

สมรรถนะทางนวัตกรรมของเทศบาลในจังหวัดสมุทรปราการ

INNOVATION COMPETENCIES OF MUNICIPALITIES IN SAMUT PRAKAN PROVINCE

ศจีพรรณ แสงอ่อน*

Sajeephan Sang-on*

กฤษณะ ดาราเรือง**

Kritsana dararuang**

สมเดช ลิทธิพงศ์พิทยา***

Somdej Sithipongpitaya***

* นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพัฒนาองค์กร มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา

* Student, Doctor of Philosophy, Administration of Organization Development, Chaopraya University

* Email: noo.sa@hotmail.co.th

** ปริญญาเอก อาจารย์ประจำหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพัฒนาองค์กร มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา

** Ph.D, Doctor of Philosophy Program in Administration of Organization Development, Chaopraya University

** Email: kritsana_cpu@hotmail.com

*** รองศาสตราจารย์ และปริญญาเอก, อาจารย์ประจำหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพัฒนาองค์กร มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา

*** Associate Professor and Ph.D, Doctor of Philosophy Program in Administration of Organization Development, Chaopraya University

*** Email: heasssom@hotmail.com

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจัยภาวะผู้นำ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การจัดการความรู้ บรรยากาศองค์การ และสมรรถนะทางนวัตกรรมของเทศบาลในจังหวัดสมุทรปราการ 2) เปรียบเทียบสภาพปัจจัยภาวะผู้นำ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การจัดการความรู้ บรรยากาศองค์การ และสมรรถนะทางนวัตกรรมจำแนกตามประเภทของเทศบาล 3) วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันปัจจัยเชิงเหตุผลที่ส่งผลต่อสมรรถนะทางนวัตกรรม และ 4) ศึกษาความสัมพันธ์เชิงเหตุผลตามแบบจำลองสมการโครงสร้าง กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารเทศบาล สมาชิกสภาเทศบาล และพนักงานของเทศบาล จำนวน 1,000 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การจัดการความรู้ บรรยากาศองค์การ และสมรรถนะทางนวัตกรรมอยู่ในระดับสูง 2) เทศบาลนคร เทศบาลเมือง และเทศบาลตำบลมีสภาพภาวะผู้นำ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การจัดการความรู้ บรรยากาศองค์การ และสมรรถนะทางนวัตกรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ทุกตัวแปรเชิงสังเกตที่ใช้ในการศึกษาเป็นองค์ประกอบเชิงยืนยันตามแบบจำลองสมการโครงสร้าง มีค่า Chi-square = 201.74 df = 182 P-value = 0.1506 RMSEA = 0.027 และมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ > 0.50 ทุกตัวแปร และ 4) สมรรถนะทางนวัตกรรมได้รับอิทธิพลทางตรงจากปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในระดับต่ำและการจัดการความรู้ในระดับปานกลาง และในขณะเดียวกันได้รับอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกมาจากภาวะผู้นำในระดับสูง และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในระดับปานกลางโดยส่งผ่านการจัดการความรู้ โดยปัจจัยทั้งหมดดังกล่าวสามารถทำนายตัวแปรตามคือ สมรรถนะทางนวัตกรรมได้ร้อยละ 68 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: สมรรถนะ นวัตกรรม เทศบาล

Abstract

The purposes of this research were 1) to study Transformational Leadership, Human Resource Management, Knowledge Management, Organizational Climate, and Innovation Competencies of Municipalities in Samut Prakan Province (MSPP); 2) to compare Transformational Leadership, Human Resource Management, Knowledge Management, Organizational Climate, and Innovation Competencies of MSPP classified by type of municipalities 3) to analyze the causal confirmatory factors affecting the Innovation Competencies; and 4) to study causal relationship with the structural equation model. The sample was Executive Officer Municipal, Council Member and Municipal Staff responded by 1,000 concerned people. The results showed that: 1) Transformational Leadership, Human Resource Management, Knowledge Management, Organizational Climate, and Innovation Competencies were at a high level; 2) Transformational Leadership, Human Resource Management, Knowledge Management, Organizational Climate and Innovation Competencies of were city municipalities, town municipalities and subdistrict municipalities differences with a statistically significance level of .05; 3) All observational variables used in the study were confirmatory factors of the Structural Equation Model valuable Chi-square = 201.74, df = 182, P-value = 0.1506, RMSEA = 0.027 and factor loadings > 0.50; and 4) Innovation Competencies received a positively direct effect from Human Resource Management factor at a low level and Knowledge Management at a moderate level. Also, it was found that it received positive indirect effects from Transformational Leadership at a high level and Human Resource Management at a moderate level through Knowledge Management. Moreover, all factors can predict the Innovation Competencies of 68 percent with the .05 level of statistically significance.

Keywords: Competencies, Innovation, Municipalities

บทนำ

การพัฒนาประเทศไทยภายใต้กรอบแนวคิดที่มุ่งการสร้างความมั่นคงให้กับระบบเศรษฐกิจของประเทศ ทำให้การพัฒนาเกิดความเหลื่อมล้ำระหว่างส่วนกลางและท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้น ประกอบกับการจัดการภาครัฐตามระบอบราชการของ Max Weber ที่มุ่งเน้นการยึดหลักระเบียบ กฎหมาย และบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร การแบ่งงานกันทำตามแนวราบ การใช้สายบังคับบัญชา และการมุ่งเน้นนาระบบคุณธรรมมาใช้ในการบริหารจัดการ (วรเดช จันทรศร, 2541) ทำให้ระบบราชการมีโครงสร้างองค์กรขนาดใหญ่ และมีสายการบังคับบัญชาแบบรวมอำนาจทำให้เกิดความล่าช้า ขาดประสิทธิภาพจนไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนและภาคเอกชนได้ จากสภาพปัญหาและอุปสรรคของระบบราชการดังกล่าวทำให้เกิดแนวคิดการนำการจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management: NPM) เข้ามาปฏิรูประบบราชการไทยให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของบริบทสังคมในปัจจุบัน โดยนำรูปแบบและวิธีการบริหารจัดการของภาคเอกชนมาประยุกต์ใช้ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นแนวคิดที่เชื่อมโยงและบูรณาการให้ทุกภาคส่วนได้มีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนไปสู่การเปลี่ยนแปลงระบบต่างๆ ของภาครัฐที่จะสร้างเสริมโอกาสในการพัฒนาทุกภาคส่วนได้อย่างเสมอภาค เท่าเทียม และเป็นธรรม

