

การสร้างสรรค์ระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์และการจัดการนวัตกรรม ที่พยากรณ์ความสำเร็จในงาน

ฐิติมา พูลเพชร¹

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการสร้างสรรค์ระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์และการจัดการนวัตกรรมที่พยากรณ์ความสำเร็จในงานของพนักงาน 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการสร้างสรรค์ระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์และการจัดการนวัตกรรมของกับความสำเร็จในงานพนักงาน และ 3) เพื่อพยากรณ์ความสำเร็จในงานด้วยการสร้างสรรค์ระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์และการจัดการนวัตกรรมของพนักงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์จำนวน 354 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า ประการที่ 1) การสร้างสรรค์ระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก การจัดการนวัตกรรมอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการสร้างแนวความคิดใหม่และการพัฒนาแนวความคิดสร้างสรรค์ ประการที่ 2) การสร้างสรรค์ระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ การจัดการนวัตกรรม ด้านการสร้างแนวความคิดใหม่ และการจัดการนวัตกรรมด้านการพัฒนาแนวความคิดสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 และประการที่ 3) การสร้างสรรค์ระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ การจัดการนวัตกรรมด้านการสร้างแนวความคิดใหม่ และการจัดการนวัตกรรมด้านการพัฒนาแนวความคิดสร้างสรรค์ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสำเร็จในงานรวมร้อยละ 82.5 โดยมีสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความสำเร็จในงาน} = & .188 (\text{ค่าคงที่}) + .214 (\text{การสร้างสรรค์ระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์}) \\ & + .325 (\text{การจัดการนวัตกรรมด้านการสร้างแนวความคิดใหม่}) + .358 (\text{การจัดการนวัตกรรมด้านการพัฒนาแนวความคิดสร้างสรรค์}) \end{aligned}$$

คำสำคัญ: การสร้างสรรค์ระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ การจัดการนวัตกรรม ความสำเร็จในงาน

¹ สาขาวิชาการบริหารธุรกิจระหว่างประเทศ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี 39 หมู่ 1 ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี 12110 อีเมล: thitima_p@rmutt.ac.th

CREATIVITY HUMAN RESOURCE MANAGEMENT SYSTEM AND INNOVATION MANAGEMENT PREDICTING WORK ACHIEVEMENT

Thitima Pulpetch¹

Abstract

The objectives of this research were 1) to study creativity human resource management system and innovation management predicting employees' work achievement, 2) to study relationship between creativity human resource management system and innovation management with employees' work achievement and 3) to predict work achievement from creativity human resource management system and innovation management of employees. The samples used in the study were of 354 employees working in electronic parts factories. Sampling method was proportional stratified random sampling. Data were collected through questionnaires and analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's coefficient, and multiple regression analysis. The results of the research showed as follows. 1) The overall and each facet of creativity human resource management and Innovation management of employees were high. 2) There was a positive relationship between creativity human resource management system, innovation management, and work achievement at a statistically significant level as of 0.01. 3) Creativity human resource management system and innovation management in the facet of new concept creation and creative concept development can predict work achievement 82.5 percent. The regressive equation can be written by unstandardized coefficient as follows:

$$\begin{aligned}\text{Work achievement} = & .188 + .214 (\text{creativity human resource Management system}) \\ & + .325 (\text{innovation management by new concept creation}) \\ & + .358 (\text{innovation management by creative concept development}).\end{aligned}$$

Keyword: Creativity Human Resource Management System, Innovation Management, Work Achievement

¹ Department of International Business, Faculty of Business Administration, Rajamangala University of Technology Thanyaburi, 39 Moo 1 Rangsit-Nakhon Nayok Road, Khlong Hok, Khlong Luang, Pathum Thani 12110. E-mail: thitima_p@rmutt.ac.th

