ความสำเร็จในการนำนวัตกรรมพัฒนาบุลากรสายปฏิบัติการเพื่อรองรับนโยบายไทยแลนด์ 4.0 ในมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

Success in Bringing Innovation to Develop Operational Personne to Support the Thailand 4.0 Policy in Chaiyaphum Rajabhat University

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

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

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาความสำเร็จในการนำนวัตกรรมพัฒนาบุคลากรสายปฏิบัติการ (2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำนวัตกรรมพัฒนาบุคลากรสายปฏิบัติการ และ (3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาความสำเร็จในการนำนวัตกรรมพัฒนาบุคลากรสายปฏิบัติการเพื่อรองรับนโยบายไทยแลนด์ 4.0 ในมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ เป็นการวิจัยเชิงปริมณและการวิจัยเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่างได้แก่ บุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ จำนวน 356 คน กลุ่มผู้ให้ข้อมูลจากกลุ่มผู้บริหาร จำนวน 10 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ และการพรรณนาวิเคราะห์ ประกอบการอภิปรายผล ผลการวิจัยพบว่า (1) ความสำเร็จในการนำนวัตกรรมพัฒนาบุคลากรสายปฏิบัติการเพื่อรองรับนโยบายไทยแลนด์ 4.0 ในมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำนวัตกรรมพัฒนาบุคลากรสายปฏิบัติการเพื่อรองรับนโยบายไทยแลนด์ 4.0 ในมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิอย่างมีนัยสำคัญได้แก่ ปัจจัยด้านการสนับสนุน ปัจจัยด้านยด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ปัจจัยด้านด้านบรรยากาศสร้างสรรค์ และปัจจัยด้านการสร้างแรงเสริมการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในคะแนนดิบ (b) เท่ากับ 1.552 .703 .422 และ .410 ตามลำดับ และ (3) แนวทางการพัฒนาความสำเร็จในการนำนวัตกรรมพัฒนาบุลากรสายปฏิบัติการ ได้แก่ การจัดการนวัตกรรมการพัฒนาองค์กรที่เน้นกระบวนการการพัฒนาความสำเร็จในการนำนวัตกรรมพัฒนาบุคลากร กำหนดวิสัยทัศน์ร่วมของสมาชิกในองค์กรใช้นวัตกรรมที่เป็นรูปแบบการพัฒนาความสำเร็จในการนำนวัตกรรมพัฒนาบุคลากรสมรรถนะสูง และการพัฒนาศักยภาพบุคคลและทีมงานอย่างต่อเนื่องจะเป็นการพัฒนาความสำเร็จในการนำนวัตกรรมพัฒนาบุคลากรมีคุณค่า สร้างแผนกลยุทธ์ที่เหมาะสมเพื่อการพัฒนาความสำเร็จในการนำนวัตกรรมพัฒนาบุคลากรให้กับองค์กรอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ : ความสำเร็จในการนำนวัตกรรมพัฒนา; บุลากรสายปฏิบัติการ; นโยบายไทยแลนด์ 4.0

Abstract

The objectives of this research article are (1) to study the success in bringing innovation to develop operational personnel, (2) to study the factors affecting success in bringing innovation to develop operational personnel, and (3) to study the guidelines. Develop success in bringing innovation to develop operational personnel to support the Thailand 4.0 policies in Chaiyaphum Rajabhat University It is quantitative research and qualitative research. Sample groups include: Chaiyaphum Rajabhat University personnel totaled 356 people. Group of informants from management group totaled 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) Success in bringing innovation to develop operational personnel to support the Thailand 4.0 policy in Chaiyaphum Rajabhat University. Overall, it is at a moderate level (2) Factors affecting success in bringing innovation to develop operational personnel to support the Thailand 4.0 policy in Chaiyaphum Rajabhat University. Significantly include: Support factors in innovative leadership Creative atmosphere factors and factors in creating work reinforcement The coefficients of the predictors in the raw scores (b) were 1.552, .703, .422, and .410, respectively and (3) guidelines for developing success in bringing innovation to develop operational personnel, including organizational development innovation management that emphasizes the process of developing success in bringing innovation to develop personnel. Set a shared vision among members of the organization to use innovation as a model for successful development in bringing innovation to develop high-performing personnel and continuous development of individual and team potential it will develop success in bringing innovation to develop valuable personnel. Create an appropriate strategic plan for the successful development of innovation in personnel development for the organization in a sustainable manner.

