

รูปแบบสมรรถนะ และพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมของบุคลากร สายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏในประเทศไทย

นัททยา ชุ่มบุญชู¹ ณัฐสพันธ์ เผ่าพันธ์²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีจุดประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏ และ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องพร้อมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดตัวแปร องค์ประกอบ และยืนยันเส้นอิทธิพลก่อนที่จะตั้งสมมติฐาน และได้ทำการรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจาก บุคลากรสายวิชาการ ของมหาวิทยาลัย ราชภัฏ ทั่วประเทศไทย 38 แห่ง จำนวน 420 คน ก่อนที่จะนำมาวิเคราะห์ด้วยวิธีการสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model: SEM)

ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของบุคลากรสายวิชาการด้านคุณลักษณะภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$, $SD = 0.55$) ในด้านปัจจัยการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$, $SD = 0.76$) ส่วนปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรด้านความสอดคล้องอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$, $SD = 0.54$) ด้านปัจจัยแรงจูงใจด้านสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน และปัจจัยพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมด้านพฤติกรรมนำไปประยุกต์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$, $SD = 0.70$; $\bar{X} = 3.96$, $SD = 0.63$) ตามลำดับ

คำสำคัญ : รูปแบบสมรรถนะ; พฤติกรรมสร้างนวัตกรรม; บุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏ

¹ ดุษฎีบัณฑิต สาขาการจัดการเชิงกลยุทธ์ มหาวิทยาลัยศรีปทุม
2410/ 2 ถนนพหลโยธิน จตุจักร กรุงเทพมหานคร 10900
อีเมล: nuttaya_kru@gmail.com

² วิทยาลัยบัณฑิตด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม

THE MODEL OF COMPETENCY AND INNOVATIVE WORK BEHAVIOR OF RAJCHABHATUNIVERSITY'S ACADEMIC EMPLOYEE IN THAILAND

Nattaya Chumbunchoo¹ Natsapun Paopan²

Abstract

This research was the quantitative research had the aim as follow; 1). To study factors affecting model of personnel competency in academic of Rajabhat University and 2). To study factor affecting innovation work behavior of academic personnel of Rajabhat University after that researcher reviewed not only conceptual and related theory but related research also in order to specify variable, component and confirmed influence before established assumption and collected data from sampling group which were from academic personnel of 38 Rajabhat University in Thailand or for 420 people before analyzed by Structural Equation Model: SEM)

Research result found that personnel competency of feature overview was very high ($\bar{X} = 4.18$, $SD = 0.55$), factor of changing in individuality consideration overview was high ($\bar{X} = 3.97$, $SD = 0.76$), factor of organizational culture was high ($\bar{X} = 4.02$, $SD = 0.54$), motivating factor of workplace environment and behavior factor of created innovation applied behavior overview was high ($\bar{X} = 3.88$, $SD = 0.70$; $\bar{X} = 3.96$, $SD = 0.63$) respectively.

Keywords: The model of competency; Innovative work behavior; Rajchabhat University's Academic Employee

¹ Doctor of Business Administration, Program in Strategic Management, Sripatum University
2410/2 Phaholyothin Road, Chatuchak, Bangkok 10900
E-mail: nuttaya_kru@gmail.com

² Graduate College of Management, Sripatum University

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มหาจักรีบรมราชูปถัมภ์ จักรีนฤพดินทรสยามมินทรราชธิราช บรมนาถบพิตร ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าโปรดกระหม่อม พระราชทานนาม “ราชภัฏ” และตราประจำมหาวิทยาลัย นับเป็นพระมหากรุณาธิคุณและเกียรติยศสูงสุดแก่ชาวมหาวิทยาลัยราชภัฏทั่วประเทศ พระราชอาณัติโดยนาม “ราชภัฏ” หมายความว่า “เป็นคนของพระราชอาณัติ” โดยในปัจจุบัน มหาวิทยาลัยราชภัฏ มีอยู่ทั้งสิ้น 38 แห่งทั่วประเทศเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นที่เสริมสร้างพลังปัญญาของแผ่นดิน ฟื้นฟูพลังการเรียนรู้ เชิดชูภูมิปัญญาของท้องถิ่น สร้างสรรค์ศิลปวิทยา เพื่อความเจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคงและยั่งยืนของปวงชน (Rajabhat University, 2004)

ทั้งนี้การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและการศึกษาในประเทศไทย ทำให้เกิดมหาวิทยาลัยจำนวนมากในปัจจุบันและมหาวิทยาลัยต่าง ๆ มีศักยภาพและทรัพยากรอย่างเหมาะสมต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานและบริหารงานที่จะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ ประกอบกับมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ได้เร่งพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรสายวิชาการ ตลอดจนการคัดสรรบุคลากรผู้มีความรู้ความสามารถเพื่อสร้างนวัตกรรม การดำเนินงานหรือการให้บริการด้านการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เช่น เทคนิคการสอน การจัดทำเอกสารประกอบการสอน การสร้างสรรค์การสอน และการประยุกต์ใช้สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ประกอบการสอน เป็นต้น สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้เกิดขึ้นจากความทุ่มเทและความผูกพันของผู้เป็นครู อาจารย์ ที่จะมุ่งมั่นพัฒนาและสร้างรูปแบบการเรียนการสอนที่มีมิติ หากพิจารณาจะพบว่าบุคลากรด้านการเรียนการสอนหรืออาจารย์ เป็นบุคลากรที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อน

เคลื่อนศักยภาพ และคุณภาพของมหาวิทยาลัย โดยเฉพาะการพัฒนา “คน” ที่เป็นตัวแปรสำคัญ หรือทรัพยากรมนุษย์ “คน” ต้องมีคุณภาพ โดยผ่านกระบวนการศึกษา การฝึกอบรม และเกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตคน (Wisawakulwanich, Yongsorn & Skulkhu, 2016) หรือบุคลากรคือกำลังสำคัญแห่งการพัฒนาหรือสร้างขีดความสามารถทางการแข่งขันที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้กับภาคธุรกิจการศึกษา หรือภาคอุตสาหกรรมต่าง ๆ จำนวนมาก เมื่อพิจารณาถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับมหาวิทยาลัยพบว่า บุคลากรครูหรืออาจารย์ที่มีสมรรถนะ (Competency) อย่างเหมาะสมทั้งความรู้ (Knowledge) เช่น ความรู้ความเข้าใจในศาสตร์ที่ต้องสอน แนวคิด ทฤษฎี การทำวิจัย เป็นต้น ทักษะ (Skill) อีกหนึ่งความสำคัญที่จะถ่ายทอดความรู้ที่มีของอาจารย์ไปสู่การโอนย้ายถ่ายข้อมูลไปให้นักศึกษา อาจารย์ที่มีทักษะการสอนที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องจะทำให้เกิดการเรียนรู้ การสอนที่น่าสนใจ ดึงดูดและสร้างแรงจูงใจในการเรียนให้กับนักศึกษาเป็นการเพิ่มประสิทธิผลของการศึกษาในระบบมหาวิทยาลัย นอกจากนี้คุณลักษณะ (Attribute) ของครูอาจารย์ ที่แสดงให้เห็นถึงจริยธรรม จรรยาบรรณแห่งความเป็นครู มีเมตตา กรุณาต่อนักศึกษาจะทำให้เกิดคุณภาพของระบบการศึกษาไทย ส่งผลต่อนักศึกษาให้มีความรู้สึกร่วมและเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาครูหรืออาจารย์ของชาติจึงมีความสำคัญที่จะต้องพัฒนาสมรรถนะหรือวิธีการใหม่ ๆ เพื่อสร้างรูปแบบการเรียนการสอนให้เกิดขึ้นอย่างเหมาะสม (McClelland, 1973; Parry, Proctor-Thomson, 2002)