บทนำ

องค์การจะบรรลุเป้าหมายได้นั้น ต้องประกอบด้วยทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญ เป็นผู้ขับเคลื่อนในการพัฒนาองค์การ ซึ่งการจัดการองค์การและทรัพยากรมนุษย์มีส่วนสำคัญ 2 ส่วนคือ การวางระบบบริหารงาน และการวางระบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ปัจจัยทางการบริหารที่สำคัญ คือ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์และเครื่องจักรกล และการจัดการ โดยที่ทรัพยากรเหล่านี้จะมีอยู่ในแต่ละองค์การที่จำกัด ซึ่งเป็นปัจจัยทางการบริหารที่สำคัญนั้น ในปัจจุบันไม่ว่าจะเป็นในด้านสังคม ด้านการทำงาน หรือการดำรงชีวิตในปัจจุบัน จะมีการแข่งขันกันในทุก ๆ ด้านเพราะคนแต่ละคนก็ต้องการมีคุณภาพชีวิตที่ดี หน้าที่ในการทำงานที่ดี การสร้างสรรค์ระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คือ นโยบายและการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับบุคคลในการทำงานที่เชื่อมโยงกับพันธกิจ วัตถุประสงค์การปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับกระบวนการทำงานในองค์การนวัตกรรม โดยมีองค์ประกอบด้วยกัน 3 ด้าน คือ 1) การจ้างงานบุคลากรที่มีความคิดสร้างสรรค์ (Creation of Employment) หมายถึง การวางแผนในการจ้างงานบุคลากรที่มีความคิดสร้างสรรค์ในสิ่งใหม่ ๆ เพื่อสร้างความแตกต่างจากรูปแบบเดิม มีประสบการณ์และภูมิหลังที่มีความหลากหลายมีความรู้และทักษะตรงกับสายงานที่ต้องการ 2) การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Evaluation) หมายถึง รูปแบบระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่เชื่อมโยงกับพันธกิจวัตถุประสงค์ที่ครอบคลุมการปฏิบัติงานเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการประเมินการปฏิบัติงานและความคาดหวังในสายงานอาชีพ รวมทั้งรับรู้ผลการปฏิบัติงานของตนเอง (Do and Madsen, 2016) และ 3) การพัฒนาบุคลากร (Employee Development Strategic) หมายถึง การวางรูปแบบการพัฒนาความสามารถ เพื่อปรับปรุงความรู้ ทักษะ บุคลากรในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการพัฒนาและปลูกฝังให้บุคลากรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มความสามารถในระยะยาว (Christiansen, 2000)

การจัดการนวัตกรรมที่มีประสิทธิภาพนั้นจะเกิดขึ้นในองค์การได้นั้น จำเป็นต้องเกิดจากการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่เป็นผลมาจากทรัพยากรมนุษย์ อันจะก่อให้เกิดความสำเร็จในการทำงานขององค์การเนื่องจากนวัตกรรมเป็นการนำเสนอสิ่งใหม่ ๆ หรือมีการปรับปรุงและพัฒนาสิ่งที่มีอยู่เดิมให้ดีขึ้น ทั้งนี้ไม่จำเป็นเป็นผลิตภัณฑ์หรือการบริการ อย่างไรก็ตาม ถ้าองค์การสามารถนำเสนอรูปแบบสิ่งใหม่ ๆ ของผลิตภัณฑ์และบริการ ได้อย่างดีกว่าองค์การที่ดำเนินการในธุรกิจเดียวกันที่เป็นคู่แข่งกันแล้วนั้น ย่อมทำให้เป็นที่ยอมรับของลูกค้า และทำให้เกิดความได้เปรียบทางการแข่งขันนวัตกรรมเป็นการสร้างมูลค่าเพิ่มในการดำเนินการทางธุรกิจ และเป็นเครื่องมือที่สำคัญของการแข่งขันทางธุรกิจที่ทุกองค์การในแต่ละประเทศต่างมุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมให้เกิดขึ้นในองค์การ ทั้งในระดับของตัวบุคคล องค์การขนาดเล็ก ขนาดกลาง และองค์การขนาดใหญ่ จึงกล่าวได้ว่านวัตกรรมเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่จะทำให้องค์การประสบความสำเร็จในสถานการณ์การแข่งขันที่มีความรุนแรงมากขึ้นในปัจจุบัน

นวัตกรรมเป็นสิ่งที่บุคลากรทุกระดับในองค์การต้องมุ่งเน้นให้ความสำคัญและคำนึงถึง เพราะการที่จะนำไปสู่นวัตกรรมได้นั้น มาจากการจัดการที่เป็นกระบวนการของกิจกรรมหรือการปฏิบัติหน้าที่ โดยมุ่งเน้นกิจกรรมต่าง ๆ ที่นำไปสู่แนวทางที่สามารถทำให้องค์การบรรลุผลสำเร็จตามที่ตั้งไว้ ที่มาจากการสร้างสรรค์ความคิด การพัฒนาสนับสนุนแนวคิดของบุคลากรจากองค์การ และการนำแนวคิดไปใช้ในที่ก่อประโยชน์กับองค์การ รวมทั้งการมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์การซึ่งเกิดจากการทำงานร่วมกัน ในการบริหารจัดการภายในองค์การ กล่าวได้ว่านวัตกรรมนำไปสู่ความสำเร็จและสร้างความยั่งยืนทางธุรกิจ (Anning-Dorson, T. 2017). ดังนั้นการจัดการนวัตกรรมให้เกิดขึ้นในองค์การได้นั้น จำเป็นต้องการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นในองค์การเพื่อให้การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นนั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพได้นั้น ตามหลักการจัดการองค์การภายใต้การปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรที่เป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ การบูรณาการหน้าที่