การกำหนดแนวปฏิบัติขั้นพื้นฐานเพื่อการจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญต่อฝ่ายบริหารขององค์การภาครัฐก็คือ การมอบหมายให้มีอาชีพเป็นผู้บริหารจัดการ ทั้งนี้ เพื่อให้การบริการแก่ประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีคุณภาพ มีการสร้างระบบสนับสนุนองค์การอย่างรอบด้าน ทั้งทรัพยากรในการทำงานข้อมูลสารสนเทศ และเทคโนโลยีที่ช่วยให้หน่วยงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งความเป็น มีอาชีพนี้ รวมถึงผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยที่จะต้องพัฒนาศักยภาพทั้งของตนเองและบุคลากรในองค์การให้มีความรู้และทักษะฝีมือ มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีแนวความคิดในการพัฒนาที่ทันสมัย สอดคล้องกับ การเปลี่ยนแปลงทางสังคม (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2552)

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนแนวทางการบริหารจัดการ หรือวัฒนธรรมองค์การใหม่ให้สอดคล้องกับแนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่ โดยมุ่งเน้นการมีวิสัยทัศน์ การสร้างค่านิยม รวมถึง การสร้างวัฒนธรรมองค์การใหม่ ซึ่งจะนำไปสู่การเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสมัยใหม่ที่สามารถแข่งขันกับองค์การภาครัฐด้วยกัน หรือแข่งขันกับภาคเอกชนได้อย่างเหมาะสม ดังนั้น ปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสมัยใหม่ นอกจากจะต้องเป็นผู้บริหารที่มีลักษณะของภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลง และการบริหารทรัพยากรมนุษย์แล้ว ยังต้องเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีบรรยากาศองค์การที่เหมาะสมและเอื้อต่อการเรียนรู้ โดยมีการจัดการความรู้ในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีส่วนร่วมทางนวัตกรรม ซึ่งองค์ประกอบของปัจจัยดังกล่าว คือ เป้าประสงค์ของการปฏิรูประบบราชการ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาสมรรถนะทางนวัตกรรมของเทศบาลในจังหวัดสมุทรปราการ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรของเทศบาลในจังหวัดสมุทรปราการให้มีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจัยภาวะผู้นำ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การจัดการความรู้ บรรยากาศองค์การ และสมรรถนะทางนวัตกรรมของเทศบาลในจังหวัดสมุทรปราการ
2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพปัจจัยภาวะผู้นำ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การจัดการความรู้ บรรยากาศองค์การ และสมรรถนะทางนวัตกรรมของเทศบาลในจังหวัดสมุทรปราการจำแนกตามประเภทของเทศบาลนคร เทศบาลเมือง และเทศบาลตำบล
3. เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของปัจจัยเชิงเหตุผลที่ส่งผลต่อสมรรถนะทางนวัตกรรมของเทศบาล ในจังหวัดสมุทรปราการ
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงเหตุผลตามแบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model) สมรรถนะทางนวัตกรรมของเทศบาลในจังหวัดสมุทรปราการ

แนวคิดและวาทกรรมที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นแนวคิดของการศึกษาภาวะผู้นำแนวใหม่ หรือเป็นกระบวนการที่คนใหม่ที่มีงัยระดับความต้องการ ความเชื่อ ทศนคติ คุณธรรมของผู้ตามให้สูงขึ้น เพื่อให้มีผลต่อการพัฒนาการเปลี่ยนแปลงกลุ่มองค์กรให้มีประสิทธิผล โดยแบส (Bass, 1985) ได้แบ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงออกเป็น 4 ด้านคือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา และ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

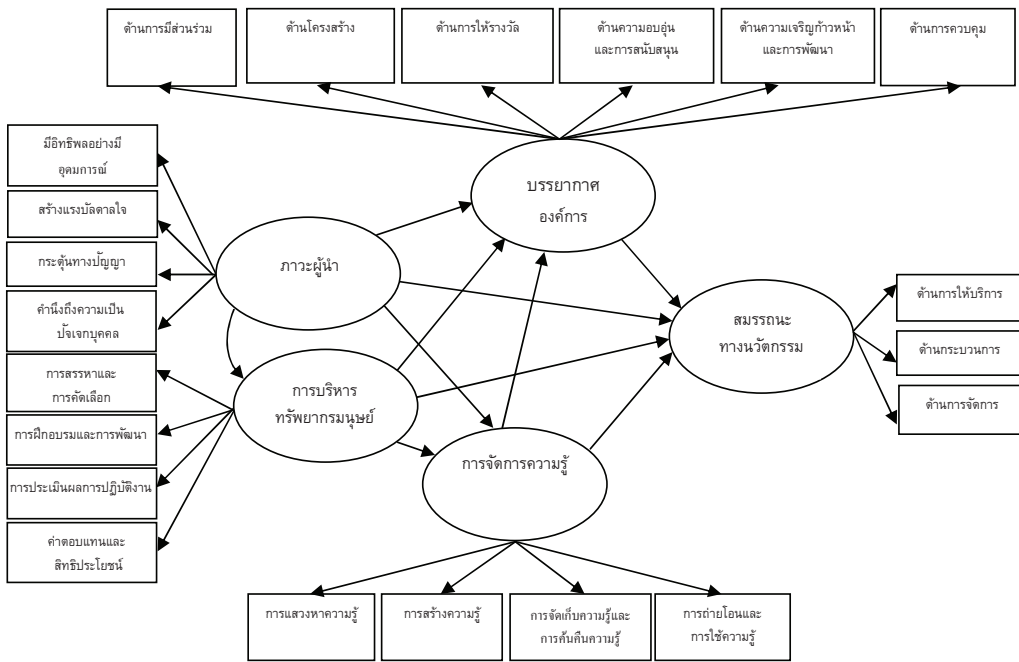
การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นแนวคิดที่ได้รับความนิยมแพร่หลายมากขึ้น เนื่องจากมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า ไม่สามารถใช้เครื่องมือเครื่องจักรใดๆ มาทดแทนได้ มนุษย์จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ และบรรลุเป้าหมายได้ ซึ่งมอนดี, โน และเพรอโมซ์ (Mondy, Noe, & Premeaux, 1999) ได้แบ่งการบริหารทรัพยากรมนุษย์ออกเป็น 8 ด้าน โดยผู้วิจัยมีความสนใจในการศึกษา 4 ด้าน คือ 1) การสรรหาและการคัดเลือก 2) การฝึกอบรมและการพัฒนา 3) การประเมินผลการปฏิบัติงาน และ 4) ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์

ขณะเดียวกันการจัดการความรู้เป็นความพยายามในการสร้างนวัตกรรมให้เพิ่มมากขึ้น ความรู้ต่างๆ จึงถูกประยุกต์เพื่อสร้างความรู้ใหม่ๆ ทั้งนี้ การเกิดขึ้นของการจัดการความรู้เป็นการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของกระบวนการติดต่อบนฐานความรู้ของนวัตกรรม ซึ่งแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการความรู้ของมาร์ควอร์ดท์ (Marquardt, 1996) ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) การแสวงหาความรู้ 2) การสร้างความรู้ 3) การจัดเก็บความรู้และการค้นคืนความรู้ และ 4) การถ่ายโอนและการใช้ความรู้