บุคลากรครูหรืออาจารย์ที่มีความสามารถหรือสมรรถนะที่เหมาะสมสามารถนำไปสู่การเกิดพฤติกรรมสร้างนวัตกรรม (Innovative Work

Behavior) ซึ่งมีความสำคัญต่อการพัฒนารูปแบบการเรียนการสอน ตลอดจนระบบการศึกษา หรือคุณภาพการศึกษาของประเทศไทย พฤติกรรมสร้างนวัตกรรม (Innovative Work Behavior) ทำให้เกิดแนวทางการปฏิบัติงานด้านการสอนในแบบใหม่ หรือที่เรียกว่านวัตกรรมการทำงาน ซึ่งไม่ใช่นวัตกรรมผลิตภัณฑ์บริการ แต่เป็นนวัตกรรมเชิงกระบวนการที่เข้ามาทำให้เกิดรูปแบบการทำงาน การสอน การให้ความรู้ในรูปแบบใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนานักศึกษา ซึ่งจะทำให้เกิดการสร้างความสามารถของสถาบันหรือมหาวิทยาลัยในการเพิ่มศักยภาพด้านการแข่งขันในอุตสาหกรรมการศึกษาที่แข่งขันกันอย่างรุนแรงในปัจจุบัน พฤติกรรมสร้างนวัตกรรม (Innovative Work Behavior) เริ่มต้นตั้งแต่ พฤติกรรมแสวงหาโอกาสโดยบุคลากร ครูและอาจารย์คือปัจจัยแห่งความสำเร็จที่สำคัญในการค้นหาโอกาสใหม่ที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลงให้กับรูปแบบการเรียนการสอนที่ทันสมัยสอดคล้องต่อประชาคมโลก นำไปสู่การพัฒนาแนวคิด สร้างแนวคิดที่มีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนในการพัฒนา ปรับปรุงและแก้ไขสิ่งต่าง ๆ อย่างเหมาะสม (Kanter, 1988) ทำให้เกิดรูปแบบการเรียนการสอนที่แตกต่างจากเดิมอย่างมีคุณค่า ทั้งนี้เมื่อเกิดแนวคิดที่ชัดเจน และแนวคิดนั้นเป็นไปได้มีประโยชน์สูงและคุ้มค่าเมื่อเทียบกับต้นทุนการพัฒนาหรือการดำเนินงาน และเพื่อสร้างนวัตกรรมอย่างจริงจังจะต้องมีการประยุกต์ใช้ที่เหมาะสม ซึ่งบุคลากรครูหรืออาจารย์ที่มีสมรรถนะอย่างเหมาะสมทั้งความรู้ ทักษะและคุณลักษณะจะสามารถสร้างพฤติกรรมการนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสมก่อให้เกิดนวัตกรรมการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพให้กับประเทศและสังคมไทย

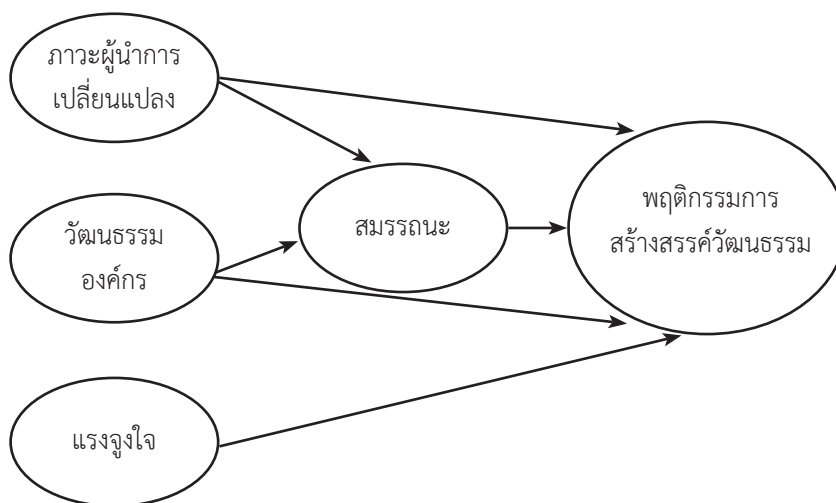
บุคลากรสายวิชาการจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องพัฒนาด้านสมรรถนะทั้งความรู้ ทักษะและคุณลักษณะ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาอย่างเหมาะสมของบุคลากรสายวิชาการและก่อให้เกิดพฤติกรรมสร้างนวัตกรรม (Innovative Work Behavior) ที่จะช่วยผลักดันคุณภาพของระบบการศึกษาและนักศึกษา แต่ทั้งนี้ยังมีปัจจัยสมรรถนะของบุคลากรสายวิชาการจะต้องได้รับแรงกระตุ้นที่เหมาะสมจากปัจจัยอื่น ๆ รอบด้าน โดยการทบทวนแนวคิดและทฤษฎีพบว่าประกอบไปด้วย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในประเด็นเช่น คุณลักษณะของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ พฤติกรรมของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล นอกจากนี้ยังรวมไปถึง วัฒนธรรมองค์กร ที่ต้องวางแผนตั้งแต่พันธกิจ การสร้างวัฒนธรรมด้านความสามารถในการปรับตัว การสร้างความเกี่ยวพันบุคลากรกับองค์กร และความสอดคล้องของวัฒนธรรมองค์กรกับตนเอง ทั้งหมดจะช่วยผลักดันให้วัฒนธรรมองค์กรนำไปสู่การสร้างสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการอย่างเหมาะสม และปัจจัยสำคัญสุดท้ายที่สร้างและยกระดับสมรรถนะของบุคลากรสายวิชาการได้แก่ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ซึ่งต้องครอบคลุมองค์ประกอบต่าง ๆ เช่น พลังขับเคลื่อนใน ความพยายาม การเปลี่ยนแปลงตนเอง ความต้องการชื่อเสียงเกียรติยศและสภาพแวดล้อมการทำงาน การทบทวนแนวคิดทฤษฎีพบว่า องค์กรที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสม มีวัฒนธรรมที่ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร และตัวตนของบุคลากรมีแรงจูงใจจะสร้างให้เกิดการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรสายวิชาการและนำไปสู่การเกิดพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีส่งผลต่อสมรรถนะของบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏ
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