ในการปฏิบัติงานหน้าที่ของบุคลากรกับภาระงาน การวางแผน การจัดโครงสร้างองค์การการเป็นผู้นำและการควบคุมอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายตามวัตถุประสงค์จากความพยายามและการร่วมมือของกลุ่มในองค์การ

จากที่กล่าวมาข้างต้น การจัดการนวัตกรรมกรรมนั้น นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นในองค์การอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ทั้งนี้เป็นผลจากปัจจัยภายนอก ได้แก่ สภาพเศรษฐกิจที่การแข่งขันจากคู่แข่งภายในประเทศ และจากคู่แข่งที่มาจากหลากหลายประเทศ และคู่แข่งที่สามารถผลิตสินค้าทดแทนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เทคโนโลยีที่มีการพัฒนาอย่างรวดเร็ว แรงงานที่มีความสามารถมากขึ้นที่มีคาดหวังจากองค์การ และความต้องการของผู้บริโภคที่มีมากขึ้น เป็นต้น ส่วนปัจจัยภายในนั้น การที่องค์การมีผลการผลิตที่ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย การเกิดความสูญเสียจากการปฏิบัติงาน รวมทั้งนโยบายหรือกลยุทธ์ขององค์การ ดังนั้นการจัดการนวัตกรรมกรรมในการบริหารการเปลี่ยนแปลงในองค์การจึงมีความสำคัญกับความสำเร็จขององค์การ

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการสร้างสรรค์ระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ การจัดการนวัตกรรมที่พยากรณ์ความสำเร็จในงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม โดยการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกทำวิจัยกับกลุ่มเป้าหมายคือ พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เนื่องจากภาคอุตสาหกรรมเป็นภาคการผลิตที่มีบทบาทสูง ซึ่งมีการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศมีบทบาทสำคัญต่อการขยายตัวของระบบเศรษฐกิจไทย และเมื่อมีการจัดการที่ดีในเรื่องประสิทธิภาพของการสื่อสาร และการเผชิญความเครียดของพนักงานแล้วยังส่งผลให้ความสำเร็จในการทำงานขององค์การมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการสร้างสรรค์ระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ การจัดการนวัตกรรมและความสำเร็จในงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการสร้างสรรค์ระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ การจัดการนวัตกรรมกับความสำเร็จของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม
3. เพื่อพยากรณ์ความสำเร็จในงานด้วยการสร้างสรรค์ระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ การจัดการนวัตกรรมและการจัดการนวัตกรรมของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานการวิจัยที่ 1. การสร้างสรรค์ระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในงาน

สมมติฐานการวิจัยที่ 2. การจัดการนวัตกรรมด้านการสร้างแนวความคิดใหม่ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในงาน

สมมติฐานการวิจัยที่ 3. การจัดการนวัตกรรมด้านการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในงาน

สมมติฐานการวิจัยที่ 4. การสร้างสรรค์ระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ และการจัดการนวัตกรรมของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมสามารถพยากรณ์ความสำเร็จในงานได้

การทบทวนวรรณกรรม

ความสำเร็จในงาน

จากความหมายความสำเร็จในงานมีผู้ให้ความหมายไว้มากมาย อาทิ ชลิตา บุญรังสี (2550) ได้ให้ความหมายว่าความสำเร็จในการทำงาน (Career Success) คือ การรับรู้และเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินประสิทธิผลของตนเอง ในการทำงาน การริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ในการทำงาน ความภูมิใจที่ได้ทำงาน ซึ่งเป็นประโยชน์ ได้รับความเชื่อถือจากผู้บังคับบัญชา การรับรู้ถึงการประเมินในเชิงบวกกับผู้ที่ทำงานร่วมกัน ในขณะที่ ปิยพงศ์ วรรณกุลพงศ์ (2553) ได้ให้ความหมายว่าความสำเร็จในการทำงาน คือ การที่พนักงานมีความพึงพอใจในงานที่ทำ มีความภูมิใจในอาชีพ รู้สึกว่าตนเองได้รับการยอมรับของคนรอบข้าง มีโอกาสทำในสิ่งที่ใจปรารถนาอย่างแท้จริง และรู้สึกว่าคุณค่าของตนเองมีเกียรติและศักดิ์ศรี ซึ่งจากความหมายดังกล่าวผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายของความสำเร็จในงานได้ว่า ความสำเร็จในงานหมายถึง ความพึงพอใจในงานที่ทำ มีความก้าวหน้าในงาน ความภูมิใจในวิชาชีพ งานที่ทำมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมาย การได้รับการยอมรับจากคนรอบข้าง และการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ การพัฒนาความรู้ไว้ใช้ในอาชีพ