Keywords: Success in Leading Innovation Development; Operational Personnel; Thailand 4.0 Policy

1. บทนำ

ปัจจุบันองค์กรมีความสำคัญต่อการพัฒนาในหลาย ๆ ด้าน การพัมนาองค์กรก็เหมือนกันแต่องค์กรต้องมีการพัฒนาให้มีความสามารถในการสร้างเสริมนวัตกรรมในการจัดการทรัพยากรมนุษย์หรือบุคลากรในองค์กรให้มีความเป็นเลิศในยุคดิจิทัลได้นั้นจะต้องมีกระบวนการ แบบแผน นโยบาย ในการคิดค้นในการนำนวัตกรรมมาปรับใช้และสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิผลต่อบุคลากร เพื่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ที่มีทั้งคุณค่าและประโยชน์ต่อองค์กรและประโยชน์ต่อระบบงานต่าง ๆ อย่างมีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น และเพื่อให้เกิดองค์กรนวัตกรรมหรือองค์กรยุคใหม่ที่มีระสิทธิภาพ (วันทนา ธงฉิมพลี, 2560: 23) นอกจากนี้การนำไปใช้ก็มีความสำคัญในทั้งเชิงปฏิบัติการและเชิงรูปแบบของการนำไปปฏิบัติเพื่อให้มีความเหมาะสมต่อสายงานและภารกิจของบุคลากร เพื่อให้มีความทันสมัยและเป็นบรรทัดฐานในการนำไปปรับใช้และมีคุณค่าในการประสานงานกับงานหน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการนำนวัตกรรมหรือเทคโนโลยีมาปรับใช้อย่างมีประสิทธิผลยิ่งขึ้น (บุญเพ็ง สิทธิวงษา, 2566: 27)

อย่างไรก็ตามการพัฒนาบุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งประกอบด้วย กลุ่มที่ 1 นวัตกรรมด้านการสรรหาและคัดเลือก กลุ่มที่ 2 นวัตกรรมการฝึกอบรมและพัฒนา และกลุ่มที่ 3 นวัตกรรมด้านค่าตอบแทนและพนักงานสัมพันธ์ ทั้งนี้ย่อมบ่งบอกถึงความสำคัญของนวัตกรรมที่จจะต้องมีการนำมาใช้ในองค์กรเพื่อพัฒนาบุคลากรเพื่อให้เกิดประสิทภาพในการปฏิบัติหน้าที่ และการดำเนินงานภายใต้นโยบายของรัฐบาลที่ว่าไทยแลด์ 4.0 แต่การพัฒนาบุคลากรจึงมีความจำเป็นที่จะต้องให้ความสำคัญและเป็นกระบวนการเร่งด่วนในการขับเคลื่อนประเทศสู่จุดมุ่งหมายตามนดยบายของภาครัฐ โดยการเพิ่มทักษะใหม่ ๆ ที่มีความจำเป็นและเสริมทักษะใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลต่อการบริหารจัดการในปัจจุบันอย่างเป็นระบบทั้งเชิงบวกเพื่อการตอบสนองในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบสอดคล้องกับการก้าวเข้าสู่ ไทยแลนด์ 4.0 ได้อย่างมีประสิทธิผล และทำให้เกิดการพัฒนาและความสำเร็จต่อการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับตำแหน่งงาน (รวิภา ธรรมโชติ, 2558: 57)

มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิมีนโยบายในการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับนโยบายของรัฐบาล ที่ว่าไทยแลนด์ 4.0 เพื่อให้เกิดความสำเร็จในการนำนวัตกรรมมาปรับใช้กับบุคลากรในแต่ละสายงานอย่างมีประสิทธิผล และสนองตอบต่อนโยบายภาครัฐ ดังนั้นปัจจัยสำคัญในการดำเนินการสร้างสรรค์ให้เกิดนวัตกรรมในองค์การก็คือ นวัตกรรมทางด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งจำเป็นต้องใช้ระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพมาประยุกต์ใช้เพื่อให้ได้แนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้สามารถคิดวิเคราะห์ และวางแผนเพื่อเตรียมความพร้อมให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคตในการสร้างสรรค์นวัตกรรมให้กับองค์การ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลให้ได้รับผลสำเร็จ จะต้องมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีทั้งทักษะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญ ก้าวทันความทันสมัยของเทคโนโลยี จึงทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต้องได้รับความสำคัญปรับตัวตามไปด้วย เพื่อให้สอดรับกับกระแสโลกและทิศทางการดำเนินงานขององค์การให้เติบโตได้อย่างเหมาะสมเพื่อรองรับยุคดิจิทัล ประกอบกับรัฐบาลมีภารกิจหลักในการขับเคลื่อนประเทศสู่ไทยแลนด์ 4.0 เพื่อยกระดับประเทศไทยสู่ประเทศที่มีรายได้สูง ด้วยการปรับโครงสร้างบุคลากรไปสู่การขับเคลื่อน