กรอบแนวคิดของการวิจัย

จากการทบทวนแนวคิดและทฤษฎีในบท 2 และการกำหนดคำถามและวัตถุประสงค์ของการวิจัย สามารถนำไปสู่การกำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัยได้ดังภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏ

สมมติฐานที่ 2 วัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏ

สมมติฐานที่ 3 แรงจูงใจ มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏ

สมมติฐานที่ 4 สมรรถนะของบุคลากรสายวิชาการองค์กรมหาวิทยาลัยราชภัฏ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม

สมมติฐานที่ 5 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม

สมมติฐานที่ 6 วัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม

สมมติฐานที่ 7 แรงจูงใจ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม

ระเบียบวิธีวิจัย

ขั้นตอนการวิจัยการศึกษาเรื่องสมรรถนะและพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏในประเทศไทย ด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีขั้นตอนการวิจัยดังนี้

1. ทบทวน ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ (Competency) (McClelland, 1973; Spencer L. M. & Spencer, S. M. 1993; Marin-Garcia, 2014) โดยพบว่าสมรรถนะทั้งความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะมีความสำคัญที่จะทำให้บุคคลนั้นเกิดพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมที่จะเป็นประโยชน์ต่อองค์กร และทำการศึกษาปัจจัยสาเหตุที่ส่งผลต่อสมรรถนะ ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร (Organization Culture) (Denison & Mishra, 1995; Soemaryani & Rakhmadini, 2013) โดยวัฒนธรรมองค์กร จะขับเคลื่อนให้องค์กรที่มีวัฒนธรรมมุ่งเน้นการสร้างประโยชน์ การสร้างความร่วมมือ การพัฒนาบุคลากร จะทำให้บุคลากรสามารถพัฒนาสมรรถนะได้อย่างเหมาะสม ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Leadership Transformation) (Avolio, Bass, & Jung, 1999; Schuh & Zhang, 2013) พบว่า ผู้นำที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะชอบสนับสนุนให้บุคลากรเกิดการพัฒนาขีดความสามารถหรือสมรรถนะที่จะสร้างประโยชน์ต่อสถาบันและนักศึกษาต่อไป แรงจูงใจ (Motivation) (Walters, 1978; Stacho, 2010) ของแต่ละบุคคลมีความสำคัญอย่างมากเพราะ แรงจูงใจของแต่ละคนจะขับเคลื่อนให้เกิดความพยายาม ความตั้งใจที่จะพัฒนาตนเอง การพัฒนาสมรรถนะจะนำไปสู่พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรม (Innovation Work Behavior) (De Jong & Den Hartog, 2008; Prieto & Pe ´rez-Santana, 2013) ที่จะก่อให้เกิดการพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนที่จะเกิดผลลัพธ์เชิงนวัตกรรม เป็นต้น เพื่อนำมาใช้ในการกำหนดกรอบแนวคิดและการสร้างเครื่องมือการวิจัย

2. ผู้วิจัยได้ทำการกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เกณฑ์การกำหนดข้อจำกัดของการวิเคราะห์

สมการโครงสร้าง (Structure Equation Model: SEM) โดยจะต้องมีกลุ่มตัวอย่างมากกว่าจำนวนตัวแปรสังเกตได้ (Observe Variable) 20 เท่า (Wiratchai, 1999) ทั้งนี้การศึกษาค้างนี้มีจำนวนตัวแปรสังเกตได้ (Observe Variable) เท่ากับ 21 ตัวแปรสังเกตได้ ดังนั้นจะต้องมีจำนวนกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำที่ 420 ตัวอย่างทั้งนี้เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณได้แก่ แบบสอบถาม ที่สร้างขึ้นจากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และพัฒนาเครื่องมือด้วยการหาค่าความเที่ยง (Content Validity) ด้วยการวิเคราะห์ค่า IOC จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.5 – 1.0 ซึ่งแสดงว่าข้อคำถามนั้นมีความเหมาะสม และการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) จากประชากรที่ใกล้เคียงกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ตัวอย่าง โดยมีค่า Cronbach’s Alpha อยู่ระหว่าง 0.824 - 0.988 หลังจากนั้นผู้วิจัยจึงนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น (Non-Probability) ด้วยวิธีการแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Selection) โดยเลือกกลุ่มเป้าหมายที่เป็นตัวแทนของการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้ได้ คือ บุคลากรสายวิชาการที่มีภาระหน้าที่การสอนให้กับมหาวิทยาลัยราชภัฏ และนำข้อมูลที่ได้รับมาวิเคราะห์ทางสถิติและวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (Structure Equation Model: SEM)

การกำหนดกลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง การศึกษาค้างนี้ได้กำหนดกลุ่มประชากร คือ บุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏทั่วประเทศไทย โดยมีประชากร จำนวน 10,374 คน (ข้อมูลภายในของเครือข่ายมหาวิทยาลัยราชภัฏ) กลุ่มตัวอย่างใน

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลสมการโครงสร้าง (Structure Equation Model: SEM) ในการวิเคราะห์สมรรถนะและพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏในประเทศไทย ดังนั้นเพื่อให้สามารถวิเคราะห์ได้อย่างเหมาะสมตามหลักการและข้อจำกัดของขนาดกลุ่มตัวอย่างที่จะต้อง มีขนาดกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 20 เท่า ของตัวแปรสังเกตได้ (Observe Variable) (Wiratchai, 1999) ซึ่งการศึกษาครั้งนี้มีจำนวนตัวแปรสังเกตได้ 21 ตัวแปรสังเกตได้ ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้จะมีขนาดขั้นต่ำเท่ากับ 420 ตัวอย่าง

การสุ่มกลุ่มตัวอย่างเพื่อให้การวิจัยครั้งนี้สามารถรวบรวมข้อมูลได้อย่างเหมาะสมและมีความสอดคล้องต่อวัตถุประสงค์การศึกษา ทั้งนี้ผู้วิจัยจะดำเนินการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม (Cluster Random Sampling) เป็นการสุ่มกลุ่มตัวอย่างจากประชากรที่มีการรวมกลุ่มอยู่แล้วตามธรรมชาติ (ตามสภาพภูมิศาสตร์/ชั้นเรียน) โดยมหาวิทยาลัยราชภัฏทั่วประเทศมี 38 แห่ง แบ่งเป็น 5 กลุ่ม ซึ่งมีลักษณะในภาพรวมของแต่ละกลุ่มที่คล้ายคลึงกัน โดยการใช้การจับสลากเลือกสถาบัน 2 สถาบันต่อหนึ่งกลุ่ม รวม 10 สถาบัน และใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจงโดยเลือกบุคลากรสายวิชาการ จำนวน 42 คนต่อหนึ่งสถาบัน รวมทั้งสิ้น 420 ตัวอย่าง โดยใช้เครือข่ายมหาวิทยาลัยราชภัฏในการรวบรวมข้อมูล ทั้งนี้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม ถูกนำมาใช้เพื่อให้เกิดความสมดุลของการเลือกสถานที่เก็บแบบสอบถาม โดยดูจากความคล้ายคลึงและนโยบายการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยราชภัฏฯ จากกลุ่มพื้นที่ต่าง ๆ ที่ได้แบ่งกลุ่มไว้ตามความเหมาะสมของเขตที่ตั้งและวัฒนธรรม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยเป็นเครื่องมือแบบสอบถามที่กำหนดขึ้นจากการศึกษาทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยเครื่องมือการวิจัยแบบสอบถามโดยมีรายละเอียด ดังนี้