ในส่วนของบรรยากาศองค์การเป็นเรื่องที่มีความสำคัญเป็นอย่างมาก เนื่องจากบุคลากรไม่ได้ทำงานอยู่ เพียงลำพัง แต่การทำงานนั้นอยู่ภายใต้การกำกับ ดูแล และควบคุมของผู้นำ รวมถึงสภาพแวดล้อมภายในองค์การที่อาจมองไม่เห็นแต่สามารถรับรู้ได้ ซึ่งแนวคิดบรรยากาศองค์การของดูบริน (Dubrin, 1984) ประกอบด้วย 6 ด้าน คือ 1) ด้านการมีส่วนร่วม 2) ด้านโครงสร้าง 3) ด้านการให้รางวัล 4) ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน 5) ด้านความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนา และ 6) ด้านการควบคุม

นวัตกรรมได้เข้ามามีบทบาท และความสำคัญอย่างมากต่อการจัดการภาครัฐในปัจจุบัน ซึ่งภาครัฐต้องมี การปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน โดยแนวคิดสมรรถนะทางนวัตกรรมของมิลเลอร์ และฟรีเซน (Miller & Friesen, 1983) อโวนิทิส, โควเมนอส และโซเคส (Avlonitis, G. J., Kouremenos, A., & Tzokas, N., 1994) และกานู ลิมมานนท์ (2546) สามารถสรุปเป็นองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ 1) นวัตกรรมด้านการให้บริการ 2) นวัตกรรมด้านกระบวนการ และ 3) นวัตกรรมด้านการจัดการ

จากการศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี ผู้วิจัยได้นำมาสร้างแบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model) สมรรถนะทางนวัตกรรมของเทศบาลในจังหวัดสมุทรปราการ ดังนี้



ภาพที่ 1 แบบจำลองสมการโครงสร้างความสัมพันธ์เต็มรูปแบบ (Full Path Model) สมรรถนะทางนวัตกรรมของเทศบาลในจังหวัดสมุทรปราการ

สมมติฐานของการวิจัย

1. สภาพปัจจัยภาวะผู้นำ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การจัดการความรู้ บรรยากาศองค์การ และสมรรถนะทางนวัตกรรมของเทศบาลในจังหวัดสมุทรปราการตามประเภทของเทศบาลนคร เทศบาลเมือง และเทศบาลตำบล อยู่ในระดับสูงเมื่อเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05
2. สภาพปัจจัยภาวะผู้นำ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การจัดการความรู้ บรรยากาศองค์การ และสมรรถนะทางนวัตกรรมของเทศบาลในจังหวัดสมุทรปราการเมื่อจำแนกตามประเภทของเทศบาลนคร เทศบาลเมือง และเทศบาลตำบล มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05
3. องค์ประกอบคัดสรรทุกตัวที่ใช้ในการศึกษาเป็นองค์ประกอบสำคัญของแต่ละปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะทางนวัตกรรมของเทศบาลในจังหวัดสมุทรปราการ
4. ปัจจัยคัดสรร (Selected Factors) ทุกตัวมีความสัมพันธ์เชิงเหตุผลตามแบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model) ต่อสมรรถนะทางนวัตกรรมของเทศบาลในจังหวัดสมุทรปราการ ดังนี้

โมเดลที่ 1: การบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้รับอิทธิพลทางตรงมาจากปัจจัยด้านภาวะผู้นำอย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับ .05

โมเดลที่ 2: การจัดการความรู้ได้รับอิทธิพลทางตรงมาจากปัจจัยด้านภาวะผู้นำ และปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

โมเดลที่ 3: บรรยากาศองค์การได้รับอิทธิพลทางตรงมาจากปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ และปัจจัยการจัดการความรู้ และในขณะเดียวกันยังได้รับอิทธิพลทางอ้อมมาจากปัจจัยด้านภาวะผู้นำ และ/หรือการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยส่งผ่านปัจจัยการจัดการความรู้ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

โมเดลที่ 4: สมรรถนะทางนวัตกรรมของเทศบาลในจังหวัดสมุทรปราการได้รับอิทธิพลทางตรงและ/หรือ อิทธิพลทางอ้อมมาจาก 4 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปัจจัยการจัดการความรู้ และปัจจัยบรรยากาศองค์การอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

วิธีการดำเนินการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นบุคลากรของเทศบาลที่อาศัยอยู่ในจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 1,000 คน จากประชากรทั้งหมด 4,734 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ เครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 อ้างถึงใน สุทธนู ศรีไสย์, 2551) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่าง แบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling)

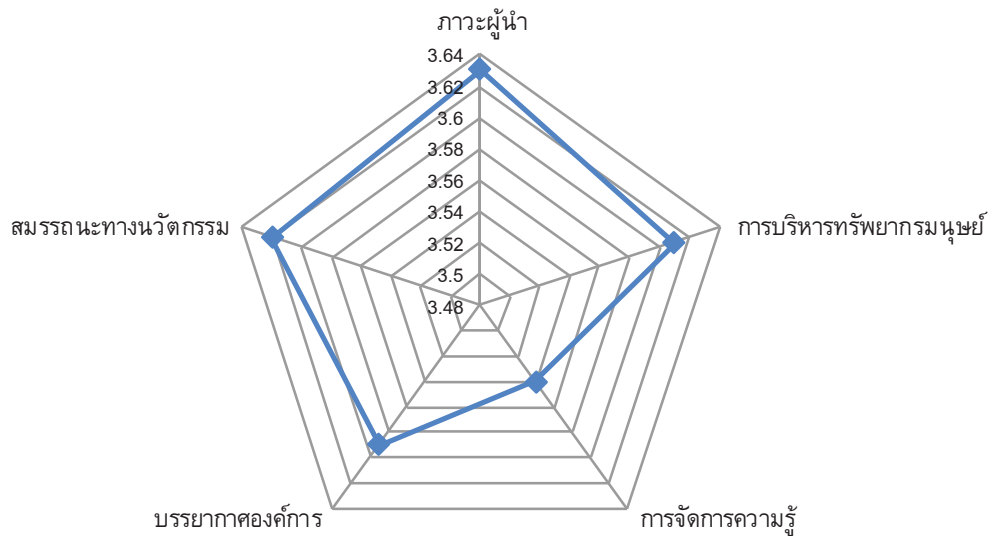
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างและพัฒนาขึ้นจากการสังเคราะห์ข้อมูลตามแนวคิดทฤษฎี ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยผ่านการทดสอบความตรง (Validity) ของเครื่องมือ (Item Objective Congruence: IOC) ผลการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้องระหว่างเนื้อหา กับ สิ่งที่ต้องการศึกษาโดยการประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 คน ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้องระหว่าง 0.60-1.00 และการทดสอบความเที่ยง (Reliability) โดยลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 40 คน ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงแบบอัลฟา (Alpha-reliability Coefficient) ทั้งฉบับเป็น 0.989

ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองในเดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2559 ได้รับข้อมูลกลับคืนจำนวน 890 ชุด คิดเป็นร้อยละ 89

