# การจัดการความรู้เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรสายปฏิบัติการวิชาชีพของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

# Knowledge Management to Create Innovation for Professional OperationalPersonnel of Autonomous Universities In the Northeastern Region

**สุภาภรณ์ จงจอหอ**
Supaporn Jongjoho
**มหาวิทยาลัยราชภัชัยภูมิ**
Chaiyaphum Rajabhat University
E: mail: ppon_25@hotmail.com

(**Received**: July 7, 2024/ **Revisec**: December 30, 2024/ **Accepted**: December 27, 2024)

## บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาการจัดการความรู้เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรสายปฏิบัติ (2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรสายปฏิบัติการ และ (3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการจัดการความรู้เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรสายปฏิบัติการวิชาชีพของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่างได้แก่ บุคลากรสายปฏิบัติการวิชาชีพของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 397 คน กลุ่มผู้ให้ข้อมูลจากผู้บริหารมหาวิทยาลัย จำนวน 10 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ และการพรรณนาวิเคราะห์ ประกอบการอภิปรายผล ผลการวิจัยพบว่า (1) การจัดการความรู้เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรสายปฏิบัติการวิชาชีพของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรสายปฏิบัติการวิชาชีพของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างมีนัยสำคัญได้แก่ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านประสิทธิภาพ และด้านประโยชน์ ตามลำดับ และ (3) แนวทางการพัฒนาการจัดการความรู้เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรสายปฏิบัติการวิชาชีพของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ การตรวจสอบและปรับปรุงใหม่ การวางแผนพัฒนา การจัดการความร่วมมือและประเมินประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดแนวทางการพัฒนาการจัดการความรู้เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรสายปฏิบัติการวิชาชีพของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐอย่างชัดเจนและมีประสิทธิผล

**คำสำคัญ**: การจัดการความรู้เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม; บุคลากรสายปฏิบัติการวิชาชีพ;
มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

## Abstract

The objectives of this research article are (1) to study knowledge management for innovation among operations personnel, (2) to study factors affecting knowledge management for innovation among operations personnel, and (3) to study guidelines. Develop knowledge management to create innovation among professional personnel of state-run universities in the northeastern region. It is quantitative research and qualitative research Sample groups include: Professional operational personnel of state-run universities in the Northeastern region, totaling 397 people Group of informants from university administrators, totaling 10 people. Instruments used in the research Including questionnaires and interviews. Statistics used in data analysis include frequency, percentage, multiple regression analysis and descriptive analysis accompanying the discussion of results The results of the research found that (1) Knowledge management to create innovation among professional personnel of autonomous universities in the northeastern region. Overall, it was at a moderate level. (2) Factors affecting knowledge management for innovation among professional personnel at state-run universities in the northeastern region. Significantly include: creative side Performance and benefits respectively and (3) Guidelines for developing knowledge management to create innovation for professional personnel of state-run universities, consisting of 4 areas inspection and improvement development planning Collaboration management and performance evaluation to create a clear and effective guideline for developing knowledge management to create innovation for professional personnel of autonomous universities.

**Keywords**: Knowledge management for innovation; professional personnel;
autonomous universities

## 1. บทนำ

ปัจจุบันนวัตกรรมหรือเทคโนโลยีต่าง ๆ ล้วนเข้ามามีบทบาทสำคัญในการแข่งขันตามสภาพแวดล้อมในปัจจุบันและอนาคต จึงทำให้องค์กรต่าง ๆ ได้รับผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญตลอดจนการเปลี่ยนแปลงนวัตกรรมอย่างรวดเร็วทำให้องค์กรต่าง ๆ ต้องมีการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแลงอย่างมาก และองค์กรต้องตระหนักถึงความสำคัญอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้และการตอบสนองในการใช้นวัตกรรมจึงมีความสำคัญอย่างมากและต่อเนื่อง ซึ่งการเปลี่ยนแปลงของระบบบริหารต่าง ๆ โดยเฉพาะการนำเทคโนโลยีเข้ามาปรับใช้ในองค์กรนั้นหมายถึงการใช้นวัตกรรมเข้ามาปรับปรับพฤติกรรมของบุคลากรภายในองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการขององค์กรต่าง ๆ อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ดังนั้นการบริหารจัดการองค์กรในปัจจุบันจึงมีความสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างเห็นได้ชัดเจน และจะต้องมีการปรับตัวอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งนวัตกรรมที่นำมาปรับใช้นั่นย่อมบ่งบอกถึงปัจจัยของความสำคัญและมีความจำเป็นอย่างชัดเจนในการบริหารจัดการ โดยที่องค์กรจะต้องแสวงหาและอาศัยบุคลากรที่มีความชำนาญและความเชี่ยวชาญที่นำไปสู่การบริหารจัดการที่มีความเป็นเลิศในทุก ๆ ด้าน เพื่อการดำเนินงานเชิงนวัตกรรมขององค์กรได้อย่างสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ และจะต้องมีการริเริ่มจากฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลในการคัดเลือกพนักงานเข้าทำงาน โดยการกำหนดแนวทางหรือรูปแบบของกระบวนการนำทักษะมาประยุกต์ใช้กับพฤติกรรมของบุคคลที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งและสายงานในองค์กรการศึกษาอย่างมีประสิทธิผล (ศศิมา สุขสว่าง, 2561)