ส่วนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลมีข้อคำถามลักษณะเลือกตอบ โดยให้เลือกตอบในข้อคำตอบที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุดทั้งนี้มีการวัดข้อมูลแบบมาตรวัดนามบัญญัติ (Nominal Scale) และมาตรวัดเรียงอันดับ (Ordinal Scale)

ส่วนที่ 2 สมรรถนะ (Competency)

ส่วนที่ 3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Leadership Transformation)

ส่วนที่ 4 วัฒนธรรมองค์กร (Organization Culture)

ส่วนที่ 5 แรงจูงใจ (Motivation)

ส่วนที่ 6 พฤติกรรมสร้างนวัตกรรม (Innovation Work Behavior), โดยข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ (Likert Scale)

ส่วนที่ 7 ข้อเสนอแนะ เป็นการถามแบบปลายเปิด โดยเปิดโอกาสให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะได้อย่างอิสระ

กำหนดเกณฑ์การประเมินค่าในการให้คะแนนแบบวัดส่วนที่ 2 – 6 สามารถกำหนดเกณฑ์คะแนนได้ดังต่อไปนี้ (Zikmund, 2010)

คะแนนเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง ระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง ระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง ระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง ระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) การศึกษาครั้งนี้ได้ใช้สถิติความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ในการอธิบายข้อมูลส่วนบุคคลและใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD) ในการวัดระดับสมรรถนะ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์กร แรงจูงใจ และพฤติกรรมสร้างนวัตกรรม

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้การวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (Structure Equation Model: SEM) ในการทดสอบสมมติฐานและวิเคราะห์ตัวแบบปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของบุคลากรสายวิชาการในมหาวิทยาลัยราชภัฏ

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรสายวิชาการผู้วิจัยค้นพบ ดังนี้

บุคลากรสายวิชาการส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 226 คน คิดเป็นร้อยละ 53.8 และเป็นเพศชาย จำนวน 194 คน คิดเป็นร้อยละ 46.2 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 26-35 ปี จำนวน 200 คนคิดเป็นร้อยละ 47.6 รองลงมามีอายุระหว่าง 36-45 ปี จำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 38.6 มีอายุระหว่าง 46-55 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 9.0 และมีอายุ 55 ปี ขึ้นไป จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 4.8 จบการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 332 คน คิดเป็นร้อยละ 79.0 รองลงมาจบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 1.9 และ จบการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 19.0 มีรายได้ระหว่าง 25,001-35,000 บาท จำนวน

282 คน คิดเป็นร้อยละ 67.1 รองลงมามีรายได้ระหว่าง 35,001-45,000 บาท จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 21.9 มีรายได้ต่ำกว่าหรือเทียบเท่า 25,000 บาท จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 4.8 มีรายได้ระหว่าง 45,001-55,000 บาท จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 3.8 และมีรายได้มากกว่า 55,001 บาท จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 2.4 มีประสบการณ์การทำงาน 1-5 ปี จำนวน 170 คน คิดเป็นร้อยละ 40.5 รองลงมา มีประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 25.2 มีประสบการณ์การทำงาน 10-15 ปี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 15.2 มีประสบการณ์การทำงาน 20 ปี ขึ้นไป จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 9.0 มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 5.2 และมีประสบการณ์การทำงาน 15-20 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 4.8

2. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวแปรที่ทำการศึกษาผู้วิจัยค้นพบ ดังนี้

การวิเคราะห์สมรรถนะของบุคลากรสายวิชาการด้านคุณลักษณะพบว่า สมรรถนะด้านคุณลักษณะในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18, SD = 0.55, C.V. = 13.16$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรเป็นบุคคลที่มีความกระตือรือร้นและใฝ่เรียนรู้และสร้างสิ่งใหม่ ๆ เสมอ ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34, SD = 0.68, C.V. = 15.67$) รองลงมาเป็นบุคคลที่มีบุคลิกภาพของผู้พูดและผู้ฟังที่ดี ($\bar{X} = 4.15, SD = 0.66, C.V. = 15.90$) และเป็นบุคคลที่ใจเย็นและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.06, SD = 0.80, C.V. = 19.70$) ตามลำดับ การวิเคราะห์ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97, SD = 0.76, C.V. = 19.14$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้นำให้ความสนใจและเอาใจใส่การพัฒนาบุคลากรสม่ำเสมอในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03, SD = 0.81, C.V. = 20.10$) รองลงมาคือผู้นำทำให้ระลึกเสมอว่าเป็นบุคคลที่มีคุณค่าต่อองค์กร ($\bar{X} = 3.97, SD = 0.84, C.V. = 21.16$) และผู้นำมีความพร้อมที่จะเป็นที่ปรึกษาอย่างสร้างสรรค์ให้กับบุคลากร ($\bar{X} = 3.90, SD = 0.86, C.V. = 22.05$) ตามลำดับ

การวิเคราะห์ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรด้านความสอดคล้อง พบว่า วัฒนธรรมองค์กรด้านความสอดคล้องในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02, SD = 0.54, C.V. = 13.43$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรพร้อมที่จะแลกเปลี่ยนความรู้ ความสามารถเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกันทั้งองค์กรในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19, SD = 0.62, C.V. = 14.80$) รองลงมาคือมีเป้าหมาย ค่านิยมและความเชื่อสอดคล้องกับบุคลากรอื่น ๆ และองค์กร ($\bar{X} = 4.01, SD = 0.60, C.V. = 14.96$) และบุคลากรมีการทำงานเป็นทีมอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.86, SD = 0.75, C.V. = 19.43$) ตามลำดับ

การวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจด้านสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานพบว่า แรงจูงใจด้านสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88, SD = 0.70, C.V. = 18.04$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า เพื่อนร่วมงานมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาสมรรถนะของกันและกันในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91, SD = 0.76, C.V. = 19.44$) รองลงมาคือสิ่งอำนวยความสะดวกในที่ทำงานนำไปสู่การพัฒนาสมรรถนะของตนเอง ($\bar{X} = 3.89, SD = 0.78, C.V. = 20.05$) และองค์กรและบุคลากรได้ประยุกต์ใช้ศักยภาพทางเทคโนโลยีในการพัฒนาสมรรถนะ ($\bar{X} = 3.83, SD = 0.70, C.V. = 18.28$) ตามลำดับ

