจะสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนภฤต แซ่ไคว่ (2557) พบว่า การสนับสนุนจากผู้บริหาร แรงจูงใจ และ บรรยากาศที่สร้างนวัตกรรมในการปฏิบัติงานส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกัน สิ่งเหล่านี้จะส่งผลทำให้บุคลากรมีการสร้างสมรรถนะในการสร้างนวัตกรรม จึงนำไปสู่การตั้งสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 และข้อที่ 2

สมมติฐานข้อที่ 1 สมรรถนะของบุคลากรมีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อการสร้างนวัตกรรมในองค์กร

สมมติฐานข้อที่ 2 สมรรถนะของบุคลากรมีอิทธิพลทางตรงต่อการสนับสนุนของผู้นาองค์กร

การสนับสนุนของผู้นาองค์กร

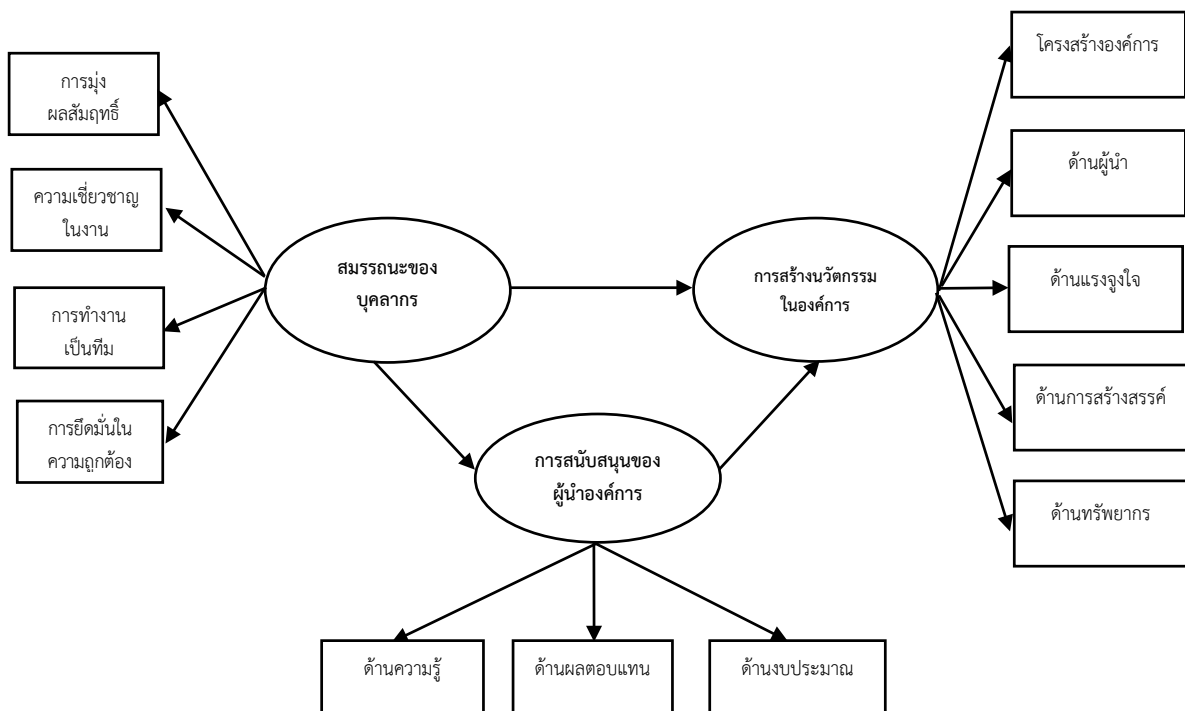
การสนับสนุนของผู้นาองค์กร เป็นส่วนที่สำคัญในการเปลี่ยนแปลงขององค์กร จะไม่เกิดขึ้นหากผู้นาองค์กรไม่ริเริ่มในการสนับสนุนเข้าสู่การเปลี่ยนแปลง โดยในการเปลี่ยนแปลงจะต้องพยายามทำให้พนักงานในองค์กรยอมรับและมีความรู้สึกร่วมกันในการเปลี่ยนแปลง (ภาวิธน์ พันธุ์แพ, 2547) ประกอบด้วย 1) การสนับสนุนด้านความรู้ 2) การสนับสนุนด้านผลตอบแทน 3) การสนับสนุนด้านงบประมาณ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ทำให้บุคลากรเกิดพฤติกรรมตอบสนองให้แก่องค์กร ซึ่งบุคลากรจะรับรู้และทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรและงานที่ปฏิบัติอยู่ ซึ่งบุคลากรจะแสดงพฤติกรรมที่ส่งเสริมการบรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งบุคลากรที่มีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรทางด้านจิตใจจะรู้สึกถึงหน้าที่ในการสนับสนุนต่อความเป็นอยู่ที่ดีของ