การสร้างสรรค์ระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์

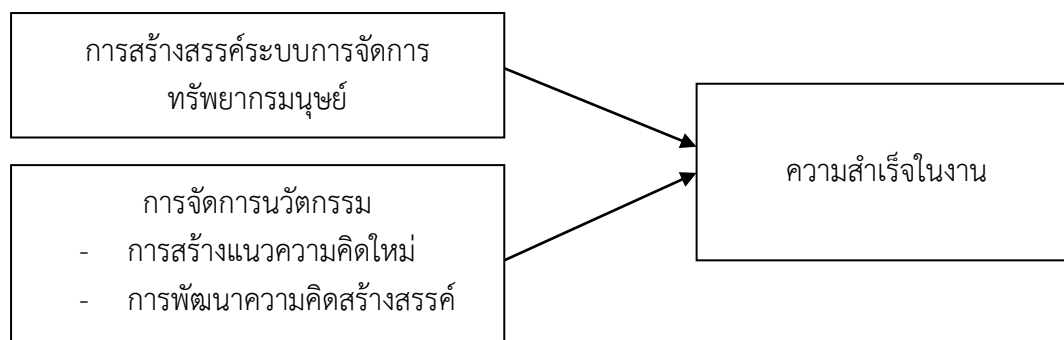
การสร้างสรรค์ระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง นโยบายและการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับบุคคลในการทำงานที่เชื่อมโยงกับพันธกิจ วัตถุประสงค์การปฏิบัติงาน ที่สอดคล้องกับกระบวนการทำงานในองค์การนวัตกรรม (Do and Madsen, 2016) โดยการสร้างสรรค์ระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มุ่งเน้นสรรหาว่าจ้างพนักงานที่มีความคิดสร้างสรรค์ มีประสบการณ์และภูมิหลังที่มีความหลากหลาย มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ทำงานเป็นทีมร่วมกับผู้อื่นได้ สามารถทำงานที่ท้าทายความสามารถได้ และไม่กลัวต่อความล้มเหลว ซึ่งองค์การสามารถสร้างแรงจูงใจ และสนับสนุนการทำงานในการสร้างสรรค์นวัตกรรม สอดคล้องกับแนวคิดของฐิติมา พูลเพชร และคณะ (2560) ที่กล่าวว่ารูปแบบการทำงานของพนักงานที่มีการพัฒนาตนเองจากภายในและพนักงานที่มีพื้นฐานความรู้การทำงานไว้ว่าเป็นการลงทุนในการพัฒนาภายในกับพนักงานในองค์การ การให้สิทธิกับให้อิสระในการจัดการตนเอง การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์มีความผูกพันกับองค์การในระดับสูง วัตถุประสงค์ของการจ้างงานเป็นลักษณะเป็นการพัฒนาภายในกับพนักงานในองค์การ ซึ่งทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าขององค์การ มีความสัมพันธ์ในระยะยาว มีลักษณะเด่นได้เปรียบทางการแข่งขัน จากความหมายดังกล่าวผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายของการสร้างสรรค์ระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง นโยบายและการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับบุคคลในการทำงานที่เชื่อมโยงกับพันธกิจ วัตถุประสงค์การปฏิบัติงาน การให้สิทธิกับให้อิสระในการจัดการตนเอง การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์มีความผูกพันกับองค์การในระดับสูงที่สอดคล้องกับกระบวนการทำงานในองค์การนวัตกรรม