การวิเคราะห์ปัจจัยพฤติกรรมสร้างนวัตกรรม

ด้านพฤติกรรมการนำไปประยุกต์ใช้พบว่า พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมด้านพฤติกรรมการนำไปประยุกต์ใช้ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96, SD = 0.63, C.V. = 19.91$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรพร้อมที่จะแลกเปลี่ยนแนวคิดหรือนวัตกรรมนั้นหากพบว่ามีแนวคิดอื่นที่เหมาะสมกว่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99, SD = 0.74, C.V. = 18.55$) รองลงมาคือมีการปฏิบัติหรือทดลองเข้าไปเข้ามาจนแนวคิดดังกล่าวเป็นจริง ($\bar{X} = 3.95, SD = 0.73, C.V. = 18.48$) และมีการบันทึกและปรับปรุงเพื่อให้เกิดการนำไปใช้อย่างสร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพมากขึ้น ($\bar{X} = 3.94, SD = 0.73, C.V. = 18.53$) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างตามสมมติฐาน ผู้วิจัยค้นพบ ดังนี้

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบที่กำหนดขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมบทที่ 2 เมื่อนำไปพัฒนาเป็นเครื่องมือการวิจัยและเก็บรวบรวมข้อมูลพบว่าองค์ประกอบของตัวแปรต่าง ๆ สามารถวัดประเมินตัวแปรนั้น ๆ ได้อย่างเหมาะสมได้แก่ (1) ตัวแปรสมรรถนะของบุคลากรสายวิชาการ (COM) ประกอบด้วยองค์ประกอบด้าน ความรู้ (KNO) ทักษะ (SKL) และคุณลักษณะ (ATB) (2) ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (LEA) ประกอบด้วย องค์ประกอบด้านคุณลักษณะของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (IIA) พฤติกรรมของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (IIB) การสร้างแรงบันดาลใจ (IMO) การกระตุ้นทางปัญญา (IST) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (ICO) (3) ตัวแปรวัฒนธรรมองค์กร (CUL) ประกอบด้วย องค์ประกอบด้านพันธกิจ (MIS) ความสามารถในการปรับตัว (ADP) ความผูกพันของบุคลากรกับองค์กร (INV) ความสอดคล้อง (CON) ตัวแปรแรงจูงใจ (ATT) ประกอบด้วย องค์ประกอบด้าน พลังและแรงขับ (ENG) ความพยายาม (PES) การเปลี่ยนแปลง (VAR)

ชื่อเสียงเกียรติยศ (REP) สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน (ENV) ตัวแปรพฤติกรรมสร้างนวัตกรรม (IWB) ประกอบด้วย องค์ประกอบด้าน พฤติกรรมการแสวงหาโอกาส (OEX) การสร้างแนวคิด (IDG) ความเป็นไปได้ของนวัตกรรม (CHM) พฤติกรรมนำไปประยุกต์ใช้ (ABH) ดังแสดงผลการวิเคราะห์

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์โมเดลเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรม (IWB) โดยการวิเคราะห์หาความกลมกลืนระหว่างโมเดลที่ได้ทำการพัฒนาขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมกับข้อมูลที่ได้เก็บรวบรวมจากแบบสอบถาม ทั้งนี้ได้อ้างอิงเกณฑ์ในการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลโดยการพิจารณาค่าสถิติ χ^2/df , CFI, GFI, AGFI, RMSEA (Vanichbuncha, 2003) ทั้งนี้เมื่อพิจารณาค่าสถิติพบว่า ค่าสถิติทั้งหมด ไม่ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด แสดงว่าค่าดัชนีความกลมกลืนยังไม่สอดคล้องกับข้อมูลที่เก็บรวบรวมมา ดังนั้น ตามหลักการทางสถิติสมการ

โครงสร้าง (Structural Equation Model: SEM) จะต้องดำเนินการปรับโมเดลด้วยการพิจารณาค่า Modification Indices (MI) และดำเนินการปรับตามคำแนะนำจากค่า MI โดยจะทำการปรับทีละคู่และพิจารณาค่า P-Value และ RMSEA ว่าตรงตามเกณฑ์ที่กำหนดหรือไม่ คือ P-Value ต้องมากกว่า 0.05 และ RMSEA ต้องน้อยกว่า 0.05 จึงจะหยุดการปรับปรุงโมเดลและพิจารณาค่าสถิติตามหลักเกณฑ์ของการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (Structural Equation Model: SEM) ต่อไป ทั้งนี้การปรับโมเดลได้ดำเนินการปรับทั้งสิ้น 36 รอบ จนพบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมแบบสอบถามพบว่า ค่า P-Value เกินกว่า 0.05 โดยมีค่าเท่ากับ 0.068 และค่า RMSEA มีค่าน้อยกว่า 0.05 โดยมีค่าเท่ากับ 0.21 ดังนั้นจึงหยุดการปรับปรุง ณ รอบที่ 36 และดำเนินการพิจารณาค่าสถิติอื่น ๆ ประกอบดังตาราง 1

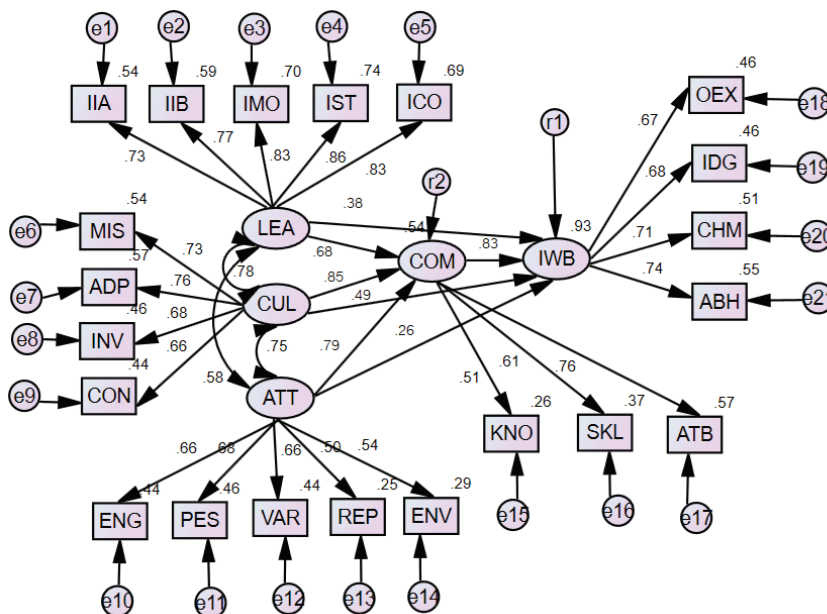
ตาราง 1

การวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลโดยบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ดัชนีความกลมกลืน	เกณฑ์	ค่าดัชนีที่วัดได้	ผลการพิจารณา
χ^2/df	<2.00	1.182	ผ่านเกณฑ์
CFI	≥ 0.95	0.994	ผ่านเกณฑ์
GFI	≥ 0.95	0.964	ผ่านเกณฑ์
AGFI	≥ 0.90	0.942	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	< 0.05	0.021	ผ่านเกณฑ์