ด้วยนวัตกรรม รวมถึงการเร่งพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมในด้านทักษะดิจิทัล ซึ่งเป็นการพัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล จากที่กล่าวมาผู้วิจัยจึงมความสนใจที่จะศึกษาความสำเร็จในการนำนวัตกรรมพัฒนาบุคลากรสายปฏิบัติการ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำนวัตกรรมพัฒนาบุคลากรสายปฏิบัติการ และแนวทางการพัฒนาความสำเร็จในการนำนวัตกรรมพัฒนาบุคลากรสายปฏิบัติการเพื่อรองรับนโยบายไทยแลนด์ 4.0 ในมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาความสำเร็จในการนำนวัตกรรมพัฒนาบุคลากรสายปฏิบัติการเพื่อรองรับนโยบายไทยแลนด์ 4.0 ในมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำนวัตกรรมพัฒนาบุคลากรสายปฏิบัติการเพื่อรองรับนโยบายไทยแลนด์ 4.0 ในมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

2.3 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาความสำเร็จในการนำนวัตกรรมพัฒนาบุคลากรสายปฏิบัติการเพื่อรองรับนโยบายไทยแลนด์ 4.0 ในมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

3. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงผสมผสาน โดยใช้วิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจและวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ด้วยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาสรุปให้เห็นถึงความสำเร็จในการนำนวัตกรรมพัฒนาบุคลากรสายปฏิบัติการเพื่อรองรับนโยบายไทยแลนด์ 4.0 ในมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

1. กลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่างและกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มประชากร ได้แก่ บุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ จำนวน 356 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ โดยการคัดเลือกแบบเจาะจง จำนวน 356 คน (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2560)

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้โดยการสัมภาษณ์ เพื่อตอบวัตถุประสงค์ได้จากการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง พิจารณาจากความสามารถในการให้ความรู้ และประสบการณ์ ประกอบด้วย ผู้บริหารในราชภัฏชัยภูมิ จำนวน 10 คน ที่ใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาความสำเร็จในการนำนวัตกรรมพัฒนาบุคลากรสายปฏิบัติการเพื่อรองรับนโยบายไทยแลนด์ 4.0 ในมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ พิจารณาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ตามคุณสมบัติดังนี้ เป็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับแนวทางการพัฒนาความสำเร็จในการนำนวัตกรรมพัฒนาบุคลากรสายปฏิบัติการเพื่อรองรับนโยบายไทยแลนด์ 4.0 ในมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม ใช้สำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ และแบบสัมภาษณ์ใช้สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถาม 1) การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามนำแบบสอบถามที่ผ่านการพัฒนาและปรับปรุงจนมีคุณภาพในระดับที่ยอมรับได้ไปดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเองและผู้ช่วยวิจัยซึ่งผู้วิจัยขอความร่วมมือจากบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ก่อนการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยชี้แจงเกี่ยวกับรายละเอียดเกี่ยวกับวัตถุประสงค์การวิจัยเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ขั้นตอนและวิธีเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วนแก่ผู้ช่วยวิจัย 2) การขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถาม และทำหนังสืออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรกลุ่มตัวอย่าง 3) ผู้วิจัยได้นำหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ 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 แจ้งวัตถุประสงค์การของการสัมภาษณ์ แล้วดำเนินการสัมภาษณ์ จำนวน 10 คน

3. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามหลังจากที่ได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ดังนี้ 1) การวิเคราะห์ข้อมูล วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 สภาพทั่วไปของความสำเร็จในการนำนวัตกรรมพัฒนาบุคลากรสายปฏิบัติการเพื่อรองรับนโยบายไทยแลนด์ 4.0 ในมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ใช้สถิติการแจกแจงความถี่ และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบการอภิปรายผล 2) การวิเคราะห์ข้อมูล วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำนวัตกรรมพัฒนาบุคลากรสายปฏิบัติการเพื่อรองรับนโยบายไทยแลนด์ 4.0 ในมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ นำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย ใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณโดยใช้วิธีการคัดเลือกตัวแปรแบบเป็นลำดับขั้น ประกอบการอภิปรายผล 3) การวิเคราะห์ข้อมูลวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 แนวทางการพัฒนาความสำเร็จในการนำนวัตกรรมพัฒนาบุคลากรสายปฏิบัติการเพื่อรองรับนโยบายไทยแลนด์ 4.0 ในมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ผู้วิจัยได้ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาโดยคัดเลือก และจำแนกข้อมูล จัดระเบียบข้อมูลให้เป็นระบบ จัดทำบรรณาธิกรณ์ข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูล แล้วนำข้อมูลไปเขียนเป็นรายงานตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัยต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสัมภาษณ์ 1) การวิเคราะห์ เอกสาร หนังสือ ตำรา โดยการทบทวนแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อกับแนวทางการพัฒนาความสำเร็จในการนำนวัตกรรมพัฒนาบุคลากรสายปฏิบัติการเพื่อ

รองรับนโยบายไทยแลนด์ 4.0 ในมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ 2) วิเคราะห์ และสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ มาเป็นกรอบแนวคิดในแนวทางการพัฒนาความสำเร็จในการนำนวัตกรรมพัฒนาบุคลากรสายปฏิบัติการเพื่อรองรับนโยบายไทยแลนด์ 4.0 ในมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

4. ผลการวิจัย

1) ความสำเร็จในการนำนวัตกรรมพัฒนาบุคลากรสายปฏิบัติการเพื่อรองรับนโยบายไทยแลนด์ 4.0 ในมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 1 ความสำเร็จในการนำนวัตกรรมพัฒนาบุคลากรสายปฏิบัติการเพื่อรองรับนโยบายไทยแลนด์ 4.0 ในมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

ความสำเร็จในการนำนวัตกรรมพัฒนาบุคลากรสายปฏิบัติการ	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
ด้านกระบวนการพัฒนา	3.03	0.68	ปานกลาง
ด้านกำหนดวิสัยทัศน์	3.02	0.58	ปานกลาง
ด้านรูปแบบการจัดการ	3.05	0.54	ปานกลาง
รวม	3.02	0.68	ปานกลาง

จากตารางที่ 1 พบว่า ความสำเร็จในการนำนวัตกรรมพัฒนาบุคลากรสายปฏิบัติการเพื่อรองรับนโยบายไทยแลนด์ 4.0 ในมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ =3.02, S.D=0.68) พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านรูปแบบการจัดการ ($\bar{x}$=3.05, S.D=0.54) ด้านกระบวนการพัฒนา ($\bar{x}$ =3.03, S.D=0.68) และด้านกำหนดวิสัยทัศน์ ($\bar{x}$=3.02, S.D=0.58) ตามลำดับ

2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำนวัตกรรมพัฒนาบุคลากรสายปฏิบัติการเพื่อรองรับนโยบายไทยแลนด์ 4.0 ในมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำนวัตกรรมพัฒนาบุคลากรสายปฏิบัติการเพื่อรองรับนโยบายไทยแลนด์ 4.0 ในมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

ลำดับตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือก	B	S.E.	Beta	t	P-value	Collinearity Statistics	
						Tolerance	VIF
ค่าคงที่	6.703	1.028		6.523	.000	8.723	4.683
ปัจจัยด้านการสนับสนุน (X_1)	1.552	.062	.807	24.900	.004*	1.429	1.674
ปัจจัยด้านวัฒนธรรม (X_2)	1.346	.289	.335	4.665	.439	.779	1.914
ปัจจัยด้านด้านบรรยากาศสร้างสรรค์ (X_3)	.422	.154	.416	2.734	.007*	.119	.726

ปัจจัยด้านยด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (X_4)	.703	.107	.681	6.546	.000*	.914	.492
ปัจจัยด้านการสร้างแรงเสริมการทำงาน (X_5)	.410	.054	.470	7.653	.000*	.305	.516

SE_{est} = ±.41480 R = .857; R^2=.734 ; Adj. R^2 =.731; F = 212.401; p-value =0.01

* statistically significant at the .05 level.