อย่างไรก็ตามพระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 34 คณะกรรมการอุดมศึกษาได้กำหนดให้มีการจัดการความรู้เป็นหนึ่งในตัวบ่งชี้ของมาตรฐานด้านการสร้างและพัฒนาสังคมฐานความรู้และสังคมการเรียนรู้ ที่มีความสอดคล้องกับบริบทของความต้องการตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมและการศึกษาแห่งชาติ (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2550) นั้นจึงส่งผลให้สถาบันการศึกษาต้องหันกลับมาให้ความสำคัญกับเครื่องมือการจัดการความรู้อย่างจริงจังมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้มหาวิทยาลัยในการกำกับของรัฐซึ่งเป็นสถาบันการศึกษาที่มีความเป็นอิสระของมหาวิทยาลัยจากเกณฑ์ของรัฐบาลในการจัดกิจการภายในองค์กรของตนเองหลาย ๆ ด้าน ซึ่งความอิสระของมหาวิทยาลัยนั้นจึงเป็นเงื่อนไขที่เอื้อให้สถาบันอุดมศึกษาสามารถปกครองตนเองโดยไม่ถูกแทรกแซงจากภายนอก แต่ในระยะหลังจะเห็นว่ารัฐได้ให้มหาวิทยาลัยมีความเป็นอิสระมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจากการปฏิรูปในรูปแบบการบริหารจัดการอย่างเป็นอิสระ การเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐนั้นอาจส่งผลต่อนวัตกรรมแห่งการเรียนรู้และนวัตกรรมของรูปแบบการทำงานและการบริหารที่เอื้อประโยชน์สูงสุดต่อเจตนารมณ์ของการปฏิรูปการศึกษาของประเทศอย่างชัดเจน โดยเฉพาะมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (พิสิษฐ์ ยอดวันดี, บุญเพ็ง สิทธิวงษา และ ไชยพร สมานมิตร, 2566: 45)

การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรย่อมมีปัญหาตามมาอย่างเห็นได้อย่างชัดเจนไม่ว่าจะเป็นความสลับซับซ้อนของการบริหารจัดการที่ไม่เอื้อต่อการบังคับบัญชา การบบริหารที่มีขั้นตอน แต่การนำนวัตกรรมมาปรับใช้กับบุคลากรในมหาวิทยาลัยในการกำกับของรัฐโดยเฉพาะการจัดการความรู้เพื่อให้เกิดความสร้างสรรค์ย่อมมีปัญหาและอุปสรรคอย่างชัดเจนจากที่กล่าวมาผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการ

จัดการความรู้เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรสายปฏิบัติการวิชาชีพของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรสายปฏิบัติการวิชาชีพของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และแนวทางการพัฒนาการจัดการความรู้เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรสายปฏิบัติการวิชาชีพของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือต่อไป

## 2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาการจัดการความรู้เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรสายปฏิบัติการวิชาชีพของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรสายปฏิบัติการวิชาชีพของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2.3 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการจัดการความรู้เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรสายปฏิบัติการวิชาชีพของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

## 3. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงผสมผสาน โดยใช้วิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจและวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ด้วยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาสรุปให้เห็นถึงการจัดการความรู้เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรสายปฏิบัติการวิชาชีพของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