จากตาราง 1 พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือที่เก็บรวบรวมมาโดยมีค่าดัชนีความกลมกลืนผ่านเกณฑ์การยอมรับคือค่าดัชนี $\chi^2/df = 1.182$, CFI = 0.994, GFI =

0.964, AGFI = 0.942, RMSEA = 0.021 จึงสรุปได้ว่า โมเดลแบบจำลองสมการเชิงโครงสร้างมีความเหมาะสมกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งผลการวิเคราะห์สามารถแสดงโมเดลได้ดังภาพ 1



ภาพ 1 การวิเคราะห์ความสอดคล้องของโมเดลโดยบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

4. ผลการวิเคราะห์เส้นทางผู้วิจัยค้นพบ ดังนี้

ผลการวิเคราะห์อิทธิพลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะและพฤติกรรมกรรมการสร้างนวัตกรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏในประเทศไทยเพื่อทำการตอบคำถามการวิจัยและสมมติฐานการวิจัย

โดยผู้วิจัยนำเสนอผลของอิทธิพลทางตรง (Direct Effects: DE) อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effects: IE) และอิทธิพลบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏ (Total Effects: TE) ซึ่งสามารถนำเสนอผลการวิเคราะห์ได้ดังนี้

ตาราง 2

แสดงการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรในโมเดลเชิงสาเหตุ

ปัจจัยเหตุ	ปัจจัยผล					
	COM			IWB		
	TE	DE	IE	TE	DE	IE
LEA	.678**	.678**	-	.481**	.376**	.105**
CUL	.846**	.846**	-	.762**	.487**	.275**
ATT	.787**	.787**	-	.211*	.158*	.053*
COM	-	-	-	.828**	.828**	-

ค่าสถิติไคว์-สแควร์ = 168.979, df = 143 P = 0.068

* ระดับนัยสำคัญที่ .05, ** ระดับนัยสำคัญที่ .01

ผลการศึกษาพบว่าค่าอิทธิพลที่เกิดขึ้นอยู่ระหว่าง 0.211-0.846 โดยตัวแปรทุกคู่เป็นอิทธิพลแบบมีทิศทางเดียวกัน คือ มีค่าอิทธิพลเป็นบวก ตัวแปรแฝงที่มีค่าอิทธิพลมากที่สุดซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .846 คือ วัฒนธรรมองค์กร (CUL) กับสมรรถนะของบุคลากรสายวิชาการ (COM) รองลงมาคือ แรงจูงใจ (ATT) กับสมรรถนะของบุคลากรสายวิชาการ (COM) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (LEA) กับสมรรถนะของบุคลากรสายวิชาการ (COM)

5. ผลการวิเคราะห์ตามสมมติฐานการวิจัย
ผลการวิเคราะห์ดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยสามารถนำเสนอผลการวิจัยเพื่อตอบคำถามการวิจัยและสมมติฐานการวิจัย โดยมีรายละเอียดดังนี้

การทดสอบสมมติฐานที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (LEA) มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏ (COM) ผลการทดสอบสมมติฐานภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (LEA) มีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะของบุคลากรสายวิชาการ (COM) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยได้รับอิทธิพลบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ขนาด 0.678 เป็นอิทธิพลทางตรงเชิงบวกไม่มีอิทธิพลทางอ้อม

การทดสอบสมมติฐานที่ 2 วัฒนธรรมองค์กร (CUL) มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏ (COM) ผลการทดสอบสมมติฐานวัฒนธรรมองค์กร (CUL) มีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะของบุคลากรสายวิชาการ (COM) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยได้รับอิทธิพลบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ขนาด 0.846 เป็นอิทธิพลทางตรงเชิงบวกไม่มีอิทธิพลทางอ้อม

การทดสอบสมมติฐานที่ 3 แรงจูงใจ (ATT) มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของบุคลากรสายวิชาการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏ (COM) ผลการทดสอบสมมติฐานแรงจูงใจ (ATT) มีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะของบุคลากรสายวิชาการ (COM) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยได้รับอิทธิพลบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ขนาด 0.787 เป็นอิทธิพลทางตรงเชิงบวกไม่มีอิทธิพลทางอ้อม

การทดสอบสมมติฐานที่ 4 สมรรถนะของบุคลากรสายวิชาการองค์กรมหาวิทยาลัยราชภัฏ (COM) มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม (IWB) ผลการทดสอบสมมติฐานสมรรถนะของบุคลากรสายวิชาการ (COM) มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม (IWB) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยได้รับอิทธิพลบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ขนาด 0.828 เป็นอิทธิพลทางตรงเชิงบวกไม่มีอิทธิพลทางอ้อม

การทดสอบสมมติฐานที่ 5 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (LEA) มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม (IWB) ผลการทดสอบสมมติฐานภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (LEA) มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม (IWB) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยได้รับอิทธิพลบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ขนาด 0.376 เป็นอิทธิพลทางตรงเชิงบวกไม่มีอิทธิพลทางอ้อม

การทดสอบสมมติฐานที่ 6 วัฒนธรรมองค์กร (CUL) มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม (IWB) ผลการทดสอบสมมติฐานวัฒนธรรมองค์กร (CUL) มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม (IWB) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยได้รับอิทธิพลบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ขนาด 0.487 เป็นอิทธิพลทางตรงเชิงบวกไม่มีอิทธิพลทางอ้อม

การทดสอบสมมติฐานที่ 7 แรงจูงใจ (ATT) มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรคนวัตกรรม (IWB) ผลการทดสอบสมมติฐานแรงจูงใจ (ATT) มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการสร้างสรรคนวัตกรรม (IWB) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยได้รับอิทธิพลบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏขนาด 0.185 เป็นอิทธิพลทางตรงเชิงบวกไม่มีอิทธิพลทางอ้อม

อภิปรายผล

1. ตัวแปรที่ส่งผลต่อสมรรถนะ การศึกษาครั้งนี้ได้พบว่า ตัวแปร วัฒนธรรมองค์กร แรงจูงใจ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏ ทั้งนี้พบว่าตัวแปรที่มีอิทธิพลมากที่สุด คือ วัฒนธรรมองค์กร รองลงมาคือ แรงจูงใจ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตามลำดับ โดยวัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลต่อสมรรถนะของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏ ทั้งนี้ Moorherad and Griffin (1995); Koegel et al (2013) ได้นำเสนอว่าวัฒนธรรมองค์กร คือ ค่านิยม ความรู้ ศีลธรรมจรรยา ประเพณีที่คนในองค์กรกำหนดขึ้นมาเพื่อเป็นการสร้างความเชื่อหรือค่านิยมร่วมกันของคนในองค์กรและแสดงออกเป็นสัญลักษณ์ต่าง ๆ ทั้งนี้วัฒนธรรมองค์กรถือเป็นอัตลักษณ์ที่สำคัญที่มีความเฉพาะในแต่ละองค์กร โดยแต่ละองค์กรอาจมีวัฒนธรรมที่คล้ายคลึงกันก็เกิดขึ้นได้ และบางองค์กรอาจมีวัฒนธรรมที่แตกต่างกันอย่างชัดเจน ขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ จำนวนมาก แต่ทั้งนี้วัฒนธรรมคือตัวกำหนดพฤติกรรม การดำเนินงาน หรือการแสดงออกต่าง ๆ ขององค์กร ทั้งในรูปเชิงสัญลักษณ์หรือการประพฤติ หรือความคิด วัฒนธรรมมีความสำคัญต่อการสร้างบรรยากาศแห่งการทำงานที่ดี และสนับสนุนให้เกิดการพัฒนา