องค์การและช่วยสร้างนวัตกรรมในองค์การ ทำให้เกิดความรู้สึกว่าหัวหน้างานหรือองค์การได้แสดงความใส่ใจต่อความรู้ของบุคลากรในการสร้างนวัตกรรม ยิ่งองค์การให้การตอบสนองความต้องการของบุคลากรในด้านต่าง ๆ หรืออาจกล่าวได้ว่า การให้การสนับสนุนในด้านต่าง ๆ ทำให้บุคลากรมีความสุขมาก ก็อยากจะตอบแทนโดยสร้างสิ่งที่ได้ออกมานั้นคือ นวัตกรรมให้แก่องค์การนั่นเอง

ซึ่งอาจจะสรุปได้ว่า การสนับสนุนขององค์การเป็นการที่บุคลากรมีความรู้สึกและเชื่อว่าองค์การให้การช่วยเหลือ สนับสนุนในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรมีประสิทธิภาพในการทำงาน จึงก่อให้เกิดการสร้างนวัตกรรม เพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมาย จึงนำไปสู่การตั้งสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 3

สมมติฐานข้อที่ 3 การสนับสนุนผู้นำองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อการสร้างนวัตกรรมในองค์การ

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสมรรถนะของบุคลากรกับการสร้างนวัตกรรมในองค์การ โดยมีการสนับสนุนของผู้นำองค์การเป็นตัวแปรส่งผ่าน

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย เป็นบุคลากรในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวนบุคลากรทั้งสิ้น 5,586 คน จำแนกเป็น บุคลากรสายวิชาการ จำนวน 1,827 คน บุคลากรสายปฏิบัติการ จำนวน 3,759 คน (ส่วนทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2561)

กลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างเชิงสาเหตุ ในการกำหนดกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยจึงทำการกำหนดโดยใช้หลักเกณฑ์ในการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของแฮร์และคณะ (Hair, Black, Babin & Anderson, 2010) พิจารณาร่วมด้วย โดยที่ขนาดตัวอย่งน้อยที่สุดที่เป็นไปได้ในการวิเคราะห์ด้วย

เทคนิคการวิเคราะห์โมเดลสมการเชิงโครงสร้าง (Structural Equation Model: SEM) ควรใช้ขนาดตัวอย่างระหว่าง 15-20 ตัวอย่าง ต่อ 1 พารามิเตอร์ที่เป็นตัวแปรทำนาย ผู้วิจัยนับจำนวนพารามิเตอร์ในโมเดลได้ 15 พารามิเตอร์ จึงได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 225 - 300 คน แต่เพื่อเพิ่มความเชื่อมั่นของข้อมูลให้มากขึ้น และเพื่อป้องกันความผิดพลาดจากการตอบแบบสอบถามไม่สมบูรณ์ ผู้วิจัยจึงแจกแบบสอบถามทั้งสิ้น 350 ชุด มีผู้ตอบแบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับมาทั้งสิ้น 303 ชุด ซึ่งเพียงพอต่อการวิเคราะห์ข้อมูล จึงได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 303 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วยแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ จำนวน 3 ฉบับ ประกอบด้วย แบบสอบถามการสร้างนวัตกรรมในองค์กร จำนวน 16 ข้อ (ปรับปรุงจาก กนกวรรณ ภูใหม่, 2559) แบบสอบถามสมรรถนะของบุคลากร จำนวน 11 ข้อ (ปรับปรุงจาก อัจฉรา หล่อตระกูล, 2557) และแบบสอบถามการสนับสนุนของผู้นาองค์กร จำนวน 9 ข้อ (ปรับปรุงมาจาก วิวรรณ วงศาโย, 2558)

ผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดตัวแปรแฝงที่เป็นองค์ประกอบ (Factor) สรุปได้ว่า โมเดลการวัดมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างทุกโมเดล พิจารณาได้จากค่าไค-สแควร์ ที่แตกต่างจากจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ การตรวจสอบด้วยค่าไค-สแควร์สามารถตรวจสอบจากค่าระดับความมีนัยสำคัญ (P-Value) มากกว่า) 0.05 แสดงว่าข้อมูลมีความสอดคล้องกัน และความเชื่อมั่นของตัวแปรแฝง (Construct reliability) ในแต่ละตัวแปรต้องมีค่า $\rho_c > 0.50$ ของตัวบ่งชี้แต่ละโมเดล (ยุทธ ไกยวรรณ, 2556) ทั้งนี้ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ดังกล่าวพร้อมกับนำเสนอผลการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัยด้านความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ซึ่งในแต่ละตัวแปรมีค่ามากกว่า 0.7 แสดงว่า เครื่องมือมีความเชื่อมั่นในระดับสูงที่ยอมรับได้ (กัลยา วานิชย์บัญชา และ ฐิตา วานิชย์บัญชา, 2557) ดังตาราง 1 ซึ่งกล่าวได้ว่าตัวแปรทั้ง 2 ตัว มีความเชื่อมั่น และความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง

ตาราง 1 ค่าความเชื่อมั่น และความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง

องค์ประกอบ	จำนวน ข้อ	Cronbach's alpha	Construct Validity	Construct Reliability
การสร้างนวัตกรรมในองค์กร	16	0.970 ($\alpha > 0.7$)	$\chi^2=7.126$, df=3, p=0.068	0.56 ($\rho_c > 0.50$)
สมรรถนะของบุคลากร	11	0.950 ($\alpha > 0.7$)	$\chi^2=0.000$, df=1, p=0.986	0.58 ($\rho_c > 0.50$)
การสนับสนุนของผู้นาองค์กร	9	0.956 ($\alpha > 0.7$)	$\chi^2=2.370$, df=3, p=0.499	0.54 ($\rho_c > 0.50$)

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ความสอดคล้องระหว่างปัจจัยสมรรถนะของบุคลากรกับการสร้างนวัตกรรมในองค์กร ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์โมเดลสมการเชิงโครงสร้าง (Structural Equation Model: SEM) ด้วยโปรแกรม AMOS ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์ในการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังตาราง 2

ตาราง 2 สรุปเกณฑ์ที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดล (Hair, Black, Babin & Anderson, 2010)

ดัชนีความสอดคล้อง	เกณฑ์ (ค่าที่แสดงความสอดคล้อง)	เกณฑ์ (ค่าที่ยอมรับได้ว่ามีความสอดคล้อง)
χ^2	$.05 < p \leq 1.00$	$.01 < p \leq 0.05$
χ^2/df	$0 < \chi^2/df \leq 2$	$2 < \chi^2/df \leq 3$
RMR	$0 \leq RMR \leq .05$	$0.05 \leq RMR \leq .08$
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq .05$	$0.05 \leq RMSEA \leq .08$
NFI	$.95 \leq NFI \leq 1.00$	$.90 \leq NFI \leq 0.95$
CFI	$.97 \leq CFI \leq 1.00$	$.95 \leq CFI \leq 0.97$
GFI	$.95 \leq GFI \leq 1.00$	$.90 \leq GFI \leq 0.95$

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ความสอดคล้องระหว่างปัจจัยสมรรถนะของบุคลากรกับการสร้างนวัตกรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยผลวัดดัชนีความสอดคล้องความกลมกลืนของโมเดลพบว่า ค่า $\chi^2=48.163$, $df=34$, $p=0.055$, $\chi^2/df=1.417$, $RMR=0.014$, $RMSEA=0.037$, $NFI=0.988$, $CFI=0.996$, $GFI=0.976$ โดยสมรรถนะของบุคลากร และการสนับสนุนของผู้นำองค์กร ส่งอิทธิพลโดยรวมต่อการสร้างนวัตกรรมในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.420 และ ตามลำดับ 0.772

ผลจากการศึกษาอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมของการสร้างนวัตกรรมในองค์กร พบว่า สมรรถนะของบุคลากร และการสนับสนุนของผู้นำองค์กร ส่งผลทางบวกต่อการสร้างนวัตกรรมในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.213 และ 0.772 ตามลำดับ แต่เมื่อพิจารณาการส่งอิทธิพลทางอ้อมต่อการสร้างนวัตกรรมในองค์กร พบว่า สมรรถนะส่งอิทธิพลทางอ้อมทางบวกต่อการสร้างนวัตกรรมในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.207

สมรรถนะของบุคลากรส่งอิทธิพลทางตรงต่อการสร้างนวัตกรรมในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.213 โดยตัวแปรสาเหตุร่วมกันอธิบายความแปรปรวนในการสร้างนวัตกรรมในองค์กรได้ร้อยละ 73.0 ($R^2 = 0.73$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 นอกจากนี้ยังพบว่าการสนับสนุนของผู้นำองค์กรส่งอิทธิพลทางตรงทางบวกต่อการสร้างนวัตกรรมในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.772 โดยตัวแปรสมรรถนะอธิบายความแปรปรวนในการสนับสนุนของผู้นำองค์กรได้ร้อยละ 7.2 ($R^2 = 0.072$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2 โดยมีรายละเอียดดังตาราง 3

ตาราง 3 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของการสร้างนวัตกรรมในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปัจจัยเชิงสาเหตุ	การสนับสนุนของผู้นำองค์กร			การสร้างนวัตกรรมในองค์กร		
	Direct Effects	Indirect Effects	Total Effect	Direct Effects	Indirect Effects	Total Effect
สมรรถนะของบุคลากร	0.268*	-	0.268*	0.213*	0.207*	0.420*
การสนับสนุนของผู้นำองค์กร	-	-	-	0.772*	-	0.772*
R^2		0.072			0.730	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย พบว่า อิทธิพลของสมรรถนะของบุคลากรและการสนับสนุนของผู้นำองค์กรที่ส่งผลต่อการสร้างนวัตกรรมในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีประเด็นที่น่าสนใจ ดังนี้

1. ตัวแปรสมรรถนะของบุคลากร เมื่อพิจารณาจะเห็นว่าตัวแปรสมรรถนะของบุคลากรให้ค่าอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อตัวแปรการสร้างนวัตกรรมในองค์กร ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ 4 สมรรถนะ ประกอบด้วย สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ สมรรถนะความเชี่ยวชาญในงาน สมรรถนะการทำงานเป็นทีม และสมรรถนะการยึดมั่นในความถูกต้อง ซึ่งเพื่อให้้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมาย จึงมีความจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องทราบสมรรถนะทั้ง 4 สมรรถนะนี้ของบุคลากรในองค์กรเพื่อประเมินประสิทธิภาพและศักยภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งหากบุคลากรในองค์กรขาดสิ่งหนึ่งสิ่งใดจะส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานในองค์กรนั้น ซึ่งจะสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกริกเกียรติ ศรีเสริมโชค (2546, น.21) ที่ว่าความสามารถของบุคลากรจะถูกซ่อนเร้นที่มีอยู่อย่างมหาศาล เพียงแต่จะไม่ถูกนำมาใช้อย่างจริงจัง ซึ่งอาจจะเกิดจากปัจจัยอย่าง ๆ เช่น แรงงูใจ หักศนคติ สิ่งแวดล้อมรอบ ๆ ที่ทำให้มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรที่ไม่เกิดประสิทธิภาพ