จากตารางที่ 2 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำนวัตกรรมพัฒนาบุคลากรสายปฏิบัติการเพื่อรองรับนโยบายไทยแลนด์ 4.0 ในมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ อย่างมีนัยสำคัญได้แก่ ปัจจัยด้านการสนับสนุน (X1) ปัจจัยด้านยด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (X4) ปัจจัยด้านด้านบรรยากาศสร้างสรรค์ (X3) และปัจจัยด้านการสร้างแรงเสริมการทำงาน (X5) มีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในคะแนนดิบ (b) เท่ากับ 1.552 .703 .422 และ .410 ตามลำดับ และปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำนวัตกรรมพัฒนาบุคลากรสายปฏิบัติการเพื่อรองรับนโยบายไทยแลนด์ 4.0 ในมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ได้แก่ ปัจจัยด้านวัฒนธรรม (X2) ตามลำดับ

3) แนวทางการพัฒนาความสำเร็จในการนำนวัตกรรมพัฒนาบุคลากรสายปฏิบัติการเพื่อรองรับนโยบายไทยแลนด์ 4.0 ในมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ สรุปได้ดังนี้

พบว่า แนวทางการพัฒนาความสำเร็จในการนำนวัตกรรมพัฒนาบุคลากรสายปฏิบัติการเพื่อรองรับนโยบายไทยแลนด์ 4.0 ในมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ การจัดการนวัตกรรมการพัฒนาองค์กรที่เน้นกระบวนการการพัฒนาความสำเร็จในการนำนวัตกรรมพัฒนาบุคลากร กำหนดวิสัยทัศน์ร่วมของสมาชิกในองค์กรใช้นวัตกรรมที่เป็นรูปแบบการพัฒนาความสำเร็จในการนำนวัตกรรมพัฒนาบุคลากรสมรรถนะสูง และการพัฒนาศักยภาพบุคคลและทีมงานอย่างต่อเนื่องจะเป็นการพัฒนาความสำเร็จในการนำนวัตกรรมพัฒนาบุคลากรมีคุณค่า ถสร้างแผนกลยุทธ์ที่เหมาะสมเพื่อการพัฒนาความสำเร็จในการนำนวัตกรรมพัฒนาบุคลากรให้กับองค์กรอย่างยั่งยืน

5. อภิปรายผล

ความสำเร็จในการนำนวัตกรรมพัฒนาบุคลากรสายปฏิบัติการเพื่อรองรับนโยบายไทยแลนด์ 4.0 ในมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ =3.02, S.D=0.68) พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านรูปแบบการจัดการ ($\bar{x}$=3.05, S.D=0.54) ด้านกระบวนการพัฒนา ($\bar{x}$ =3.03, S.D=0.68) และด้านกำหนดวิสัยทัศน์ ($\bar{x}$=3.02, S.D=0.58) ตามลำดับ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐพล บัวเปลี่ยนสี, ปรีดาพร อารักษ์สมบูรณ์ (2564) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนารูปแบบนวัตกรรมการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลสำหรับเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบนวัตกรรมการจัดการทรัพยากรมนุษย์ต้องให้ความสำคัญกับนวัตกรรมการฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มากที่สุด

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำนวัตกรรมพัฒนาบุคลากรสายปฏิบัติการเพื่อรองรับนโยบายไทยแลนด์ 4.0 ในมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ อย่างมีนัยสำคัญได้แก่ ปัจจัยด้านการสนับสนุน (X1) ปัจจัยด้านยด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (X4) ปัจจัยด้านด้านบรรยากาศสร้างสรรค์ (X3) และปัจจัยด้านการสร้างแรงเสริมการทำงาน (X5) มีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในคะแนนดิบ (b) เท่ากับ 1.552 .703 .422 และ .410 ตามลำดับ และปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำนวัตกรรมพัฒนาบุคลากรสายปฏิบัติการเพื่อรองรับนโยบายไทยแลนด์ 4.0 ในมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ได้แก่ ปัจจัยด้านวัฒนธรรม (X2) ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทรหทัย ภู่สวัสดิ์ (2565) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม ของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองอุตรดิตถ์ ผลการวิจัยพบว่า ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองอุตรดิตถ์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองอุตรดิตถ์อย่างมีระดับ นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