**1. กลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่างและกลุ่มผู้ให้ข้อมูล**

กลุ่มประชากร ได้แก่ บุคลากรสายปฏิบัติการวิชาชีพของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 56,845 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสายปฏิบัติการวิชาชีพของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยการสุ่มแบบทาโร่ ยามาเน่ ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 397 คน (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2560)

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้โดยการสัมภาษณ์ เพื่อตอบวัตถุประสงค์ได้จากการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง พิจารณาจากความสามารถในการให้ความรู้ และประสบการณ์ ประกอบด้วย ผู้บริหารมหาวิทยาลัย จำนวน 10 คน ที่ใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาการจัดการความรู้เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรสายปฏิบัติการวิชาชีพของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พิจารณาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ตามคุณสมบัติดังนี้ เป็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับ

แนวทางการพัฒนาการจัดการความรู้เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรสายปฏิบัติการวิชาชีพของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

**2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย**

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม ใช้สำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ และแบบสัมภาษณ์ใช้สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถาม 1) การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามนำแบบสอบถามที่ผ่านการพัฒนาและปรับปรุงจนมีคุณภาพในระดับที่ยอมรับได้ไปดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเองและผู้ช่วยวิจัยซึ่งผู้วิจัยขอความร่วมมือจากบุคลากรสายปฏิบัติการวิชาชีพของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ก่อนการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยชี้แจงเกี่ยวกับรายละเอียดเกี่ยวกับวัตถุประสงค์การวิจัยเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลขั้นตอนและวิธีเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วนแก่ผู้ช่วยวิจัย 2) การขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถาม และทำหนังสืออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรกลุ่มตัวอย่าง 3) ผู้วิจัยได้นำหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลผู้บริหารมหาวิทยาลัยเพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูล ซึ่งเป็นกลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ 4) แจกจ่ายและเก็บแบบสอบถามจากประชากรกลุ่มตัวอย่าง 5) รับแบบสอบถามกลับคืน ตรวจความถูกต้อง ความครบถ้วนสมบูรณ์แล้วไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสัมภาษณ์ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสัมภาษณ์ตามขั้นตอน ดังนี้ 1) ศึกษาข้อมูลจากเอกสาร ตำรา บทความ งานวิจัย ในลักษณะการวิจัยเอกสาร หนังสือ แนวคิด ทฤษฎี รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2) การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยประสานงาน เพื่อขออนุญาตกลุ่มผู้ให้ข้อมูลทางโทรศัพท์ แล้วเดินทางไปตามวันเวลาที่นัดหมาย ก่อนการสัมภาษณ์ผู้วิจัยแนะนำตนเอง สร้างความคุ้นเคยระหว่างผู้วิจัยกับผู้ถูกสัมภาษณ์ แจ้งวัตถุประสงค์ของการสัมภาษณ์ แล้วดำเนินการสัมภาษณ์ จำนวน 10 คน

**3. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล**

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามหลังจากที่ได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ดังนี้ 1) การวิเคราะห์ข้อมูล วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 สภาพทั่วไปของการจัดการความรู้เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรสายปฏิบัติการวิชาชีพของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ใช้สถิติการแจกแจงความถี่ และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบการอภิปรายผล 2) การวิเคราะห์ข้อมูล วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรสายปฏิบัติการวิชาชีพของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ นำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย ใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณโดยใช้วิธีการคัดเลือกตัวแปรแบบเป็นลำดับขั้น ประกอบการอภิปรายผล 3) การวิเคราะห์ข้อมูลวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 แนวทางการพัฒนาการจัดการความรู้เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรสายปฏิบัติการวิชาชีพของมหาวิทยาลัย

ในกำกับของรัฐในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยได้ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาโดยคัดเลือกและจำแนกข้อมูล จัดระเบียบข้อมูลให้เป็นระบบ จัดทำบรรณาธิกรณ์ข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูล แล้วนำข้อมูลไปเขียนเป็นรายงานตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัยต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสัมภาษณ์ 1) การวิเคราะห์ เอกสาร หนังสือ ตำรา โดยการทบทวนแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการพัฒนาการจัดการความรู้เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรสายปฏิบัติการวิชาชีพของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2) วิเคราะห์ และสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ มาเป็นกรอบแนวคิดในแนวทางการพัฒนาการจัดการความรู้เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรสายปฏิบัติการวิชาชีพของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