2. ตัวแปรการสนับสนุนของผู้นำองค์กร เมื่อพิจารณาจะเห็นว่าตัวแปรการสนับสนุนของผู้นำองค์กรให้ค่าอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรการสร้างนวัตกรรมในองค์กรซึ่งแสดงให้เห็นว่าในการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชาที่ให้ความสำคัญในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานทั้งในด้านความรู้ ด้านผลตอบแทน และด้านงบประมาณ จะทำให้บุคลากรรับรู้และความเชื่อของบุคลากรในองค์กรในสภาพการณ์ด้านทั่ว ๆ ไป ที่ได้รับการสนับสนุนและการปฏิบัติขององค์กรตามความคาดหวังของผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับผลประโยชน์ทางวัตถุและทางด้านจิตใจ (เบญจลักษณ์ สมเกียรติ, 2544, น.47) จะสอดคล้องกับแนวคิดของ Eisenberger & Fasolo, (1990) ที่ว่า การรับรู้ในการสนับสนุนขององค์กร เนื่องจากบุคลากรในองค์กรมีการทุ่มเทในการทำงาน เนื่องจากบุคลากรในองค์กรมีความเชื่อว่าองค์กรได้ให้ความห่วงใยให้ความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากร ซึ่งจะพิจารณาจากผลตอบแทนในการปฏิบัติงานในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งจะเกิดความร่วมมือเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งการสนับสนุนของผู้นำองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาวัฒน์ พันธุ์แพ (2547) ที่ว่าการสนับสนุนเป็นส่วนที่สำคัญในการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นขององค์กร สิ่งต่าง ๆ จะไม่เกิดขึ้นหากผู้นำองค์กรไม่ริเริ่มในการสนับสนุนเข้าสู่การเปลี่ยนแปลง โดยในการเปลี่ยนแปลงจะต้องพยายามทำให้พนักงานในองค์กรยอมรับ และมีความรู้สึกร่วมกันในการเปลี่ยนแปลง

การนำไปใช้ประโยชน์

1. การวิจัยครั้งนี้สามารถนำไปใช้ในการกำหนดนโยบาย ในการให้ผู้นำองค์กรสนับสนุนให้บุคลากรเพิ่มความรู้ มีการตอบแทน เพื่อให้บุคลากรสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ซึ่งสามารถนำไปประยุกต์เพื่อความเหมาะสมสอดคล้องกับองค์กรที่มีความคล้ายคลึงกัน

2. การวิเคราะห์วิจัยครั้งนี้ สามารถวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยัน และวิเคราะห์โครงสร้างความสัมพันธ์ไปพร้อม ๆ กัน ซึ่งวิจัยครั้งนี้พบว่า สมรรถนะของบุคลากร การสนับสนุนของผู้นำองค์กร และการสร้างนวัตกรรมในองค์กรมีความสัมพันธ์กันซึ่งหากมีผู้สนใจสามารถนำไปใช้อ้างอิงได้

ข้อเสนอแนะจากงานวิจัย

1. ในการศึกษาครั้งนี้พบว่า สมรรถนะของบุคลากรในมหาวิทยาลัยมีค่อนข้างสูงในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ แต่ขาดสิ่งจูงใจในการสร้างขึ้น ซึ่งหากมีให้การสนับสนุนของผู้นำองค์กรจะทำให้มีการสร้าง

นวัตกรรมมากขึ้น แสดงว่าผู้นำองค์กรมีส่วนช่วยในการให้บุคลากรเกิดพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมออกมา

2. เนื่องจากการวิจัยนี้เป็นการวิจัยโดยใช้กลุ่มตัวอย่างของบุคลากรในมหาวิทยาลัย ควรจะมีการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างในบุคลากรมหาวิทยาลัยแห่งอื่น ๆ เพื่อเปรียบเทียบว่าบุคลากรของมหาวิทยาลัยแห่งอื่น หากมีการสนับสนุนจากผู้นำองค์กรเป็นตัวแปรส่งผ่านและไม่มีการสนับสนุนจากผู้นำองค์กร จะมีค่าการสร้างนวัตกรรมในองค์กรเป็นอย่างไร เพื่อเปรียบเทียบว่าเหตุใดจึงเป็นเช่นนั้น เพื่อมาปรับปรุงหรือทำให้ดีขึ้นในการเพิ่มประสิทธิภาพในการสร้างนวัตกรรม