แนวทางการพัฒนาความสำเร็จในการนำนวัตกรรมพัฒนาบุคลากรสายปฏิบัติการเพื่อรองรับนโยบายไทยแลนด์ 4.0 ในมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ การจัดการนวัตกรรมการพัฒนาองค์กรที่เน้นกระบวนการการพัฒนาความสำเร็จในการนำนวัตกรรมพัฒนาบุคลากรกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมของสมาชิกในองค์กรใช้นวัตกรรมที่เป็นรูปแบบการพัฒนาความสำเร็จในการนำนวัตกรรมพัฒนาบุคลากรสมรรถนะสูง และการพัฒนาศักยภาพบุคคลและทีมงานอย่างต่อเนื่องจะเป็นการพัฒนาความสำเร็จในการนำนวัตกรรมพัฒนาบุคลามีคุณค่า ถสร้างแผนกลยุทธ์ที่เหมาะสมเพื่อการพัฒนาความสำเร็จในการนำนวัตกรรมพัฒนาบุคลากให้กับองค์กรอย่างยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประไพศรี ธรรมวิริยะวงศ์ (2564) ได้ศึกษาเรื่องแนวทางการสร้างนวัตกรรมในงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาองค์การให้มีความสามารถในการสร้างนวัตกรรมได้นั้น ปัจจัยสำคัญที่สรรค์สร้างให้เกิดนวัตกรรม ก็คือ คน ปัญญา ความรู้ และทักษะความสามารถของทรัพยากรมนุษย์ เป็นหัวใจหลักของการสร้างประสิทธิภาพของการทำงาน และขับเคลื่อนองค์การให้เติบโตอย่างมั่นคง

6. องค์ความรู้ที่ได้รับ

ความสำเร็จในการนำนวัตกรรมพัฒนาบุลากรสายปฏิบัติการเพื่อรองรับนโยบายไทยแลนด์ 4.0 ได้แก่ ด้านรูปแบบการจัดการ ด้านกระบวนการพัฒนาและด้านกำหนดวิสัยทัศน์ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำนวัตกรรมพัฒนาบุลากรสายปฏิบัติการเพื่อรองรับนโยบายไทยแลนด์ 4.0 ได้แก่ ปัจจัยด้านการสนับสนุน ปัจจัยด้านยด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ปัจจัยด้านด้านบรรยากาศสร้างสรรค์และปัจจัยด้านการสร้างแรงเสริมการทำงาน แนวทางการพัฒนาความสำเร็จในการนำนวัตกรรมพัฒนาบุลากรสายปฏิบัติการได้แก่ การจัดการนวัตกรรมการพัฒนาองค์กรที่เน้นกระบวนการการพัฒนาความสำเร็จในการนำนวัตกรรมพัฒนาบุลากร กำหนดวิสัยทัศน์ร่วมของสมาชิกในองค์กรใช้นวัตกรรมที่เป็นรูปแบบการพัฒนาความสำเร็จในการนำนวัตกรรมพัฒนาบุลากรสมรรถนะสูง และการพัฒนาศักยภาพบุคคลและทีมงานอย่างต่อเนื่องจะเป็น

การพัฒนาความสำเร็จในการนำนวัตกรรมพัฒนาบุลามีคุณค่า สร้างแผนกลยุทธ์ที่เหมาะสมเพื่อการพัฒนาความสำเร็จในการนำนวัตกรรมพัฒนาบุลากให้กับองค์กรอย่างยั่งยืน

7. ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเรื่องความสำเร็จในการนำนวัตกรรมพัฒนาบุลากรสายปฏิบัติการเพื่อรองรับนโยบายไทยแลนด์ 4.0 ในมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ผู้วิจัยจึงได้นำเสนอข้อเสนอแนะรายละเอียดดังนี้

7.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) ควรมีการพัฒนาความสำเร็จในการนำนวัตกรรมพัฒนาบุลากรสายปฏิบัติการในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในด้านการร่วมมือขององค์การกับองค์การอื่น เพื่อพัฒนาความสำเร็จในการนำนวัตกรรมพัฒนาบุลากรสายปฏิบัติการมีประสิทธิภาพดีขึ้น เพื่อได้เปรียบคู่แข่งขันองค์การอื่นที่มีการนำนวัตกรรมพัฒนาบุลากรสายปฏิบัติการอย่างมีแบบแผน โครงสร้าง ที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม

7.2 ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในครั้งต่อไป

1) ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสำเร็จในการนำนวัตกรรมพัฒนาบุลากรสายปฏิบัติการเพื่อรองรับนโยบายไทยแลนด์ 4.0 ในมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิให้ครบทุกกิจกรรมในงานทรัพยากรมนุษย์ที่จะมีผลกระทบต่อการความสำเร็จในงานทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้มีความคลอบคลุมในทุกมิติและจะทำให้ได้ข้อมูลที่มีความเที่ยงตรงและแม่นยำมากยิ่งขึ้น

2) ควรขยายขอบเขตการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ องค์การภาคราชการ องค์การรัฐวิสาหกิจ เป็นต้น เพื่อเพิ่มความหลากหลายของกลุ่มตัวอย่าง สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาวามสำเร็จในการนำนวัตกรรมพัฒนาบุลากรสายปฏิบัติการเพื่อรองรับนโยบายไทยแลนด์ 4.0 ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3) ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบวามสำเร็จในการนำนวัตกรรมพัฒนาบุลากรสายปฏิบัติการเพื่อรองรับนโยบายไทยแลนด์ 4.0 ขององค์การภาคราชการ หรือองค์การรัฐวิสาหกิจ กับองค์การภาคธุรกิจเอกชน เพื่อให้ทราบว่า วามสำเร็จในการนำนวัตกรรมพัฒนาบุลากรสายปฏิบัติการเพื่อรองรับนโยบายไทยแลนด์ 4.0 ขององค์การในแต่ละหน่วยงานมีความแตกต่างกันอย่างไร และจะสามารถส่งผลต่อความสำเร็จให้กับองค์การได้อย่างไร

8. เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2560). *การวิเคราะห์สถิติชั้นสูงด้วย SPSS for Window.* พิมพ์ครั้งที่ 12. กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัด. สามลดา.

ณัฐพล บัวเปลี่ยนสี, ปรีดาพร อารักษ์สมบูรณ์. (2564). การพัฒนารูปแบบนวัตกรรมการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัล สำหรับเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก. *วารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี*, 4(2), 1-16.

บุญเพ็ง สิทธิวงษา. (2566). นวัตกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตชุมชนตามหลักทฤษฎีใหม่โคกหนองนาโมเดลในจังหวัดอุดรธานี. *วารสารสหศาสตร์การพัฒนาสังค.,* 1(5), 1-13.

ประไพศรี ธรรมวิริยะวงศ์. (2564). แนวทางการสร้างนวัตกรรมในงานบริหารทรัพยากรมนุษย์. *วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี.* 15(1), 516 – 528.

รวิภา ธรรมโชติ. (2558). นวัตกรรมการบริหารทรัพยากรมนุษย์. *วารสารนวัตกรรมการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน.* 3(1), 70-84.

วันทนา ธงฉิมพลี. (2560). *นวัตกรรมการจัดการทรัพยากรมนุษย์.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน. มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.

ภาษาอังกฤษ

Buasri N. and Araksomboon P. (2021). Development of an Innovative Model of Human Resource Management in the Digital Age for the Eastern Special Development Zone. *Journal of Mani Chettharam, Wat Chommani,* 4(2), 1-16.

Sitthiwongsa B. (2023). Innovation for Community Quality of Life Development Based on the New Theory of Khok Nong Na Model in Udon Thani Province. *Journal of Interdisciplinary Social Development,* 1(5), 1-13.

Thammawiriyawong P. (2021). Guidelines for Creating Innovation in Human Resource Management. *Journal of Dusit Thani College.* 15(1), 516 – 528.

Thammachote R. (2015). Innovation in Human Resource Management. *Journal of Innovation in Public and Private Sector Management*. 3(1), 70-84.

Thongchimphli W. (2017). *Innovation in Human Resource Management.* Master of Education Thesis, Curriculum and Instruction Program. Chaiyaphum Rajabhat University.

Wanichbancha K. (2017). *Advanced Statistics Analysis with SPSS for Windows.* 12th ed. Bangkok: Samlada Partnership.