การจัดการนวัตกรรม

ความหมายของการจัดการนวัตกรรมได้มีผู้ให้ความหมายและแนวคิดไว้มากมาย เช่น Wheatley (2002) กล่าวว่า การจัดการนวัตกรรม เป็นกระบวนการที่สร้างความคิดหรือสิ่งประดิษฐ์ที่ตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคในกลุ่มคนที่ต้องการ หรือบางสิ่งบางอย่างจะสามารถเพิ่มความต้องการที่เพิ่มขึ้นของผู้บริโภค โดยมีการเปลี่ยนแปลงการจัดการรูปแบบใหม่ขององค์การ โดยการจัดการนวัตกรรม หมายถึง กระบวนการของกิจกรรมหรือการปฏิบัติหน้าที่ โดยมุ่งเน้นกิจกรรมต่าง ๆ ที่นำไปสู่แนวทางการสร้างนวัตกรรมที่สามารถทำให้องค์การบรรลุผลสำเร็จตามที่ตั้งไว้ ประกอบด้วย 1) การสร้างแนวความคิดใหม่ และ 2) การพัฒนาแนวความคิดสร้างสรรค์ (Zlatko & Vojko 2013) จากความหมายดังกล่าวผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายการจัดการนวัตกรรมหมายถึง กระบวนการของกิจกรรมหรือการปฏิบัติหน้าที่ โดยมุ่งเน้นกิจกรรม

ต่าง ๆ ที่นำไปสู่เป็นกระบวนการที่สร้างความคิดหรือสิ่งประดิษฐ์ที่ตอบสนองความต้องการของผู้บริโภค โดยมีแนวทางการสร้างนวัตกรรมที่สามารถทำให้องค์การบรรลุผลสำเร็จตามที่ตั้งไว้ ประกอบด้วย 1) การสร้างแนวความคิดใหม่ และ 2) การพัฒนาแนวความคิดสร้างสรรค์

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยนี้ คือ พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่ดำเนินการผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์จำนวน 1 โรงงาน และชิ้นส่วนที่เป็นสปริง 1 โรงงานในจังหวัดอยุธยาและปทุมธานี โดยจำนวนประชากรทั้งสองโรงงานรวมทั้งสิ้นจำนวน 380 คน ขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรตามวิธีของ Yamane's (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95% ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 282 คน แต่มีการเก็บข้อมูลจริงเพิ่มเป็นร้อยละ 35 ของจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เก็บข้อมูลจริงเท่ากับ 345 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีทั้งหมด 4 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีทั้งหมด 7 ข้อ เป็นแบบเลือกตอบ (Checklist) 7 ข้อ คือ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน รายได้ และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการสร้างสรรค์ระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 15 ข้อ แบบสอบถาม มีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ 1) การจ้างงานบุคลากรที่มีความคิดสร้างสรรค์ จำนวน 5 ข้อ 2) การประเมินผลการปฏิบัติงาน จำนวน 5 ข้อ และ 3) การพัฒนาบุคลากร จำนวน 5 ข้อ ซึ่งมีค่าตอบให้เลือก 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยที่สุด โดยมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .840

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดการนวัตกรรม 15 ข้อ แบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการสร้างแนวความคิดใหม่ จำนวน 7 ข้อ และด้านการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์จำนวน 8 ข้อ ซึ่งมีค่าตอบให้เลือก 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยที่สุด โดยมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .83

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสำเร็จในงาน จำนวน 10 ข้อ แบบสอบถาม มีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยที่สุด โดยมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .91

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการสร้างสรรค์ระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ การจัดการนวัตกรรม และความสำเร็จของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม

ผลการวิเคราะห์พบว่าการสร้างสรรค์ระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.71$, $SD = 0.540$) การจัดการนวัตกรรมของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม ด้านการสร้างแนวคิดใหม่โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$, $SD = 0.521$) การจัดการนวัตกรรมของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม ด้านการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$, $SD = 0.538$)

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างการสร้างสรรค์ระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ การจัดการนวัตกรรม และความสำเร็จของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม

จากสมมติฐานที่ 1 การสร้างสรรค์ระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในงาน ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ความสัมพันธ์สหสัมพันธ์ระหว่างการสร้างสรรค์ระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์และความสำเร็จในงาน

การสร้างสรรค์ระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์	ความสำเร็จในงาน		
	r	r ² *100	Sig.
	.665**	54.76	.000

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 1 ผลการวิจัยพบว่าการสร้างสรรค์ระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ ถ้าการสร้างสรรค์ระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพิ่มขึ้น ความสำเร็จในงานก็จะเพิ่มขึ้นด้วย โดยมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง (.665)

จากสมมติฐานที่ 2 การจัดการนวัตกรรมด้านการสร้างแนวความคิดใหม่ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในงาน ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ความสัมพันธ์สหสัมพันธ์ระหว่างการจัดการนวัตกรรมด้านการสร้างแนวความคิดใหม่และความสำเร็จในงาน