## 4. ผลการวิจัย

**1) การจัดการความรู้เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรสายปฏิบัติการวิชาชีพของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ** ดังตารางต่อไปนี้

**ตารางที่** 1 การจัดการความรู้เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรสายปฏิบัติการวิชาชีพของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

| การจัดการความรู้เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากร | $\bar{x}$ | S.D. | แปลผล |
|---|---|---|---|
| ด้านการแสวงหาความรู้ | 3.06 | 0.68 | ปานกลาง |
| ด้านการสร้างความรู้ | 3.04 | 0.46 | ปานกลาง |
| ด้านการใช้ความรู้ | 3.02 | 0.48 | ปานกลาง |
| ด้านการจัดเก็บความรู้ | 3.10 | 0.58 | ปานกลาง |
| รวม | 3.03 | 0.48 | ปานกลาง |

จากตารางที่ 1 พบว่า การจัดการความรู้เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรสายปฏิบัติการวิชาชีพของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ =3.03, S.D=0.48) พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการจัดเก็บความรู้ ($\bar{x}$=3.10, S.D=0.58) ด้านการแสวงหาความรู้ ($\bar{x}$ =3.06, S.D=0.68) ด้านการสร้างความรู้ ($\bar{x}$=3.04, S.D=0.46) และด้านด้านการใช้ความรู้ ($\bar{x}$=3.02, S.D=0.48) ตามลำดับ

**2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรสายปฏิบัติการวิชาชีพของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ** ดังตารางต่อไปนี้

**ตารางที่** 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรสายปฏิบัติการวิชาชีพของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ Multiple Regression analysis

| ลำดับตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือก | B | S.E. | Beta | t | P-value | Collinearity Statistics | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | Tolerance | VIF |
| ค่าคงที่ | 1.121 | .076 | | 14.667 | .000 | .971 | 1.271 |
| ด้านความใหม่ ($X_1$) | .111 | .039 | .096 | 2.850 | .275 | .188 | .035 |
| ด้านประโยชน์ ($X_2$) | .206 | .064 | .830 | 17.053 | .000* | 1.209 | .959 |
| ด้านการใช้ความรู้ ($X_3$) | .025 | .031 | .024 | .805 | .421 | .036 | .085 |
| ด้านความคิดสร้างสรรค์ ($X_4$) | .403 | .053 | 1.039 | 23.923 | .000* | 1.160 | 1.367 |
| ด้านประสิทธิภาพ ($X_5$) | .217 | .048 | .179 | 6.392 | .000* | .214 | .405 |
| $SE_{est}$ = ±.22806 R = .958; $R^2$= .958 ; Adj. $R^2$ = .968 ; F = 1023.253 ; p-value = 0.01 | | | | | | | |

* statistically significant at the .05 level.

จากตารางที่ 2 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรสายปฏิบัติการวิชาชีพของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ ด้านความคิดสร้างสรรค์ (X4) ด้านประสิทธิภาพ (X5) และด้านประโยชน์ (X2) มีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในคะแนนดิบ (b) เท่ากับ .403 .217 และ .206 ตามลำดับ และปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อการจัดการความรู้เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรสายปฏิบัติการวิชาชีพของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ ด้านการใช้ความรู้ (X3) และด้านความใหม่ (X1) ตามลำดับ

**3) แนวทางการพัฒนาการจัดการความรู้เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรสายปฏิบัติการวิชาชีพของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ** สรุปได้ดังนี้

พบว่า แนวทางการพัฒนาการจัดการความรู้เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรสายปฏิบัติการวิชาชีพของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ การตรวจสอบและปรับปรุงใหม่ การวางแผนพัฒนา การจัดการความร่วมมือและประเมินประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดแนวทางการพัฒนาการจัดการความรู้เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรสายปฏิบัติการวิชาชีพของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐอย่างชัดเจนและมีประสิทธิผล

