

ความสัมพันธ์ระหว่างบริบทสถาบันกับทักษะด้านนวัตกรรมของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา
Relationship between Organization Context and Innovation Skills of
the Personnel in the Higher Education Institutions

ภูษิต วงษ์เล็ก¹, ภิศาชล พรหมวงษ์², กรรณิการ์ สุธสม³, วัลยา ชูประดิษฐ์⁴ และ เฉลิมพร เย็นเยือก⁵
Phusit Wonglek¹, Pisachol Pomvong², Kanikar Susom³, Wallaya Chupradist⁴ and
Chalernporn Yenyuak⁵

Received November 18, 2021 & Revised December 13, 2021 & Accepted December 19, 2021

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์สำคัญ คือ 1) เพื่อศึกษาบริบทสถาบันอุดมศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับทักษะด้านนวัตกรรมของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา และ 2) เพื่อต้องการสารสนเทศจากการศึกษามาประยุกต์ใช้เป็นข้อเสนอในการพัฒนาทักษะด้านนวัตกรรมของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาให้เกิดประโยชน์ต่อไป ใช้การศึกษาวิจัยเชิงปริมาณเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือจากกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 120 ตัวอย่างแล้ววิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปโดยใช้สถิติพรรณนาและสถิติอนุมาน เพื่อทดสอบสมมติฐาน ผลการศึกษาพบว่า บริบทของสถาบันอุดมศึกษาทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะการทำงาน ด้านนโยบายสถาบันอุดมศึกษา และ ด้านผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน มีความสัมพันธ์กับทักษะด้านนวัตกรรมของบุคลากรที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยเฉพาะด้านนโยบายองค์การ ที่พบว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงที่สุด ($r=740$) ซึ่งถือเป็นสารสนเทศสำคัญสำหรับผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาสามารถนำไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านนวัตกรรมให้กับบุคลากรให้เหมาะสมสอดคล้องกับบริบทของแต่ละสถาบัน และยังเป็นแนวทางการเสริมสร้างความสามารถทางการแข่งขันให้กับสถาบันอุดมศึกษา ช่วยลดต้นทุนและสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับสถาบันอุดมศึกษาต่อไป

คำสำคัญ : 1. บริบทสถาบัน, 2. ทักษะด้านนวัตกรรม, 3. สถาบันอุดมศึกษา

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the context of organization relationship to Innovation Skills of personal in Higher Education Institution, and 2) to study Information for guidelines and development Innovation Skills of personal in Higher Education Institution. This research was based on the quantitative method, data were collected from 120 Samples through a questionnaire. The Pearson's correlation was employed to analyze the collected data. The results of quantitative research showed the

^{1, 2, 3, 4}วิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก

^{1, 2, 3, 4}Southeast Bangkok College

⁵มหาวิทยาลัยรังสิต

⁵Rangsit University

Email : wonglek.p2000@gmail.com

contexts of higher education institute in 3 dimensions were correlation with the innovation skills of personnel at the level of statistical significance of 0.05, especially the organizational policy dimension were highest level of correlation ($r=.740$). In addition, the finding can be utilized as a development guideline for Leader of higher education institutes applied for personnel's innovation skills appropriate to the context of each institute and enhance competitiveness for higher education institutes.

Keywords : 1. Organization Context, 2. Innovation Skills, 3. Higher Education Institution

1. บทนำ

ความสามารถทางการแข่งขันขององค์กร เพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันขององค์กร (Competitive Advantage) เป็นความสามารถที่องค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ให้ความสำคัญ และ มุ่งสร้างพัฒนา ส่งเสริมให้เกิดขึ้นในองค์กรของตนมาตลอดระยะเวลามากกว่า 40 ปีที่ผ่านมา และในอนาคตระดับการแข่งขันอาจรุนแรงมากยิ่งขึ้น ประเด็นการศึกษาเรื่อง การได้เปรียบทางการแข่งขันนั้น มีนักวิชาการจำนวนได้ศึกษาในมิติที่หลากหลาย โดยผลการศึกษาส่วนหนึ่งพบว่า มีกลยุทธ์สำคัญประการหนึ่งที่มีส่วนช่วยสร้างความสามารถทางการแข่งขันได้ คือ กลยุทธ์ด้านนวัตกรรมที่มีส่วนช่วยสร้างความสามารถได้เปรียบในการแข่งขันเหนือองค์กรอื่น จากทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดขององค์กร เกิดสร้างสรรค์ประโยชน์ และคุณค่าให้กับองค์กร สังคมและประเทศโดยรวม แนวคิดการสร้างความสามารถได้เปรียบทางการแข่งขันได้รับการยอมรับ และนำมาปฏิบัติ ในราวปี ค.ศ. 1980 โดย Michael E. Porter ได้นำเสนอแนวคิด กลยุทธ์การแข่งขัน (Competitive Strategy) และ แนวคิดการสร้างความสามารถได้เปรียบในการแข่งขัน (Competitive Advantage) ที่ได้รับความนิยมอย่างมากมาจนถึงปัจจุบัน และมีนักวิชาการได้คิดพัฒนามาอย่างต่อเนื่อง ภายใต้บริบทสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ซึ่งอาจมีบริบทจากภายนอกมาเป็นอุปสรรค หรือ เป็นโอกาสในการดำเนินการ จึงทำให้บางองค์กรประสบความสำเร็จและบางองค์กรอาจล้มเหลวไม่สามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ หรืออาจมีบริบทภายในองค์กรเองที่เป็นส่วนช่วยสนับสนุนให้สำเร็จได้ โดยเฉพาะจากการบริหารจากผู้นำหรือผู้บริหารภายในองค์กรเอง ซึ่งหากผู้บริหารเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ มุ่งเน้นแสวงหาและสร้างโอกาสทางธุรกิจให้องค์การได้มีโอกาสเติบโตโดยเฉพาะการใช้แนวคิดด้านนวัตกรรมเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในองค์กร อันจะนำมาซึ่งความสามารถทางการแข่งขันขององค์กรต่อไป