การจัดการนวัตกรรมด้านการสร้างแนวความคิดใหม่	ความสำเร็จในงาน		
	r	r ² *100	Sig.
	.751**	34.36	.000

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 2 ผลการวิจัยพบว่า การจัดการนวัตกรรมด้านการสร้างแนวความคิดใหม่ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ โรงงานอุตสาหกรรมมีความสามารถเผชิญความเครียดแบบการแก้ไขปัญหาและการปรับความคิดในการทำงานได้เพิ่มขึ้น ความสำเร็จในงานก็จะเพิ่มขึ้นด้วย โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง (.751)

จากสมมติฐานที่ 3 การจัดการนวัตกรรมด้านการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในงาน ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์สหสัมพันธ์ระหว่างการจัดการนวัตกรรมด้านการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์และความสำเร็จในงาน

การจัดการนวัตกรรมด้านการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์	ความสำเร็จในงาน		
	r	r ² *100	Sig.
	.758**	63.76	.000

จากตารางที่ 3 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการนวัตกรรมด้านการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง (.758) ดังนั้นผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้

จากสมมติฐานที่ 4 การสร้างสรรค์ระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ และการจัดการนวัตกรรมของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมสามารถพยากรณ์ความสำเร็จในงาน ได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 การพยากรณ์ความสำเร็จในงาน

ตัวแปรพยากรณ์	b	S.E.b	β	t	p
ค่าคงที่	.188	.108		2.549	.009
การสร้างสรรค์ระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์	.214	.045	.233	4.907**	.000
การจัดการนวัตกรรมด้านการสร้างแนวความคิดใหม่	.325	.043	.427	4.808**	.000
การจัดการนวัตกรรมด้านการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์	.358	.047	.401	8.872**	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4 การสร้างสรรค์ระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ การจัดการนวัตกรรมด้านการสร้างแนวความคิดใหม่และการจัดการนวัตกรรมด้านการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์สามารถพยากรณ์ความสำเร็จในงานได้ร้อยละ 82.5 โดยมีสมการพยากรณ์ ในรูปคะแนนดิบดังนี้ ความสำเร็จในงาน = .188 + .214(การสร้างสรรค์ระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์) + .325 (การจัดการนวัตกรรมด้านการสร้างแนวความคิดใหม่) + .358 (การจัดการนวัตกรรมด้านการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์) โดยมีตัวแปรที่มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์เป็นอันดับแรกสูงสุดคือ การจัดการนวัตกรรมด้านการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ ตัวแปรที่มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์เป็นอันดับสองคือ การจัดการนวัตกรรมด้านการสร้างแนวความคิดใหม่ และการสร้างสรรค์ระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นตัวแปรที่มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์เป็นอันดับสาม

การอภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการสร้างสรรค์ระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์และความสำเร็จในงาน พบว่าการสร้างสรรค์ระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมมี

ความสัมพันธ์กับความสำเร็จในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้เป็นเพราะในโรงงานอุตสาหกรรมให้ความสำคัญกับการสรรหาบุคลากรที่มีความคิดสร้างสรรค์ และมุ่งเน้นกระบวนการสรรหาและจ้างงานบุคลากรที่มีความคิดสร้างสรรค์ในสิ่งใหม่ ๆ เพื่อสร้างความแตกต่างจากรูปแบบการสรรหาแบบเดิม ๆ โดยเน้นการทดสอบความสามารถเชิงปฏิบัติการทำการทดสอบเกี่ยวกับการทำงานจริง เพื่อนำผลจากการวัดความสามารถเชิงปฏิบัติการที่กำหนดขึ้นมาเป็นเกณฑ์ในการพิจารณา รวมทั้งการทดสอบด้านทัศนคติ การมีความคิดสร้างสรรค์ เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความสามารถมาร่วมในการทำงาน เพื่อเป็นกลไกในการขับเคลื่อนที่นำไปสู่ความสำเร็จของโรงงานอุตสาหกรรมสอดคล้องกับแนวคิดของ Kangyin et al. (2015) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพสูงกับองค์การนวัตกรรม พบว่าการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพสูง มีสัมพันธ์เชิงบวกกับองค์การนวัตกรรม