รูปแบบการทำงานแบบใหม่หรือนวัตกรรมให้เกิดขึ้น วัฒนธรรมองค์กรที่มีความเหมาะสมจะสร้างให้เกิดความคิด ความเชื่อ ค่านิยมในการรักองค์กร ความผูกพันที่มีต่อองค์กร ซึ่งเป็นการแลกเปลี่ยนความรู้สึกภายในองค์กร (Schein, 2010) ระหว่างสมาชิก วัฒนธรรมองค์กร (Organization Culture) มีความสำคัญต่อการพัฒนาและการมีอยู่ของสมรรถนะ (Competency) ขององค์กร วัฒนธรรมองค์กรเริ่มตั้งแต่การกำหนดพันธกิจ ซึ่งเป็นแนวทางการดำเนินงานที่สร้างวัฒนธรรมการทำงานหรือวิธีการปฏิบัติ หรือพฤติกรรมที่องค์กรจะประพฤติที่ผ่านการกลั่นกรองจากความคิด ค่านิยมและความเชื่อจากวัฒนธรรมองค์กร (Harrison, 2013) ไปสู่รูปของการปฏิบัติ พันธกิจนี้เป็นการแปลงความคิดความเชื่อไปสู่การผ่านการปฏิบัติโดยการแผ่กระจาย วัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรไว้ในพันธกิจ พันธกิจสร้างความเชื่อ ความรักและความผูกพันในองค์กรเพื่อนำไปสู่ความมุ่งมั่นในการสร้างการดำเนินงานที่นำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังนั้นพันธกิจจึงมีผลต่อสภาพจิตใจ ความคิดและการปฏิบัติของคนทั้งองค์กร เป็นวัฒนธรรมที่สำคัญเมื่อบุคลากรมีความเชื่อในทางที่สอดคล้องกันการพัฒนาสมรรถนะจึงเกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Ragland, 2013)

2. สมรรถนะที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรม สมรรถนะของบุคลากรสายวิชาการ องค์กรมหาวิทยาลัยราชภัฏมามีอิทธิพลต่อพฤติกรรม การสร้างสรรคนวัตกรรม จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า สมรรถนะประกอบไปด้วย 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ โดยสมรรถนะ (Competency) คือความสามารถของบุคลากร เป็นปัจจัยที่สำคัญต่อความสำเร็จในการดำเนินงาน หรือการบรรลุงานที่ได้รับมอบหมายตลอดจนเป้าหมาย

ที่องค์กรกำหนดไว้ สมรรถนะ (Competency) เป็น ศักยภาพ หรือความสามารถที่บุคลากรต้องมีและ พัฒนาให้เกิดการยกระดับอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ความรู้ของบุคลากรเกิดขึ้นตั้งแต่การได้รับการ ศึกษาจากสถาบัน โรงเรียน (Ashbaugh, 2013) หรือ มหาวิทยาลัยตลอดจนการอบรมโดยผู้เชี่ยวชาญจาก ภายนอกหรือภายในองค์กร ความรู้จะนำไปสู่การ คิดอย่างมีหลักการเพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ (Yingxin Zhao, Yangiu Lu, & Xiangyang Wang, 2013) ความรู้ใหม่หรือการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในแบบ ที่ไม่เหมือนเดิม เช่นเดียวกับทักษะ (Dorner, 2012) ทักษะเกิดขึ้นจากความชำนาญของการปฏิบัติ หรือ การกระทำที่มีการทำอย่างบ่อยครั้งและต่อเนื่องจน เกิดความชำนาญ เมื่อเกิดความชำนาญจนกระทำ ได้อย่างรวดเร็ว ทักษะที่ครูจำเป็นต้องมีอีกประการหนึ่ง คือทักษะความรู้และความเข้าใจในรายวิชาที่สอนจะ ส่งผลให้นักเรียนมีคุณภาพที่สูงขึ้น (Duangta, 2015) ประกอบกับการประยุกต์ความรู้ใหม่เข้ามาสนับสนุน การดำเนินงาน หรือการปฏิบัติงานจะทำให้เกิดการ ปฏิบัติแบบใหม่ หรือพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมที่ จะเป็นประโยชน์ต่อไปให้กับองค์กร แต่ทั้งนี้นอกจาก ความรู้หรือทักษะ บุคลากรนั้นจำเป็นที่จะต้อง มีคุณลักษณะที่เหมาะสม กล่าวคือ (Pedraza, 2012) คุณลักษณะภายใน ทั้งความคิด ค่านิยม ความเชื่อมั่น จะต้องมีความพร้อมและเชื่อว่าตนเองสามารถทำได้ และตั้งใจที่จะทำให้เกิดขึ้นเพื่อสร้างคุณประโยชน์ ที่แท้จริงในงานที่ปฏิบัติเพื่อประโยชน์ส่วนรวมและ องค์กร จะทำให้เกิดการขับเคลื่อนที่สำคัญของ (Alejandra et al., 2014)

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. การศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นแรง ผลักดันที่สำคัญที่ทำให้ครูหรืออาจารย์เกิดความ

ต้องการพัฒนาสมรรถนะของตนเองเพื่อนำไปสู่ พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม ดังนั้นองค์กรจะต้อง มุ่งเน้นและสร้างวัฒนธรรมที่เป็นมิตรแบบครอบครัว เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้เกิดขึ้นกับบุคลากรโดย ควรมีเวทีให้บุคลากรได้มีโอกาสพูดคุยบอกเล่าปัญหา จากการทำงาน และให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแก้ไข ปัญหาด้วยกันโดยมุ่งเน้นให้ทุกคนมีส่วนร่วมในทุก ๆ ขั้นตอนและมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ

2. แรงจูงใจเป็นแรงผลักดันที่สำคัญที่ทำให้ครู หรืออาจารย์เกิดความต้องการพัฒนาสมรรถนะของ ตนเองเพื่อนำไปสู่พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม ดังนั้นองค์กรต้องสนับสนุนด้านแรงจูงใจอย่างเต็ม ประสิทธิภาพ เช่น เรื่องของงบประมาณต้องมีการ จัดสรรงบประมาณอย่างเพียงพอ แนวทางการพัฒนา วิชาชีพ และการมอบเวลาเพื่อนำไปสู่การพัฒนา วิชาชีพอย่างเหมาะสม โดยจะต้องมอบโอกาสที่เท่า เทียมกันและเข้าถึงได้อย่างมีมาตรฐาน เช่น ผ่าน กระบวนการสอบ การสัมภาษณ์และการประเมิน ผลอย่างรอบด้าน เพื่อมอบโอกาสในการพัฒนาอาชีพ ซึ่งจะเป็นแรงจูงใจผลักดันบุคลากรให้ก้าวเดินไปข้างหน้าอย่างเหมาะสม