## 5. อภิปรายผล

การจัดการความรู้เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรสายปฏิบัติการวิชาชีพของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการจัดเก็บความรู้ ด้านการแสวงหาความรู้ ด้านการสร้างความรู้ และด้านด้านการใช้ความรู้ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการจัดการความรู้เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรสายปฏิบัติการวิชาชีพของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐยังต้องมีการเพิ่มกลยุทธ์ในการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกษสุดา บูรณศักดิ์สถิต (2562) ได้ศึกษาเรื่องพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ ผลการศึกษาพบว่า ระดับการรับรู้ความสามารถของตนเอง การสนับสนุนด้านการบริหารจัดการ การสนับสนุนโดยเพื่อนร่วมงาน และพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และผลการดำเนินงานเชิงนวัตกรรมขององค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง การสนับสนุนโดยเพื่อนร่วมงาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน ส่วนการสนับสนุนด้านการบริหารจัดการมีอิทธิพลเชิงลบต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานและพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานเชิงนวัตกรรมขององค์กร

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรสายปฏิบัติการวิชาชีพของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างมีนัยสำคัญได้แก่ ด้านความคิดสร้างสรรค์ (X4) ด้านประสิทธิภาพ (X5) และด้านประโยชน์ (X2) มีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในคะแนนดิบ (b) เท่ากับ .403 .217 และ .206 ตามลำดับ และปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อการจัดการความรู้เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรสายปฏิบัติการวิชาชีพของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ ด้านการใช้ความรู้ (X3) และด้านความใหม่ (X1) ตามลำดับ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ นพรัตน์ มีศร (2560) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการจดัการความรู้และความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมสร้างสรรค์และการพัฒนาผลงานสร้างสรรค์เกิดจากความคิดในแง่บวก พนักงานสายสนับสนุนสามารถแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมาโดยผ่านการคิดวิเคราะห์ในงานของตนเองคิดวิธีป้องกันปัญหาจากประสบการณ์ที่ผ่านมาและคิดถึงความก้าวหน้าของเทคโนโลยีการคิดที่สร้างสรรค์ของพนักงานสายสนับสนุนทำให้เกิดการหาแนวทางแก้ปัญหาใหม่ ๆ ที่เหมาะสมกับเหตุการณ์ในปัจจุบัน พนักงานสายสนับสนุนที่ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานให้ไปศึกษาดูงาน อบรม ประชุม เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์จะได้รับความรู้มาถ่ายทอดกับเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนนำมาต่อยอดกระบวนการทำงานและสามารถรับมือกับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา ซึ่งอาจเป็นการสร้างนวัตกรรมให้แก่องค์การได้

แนวทางการพัฒนาการจัดการความรู้เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรสายปฏิบัติการวิชาชีพของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน

ได้แก่ การตรวจสอบและปรับปรุงใหม่ การวางแผนพัฒนา การจัดการความร่วมมือและประเมินประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดแนวทางการพัฒนาการจัดการความรู้เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรสายปฏิบัติการวิชาชีพของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐอย่างชัดเจนและมีประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทรหทัย ภู่สวัสดิ์ (2565) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองอุตรดิตถ์ ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองอุตรดิตถ์ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก 2) ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองอุตรดิตถ์ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก 3) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมกับการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองอุตรดิตถ์ พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.771 - 0.830 และ 4) ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองอุตรดิตถ์อย่างมีระดับ นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## 6. องค์ความรู้ที่ได้รับ

การจัดการความรู้เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรสายปฏิบัติการวิชาชีพของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ได้แก่ 1) ด้านการจัดเก็บความรู้ ด้านการแสวงหาความรู้ 2) ด้านการสร้างความรู้ และ 3) ด้านด้านการใช้ความรู้ ส่วนปัจจัยได้แก่ 1) ด้านความคิดสร้างสรรค์ 2) ด้านประสิทธิภาพ และ 3) ด้านประโยชน์ ส่วยแนวทางประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) การตรวจสอบและปรับปรุงใหม่ 2) การวางแผนพัฒนา 3) การจัดการความร่วมมือ และ 4) ประเมินประสิทธิภาพ

## 7. ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเรื่องการจัดการความรู้เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรสายปฏิบัติการวิชาชีพของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยพบว่ามีหลากหลายปัจจัยที่มีความสำคัญและควรต่อยอดเพื่อการพัฒนาส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการสูงขึ้น ผู้วิจัยจึงได้นำเสนอข้อเสนอแนะรายละเอียดดังนี้