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการนวัตกรรมด้านการสร้างแนวความคิดใหม่และความสำเร็จในงาน พบว่า การจัดการนวัตกรรมด้านการสร้างแนวความคิดใหม่ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารมีการนำแนวคิดใหม่ให้เกิดขึ้นกับพนักงานโดยการปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อสร้างความเปรียบเทียบการแข่งขัน โดยการจัดการเทคโนโลยีใหม่ที่โรงงานอุตสาหกรรมนำเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงานด้านนวัตกรรมนั้น การสร้างแนวความคิดใหม่ของพนักงานจำเป็นต้องมีการจัดความสามารถในการเรียนรู้ของพนักงาน โดยการผสมผสานกับทรัพยากรต่าง ๆ ในโรงงาน เช่น ระบบข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ และทักษะของพนักงานในด้านเทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์ เพื่อส่งผลต่อความสำเร็จในงานของโรงงานอุตสาหกรรมสอดคล้องกับแนวคิดของ Harbi, et al (2010) ที่กล่าวว่า การสร้างการเปลี่ยนแปลงในองค์การ ที่นำไปสู่การสร้างแนวความคิดใหม่ ๆ ของพนักงานโดยมีการจัดการความรู้ให้กับพนักงานเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาสร้างแนวความคิดใหม่ของพนักงาน ที่นำไปสู่การสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมที่ก่อให้เกิดความสำเร็จในการทำงานขององค์การ

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการนวัตกรรมด้านการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์และความสำเร็จในงาน พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการนวัตกรรมด้านการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้เป็นเพราะโรงงานอุตสาหกรรมมุ่งเน้นการสร้างรูปแบบการทำงานร่วมกันของพนักงานทำให้มีการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นในโรงงานอุตสาหกรรม รวมทั้งการค้นคว้าการวิจัยพัฒนาสร้างสรรค์สิ่งใหม่ในการเกิดนวัตกรรม รวมทั้งการสร้างบรรยากาศการทำงานร่วมกันให้เป็นแนวทางทางที่ยึดถือปฏิบัติกันในโรงงาน โดยมีการสนับสนุนจากโรงงานอุตสาหกรรมในการสร้างทักษะการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นกับพนักงาน โดยมีการวางแผนการให้ไปอบรมภายนอกที่เป็นเทคโนโลยีใหม่ ๆ และนำความรู้ที่ได้รับจากฝึกอบรมมาถ่ายทอดให้พนักงานที่ทำงานร่วมกัน เพื่อปรับปรุงการทำงานที่ให้เกิดความสำเร็จในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Carolina and Giancarlo (2016) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการจัดการนวัตกรรมและประสิทธิภาพในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน ผลการวิจัยพบว่าการจัดการนวัตกรรมมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพของนวัตกรรมผลิตภัณฑ์ ซึ่งเกิดขึ้นจากความคิดสร้างสรรค์ของทีมงาน ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

จากการพยากรณ์ความสำเร็จในงานของการสร้างสรรค์ระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ และการจัดการนวัตกรรมของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม พบว่า การสร้างสรรค์ระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ การจัดการนวัตกรรมด้านการสร้างแนวความคิดใหม่ และการจัดการนวัตกรรมด้านการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์สามารถพยากรณ์ความสำเร็จในงานได้โดยมีตัวแปรที่มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์เป็นอันดับแรกสูงสุดคือ การจัดการนวัตกรรมด้านการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ ตัวแปรที่มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์เป็นอันดับสองคือ การจัดการนวัตกรรมด้านการสร้างแนวความคิดใหม่ และการสร้างสรรค์ระบบการจัดการ

ทรัพยากรมนุษย์ เป็นตัวแปรที่มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์เป็นอันดับสาม ซึ่งการจัดการนวัตกรรมด้านการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์เป็นตัวแปรที่พยากรณ์ความสำเร็จในงานในโรงงานอุตสาหกรรมได้เป็นอันดับแรก ทั้งนี้เพราะการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน โดยผู้บริหารสนับสนุนการทำงานของพนักงานที่จะนำเสนอความคิดสร้างสรรค์ ในการดำเนินกระบวนการผลิต และการคำนึงถึงความต้องการทางการตลาดที่มีการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นใหม่ และนำไปสู่การเป็นนวัตกรรมแบบใหม่ที่ลูกค้ามีความพึงพอใจ โดยมีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ และสมรรถนะหลักของพนักงาน รวมทั้งความสามารถในนวัตกรรม เพื่อนำมาพัฒนาผลิตภัณฑ์ และสร้างแรงจูงใจที่ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ขึ้น ซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของ Devika and Sharifah (2016) ที่ศึกษากระบวนการทางธุรกิจ โดยใช้กระบวนการจัดการทางธุรกิจ และการริเริ่มการปรับปรุงกระบวนการผลิต พบว่า องค์ประกอบของกระบวนการทางธุรกิจที่สำคัญประกอบด้วยการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์เพื่อนำไปสู่ความพร้อมในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