การบริหารจัดการภายในขององค์กร โดยเฉพาะการกำหนดนโยบาย แนวปฏิบัติจากระดับสูงไปยังผู้ปฏิบัติงานนั้น ผู้บริหารนอกจากจะดำเนินกิจกรรมต่างๆ เป็นตัวอย่างหรือแนวปฏิบัติที่ดีให้กับสมาชิกในองค์กรแล้ว ควรต้องให้ความสำคัญกับสมาชิกในองค์กร พิจารณาศักยภาพของสมาชิกที่ผ่านระบบการคัดสรรที่ดีขององค์กรเข้ามาแล้ว จะพบว่าศักยภาพของสมาชิกแต่ละคนจะมีความแตกต่างกันไป ทั้งในเชิงความคิดและแนวปฏิบัติ ดังนั้น หากองค์กรต้องการให้สมาชิกทุกระดับในองค์กรได้เติบโตก้าวหน้าไปพร้อมๆ กัน จำเป็นต้องตระหนักอยู่เสมอว่า การดำเนินงานจะสำเร็จได้นั้น เกิดขึ้นจากสมาชิกในองค์กรทุกระดับ โดยเฉพาะระดับปฏิบัติการ ดังนั้นการให้ความสำคัญกับระดับปฏิบัติการจึงถือว่าเป็นพันธกิจสำคัญของผู้บริหารที่ดี ที่ต้องทำความเข้าใจและช่วยพัฒนาศักยภาพของระดับปฏิบัติการ ให้เป็นสมาชิกองค์กรที่เข้มแข็ง มีความสำคัญในการสร้างสรรค์ผลงาน (Results) ใหม่ ๆ ให้กับองค์กร ทำให้บรรลุเป้าหมายความสำเร็จที่ได้ตั้งไว้ร่วมกัน

การพัฒนาประเทศโดยเน้นสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศ (National Competitiveness) และการปรับตัวเพื่อให้สามารถรับการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อม และสถานการณ์ต่างๆ ของโลกที่เกิดขึ้น และ

เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว จำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนกระบวนการปฏิบัติงาน ให้สามารถแก้ปัญหา ตอบสนองต่อความต้องการ ลงทุนน้อยแต่ได้ผลมากขึ้น ด้วยการใช้ความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ หรือ พยายามผลักดันให้เป็นองค์กรนวัตกรรม จำเป็นต้องศึกษาทำความเข้าใจในปัจจัยต่าง ๆ ที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายการเป็นองค์กรนวัตกรรมได้ โดยเฉพาะในสถาบันอุดมศึกษาที่เป็นหน่วยงานในกำกับของกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ภายใต้วิสัยทัศน์สำคัญประการหนึ่งคือการเพิ่มอันดับความสามารถการแข่งขันในระดับนานาชาติอย่างยั่งยืน ภายในปี พ.ศ. 2580 เน้นการขับเคลื่อนนวัตกรรม (Innovation Driven) เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย การสร้างสถาบันการศึกษาในทุกระดับ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชนให้เป็น “องค์กรนวัตกรรม” สามารถปรับตัว พร้อมรับการแข่งขัน และการเปลี่ยนแปลงได้อย่างยั่งยืน

สถาบันอุดมศึกษา ถือเป็นสถาบันที่มีพันธกิจสำคัญคือ ประสานและส่งเสริมการดำเนินงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และศักยภาพบุคลากรในระบบอุดมศึกษา และประสานส่งเสริม สนับสนุนการวิจัย เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่และสนับสนุนการพัฒนาประเทศ (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2564) โดยเริ่มในระดับบุคคลในสถาบันอุดมศึกษา ที่หลายแห่งพยายามนำแนวคิดด้านนวัตกรรมมาเป็นแรงขับเคลื่อนให้เกิดประสิทธิภาพในผลการดำเนินงานขององค์กรในทุกมิติ มุ่งเน้นผลลัพธ์จากกิจกรรมด้านนวัตกรรม ความสามารถในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ของบุคคล แนวคิด กระบวนการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์และคุณค่าอย่างยั่งยืน (Adair, 2009) แต่อย่างไรก็ตามจากทบทวนผลการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานด้านนวัตกรรมของสถาบันอุดมศึกษา พบว่ายังสามารถพัฒนาได้อีก โดยต้องเริ่มพัฒนาในระดับบุคคล ที่นำไปสู่การกำหนดแนวทางการสร้างและพัฒนาบุคคลให้เป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อันจะนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมในการทำงานให้กับองค์กรได้อย่างมีคุณค่า โดยใช้แนวคิดด้านนวัตกรรมเป็นแรงขับเคลื่อนสถาบันอุดมศึกษาให้ได้แนวปฏิบัติใหม่ ๆ ที่สามารถองค์การ เป็นความรู้ที่สามารถนำมาใช้ตอบโจทยความยุ่งยาก และความวุ่นวายที่เกิดขึ้นในธุรกิจปัจจุบัน คณะผู้วิจัยในฐานะเป็นบุคลากรทางการศึกษา และ มุ่งเน้นศึกษาเรื่องนวัตกรรมในองค์การอย่างต่อเนื่อง จึงมุ่งเน้นศึกษาถึงบริบทของสถาบันอุดมศึกษาที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์อย่างยิ่งต่อการสนับสนุน ส่งเสริมให้เกิดทักษะด้านนวัตกรรมของบุคลากรอันจะนำมาสู่การคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรมในรูปแบบต่างๆ ตามบริบทของสถาบันอุดมศึกษาที่จะเอื้อให้เกิดความสามารถทางการแข่งขันต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาบริบทสถาบันอุดมศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับทักษะด้านนวัตกรรมของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา
2. เพื่อต้องการสารสนเทศจากการศึกษามาประยุกต์ใช้เป็นข้อเสนอในการพัฒนาทักษะด้านนวัตกรรมของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาให้เกิดประโยชน์ต่อไป

3. วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

นวัตกรรม (innovation) หมายถึง ความคิด การปฏิบัติ หรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ ๆ ที่ยังไม่มีใครเคยมีใช้มาก่อน หรือเป็นการพัฒนาดัดแปลงมาจากของเดิมที่มีอยู่แล้ว ให้มีคุณค่า ทันสมัยและใช้ประโยชน์ได้ดียิ่งขึ้น นวัตกรรมที่นำมาใช้ในการปฏิบัติงานจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและคุณค่าในการทำงานมากขึ้น องค์กรที่มี ความสามารถในการสร้างหรือสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมซึ่งครอบคลุมทั้ง ผลิตภัณฑ์ กระบวนการ การบริการ และการบริหารจัดการ เพื่อสร้างคุณค่าต่อลูกค้า สร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน และความสามารถในการปรับตัวให้กับองค์กรได้อย่างยั่งยืน

นอกจากนี้ยังมีผู้ให้ความหมายอย่างกว้างที่สำคัญโดยรวมถึง องค์การที่สร้างนวัตกรรม และ การบริหารองค์การทั้ง หน่วยงานภาครัฐและ เอกชนที่มีแนวคิดในการบริหารองค์การแบบใหม่ เน้นการสร้างนวัตกรรมในแต่ละรูปแบบทั้ง ใน รูปของผลิตภัณฑ์ บริการ ขั้นตอน กระบวนการ หรือรูปแบบองค์การใหม่ที่ก่อให้เกิดคุณค่า ซึ่งอาจเป็นสิ่งที่เคยมีหรือ อาจยังไม่มีมาก่อนก็ได้ หรืออาจเป็นสิ่งที่เคยทำมาแล้ว แต่ยังไม่ได้รับการส่งเสริมจากองค์การ ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่า การสร้างนวัตกรรมในองค์การจึงเกี่ยวข้องกับการสร้างบรรยากาศให้สมาชิกทุกระดับภายในองค์การ มีแรงกระตุ้น มีความกล้าที่จะคิดนอกกรอบ กล้าทดลองทำสิ่งใหม่ๆ และมีความสนใจใฝ่เรียนรู้อยู่ตลอดเวลา เพื่อให้เกิดการ เปลี่ยนแปลงที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การ (อาภารัตน์ มหาพันธ์, 2564) อีกทั้งการสร้างนวัตกรรมในองค์การให้เกิดการ ขับเคลื่อนได้อย่างยั่งยืน มีหลักการสำคัญสามารถกล่าวโดยสรุปได้คือ (เอกกมล เอี่ยมศรี, 2554) การสร้างแรงกระตุ้น ให้กับสมาชิกในองค์การ ทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ ด้วยการใช้บุคคลแรงกระตุ้น สร้างแรงบันดาลใจ สร้างสรรค์ความรู้สึก องค์การมีนโยบายส่งเสริมการสร้างทีมนวัตกรรม (Innovation Team) ใน องค์การสร้างการรับรู้ให้กับสมาชิกในองค์การได้รับรู้ถึงคุณค่าและประโยชน์ที่ได้รับ และ ความเสียหายที่หากไม่ปรับตัว หรือดำเนินการใดใดอย่างเหมาะสมตลอดเวลา รวมถึงการสร้างช่องทางและรูปแบบการติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิกใน องค์การทุกระดับได้สามารถเข้าถึงได้ง่าย สะดวก และให้อิสระในการสื่อสารระหว่างทีมงาน การให้ความเคารพ และ ยอมรับซึ่งกันและกัน มีการประยุกต์ใช้ความรู้ภายในองค์การ (Close Innovation) รวมถึงความรู้และความร่วมมือจาก ภายนอกองค์การ เพื่อสร้างสร้างนวัตกรรมขององค์การโดย การค้นหาความรู้ใหม่ๆ ผ่าน กระบวนการความคิดด้วย บุคคลากรภายในขององค์การ หรือเกิดจากการรับแนวคิดใหม่ๆจากบุคคลากรหรือหน่วยงานภายนอกองค์การ เกิดการ แลกเปลี่ยนความรู้และความคิดใหม่ๆ จากบุคคลากรภายนอกอย่างต่อเนื่อง โดยองค์การมีการกำหนดนโยบายและ แนวทางสนับสนุน แสวงหาและติดตามความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ และประสบการณ์จากแหล่งต่างๆ มาต่อยอด พร้อม เปิดรับสิ่งใหม่ที่มีคุณค่า รวมถึงการสร้างสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่เอื้อต่อการเกิดนวัตกรรม เช่นการจัดพื้นที่หรือ จัดสถานที่ให้เหมาะสม กับการสร้างนวัตกรรม นอกจากนี้ ผู้บริหาร หรือหัวหน้างาน ควรสร้างแรงกระตุ้น สร้างขวัญ และกำลังใจผ่านช่องทางต่างๆ ให้เป็นต้นแบบให้กับสมาชิกในองค์การได้รับทราบร่วมกัน