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ค่าสถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 1 กลุ่ม กับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ (One-sample t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนพหุคูณแบบทางเดียว (One-way Multivariate Analysis of Variance หรือ One-way MANOVA) และทดสอบภายหลัง (Post Hoc.) เพื่อหาคู่ที่แตกต่างกันโดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันตามแบบจำลองสมการโครงสร้าง (Confirmatory Structural Factor Analysis) โดยใช้โปรแกรม LISREL Version 8.80 และรายงานผลโดยใช้ค่าน้ำหนักองค์ประกอบแบบ Completely Standardized Solution โดยการพิจารณาองค์ประกอบเชิงยืนยันจะพิจารณาจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานที่มากกว่า 0.50 ขึ้นไปเป็นองค์ประกอบสำคัญ (Crucial Component) และสำหรับการประเมินความสอดคล้องของโมเดล (Evaluating the Data-Model Fit) โดยพิจารณาค่าไคสแควร์ (Chi-square Value) ต้องไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หรือ $P > .05$, ค่าไคสแควร์ (Chi-square Value)หารด้วยระดับขั้นแห่งความอิสระ (Degree of freedom หรือ df) ต้องไม่เกิน 2 หรือ 3 ค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (Root Mean Square Error of Approximation หรือ RMSEA) ควรมีค่าน้อยกว่า 0.05 หรือไม่เกิน 0.09 (Diamantopoulos & Sigauw, 2000; Hooper, Coughlan & Mullen, 2008; Kline, 1998; Steiger, 1990; Ullman, 2001) และ การวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis)

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 “ศึกษาสภาพปัจจัยภาวะผู้นำ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การจัดการความรู้ บรรยากาศองค์การ และสมรรถนะทางนวัตกรรมของเทศบาลในจังหวัดสมุทรปราการ” พบว่า ภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับสูง (Test Value = 3.5 ใน 5 หรือ 70 %) เมื่อเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดของภาพรวมในแต่ละด้าน พบว่า สภาพปัจจัยภาวะผู้นำ สมรรถนะทางนวัตกรรม การบริหารทรัพยากรมนุษย์ บรรยากาศองค์การ และการจัดการความรู้ อยู่ในระดับสูง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 3.63, 3.62, 3.61, 3.59 และ 3.54 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ตามลำดับ



ภาพที่ 2 แสดงระดับสภาพปัจจัยภาวะผู้นำ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การจัดการความรู้ บรรยากาศองค์การ และสมรรถนะทางนวัตกรรมของเทศบาลในจังหวัดสมุทรปราการในภาพรวม

2. ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 2 “เปรียบเทียบสภาพปัจจัยภาวะผู้นำการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การจัดการความรู้ บรรยากาศองค์การ และสมรรถนะทางนวัตกรรมของเทศบาลในจังหวัดสมุทรปราการจำแนกตามประเภทของเทศบาลนคร เทศบาลเมือง และเทศบาลตำบล” พบว่าสภาพปัจจัยภาวะผู้นำ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การจัดการความรู้ บรรยากาศองค์การ และสมรรถนะทางนวัตกรรมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อทำการทดสอบภายหลังเพื่อหาคู่ที่แตกต่างกันระหว่างเทศบาลนคร เทศบาลเมือง และเทศบาลตำบลโดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe’s Method) ผลการทดสอบพบว่า เทศบาลนคร เทศบาลเมือง และเทศบาลตำบล มีสภาพปัจจัยภาวะผู้นำ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การจัดการความรู้ บรรยากาศองค์การ และสมรรถนะทางนวัตกรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.1 สภาพปัจจัยด้านภาวะผู้นำ พบว่า ผู้บริหารเทศบาลนครกับเทศบาลเมือง และเทศบาลนครกับเทศบาลตำบล มีความแตกต่างกัน ในขณะที่เทศบาลเมืองกับเทศบาลตำบลไม่แตกต่างกัน

2.2 สภาพปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ พบว่า เทศบาลนครกับเทศบาลเมือง และเทศบาลนครกับเทศบาลตำบล มีความแตกต่างกัน ในขณะที่เทศบาลเมืองกับเทศบาลตำบลไม่แตกต่างกัน

2.3 สภาพปัจจัยด้านการจัดการความรู้ พบว่า เทศบาลนครกับเทศบาลเมือง และเทศบาลนครกับเทศบาลตำบล มีความแตกต่างกัน ในขณะที่เทศบาลเมืองกับเทศบาลตำบลไม่แตกต่างกัน

2.4 สภาพปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ พบว่า เทศบาลนครกับเทศบาลเมือง และเทศบาลนครกับเทศบาลตำบล มีความแตกต่างกัน ในขณะที่เทศบาลเมืองกับเทศบาลตำบลไม่แตกต่างกัน

2.5 สภาพปัจจัยด้านสมรรถนะทางนวัตกรรม พบว่า เทศบาลนครกับเทศบาลเมือง และเทศบาลนครกับเทศบาลตำบล มีความแตกต่างกัน ในขณะที่เทศบาลเมืองกับเทศบาลตำบลไม่แตกต่างกัน

3. ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 3 “วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของปัจจัยเชิงเหตุผลที่ส่งผลต่อสมรรถนะทางนวัตกรรมของเทศบาลในจังหวัดสมุทรปราการ” กับเกณฑ์ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป พบว่า

3.1 ด้านภาวะผู้นำ พบว่าทั้ง 4 องค์ประกอบที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้เป็นองค์ประกอบสำคัญเชิงยืนยัน คือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ่นทางปัญญา และ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบแบบ Completely Standardized Solution เป็น 0.86, 0.93, 0.91 และ 0.93 ตามลำดับ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้

3.2 ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ พบว่า ทั้ง 4 องค์ประกอบที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้เป็นองค์ประกอบสำคัญเชิงยืนยัน คือ 1) การสรรหาและการคัดเลือก 2) การฝึกอบรมและการพัฒนา 3) การประเมินผลการปฏิบัติงาน และ 4) ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบแบบ Completely Standardized Solution เป็น 0.85, 0.91, 0.89 และ 0.89 ตามลำดับ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้

3.3 ด้านการจัดการความรู้ พบว่า ทั้ง 4 องค์ประกอบที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้เป็นองค์ประกอบสำคัญเชิงยืนยัน คือ 1) การแสวงหาความรู้ 2) การสร้างความรู้ 3) การจัดเก็บความรู้และการค้นคืนความรู้ และ 4) การถ่ายโอนและการใช้ความรู้ โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบแบบ Completely Standardized Solution เป็น 0.93, 0.92, 0.88 และ 0.91 ตามลำดับ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้

3.4 ด้านบรรยากาศองค์การ พบว่า ทั้ง 6 องค์ประกอบที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้เป็นองค์ประกอบสำคัญเชิงยืนยัน คือ 1) ด้านการมีส่วนร่วม 2) ด้านโครงสร้าง 3) ด้านการให้รางวัล 4) ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน 5) ด้านความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนา และ 6) ด้านการควบคุมโดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบแบบ Completely Standardized Solution เป็น 0.87, 0.81, 0.84, 0.84, 0.88, และ 0.84 ตามลำดับ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้