3. จากการวิจัย พบว่า หัวหน้าขององค์กรควรตระหนักถึงการสนับสนุนบุคลากรภายในหน่วยงาน เพราะในการสนับสนุนของหัวหน้าองค์กร จะส่งผลทำให้มีการสร้างนวัตกรรมทางมหาวิทยาลัยควรจะมีการเสริมแรงทางบวก (Positive reinforcement) เพื่อเป็นประโยชน์ในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ให้กับทางมหาวิทยาลัย

เอกสารอ้างอิง

- กนกวรรณ ภูใหม่. (2559). การศึกษาปัจจัยสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมองค์กรบริหารธนาคารไทยพาณิชย์. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- กัลยา วาณิชบัญชา และ ฐิตา วาณิชบัญชา. (2557). การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล (พิมพ์ครั้งที่ 14). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สามลดา.
- เกริกเกียรติ ศรีเสริมโภค. (2546). การพัฒนาความสามารถเชิงสมรรถนะ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์นาโกต้า.
- คณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ. (2559). ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579). กรุงเทพฯ: สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี.
- ธนกฤต แซ่ไคว. (2557). ปัจจัยด้านองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการปฏิบัติงานเพื่อรองรับเศรษฐกิจอาเซียน ของกลุ่มอุตสาหกรรมแปรรูปเนื้อสัตว์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ).
- เบญจลักษณ์ สมเกียรติ. (2544). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การเปลี่ยนแปลง ระหว่างหัวหน้าหอผู้ป่วยกับพยาบาลประจำการ การสนับสนุนจากองค์กร กับการ ปฏิบัติงานตามบทบาทของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- พัชรกัญญ์ เมธาอัครเกียรติ และ วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. (2561). อิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร หัวหน้างาน และทีมงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการสร้างนวัตกรรมระดับบุคคลผ่านสมรรถนะหลักของบุคลากร ในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. Veridian E-Journal, 11(2), 886-908.
- ภคดิ วรโรจน์ศิริกุล และ นิศดารก์ เวชยานนท์. (2560). ปัจจัยโครงสร้างและสมรรถนะของบุคลากรกับประสิทธิผลของการให้บริการสาธารณะของเทศบาลนคร. Veridian E-Journal, 10(3), 1885-1898.
- ภาวิวัฒน์ พันธุ์แพ. (2547). ผู้นำกับองค์กรแห่งการเรียนรู้. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- พยัต วุฒิมรงค์. (2557). การจัดการนวัตกรรม: ทรัพยากรองค์กรแห่งการเรียนรู้และนวัตกรรม. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ปีที่ 15 ฉบับที่ 1 : มกราคม - มิถุนายน 2563

- ยุทธ ไกยวรรณ. (2556). การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างด้วย AMOS. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิวรรธนี วงศาไชโย. (2558). อิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกผ่านความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจของพนักงานจ้างเทศบาลนครปฐม. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศิลปากร)
- ศศิประภา ชัยประสิทธิ์. (2553). องค์กรแห่งนวัตกรรม ทางเลือกของผู้ประกอบการยุคใหม่. *วารสารนักบริหาร*, 30(2), 60-63.
- ส่วนทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (2561). จำนวนบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. สืบค้นจาก <http://hr.op.swu.ac.th/>
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2548). *คู่มือสมรรถนะราชการพลเรือนไทย*. กรุงเทพฯ: สำนักงาน ก.พ.
- อัจฉรา หล่อตระกูล. (2557). การพัฒนาสมรรถนะพนักงานมหาวิทยาลัยของรัฐ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.)
- Eisenberger, R. & Fasolo, P. (1990). Perceived organizational support and employee dillence, commitment, and innovation. *Journal of Applied Psychology*, 75(2), 51-59.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin. B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis: a global perspective* (7th ed.). New York: Pearson Prentice Hall.
- McClelland, D. C. (1961). *The achieving society*. New York: D. Van Nostrand Company Inc.
- McKeown, M. (2008). *The truth about innovation*. London: Prentice Hall.
- Siriwaiprapan, S. (2004). A working model of employee competence in the Thai workplace: what constitutes employee competence?. *Thai Journal of public administration*, 2(1), 123-135.