การสร้างทักษะด้านนวัตกรรมให้กับสมาชิกในองค์การ มีปัจจัยสำคัญหลายประการ โดยเฉพาะปัจจัยที่เกิดจาก การสนับสนุนขององค์การ ภายใต้บริบทขององค์การ โดยการกำหนดนโยบาย มอบหมายงานที่ทำหาย รวมถึงการให้ การสนับสนุนอย่างจริงจังจากผู้บริหาร ในการส่งเสริมทักษะด้านนวัตกรรมให้กับสมาชิกในองค์การอย่างจริงจัง ผ่าน กระบวนการพัฒนาทักษะตามที่องค์การได้วางแผนไว้ เพื่อนำไปสู่การค้นหา (exploration) เพื่อรวบรวมสารสนเทศ (convergent thinking) จากความคิดนั้นมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันจากสมาชิกในองค์การทุกระดับ จากมุมมองที่ หลากหลายอันจะทำให้เกิดความคิด (leading to think) อย่างสร้างสรรค์ แล้วนำผลที่ได้นั้นมาประยุกต์ใช้ให้สอดคล้อง กับบริบทขององค์การ ทั้งนี้เนื่องจากหน่วยงานแต่ละแห่งมีข้อจำกัดที่แตกต่างกันออกไปจึงไม่ สามารถนำวิธีการของ หน่วยงานอื่นมาปรับใช้ได้ทันที ดังนั้น ผู้บริหารจะต้องคิดอย่างมีวิสัยทัศน์หรือ การคิดเชิงกลยุทธ์ (strategic thinking) ที่สามารถวิเคราะห์ได้ว่าสถานการณ์ศึกษาที่มีจุดเด่นและจุดที่ต้อง พัฒนาอะไร โอกาสและอุปสรรคใดบ้าง เพื่อนำผลการ วิเคราะห์ไปกำหนดเป็นแผนงานหรือกลยุทธ์ การพัฒนา เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง (leading to change) ต่อไป ทั้งนี้ การสร้างทักษะด้านนวัตกรรม (leading to innovation skills) ให้สมาชิกในองค์การโดยเริ่มจากการสร้างความ ตระหนักถึงประโยชน์ของการเปลี่ยนแปลงแล้ว ผู้บริหารจะต้องสนับสนุนปัจจัยที่ส่งเสริมต่อความคิดสร้างสรรค์ ทักษะ ด้านนวัตกรรม โดยศศิประภา ชัยประสิทธิ์ กล่าวว่า ทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมจะมีประสิทธิภาพต้องมีการกำหนด ทิศทาง วัตถุประสงค์เป้าหมาย และกลยุทธ์ที่ชัดเจนที่สามารถพัฒนาองค์การให้มุ่งสู่การเป็นองค์การ แห่งนวัตกรรม รวมถึงความมุ่งมั่นทุ่มเทของผู้บริหาร และเมื่อทิศทางและความมุ่งมั่นของผู้บริหารมี ความชัดเจนแล้ว ต้องมีลักษณะ

โครงสร้างองค์กรที่สามารถกระตุ้น และก่อให้เกิดนวัตกรรมภายใน องค์กรโดยเฉพาอย่างยิ่งการมีโครงสร้างองค์กรที่มีความยืดหยุ่นในระดับที่เหมาะสมที่จะกระตุ้น ให้เกิดนวัตกรรมภายในองค์กรได้

4. ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Method Research) เพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศเป็นไปตามวัตถุประสงค์การวิจัย คณะผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการศึกษาวิจัย ดังนี้

ประชากร/กลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งหนึ่งในเขตจังหวัดปทุมธานี ในปีการศึกษา 2564 คณะผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างจากกลุ่มปฏิบัติหน้าที่เป็นฝ่ายสนับสนุนพันธกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษา ที่สำคัญคือ ต้องเป็นบุคลากรที่ได้รับการบรรจุเป็นพนักงานประจำเรียบร้อยแล้ว และปัจจุบันยังปฏิบัติงานอยู่ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนอยู่ เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนของประชากรที่ดี สามารถอ้างอิงข้อมูลจากการศึกษาไปยังกลุ่มประชากรได้อย่างถูกต้องตามหลักวิชาการ โดยมีจำนวนประชากรจำนวน 919 คน และ เมื่อคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้หลักการ G*power ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% กำหนดค่า $\alpha = 5\%$ และ อำนาจการทดสอบ $1 - \beta = 95\%$ Effect size $f = 0.15$ (medium size) ทำให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 119 ชุด ทั้งนี้ คณะผู้วิจัยได้เพิ่มแบบสอบถามอีกจำนวน 1 ชุด รวมทั้งสิ้น ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามจำนวน 120 ชุด

เครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณซึ่งเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษากรอบแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบบสอบถามประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะคำถามปลายปิด (Close-Ended Questionnaire) เป็นแบบตรวจสอบ (Check list)

ตอนที่ 2 ข้อมูลด้านบริบทของสถาบันอุดมศึกษา มีลักษณะคำถามแบบใช้มาตรวัดประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะด้านนวัตกรรม มีลักษณะคำถามแบบใช้มาตรวัดประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

การทดสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้ 1) การทดสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของเครื่องมือวัดโดยใช้เทคนิค Index of Item-Objective Congruence: IOC ของแบบสอบถาม จากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน ผลการทดสอบ พบว่า มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามมีค่าอยู่ระหว่าง 0.60-1.00 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.50 ถือเป็นค่าที่ยอมรับได้ (Rovinelli and Hambleton, 1977) และการทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability) กับกลุ่มพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทยที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ราย ในการวิจัยโดยพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha's Cronbach) พบว่า ค่าความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามทุกข้อคำถามมีค่าอยู่ระหว่าง 0.885 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.7 (Cronbach, 1970) แบบสอบถามจึงมีความน่าเชื่อถือสำหรับนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

คณะผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมด้านข้อมูลเชิงปริมาณ โดยดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามทางออนไลน์ ไปยังประชากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และได้รับตอบแบบสอบถามครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ได้คำนวณไว้ จำนวนรวม 138 ชุด และได้ตรวจสอบแบบสอบถามที่สมบูรณ์ครบถ้วนแล้วนำมาลงรหัส เพื่อเตรียมวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ประกอบการวิเคราะห์ต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้จำแนกสถิติการวิเคราะห์เพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศตามวัตถุประสงค์ การวิจัยที่กำหนดไว้ดังต่อไปนี้

1) สถิติพรรณนา

สำหรับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ

สำหรับข้อมูลด้านบริบทของสถาบันอุดมศึกษา และ ข้อมูลทักษะด้านนวัตกรรมของบุคลากร คือ ค่าเฉลี่ย และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2) สถิติอนุมาน สำหรับทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีทักษะด้านนวัตกรรมของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ต่างกัน ได้แก่สถิติทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย t-test และ one-way ANOVA

สมมติฐานข้อ 2 บริบทของสถาบันอุดมศึกษามีความสัมพันธ์กับทักษะด้านนวัตกรรมของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ได้แก่สถิติทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน pearson correlation

5. ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 แสดงข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ ชาย	36	30.0
หญิง	84	70.0
อายุ 20 – 30 ปี	15	12.5
31 – 40 ปี	30	25.0
41 – 50 ปี	41	34.2
มากกว่า 50 ปี	34	28.3
การศึกษา น้อยกว่าปริญญาตรี	6	5
ปริญญาตรี	44	36.7
สูงกว่าปริญญาตรี	70	58.3
ระยะเวลาทำงาน น้อยกว่า 3 ปี	9	7.5
3 – 5 ปี	15	12.5
6 – 10 ปี	28	23.3
11 – 15 ปี	23	19.2

มากกว่า 15 ปี	45	37.5
---------------	----	------

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานบริบทของสถาบันอุดมศึกษาด้านลักษณะการทำงาน ด้านนโยบายสถาบันอุดมศึกษา และ ด้านผู้บังคับบัญชา / หัวหน้างาน

ที่	บริบทของสถาบันอุดมศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
ด้านลักษณะการทำงาน			
1	สภาพแวดล้อมการทำงานมีความสอดคล้องเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	4.12	.700
2	หน่วยงานสนับสนุนทรัพยากร / วัสดุอุปกรณ์ / เครื่องมือ ที่ใช้ปฏิบัติงานได้เหมาะสม เพียงพอ	3.75	.862
3	องค์กรมีการกำหนดสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน สามารถประสานงานกับหน่วยงานอื่นได้อย่างรวดเร็ว	3.95	.732
4	หน่วยงานมอบหมายหน้าที่ที่ทำทนาย น่าสนใจให้บุคลากรในหน่วยงานได้อย่างเหมาะสม	4.00	.710
5	การมอบหมายหน้าที่ที่ให้บุคลากรในหน่วยงานมีความชัดเจน ไม่ซ้ำซ้อน	4.01	.772
	เฉลี่ยรวม	3.97	.586
ด้านนโยบายสถาบัน			
1	หน่วยงานมีการกำหนดนโยบายและเป้าหมายของงานได้ชัดเจน สามารถปฏิบัติได้จริง	4.13	.709
2	หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินงาน เพื่อร่วมกำหนดแนวทางการทำงาน	4.02	.860
3	หน่วยงานมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบให้กับบุคลากรอย่างเหมาะสม	3.85	.876
4	หน่วยงานมีการกำกับติดตามและวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่อง	3.98	.804
5	หน่วยงานมีการจัดทำแผนดำเนินงานที่ชัดเจน และประกาศล่วงหน้าให้บุคลากรได้รับทราบอย่างทั่วถึง	3.99	.815
	เฉลี่ยรวม	3.99	.723
ด้านผู้บังคับบัญชา / หัวหน้างาน			
1	หัวหน้างานมีการวินิจฉัย สั่งการและแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นโดยใช้หลักเหตุผล	4.20	.784
2	หัวหน้างานให้คำปรึกษาที่ชัดเจน มีประโยชน์ เมื่อเกิดปัญหาในการดำเนินงาน	4.26	.815
3	หัวหน้างาน มีการช่วยเหลือ ให้กำลังใจและส่งเสริมการดำเนินงานในหน้าที่อย่างเหมาะสม	4.14	.853
4	หัวหน้างานมีการประเมินและตอบแทนตามผลการปฏิบัติงานที่เหมาะสม	4.05	.839

เป็นธรรม

5	หัวหน้างานสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินงานและเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ขององค์การอยู่เสมอ	4.25	.781
	เฉลี่ยรวม	4.15	.742