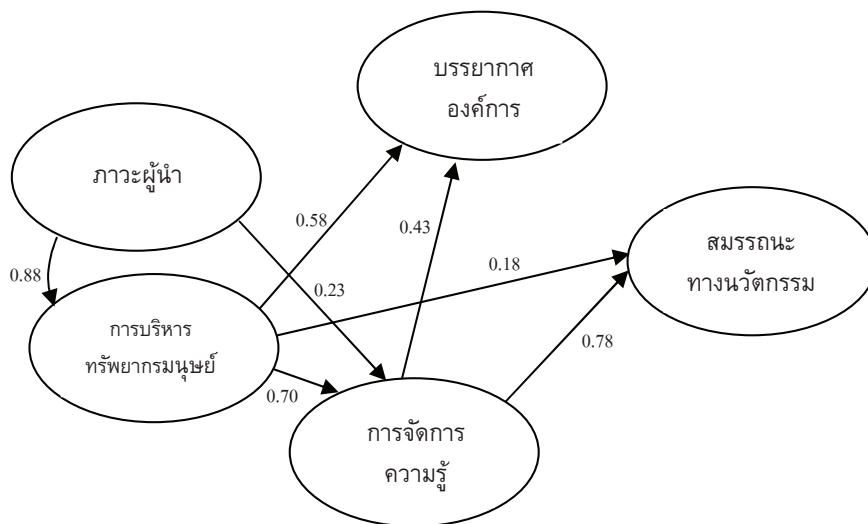
3.5 ด้านสมรรถนะทางนวัตกรรม พบว่า ทั้ง 3 องค์ประกอบที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้เป็นองค์ประกอบสำคัญเชิงยืนยัน คือ 1) นวัตกรรมด้านการให้บริการ 2) นวัตกรรมด้านกระบวนการ และ 3) นวัตกรรมด้านการจัดการโดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบแบบ Completely Standardized Solution เป็น 0.92, 0.93 และ 0.92 ตามลำดับ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้

4. ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 4 “ศึกษาความสัมพันธ์เชิงเหตุผลตามแบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model) สมรรถนะทางนวัตกรรมของเทศบาลในจังหวัดสมุทรปราการ” พบว่า แบบจำลองมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าสถิติเป็นไปตามข้อตกลงทางสถิติ จึงสามารถสรุปได้ว่า แบบจำลองที่พัฒนาขึ้นมามีความเหมาะสมสามารถที่จะอธิบายความความสัมพันธ์เชิงเหตุผลได้อย่างมีประสิทธิภาพจากแบบจำลองสมการโครงสร้างดังกล่าว สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

ตารางที่ 1 สัมประสิทธิ์เส้นทาง ทางตรง (Direct Effects) ทางอ้อม (Indirect Effects) และรวม (Total Effect) (Structural Equation Model) สมรรถนะทางนวัตกรรมของเทศบาลในจังหวัดสมุทรปราการ [หลังการปรับแต่ง (Over identified Model)]

Dep.V.	Indep.V.	R-square	F	Path Coefficients		
				DE	IE	TE
การบริหารทรัพยากรมนุษย์	- ภาวะผู้นำ	0.77	11.04*	0.88	0.00	0.88
การจัดการความรู้	- ภาวะผู้นำ	0.72	11.67*	0.23	0.62	0.85
	- การบริหารทรัพยากรมนุษย์			0.70	0.00	0.70
บรรยากาศองค์การ	- ภาวะผู้นำ	0.79	11.46*	0.00	0.88	0.88
	- การบริหารทรัพยากรมนุษย์			0.58	0.30	0.88
	- การจัดการความรู้			0.43	0.00	0.43
สมรรถนะทางนวัตกรรม	- ภาวะผู้นำ	0.68	11.01*	0.00	0.82	0.82
	- การบริหารทรัพยากรมนุษย์			0.18	0.54	0.72
	- การจัดการความรู้			0.78	0.00	0.78
	- บรรยากาศองค์การ			0.00	0.00	0.00

หมายเหตุ: Dep.V. = Dependent Variable, Indep.V. = Independent Variable, DE = Direct Effect, IE = Indirect Effect, TE = Total Effect



Chi-square = 201.74, df = 182, P-value = 0.1506, RMSEA = 0.027

ภาพที่ 3 Over identified Model สมรรถนะทางนวัตกรรมของเทศบาลในจังหวัดสมุทรปราการ

แบบจำลองที่ 1: ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลในจังหวัดสมุทรปราการได้รับอิทธิพลทางตรงเชิงบวกมาจากปัจจัยด้านภาวะผู้นำอยู่ในระดับสูง (Direct Effect or DE = 0.88) เมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ โดยปัจจัยดังกล่าวสามารถอธิบายความแปรปรวนหรือทำนายตัวแปรตาม คือ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลในจังหวัดสมุทรปราการได้ร้อยละ 77 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้

แบบจำลองที่ 2: ปัจจัยด้านการจัดการความรู้ของเทศบาลในจังหวัดสมุทรปราการได้รับอิทธิพลทางตรงเชิงบวกมาจาก 2 ปัจจัยคือ 1) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำอยู่ในระดับต่ำ (Direct Effect or DE = 0.23) และ 2) ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับปานกลาง (Direct Effect or DE = 0.70) เมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ โดยปัจจัยทั้ง 2 ดังกล่าวสามารถอธิบายความแปรปรวนหรือทำนายตัวแปรตาม คือ การจัดการความรู้ของเทศบาลในจังหวัดสมุทรปราการได้ร้อยละ 72 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้

แบบจำลองที่ 3: ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การของเทศบาลในจังหวัดสมุทรปราการได้รับอิทธิพลทางตรงเชิงบวกมาจาก 2 ปัจจัยคือ 1) ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ อยู่ในระดับปานกลาง (Direct Effect or DE = 0.58) และ 2) ปัจจัยด้านการจัดการความรู้ อยู่ในระดับต่ำ (Direct Effect or DE = 0.43) เมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ และในขณะเดียวกันได้รับอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกมาจากปัจจัยด้านภาวะผู้นำ อยู่ในระดับสูง (Indirect Effect or IE = 0.88) และปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับต่ำ (Indirect Effect or IE = 0.30) โดยส่งผ่านปัจจัยด้านการจัดการความรู้ และจากผลของการวิจัยครั้งนี้พบว่า ปัจจัยทั้งหมดดังกล่าวสามารถทำนายตัวแปรตาม คือ บรรยากาศองค์การของเทศบาลในจังหวัดสมุทรปราการได้ร้อยละ 79 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้