### 7.1 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับนำผลการวิจัยไปใช้

1) สำหรับงานวิจัยในครั้งต่อไป ควรมีการนำการจัดการความรู้เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรสายปฏิบัติการวิชาชีพของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในองค์กร สถานศึกษาอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อสะท้อนให้เห็นถึงความชัดเจนมากยิ่งขึ้นของลักษณะของการจัดการความรู้เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมในภาครัฐและภาคเอกชนว่าสามารถปรับตัวมุ่งเข้าสู่ขีดความสามารถทางการแข่งขันในการพัฒนาและส่งเสริมบุคลากรทางการศึกษาในด้านนวัตกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด เป็นต้น

**7.2 ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในครั้งต่อไป**

1) ควรมีการศึกษาในส่วนของปัจจัยส่วนบุคคล โดยการกำหนดการจัดการความรู้เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรสายปฏิบัติการวิชาชีพ เนื่องจากการจัดการความรู้เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรสายปฏิบัติการวิชาชีพอย่างต่อเนื่องและเกิดประสิทธิภาพ

2) ควรมีการขยายกลุ่มเป้าหมายในการศึกษาไปยังหน่วยงานประเภทอื่น ๆ เช่น สายงานวิชาการ เพื่อทำการเปรียบเทียบข้อมูลเกี่ยวกับกำหนดการจัดการความรู้เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมว่ามีความแตกต่างอย่างไร

## 8. เอกสารอ้างอิง

**ภาษาไทย**

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2560). *การวิเคราะห์สถิติชั้นสูงด้วย SPSS for Window.* กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัด สามลดา.

เกษสุดา บูรณศักดิ์สถิต. (2562). *พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์.* วิทยานิพนธ์หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

นพรัตน์ มีศร. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างการจดัการความรู้และความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร*. วิทยานิพนธ์หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

พิสิษฐ์ ยอดวันดี และคณะ. (2566). การบริหารจัดการรูปแบบการจัดการเรียนการสอนออนไลน์เพื่อเสริมสร้างทักษะการอ่านการเขียนในช่วงสถานการณ์ Covid-19 ในเขตพื้นที่จังหวัดสกลนคร. *วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่*. 1(6), 36-49.

ภัทรหทัย ภู่สวัสดิ์. (2565). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองอุตรดิตถ์.* การค้นคว้าอิสระหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ศศิมา สุขสว่าง. (2562). *การพัฒนานวัตกรรมโดยใช้ Design Thinking*. สืบค้นเมื่อ 5 กรกฎาคม 2567, จาก https://hcd-innovation.teachable.com/courses/author/290247.

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2550). *กรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2551-2565.* สืบค้นเมื่อ 14 พฤษภาคม พ.ศ. 2567, จาก http://www.mua.go.th/users/bpp/developplan/.

**ภาษาอังกฤษ**

Boonsaksatit K. (2019). *Innovative Behavior of Academic Support Staff of Rattanakosin Rajabhat Universities.* Master of Business Administration Thesis, Master of Business Administration Program. Graduate School: Silpakorn University.

Meesorn N. (2017). *The Relationship between Knowledge Management and Creativity of Support Staff of Silpakorn University.* Master of Arts Thesis, Public and Private Sector Management. Graduate School: Silpakorn University.

Office of the Higher Education Commission. (2007). *The 15-Year Higher Education Plan Framework, Issue 2, 2008-2022.* Retrieved May 14, 2024, from http://www.mua.go.th/ users/bpp/developplan/.

Phusawat P. (2022). *Factors Affecting the Innovation Institution of Schools under Uttaradit Municipality.* Independent Study of Master of Education Program in Educational Administration. Naresuan University.

Suksawang S. (2019). *Innovation Development Using Design Thinking.* Retrieved July 5, 2024, from https://hcd-innovation.teachable.com/courses/author/290247.

Wanichbancha K. (2017). *Advanced Statistics Analysis with SPSS for Windows.* Bangkok: Samlada Limited Partnership.

Yodwandee P. et al. (2023). Management of Online Teaching Models to Enhance Reading and Writing Skills During the Covid-19 Situation in Sakon Nakhon Province. *Journal of Modern Academic Promotion and Development.* 1(6), 36-49.