ผลการวิจัยบริบทของสถาบันอุดมศึกษาทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะการทำงาน ด้านนโยบายสถาบันอุดมศึกษา และ ด้านผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน พบว่า บริบทของสถาบันอุดมศึกษาด้านผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.15 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .742 โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการให้คำปรึกษาที่ดีมีเหตุผลจากหัวหน้างานเมื่อเกิดปัญหาต่างๆ ขึ้นจากการปฏิบัติงานของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด คือ 4.26 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .815 และ และน้อยที่สุดคือด้าน หน่วยงานให้การสนับสนุนทรัพยากรหรือวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเพียงพอและเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย 3.75 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .862

ตารางที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐานเพศที่แตกต่างกัน มีทักษะด้านนวัตกรรมของบุคลากรต่างกัน

ปัจจัยส่วนบุคคล	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	t	Sig.
เพศ ชาย	3.98	.651	.084	.933
หญิง	3.97	.533		

ผลการทดสอบปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ พบว่า เพศที่แตกต่างกัน มีทักษะด้านนวัตกรรมไม่ต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 4 ผลการทดสอบปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ การศึกษา ระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกัน มีทักษะด้านนวัตกรรมของบุคลากรต่างกัน

ปัจจัยส่วนบุคคล	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F	Sig.
อายุ 20 – 30 ปี	3.97	.495	1.354	.260
31 – 40 ปี	4.07	.488		
41 – 50 ปี	4.04	.609		
มากกว่า 50 ปี	3.82	.602		
รวม	3.98	.568		
การศึกษา น้อยกว่าปริญญาตรี	3.63	.367	2.554	.059
ปริญญาตรี	3.85	.498		
สูงกว่าปริญญาตรี	4.13	.650		
รวม	3.98	.568		
ระยะเวลาทำงาน น้อยกว่า 3 ปี	4.11	.540	.355	.840
3 – 5 ปี	3.91	.459		
6 – 10 ปี	4.04	.468		
11 – 15 ปี	4.00	.693		

มากกว่า 15 ปี	3.92	.606		
รวม	3.98	.568		

ผลการทดสอบปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ด้านอายุ ระดับการศึกษา และ ระยะเวลาการทำงาน พบว่าในทุกด้านที่แตกต่างกัน มีทักษะด้านนวัตกรรมของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาไม่ต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างกับบริบทของสถาบันอุดมศึกษา กับทักษะด้านนวัตกรรมของบุคลากร

ปัจจัยด้านบริบทของสถาบันอุดมศึกษา	r	Sig.	ระดับความสัมพันธ์
ลักษณะงาน	.527*	.000	ปานกลาง
นโยบายสถาบัน	.740*	.000	สูง
ผู้บังคับบัญชา / หัวหน้างาน	.546*	.000	ปานกลาง

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบริบทของสถาบันอุดมศึกษา ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะการทำงาน ด้านนโยบายองค์กร และ ด้านผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน กับ ทักษะด้านนวัตกรรมของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาพบว่า บริบทของสถาบันอุดมศึกษาด้านนโยบายองค์กรมีความสัมพันธ์กับทักษะด้านนวัตกรรมของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาในระดับ .740 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

6. อภิปรายผล

จากผลการศึกษาบริบทของสถาบันอุดมศึกษาด้านลักษณะงาน ด้านนโยบายสถาบัน และ ด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน ที่มีความสัมพันธ์กับทักษะด้านนวัตกรรมของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา สามารถสรุปผลและอภิปรายได้ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และ ระยะเวลาการทำงาน ที่แตกต่างกัน พบว่ามีทักษะด้านนวัตกรรมของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาไม่ต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติในทุกด้าน สามารถอภิปรายได้ว่า ถึงแม้ว่าแต่ละบุคคลจะมีความแตกต่างกันในมิติต่าง ๆ แต่อย่างไรก็ตาม บุคคลก็ยังคงมีความต้องการเจริญก้าวหน้าในตัวเอง ด้วยการแสวงหาสิ่งสนับสนุน ส่งเสริมให้ตนเองได้รับการยกย่องในการทำงาน ได้รับยอมรับในความสามารถจากสังคม และมีความพยายามพัฒนาตนเองให้เท่าเทียมกับผู้อื่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อได้รับการสนับสนุนจากองค์กรที่ตรงต่อความต้องการของตนเองแล้ว บุคคลจะมีพฤติกรรมตอบสนองต่อความต้องการของตนเอง และ ตอบสนองต่อความคาดหวังของผู้อื่น ในกรณีการศึกษาครั้งนี้ เป็นการมุ่งเน้นศึกษาถึงทักษะด้านนวัตกรรมของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ที่เป็นผลจากบริบทของสถาบันอุดมศึกษาที่มีต่อบุคลากร ทั้งด้านการกำหนดลักษณะการทำงาน การกำหนดนโยบายสถาบัน และการให้การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน จึงทำให้บุคลากรทุกคนต่างมีความต้องการในการพัฒนาตนเอง ทำให้มีทักษะที่สำคัญ และจำเป็นต่อการทำงานคือ ทักษะด้านนวัตกรรม

2. บริบทของสถาบันอุดมศึกษาด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับทักษะด้านนวัตกรรมของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาในระดับปานกลาง กล่าวได้ว่าเป็นผลมาจากการจัดสภาพแวดล้อมการทำงาน ที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายที่ท้าทาย และ เหมาะสมกับแต่ละบุคคล แต่อย่างไรก็ดี เพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนให้บุคลากรมีทักษะด้านนวัตกรรมเพิ่มขึ้น อาจมีการมอบหมายผู้บริหาร / หัวหน้างานได้มุ่งเน้นบทบาทในการ