แบบจำลองที่ 4: สมรรถนะทางนวัตกรรมของเทศบาลในจังหวัดสมุทรปราการได้รับอิทธิพลทางตรงเชิงบวกมาจากปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับต่ำ (Direct Effect or DE = 0.18) และปัจจัยด้านการจัดการความรู้ อยู่ในระดับปานกลาง (Direct Effect or DE = 0.78) เมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ และในขณะเดียวกันได้รับอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกมาจากปัจจัยด้านภาวะผู้นำอยู่ในระดับสูง (Indirect Effect or IE = 0.82) และปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับปานกลาง (Indirect Effect or IE = 0.54) โดยส่งผ่านปัจจัยด้านการจัดการความรู้ และจากผลของการวิจัยครั้งนี้พบว่า ปัจจัยทั้งหมดดังกล่าว สามารถทำนายตัวแปรตาม คือ สมรรถนะทางนวัตกรรมของเทศบาลในจังหวัดสมุทรปราการได้ร้อยละ 68 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจัยภาวะผู้นำ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การจัดการความรู้ บรรยากาศองค์การ และสมรรถนะทางนวัตกรรมของเทศบาลในจังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยเมื่อพิจารณา ในรายละเอียดของภาพรวมในแต่ละด้าน พบว่า สภาพปัจจัยด้านภาวะผู้นำ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การจัดการความรู้ บรรยากาศองค์การ และสมรรถนะทางนวัตกรรม อยู่ในระดับสูง ในขณะที่ด้านการจัดการความรู้มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด แสดงให้เห็นว่า หากเทศบาลในจังหวัดสมุทรปราการต้องการพัฒนาด้านการจัดการความรู้ ควรให้ความสำคัญและมุ่งเน้นให้พนักงานสามารถสืบค้นข้อมูลองค์ความรู้ที่มีของหน่วยงานได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และมีกรถ่ายทอดความรู้ระหว่างกลุ่มงานภายในหน่วยงาน รวมทั้งควรส่งเสริม และสนับสนุนกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของพนักงานภายในองค์การอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเคทซ์ (Katz, 1964) กล่าวว่า องค์การที่มุ่งเน้นการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในพิมพ์เขียว (Blueprint) เพียงอย่างเดียวอมเป็นระบบทางสังคมที่เปราะบาง เพราะสิ่งที่ระบุไว้ในพิมพ์เขียว หมายถึง ระเบียบปฏิบัติ และข้อบังคับที่จะกำกับและควบคุมให้ลูกจ้างปฏิบัติตามขั้นตอนอย่างเคร่งครัด แต่การทำงานในองค์การสมัยใหม่ได้เปลี่ยนแปลงสู่การสร้างฐานความรู้ (Knowledge Base: KB) ที่จะช่วยส่งเสริม สนับสนุนให้พนักงานได้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และ

สร้างความรู้ใหม่ๆ จากการทำงานได้มากกว่าที่กำหนดไว้ในพิมพ์เขียว จากมุมมองดังกล่าวนี้ ผู้ประกอบการและนักวิชาการต่างให้การยอมรับว่าความคิดในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ของพนักงานสามารถที่จะช่วยให้องค์การบรรลุความสำเร็จได้ในขณะที่ อมาบิเล่ (Amabile, 1988) และแวนเดอเวน (Van de Ven, 1986) กล่าวว่า การสร้างความสามารถทางนวัตกรรมให้เกิดขึ้นในหมู่พนักงานอย่างต่อเนื่องจำเป็นต้องตระหนักอยู่ 2 ประการ คือ ความเต็มใจ และศักยภาพของพนักงานในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ดังนั้น ความสามารถทางนวัตกรรมของพนักงาน จึงเป็นการจัดองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และการจัดการคุณภาพในตนเองเดียวกัน เซงกี (Senge, 1990) ได้กล่าวถึง องค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organizational: LO) ที่ใส่ใจและให้ความสำคัญกับแบบแผนทางความคิดใหม่ ๆ และการพัฒนาต่อยอดทางความคิดร่วมกันของสมาชิกในองค์การซึ่งถ้าเป็นเช่นนี้ การสร้างความสามารถทางนวัตกรรมในองค์การ นอกจากจะเกิดขึ้นโดยการคิดค้นของนักวิชาการแล้ว ยังสามารถเกิดขึ้นได้จากการปฏิบัติงานของพนักงานโดยมี 2 องค์ประกอบสำคัญ คือ ความเต็มใจกับศักยภาพของพนักงาน และสิ่งที่องค์การจะได้รับนอกจากผลผลิตของนวัตกรรมแล้ว ยังเป็นฐานความรู้ให้กับองค์การในการจัดการความรู้เพื่อบรรลุเป้าหมายในการพัฒนาองค์การ

2. ผลการเปรียบเทียบสภาพปัจจัยภาวะผู้นำ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การจัดการความรู้ บรรยากาศขององค์การ และสมรรถนะทางนวัตกรรมของเทศบาลในจังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามประเภทของเทศบาลนคร เทศบาลเมือง และเทศบาลตำบล พบว่า มีความแตกต่างกันในทุกตัวแปร ซึ่งผลของการศึกษาวิจัยสะท้อนให้เห็นว่า ประเภทของเทศบาลที่แตกต่างกันส่งผลให้มีการบริหารจัดการที่แตกต่างกัน ซึ่งอาจเกิดจากความพร้อม ทรัพยากร ภารกิจงาน อำนาจหน้าที่ ดังนั้น การที่องค์การจะมีขีดความสามารถหรือสมรรถนะด้านนวัตกรรมจึงต้องให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการทั้งในด้านผู้นำ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การจัดการความรู้ บรรยากาศขององค์การ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของแซลลิสและโจนส์ (Sallis & Jones, 2002) ได้ศึกษาองค์ประกอบสำคัญในการจัดการความรู้ในองค์การ พบว่า องค์ประกอบด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์วัฒนธรรมองค์การ องค์การแห่งการเรียนรู้ ภาวะผู้นำและการจัดการ ทีมงานและทีมการเรียนรู้ กระบวนการในการแบ่งปันความรู้ การสร้างสรรค์ความรู้และการความชำนาญ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ส่งเสริมให้การจัดการความรู้ในองค์การประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับทิดด์, เบสเสนท์ และพาวิตท์ (Tidd, Bessant & Pavitt, 2001) ได้ศึกษาการจัดการนวัตกรรมกับการเปลี่ยนแปลงขององค์การ พบว่า ในการสร้างองค์การนวัตกรรมจะประกอบไปด้วยการมีวิสัยทัศน์ของผู้นำ โครงสร้างองค์การที่เหมาะสม บุคลากรที่มีความสำคัญ การมีส่วนร่วมในนวัตกรรม การมีทีมงานที่มีประสิทธิภาพ และบรรยากาศที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์

3. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของปัจจัยเชิงเหตุผลที่ส่งผลต่อสมรรถนะทางนวัตกรรมของเทศบาลในจังหวัดสมุทรปราการ พบว่า สภาพปัจจัยภาวะผู้นำ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การจัดการความรู้ และบรรยากาศขององค์การ เป็นองค์ประกอบสำคัญที่มีผลต่อสมรรถนะทางนวัตกรรมของเทศบาลในจังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งจากผลของการศึกษาวิจัยครั้งนี้สามารถอธิบายความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างนวัตกรรมขององค์การ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุจิภาส โพธิ์ทองแสงอรุณ, กอบกุล จันทระโคติกา และภูมิพร ธรรมสถิตเดช (2558) ที่ศึกษาวิจัยความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลทำให้เกิดนวัตกรรมผลิตภัณฑ์ที่มีผลต่อการดำเนินงานอุตสาหกรรมอาหารแปรรูป ประเทศไทย โดยผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลโดยตรงต่อนวัตกรรม โดยมีติของวัฒนธรรมองค์การในแต่ละด้านจะมีบทบาทสำคัญต่อปัจจัยสำเร็จในการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ และกระบวนการบริหารจัดการ อีกทั้งงานวิจัยของ โกศล จิตวิรัตน์ และเนตรวิพัฒนา ยาวีราช (2559) ได้ศึกษาวิจัยวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสามารถทางการแข่งขันของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมยางพาราแปรรูปขั้นต้นภายใต้ การเปลี่ยนแปลงในลักษณะเชิงพลวัต โดยพบว่า ปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความสามารถในการแข่งขันประกอบด้วย การพัฒนาจิตวิญญาณ ความเป็นผู้ประกอบการ การจัดการเชิงกลยุทธ์ การพัฒนาทุนมนุษย์ วัฒนธรรมองค์การ โลจิสติกส์และซัพพลายเชน เครือข่ายวิสาหกิจ และนโยบายรัฐบาล โดยผลการวิเคราะห์โมเดลที่ปรับแก้มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

4. ผลการศึกษาความสัมพันธ์เชิงเหตุผลตามแบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model) สมรรถนะทางนวัตกรรมของเทศบาลในจังหวัดสมุทรปราการ พบว่า สมรรถนะทางนวัตกรรมของเทศบาลในจังหวัดสมุทรปราการได้รับอิทธิพลทางตรงเชิงบวกมาจากปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และปัจจัยด้านการจัดการความรู้ และในขณะเดียวกันได้รับอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกมาจากปัจจัยด้านภาวะผู้นำ และปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยส่งผ่านปัจจัยด้านการจัดการความรู้ และจากข้อค้นพบดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ แมคโดนัฟ (McDonough, 1993) และธามเนน (Thamain, 1990; 1996) พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานที่เป็นนวัตกรรมล้วนแต่ได้รับอิทธิพลอย่างมากจากภาวะผู้นำที่มีทัศนคติที่ดี และเป็นมืออาชีพ ซึ่งมีผลงานการศึกษาจำนวนมากที่สนับสนุนแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของสถานประกอบการ และประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์การ ในขณะที่อามาบิเล่ (Amabile, 1988) ได้เสนอแนวคิดทฤษฎีรูปแบบองค์ประกอบความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมองค์การจะต้องประกอบด้วยปัจจัย 3 ประการ คือ 1) แรงจูงใจในการสร้างนวัตกรรมขององค์การ ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญขององค์การในการส่งเสริมสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม ทั้งทั้งองค์การ 2) ความพร้อมของทรัพยากรองค์การในการสนับสนุนการกำหนดเป้าหมายการสร้างนวัตกรรม 3) การบริหารจัดการที่เหมาะสมและเอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม คือความมีอิสระในการคิด บรรยากาศผ่อนคลายไม่กดดัน มีมุมมองการทำงานที่หลากหลายและท้าทาย และส่งเสริมการทำงานเป็นทีม นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของสมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์, พักตร์ผจง วัฒนสินธุ์, อัจฉรา จันทร์ฉาย และประกอบ คูปรัตน์ (2554) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการจัดการความรู้ และความสามารถทางนวัตกรรมของผู้ประกอบการที่มีนวัตกรรมในประเทศไทย ทำให้ได้ข้อค้นพบว่าความสามารถในการจัดการความรู้ทั้ง 6 ด้าน มีความสัมพันธ์และเชื่อมโยงกันอยู่ในระดับสูง ซึ่งนั่นหมายความว่า การพัฒนาความสามารถในการจัดการความรู้จะต้องพัฒนาในทุกๆ ด้านไปพร้อมๆ กัน จึงจะนำไปสู่การเกิดประสิทธิผลของการจัดการความรู้ กล่าวคือ สามารถทำให้ผู้ประกอบการสามารถพัฒนาระดับความสามารถทางนวัตกรรมได้ และกฤษฎิ์ ดาราเรือง (2559) ได้ศึกษาวิจัยการรับรู้ระดับบุคคลด้านวัฒนธรรมองค์การและการจัดการความรู้ที่มีอิทธิพลต่อนวัตกรรมของกลุ่มบริษัท KTIS พบว่า นวัตกรรมขององค์การได้รับอิทธิพลทางตรงจากปัจจัยด้านการจัดการความรู้ และปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การและในขณะเดียวกันนวัตกรรมองค์การยังได้รับอิทธิพลทางอ้อมมาจากปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การโดยส่งผ่านปัจจัยด้านการจัดการความรู้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. จากผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลในจังหวัดสมุทรปราการ โดยเฉพาะ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าทุกด้าน ดังนั้น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นควรมีนโยบายหรือแผนการพัฒนาผู้บริหารองค์กรปกครองท้องถิ่นด้านภาวะผู้นำ อีกทั้งแนวทางการปรับโครงสร้างอำนาจหน้าที่ ให้กับบุคลากรระดับปฏิบัติการได้ตัดสินใจในการนำความคิดสร้างสรรค์ไปใช้ในการทำงานมากขึ้น

2. จากผลการวิจัยพบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ควรมีแผนนโยบายในการประยุกต์การประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา มาเป็นเกณฑ์พิจารณาค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3. จากผลการวิจัยพบว่า การจัดการความรู้ด้านการจัดเก็บความรู้และการค้นคืนความรู้มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าทุกด้าน ซึ่งหากเทศบาลมีระบบหรือเทคโนโลยีในการจัดเก็บความรู้ที่มีประสิทธิภาพก็จะนำมาซึ่งประโยชน์ในการดำเนินงานต่างๆ ดังนั้น ควรมีแผนการพัฒนาระบบและกระบวนการจัดการแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยมีการจัดเก็บองค์ความรู้อย่างเป็นระบบหมวดหมู่ มีศูนย์กลางในการจัดเก็บองค์ความรู้ สามารถสืบค้นข้อมูลองค์ความรู้ ที่มีของหน่วยงานได้อย่างสะดวก และรวดเร็ว