เนื่องจากผลการศึกษาพบว่า การสร้างระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ การจัดการนวัตกรรมด้านการสร้างแนวความคิดใหม่ และการจัดการนวัตกรรมด้านการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์สามารถพยากรณ์ความสำเร็จในงานได้โดยการจัดการนวัตกรรมด้านการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์สามารถพยากรณ์ความสำเร็จในงานได้มากที่สุด ตามด้วยการจัดการนวัตกรรมด้านการสร้างแนวความคิดใหม่ และการสร้างระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ดังนั้นหากองค์กรต้องการที่จะสร้างความสำเร็จในงานให้กับพนักงานองค์กรและอุตสาหกรรมนั้น จำเป็นต้องให้ความสำคัญไปกับการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ โดยองค์กรจำเป็นต้องจัดการอบรม และคิดค้นกิจกรรมการทำงานร่วมกัน ตลอดจนการจัดการแข่งขันในองค์กรเพื่อสร้างนวัตกรรมในองค์กร แต่อย่างไรก็ตาม องค์กรจำเป็นต้องมีการจัดระบบและนโยบายในการส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมในองค์กร ตลอดจนการจัดสรรทรัพยากรขององค์กรให้มีความเหมาะสมด้วย

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มโรงงานอุตสาหกรรมชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์กับกลุ่มโรงงานอื่น ๆ เพื่อเป็นประโยชน์ในการบริหารจัดการนวัตกรรมโรงงานในกลุ่มอุตสาหกรรมที่แตกต่างกัน
2. ควรศึกษาตัวแปรอื่น ๆ เพิ่มเติม เช่น ตัวแปรในเรื่องของสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมถึงพฤติกรรมการทำงานของระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์การที่มีผลต่อความสำเร็จในงาน

เอกสารอ้างอิง

- ฐิติมา พูลเพชร, จิราวรรณ คงคล้าย, และเฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน. (2560). ภาวะผู้นำ รูปแบบการทำงานของพนักงานกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์*, 11(1), 202-220.
- ปิยะพงษ์ วรรณกุลพงศ์. (2553). การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและแรงจูงใจในการทำงานระหว่างนักธุรกิจอิสระที่ประสบความสำเร็จในอาชีพระดับสูงและต่ำ: กรณีศึกษา บริษัท ยูนิซีตี้ มาร์เก็ตติ้ง (ประเทศไทย) จำกัด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).

Anning-Dorson, T. (2017). Innovation development in service firms: A three-model Perspective. *Journal of Operations and Service Management*, 28(1), 64-80.

- Carolina, K. P., & Giancarlo, G. (2016). Innovation culture and performance in innovation of products and processes: a study in companies of textile industry. **RAI Revista de Administração e Inovação**, 13, 285–294.
- Christiansen, J. A. (2000). **Competitive innovation management: Techniques to improve innovation performance**. New York: St. Martin's Press.
- Devika, N., & Sharifah, L. S. A. K. (2016). Measuring Business Process Management using business process orientation and process improvement initiatives. **Business Process Management Journal**, 22(6), 1069-1078.
- Do, B.-R., Yeh, P.-W., & Madsen, J. (2016). Exploring the relationship among human resource flexibility, organizational innovation and adaptability culture. **Chinese Management Studies**, 10(4), 657-674.
- Harbi, S., Anderson, A. R., & Amamou, M. (2013). Innovation culture and the economic performance of Tunisian ICT firms. **International Journal of Entrepreneurship and Innovation Management**, 16(3), 191-208.
- Kangyin, L., Jinxia, Z., & Haijun, B. (2015). High-performance human resource management and firm performance: The mediating role of innovation in China. **Industrial Management & Data Systems**, 115(2), 353-382.
- Wheatley, M. J. (2002). **We Are All Innovators**. In: **Leading for Innovation and Organizing for Results**. (M. G. a. I. S. Frances Hesselbein Ed.). SanFrancisco: Jossey- Bass
- Yamane, (1973). **Statistics: An Introductory Analysis**. 3rd Ed. New York.
- Zlatko, N., & Vojko Potocan. (2013). The role of management innovativeness in modern organizations. **Journal of Enterprising Communities: People and Places in the Global Economy**, 7(1), 36–49.