ขับเคลื่อนกิจกรรมด้านนวัตกรรมเพิ่มขึ้น เช่น การกำหนดนโยบายด้านนวัตกรรมเพิ่มขึ้น การกระตุ้นใจและสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการออกแบบเพื่อสร้างคุณค่าให้แก่สถาบันอุดมศึกษา มุ่งเน้นสนับสนุนการวิจัยพัฒนาเทคโนโลยีใหม่ๆ และนวัตกรรมการผลิตแบบใหม่ๆ เพื่อลดขั้นตอนการทำงานลง แต่มีผลผลิตเพิ่มมากขึ้น มีการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาทุกระดับเพื่อแลกเปลี่ยน ถ่ายทอดองค์ความรู้เกี่ยวกับแนวปฏิบัติ แนวคิดใหม่ เพื่อกระตุ้นให้เกิดทักษะด้านนวัตกรรมมากขึ้น

3. บริบทของสถาบันอุดมศึกษาด้านนโยบายสถาบัน มีความสัมพันธ์กับทักษะด้านนวัตกรรมของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาในระดับสูง จากผลการศึกษาพบว่า นโยบายสถาบันมีความสัมพันธ์กับการเกิดความคิดสร้างสรรค์หรือนวัตกรรมในการทำงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา โดยองค์กรที่มีการตระหนักด้านนวัตกรรมจะให้ความสำคัญตั้งแต่การสร้างบรรยากาศ การให้การสนับสนุนด้านทรัพยากร การให้โอกาส และอิสระในการทำงาน รวมถึงการสร้างการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมด้านนวัตกรรม มีการกำกับติดตาม ประเมินผล และสื่อสารให้ผู้เกี่ยวข้องได้รับทราบถึงนโยบายที่ส่งเสริมการดำเนินงานด้านนวัตกรรมอย่างชัดเจน ทั้งถึงและต่อเนื่อง อันอาจเป็นปัจจัยสำคัญที่ผลักดันให้บุคลากรของสถาบันอุดมศึกษาได้สร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ เกิดขึ้น ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีในการปฏิบัติงานร่วมกันของบุคลากรอีกด้วย นอกจากนี้ สถาบันอุดมศึกษา อาจมีการบูรณาการแนวคิดด้านนวัตกรรมกับแนวปฏิบัติงานของสถาบันอุดมศึกษา ไปสู่การสร้างสรรค์แนวปฏิบัติใหม่ๆ ให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล มีคุณค่ายิ่งขึ้น โดยจะนำไปสู่การกำหนดนโยบายที่ยั่งยืน เพื่อนำไปสู่การสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรม ให้เกิดขึ้นภายในสถาบันอุดมศึกษา สามารถบูรณาการเชื่อมโยงกับหน่วยงานพันธมิตร เพื่อนำไปสู่องค์การแห่งนวัตกรรม ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับสถาบันอุดมศึกษา ภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม และมีพันธกิจสำคัญด้านนวัตกรรมอีกด้วย อีกทั้งยังเป็นการสร้างความสามารถเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากสถานการณ์ และสภาพแวดล้อมต่างๆ และยังก้าวสู่สถาบันที่มีความสามารถทางการแข่งขัน เป็นสถาบันอุดมศึกษาชั้นนำที่สามารถแข่งขันและอยู่รอดได้อย่างมั่นคง ยั่งยืน

4. บริบทของสถาบันอุดมศึกษาด้านผู้บังคับบัญชา หรือ หัวหน้างาน มีความสัมพันธ์กับทักษะด้านนวัตกรรมของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาในระดับปานกลาง กล่าวได้ว่า การให้การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน โดย มีการกำหนด หลักการและแนวปฏิบัติด้านนวัตกรรม (Innovation concepts and practices) ในการปฏิบัติงานที่ช่วย ส่งเสริมทักษะด้านนวัตกรรม (Innovation skills) ของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา สร้างช่องทางการสื่อสารระหว่างบุคลากรอย่างใกล้ชิด ใช้กลยุทธ์การสื่อสาร นำเสนอแนวคิดด้านนวัตกรรมเพื่อเป็นการสร้างแรงกระตุ้น สร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา และยังเป็นการสร้างโอกาสในการเสริมสร้างทักษะนวัตกรรมจากการทำงานร่วมกับบุคลากรในหน่วยอื่น หรือ ในองค์การพันธมิตร เพื่อสนับสนุนให้เกิดความคิดริเริ่มใหม่ๆ เทคนิคการปฏิบัติงานที่รวดเร็วมีอัตราประโยชน์มากขึ้น ดังนั้น จึงอาจกล่าวได้ว่า เป็นหน้าที่ของบุคลากรทุกระดับในสถาบันอุดมศึกษา ที่เป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนสถาบันอุดมศึกษาให้ร่วมค้นหา และออกแบบกระบวนการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับการสร้างทักษะด้านนวัตกรรมให้เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทและบทบาทของสถาบันอุดมศึกษาต่อไป

7. ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการศึกษาในครั้งนี้ คณะผู้วิจัยได้จำแนกการเสนอดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. สถาบันอุดมศึกษาสามารถนำผลการศึกษา ไปประกอบการจัดทำแผนพัฒนาทักษะด้านนวัตกรรม โดยเน้นในระดับนโยบายองค์การ และ ผู้บริหาร หัวหน้างาน และผู้มีส่วนได้เสียเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและแนวพัฒนาด้านนวัตกรรม เพื่อเสริมสร้างความสามารถทางการแข่งขัน ไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษา พร้อมทั้งกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมให้ครอบคลุมตามบริบทของสถาบันอุดมศึกษา เพื่อยกระดับการพัฒนาด้านนวัตกรรมของสถาบันอุดมศึกษาให้บรรลุเป้าหมายในอนาคต