3. สมรรถนะมีศักยภาพในการผลักดันให้เกิด พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม ดังนั้นองค์กรต้อง มีการจัดสร้างโมเดลสมรรถนะของบุคลากรครูหรือ อาจารย์เพื่อนำไปสู่แนวทางการพัฒนาความรู้ ทักษะ และองค์ประกอบที่เหมาะสมและสอดคล้องกับการ ทำงานในตำแหน่งสายวิชาการเพื่อผลักดันให้เกิด การพัฒนาสมรรถนะของครูในด้านความรู้ ทักษะ การเรียนการสอน การทำวิจัยและคุณลักษณะของ ครูยุค 4.0 เพื่อผลักดันให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม โดยองค์กรต้องกำหนดโปรแกรมการผ่านสมรรถนะ ที่จำเป็นในระดับปฏิบัติการเพื่อสนับสนุนและกำหนด แนวทางให้ครูหรืออาจารย์สามารถเข้าสู่โปรแกรม

การพัฒนาอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องเพื่อทำให้เกิดพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งต่อไปมีความน่าสนใจที่จะต้องการศึกษาเชิงคุณภาพในการออกแบบองค์ประกอบแห่งสมรรถนะ เพื่อจัดชุดสมรรถนะที่มีความเหมาะสมและสามารถนำไปใช้ในเชิงปฏิบัติจริง

2. การศึกษาครั้งต่อไปสามารถดำเนินการศึกษาในกลุ่มมหาวิทยาลัยอื่น เช่น มหาวิทยาลัยเอกชน เพื่อนำผลการศึกษามาใช้สำหรับการเปรียบเทียบเพื่อพิจารณาความแตกต่างหรือรายละเอียดที่สอดคล้องกัน

3. ศึกษาเชิงลึกโดยการใช้เครื่องมือการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อกำหนดตัวแปรที่มีส่วนเกี่ยวข้องอื่น ๆ เพิ่มเติมเพื่อนำมาใช้ในการศึกษาครั้งต่อไปให้เกิดความหลากหลายมากยิ่งขึ้น

Reference

- Alejandra et al., (2014). Cultural competency of health-care providers in a Swiss University Hospital: Self-assessed cross-cultural skillfulness in a Cross-sectional study. *Casillas et al. BMC Medical Education*, 14(19), 1-8.
- Avolio, B. J., Bass, B. M. & Jung, D. I. (1999). Re-examining the components of transformational and Transactional leadership using the Multifactor Leadership. *Journal of Occupational and organizational psychology*, 72(4), 441-462.
- De Jong & Den Hartog. (2008). *Innovative Work Behavior: Measurement and Validation*. Zoetermeer, November 2008.
- Denison & Mishra. (1995). *Toward a Theory of Organizational Culture and Effectiveness*. *Organization Science*, 6(2), 204-223.
- Dorner. (2012). *Lifecycle of pressure gas cylinder Purchase, maintenance, Refurbishment and disposal*. Frankfurt, 20.06.2012.
- Duangta, P. (2015). The teachers' professional competence in the area of educational service area. Phitsanulok District 1. *Veridian E-Journal*, 8(3), 12-17. [In Thai]
- Harrison. (2013). *Aspects of a Change in Organization design*. A Research Project Presented to the Faculty of the George L. Graziadio School of Business and Management Pepperdine University.
- Kanter, R. (1988). When a thousand flowers bloom: Structural, collective and social conditions for innovation in organizations. In B. M. Straw & L. L. Cummings (Eds.), *Research in Organizational Behavior*, 10, 169-211. Greenwich, CT: JAI Press.

- Koegel, L. K., Ashbaugh, Koegel, R. L., Detar, W. J., & Regeister, A. (2013). Increasing Socialization in Adults with Asperger's Syndrome. *Psychology in the Schools*, 50(9), 899-909.
- Marin-Garcia. (2014). Intra-rater and inter-rater consistency of pair wise comparison in Evaluating the innovation competency for university students. *Working Papers on Operations Management*, 5(2), 24-46.
- Moorhead, G. & Griffin, R. W. (1995). *Organizational Behaviour* (4th Edition.) Boston: Houghton Mifflin
- McClelland, D. C. (1973). Testing for competence rather than for "intelligence". *American Psychologist*, 28(1), 1-14.
- Parry K. W., & Proctor-Thomson S. B. (2002). Perceived integrity of transformational leaders in Organizational settings. *Journal of Business Ethics*, 35(2), 75-96.
- Pedraza, R. O., & Diaz-Ricci, J. C. (2012). A survey of denitrifying Azospirillum brasilense in two contrasted Conditions of the sugarcane cropping region of Tucuman, Argentina. *Revista Agronomica del Noroeste Argentino*, 32(1-2), 23-29.
- Prieto & Pérez-Santana. (2013). Building ambidexterity: The role of human resource practices in the performance of firms from Spain. *Human Resource Management*, 51(2), 189-212.
- Rajabhat University. (2004). Rajabhat University Act B.E. 2547. Bangkok: Author. [In Thai]
- Ragland. (2013). *Integrating Strategic Management Practices and Organization Development with Biblical Principles in Scripture to Increase Engagement In Congregations*. Doctor of Philosophy in Organization Development This Dissertation has been accepted for the faculty of Benedictine University.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership*. Jossey-Bass.
- Schuh & Zhang. (2013). *The 2010 Survey of Consumer Payment Choice*. Federal Reserve Bank of Boston Research Data Report, 13-2.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at work: Models for superior performance*. New York: John Wiley & Sons.
- Stacho. (2010). Prediction of human protein kinase substrate specificities. *IEEE International Conference of Bioinformatics and Biomedicine* (BIBM, 2010) IEEE Computer Society 259-264.
- Vanichbuncha, K. (2003). *Using SPSS for Windows to analyze data* (6th ed.). Bangkok: Chulalongkorn University Press. [In Thai]
- Walters, C. J. (1978). *Adaptive Management of Renewable Resources*. New York : Mc Graw-Hill.
- Yingxin Zhao, Yanqiu Lu, & Xiangyang Wang, (2013). Organizational unlearning and organizational relearning: a dynamic Process of knowledge management. *Journal of Knowledge Management*, 17(6), 902- 912.

- Wiratchai, N. (1999). *LISRELL Model: Statistical Analysis for Research* (3rd ed.). Bangkok: Chulalongkorn University. [In Thai]
- Wisawakulwanich, W., Yongsorn, C. & Skulkhu, J. (2016). A Factor Analysis of Effective Leadership for Engineering Students at Kasetsart University. *Veridian E-Journal Humanities and Social Sciences and Art*, 9(3), 65-82. [In Thai]
- Zikmund, W. G. (2010). *Business Research Methods* (8th ed.). John Wiley & Sons.