4. จากผลการวิจัยพบว่า บรรรยากาศองค์ด้านการให้รางวัล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ควรมีแนวนโยบายส่งเสริมสนับสนุนการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในที่ทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เอื้อต่อการทำงาน เพื่อสร้างขวัญกำลังใจแก่พนักงานมากขึ้น

5. จากผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะทางนวัตกรรมด้านการจัดการมีค่าเฉลี่ยต่ำ ดังนั้น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ควรมีแนวนโยบายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นคิดค้นและพัฒนานวัตกรรมการจัดการเชิงสร้างสรรค์ในรูปแบบใหม่ๆ ที่พัฒนาโครงสร้างการบริหารจัดการ และการพัฒนาการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. ผู้บริหารควรมุ่งเน้น และให้ความสำคัญในการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้เพื่อเกิดประสบการณ์ใหม่ๆ และสนับสนุนการกระจายอำนาจให้แกพนักงานในการตัดสินใจ เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ให้เกิดเป็นนวัตกรรมใหม่ๆ ในการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพอย่างยั่งยืนร่วมกัน

2. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในกระบวนการพิจารณาค่าตอบแทนที่โปร่งใสและเป็นธรรม รวมทั้งการให้รางวัลที่สอดคล้องกับผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานตลอดจนควรให้ความสำคัญในการสืบค้นข้อมูลองค์ความรู้ที่มีของหน่วยงานให้มีความสะดวก รวดเร็ว และจัดเก็บ องค์ความรู้อย่างเป็นระบบหมวดหมู่

3. ผู้บริหารควรส่งเสริมและสนับสนุนการนำความคิดเห็นของพนักงานมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการ การพัฒนาโครงสร้างการบริหารจัดการเพื่อนำไปสู่การพัฒนาการดำเนินงานที่ดีขึ้น รวมถึงการปรับปรุงรูปแบบ การบริหารงานที่ก่อให้เกิดการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมที่ก่อให้เกิด ความพึงพอใจของพนักงานซึ่งนำไปสู่สมรรถนะทางนวัตกรรม

2. ควรมีการนำตัวแปรอื่นๆ ไปใช้ในการศึกษาความสัมพันธ์ที่มีต่อสมรรถนะทางนวัตกรรมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นๆ ต่อไป

บรรณานุกรม

- กฤษณะ ดาราเรือง. (2559). การรับรู้ระดับบุคคลด้านวัฒนธรรมองค์การและการจัดการความรู้ที่มีอิทธิพลต่อนวัตกรรมของกลุ่มบริษัท KTIS. *วารสารสมาคมนักวิจัย*, 21(2), 58.
- โกศล จิตวิรัตน์ และเนตรพัฒนา ยาวีราช. (2559). การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสามารถทางการแข่งขันของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมยางพาราแปรรูปขั้นต้นภายใต้การเปลี่ยนแปลงในลักษณะเชิงพลวัต. *วารสารสมาคมนักวิจัย*, 21(1), 154.
- ภาณุ ลิมนานนท์. (2546). *กลยุทธ์การจัดการนวัตกรรมทางธุรกิจ*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: พิธีดับลิวงพริ้นติ้ง.
- รุจิภาส โพธิ์ทองแสงอรุณ, กอบกุล จันทระโคติกา และภูมิพร ธรรมสถิตย์เดช. (2558). ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลทำให้เกิดนวัตกรรมผลิตภัณฑ์ที่มีผลต่อการดำเนินงานอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปประเทศไทย. *วารสารสมาคมนักวิจัย*, 20(3), 83.
- วรเดช จันทรศร. (2541). *ปรัชญาการบริหารภาครัฐ*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สหાયบลิคและการพิมพ์.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2552). *PMQA การพัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศ*. กรุงเทพฯ: วิชั่นพริ้นต์ แอนด์ มีเดีย.
- สุทธงู ศรีไธย์. (2551). *สถิติประยุกต์สำหรับงานวิจัยทางสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์, พัทธวีผจง วัฒนสินธุ์, อัจฉรา จันทรฉาย และประกอบ คูปรรัตน์. (2554). ความสามารถในการจัดการความรู้กับความสามารถทางนวัตกรรมของผู้ประกอบการที่มีนวัตกรรมในประเทศไทย. *พัฒนาบริหารศาสตร์*, 51(1).
- Amabile, T. M. (1988). A model of creativity and innovation in organizations, in Shaw, B.M. and Cummings, L. L. (Eds), *Research in Organizational Behavior*, (10), 123-67.
- Avlonitis, G.J., Kouremenos, A., & Tzokas, N. (1994). Assessing the innovativeness of organizations and its antecedents: project innovstrat. *European Journal of Marketing*, 28(11), 5-28.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectations*. New York: Free Press.
- Diamantopoulos, A. and Siguaw, J. A. (2000). *Introducing LISREL*. London: Sage Publications.
- Dubrin, A. J. (1984). *Foundation of Organization Behavior*. New York: Pergamon Press.
- Hooper, D., Coughlan, J., & Mullen, M. (2008). Structural equation modeling: Guidelines for determining model fit. *Electronic Journal of Business Research Methods*, 6(1), 53-60.
- Katz, D. (1964). The motivational basis of organizational behavior. *Behavioral Science*, (9), 131-133.
- Kline, R. B. (1998). *Principles and practice of structural equation modeling*. NY: Guilford Press.
- Marquardt, M. J. (1996). *Building The Learning Organization: A Systems Approach to Quantum improvement and Global Success*. New York: Mc Graw – Hill.
- McDonough, E. (1993). Faster new product development, integrating the effects of technology and the characteristics of the project leader and team. *Journal of Product Innovation Management*, (10), 241-250.
- Miller, D. & Friesen, P. (1983). Strategy-making and environment: The third link. *Strategic Management Journal*, 4(3), 221-235.
- Mondy, R. W., Noe, R. M., & Premeaux, S. R. (1999). *Human Resource Management*. (7th ed.). New Jersey: Prentice Hall.
- Sallis, E., & Jones, G. (2002). *Knowledge Management in Education*. London: Kogan.
- Senge, P. (1990). *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization*, Doubleday, New York: Doubleday.

- Steiger, J. H. (1990), Structural model evaluation and modification. *Multivariate Behavioral Research*, 25, 214-12.
- Thamain, H. J. (1990). Managing technological team efforts towards product success. *Journal of Product Innovation Management*, (7), 5-18.
- Thamain, H. J. (1996). Managing self-directed teams' efforts toward innovative results. *Engineering Management Journal*, (8), 31-39.
- Tidd, J., Bessant, J., and Pavitt, K. (2001). *Managing innovation: Integrating technology and organization change*. (2nd ed.). Chichester: John Wiley.
- Ullman, J. B. (2001). Structural equation modeling. In B. G. Tabachnick & L. S. Fidell (2001). *Using Multivariate Statistics* (4th ed& pp 653- 771). Needham Heights, MA: Allyn & Bacon.
- Van de Ven, A. H. (1986). Central Problems in the Management of Innovation. *Management Science*, 32(5), 590-607.