2. สารสนเทศที่ได้นำมาใช้เป็นแนวความคิดในการปรับปรุงธรรมาภิบาลของสถาบันอุดมศึกษา มุ่งเน้นการเป็นองค์การแห่งนวัตกรรม โดยอาจเริ่มจากระดับบุคคล ที่ตัวผู้บริหารหรือ หัวหน้างานจะต้องแสดงคุณลักษณะภาวะผู้นำด้านนวัตกรรมที่มุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์และมีส่วนร่วม การพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของสถาบันอุดมศึกษา โดยต้องเรียนรู้และ รู้จักประยุกต์การใช้เทคโนโลยีที่สอดคล้องกับบริบทและสถานการณ์ในปัจจุบัน มาใช้ประกอบการวางแผนดำเนินงาน และ ให้การสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอเหมาะสม สามารถตอบสนองต่อการดำเนินกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างทักษะด้านนวัตกรรมให้กับบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาได้อย่างมีคุณค่า และยังสามารถส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศการสร้างสรรค่นวัตกรรมในสถาบันอุดมศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อีกด้วย

3. หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาด้านเทคโนโลยีนวัตกรรมในรูปแบบต่างๆ ให้กับสถาบันอุดมศึกษา หรือ องค์การต่างๆ ที่สอดคล้องกับความต้องการของสถาบัน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาปัจจัยอื่นเพิ่มเติม อาทิเช่น การติดต่อสื่อสาร และแรงจูงใจ กลยุทธ์องค์การ แรงกดดันจากสภาพแวดล้อม และ ใช้สถิติขั้นสูงเพิ่มขึ้น เช่น การใช้สมการโครงสร้างเพื่อหาปัจจัยเชิงสาเหตุ หรือตัวแปรแทรกซ้อน (Moderator) เช่น แนวคิด และ แนวปฏิบัติด้านนวัตกรรม และตัวแปรควบคุม (Controlled variables) ได้แก่ ขนาดองค์กร หรือ ระบบการบริหารจัดการด้านนวัตกรรม ทั้งนี้ เพื่อให้ได้สารสนเทศที่ถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

2. ในการศึกษาครั้งต่อไป อาจจะดำเนินการศึกษาเฉพาะกรณีสถาบันอุดมศึกษาภาครัฐ โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง เช่น บุคลากรทางการศึกษาในส่วนงานอื่นเพื่อให้ได้องค์ความรู้ที่ครอบคลุมครบถ้วนมากยิ่งขึ้น

8. เอกสารอ้างอิง

- นิตยา ถนอมศักดิ์ศรี เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย และนฤมล ปทุมรักษ์. (2563). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมในองค์การพยาบาลตามการรับรู้ของหัวหน้างานพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วารสารวิจัยสุขภาพและการพยาบาล. 36(2), 77-94.
- สมหวัง วิทยาปัญญา นนท์. (2564). สร้างนวัตกรรมเป็นวัฒนธรรมองค์กร. สืบค้นจาก <http://www.budmgt.com/topics/top02/inno-culture.html>, 2548.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2564). สารสนเทศสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. สืบค้นจาก <http://www.mua.go.th/vision.html>
- สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ. (2564). สารสนเทศสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ. สืบค้นจาก <http://www.nia.or.th/innolinks/page.php?issue=201309§ion=4>. 2013.
- อาภารัตน์ มหาขันธ์. (2564). องค์กรนวัตกรรม : การสร้างวัฒนธรรมและระบบนิเวศนวัตกรรม. สืบค้นจาก http://www.thaindc.org/images/main_1426099571/11.pdf

- เอกกมล เอี่ยมศรี. (2564). 8 ขั้นตอนการสร้างวัฒนธรรมด้านนวัตกรรมที่ยั่งยืน. สืบค้นจาก <http://www.oknation.net/blog/newmanagement/2011/05/15/entry-1>, 2554.
- Adair J. (2009). *Leadership for Innovation: How to Organize Team Creativity and Harvest Ideas*. London : Kogan Page.
- Durst, S. and Poutanen, P. (2013). Success Factors of Innovation Ecosystems–initial Insights from a Literature Review. In Smeds, R and Irrmann, O. (eds.) *CO-CREATE 2013 : The Boundary-Crossing Conference on Co-Design in Innovation* : 27-38.
- Kaplan, S. and Winby, S. “Organizational Models for Innovation”. InnovationPoint LLC. Retrieved December 4, 2012 From [http://www.innovation-point.com/Organizational %20Models%20for %20Innovation.pdf](http://www.innovation-point.com/Organizational%20Models%20for%20Innovation.pdf).
- KuczmarskiInnovation. “Live It (Innovation Culture)”. <http://www.kuczmarski.com/liveit/>, 2016.
- Markman, A. “How to Create an Innovation Ecosystem”. *Harvard Business Review*. Retrieved December 4, 2012 from <https://hbr.org/2012/12/how-to-creatan-innovation-ec>. 2012.
- Morgan, J. “The Innovation Ecosystem for The Future of Work”. *Forbes/Leadership*. Retrieved August 12, 2015 from <http://www.forbes.com/sites/jacobmorgan/> 2015/08/12/innovation-ecosystem-future-of-work/#2940975f6079, 2015.
- Rovinelli, R. J., & Hambleton, R. K. (1977). On the Use of Content Specialists in the Assessment of Criterion-referenced Test Item Validity. *Tijdschrift voor Onderwijsresearch*, 2(2), 49–60.