



ความสัมพันธ์ระหว่างงานที่มีความท้าทาย การแก้ไขปัญหาเชิงสร้างสรรค์ และผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม โดยมีการแบ่งปันความรู้ เป็นตัวแปรกำกับ

Relationship Between Challenging Work, Creative Problem-Solving
Capacity, and Innovation Performance, With Knowledge Sharing
as a Moderator

ยุวดี ศิริยทรัพย์¹ และ วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์²

Yuvadee Siriyasub and Viroj Jadesadalug

¹คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา จังหวัดชลบุรี 20230 ประเทศไทย

Faculty of Management Science, Kasetsart University Sriracha Campus,
Chonburi 20230, Thailand e-mail : yuvadee_jum@hotmail.com

²คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี 76120
ประเทศไทย

Faculty of Management Science, Silpakorn University Petchaburi IT Campus,
Petchaburi 76120, Thailand e-mail : viroj@ms.su.ac.th

Received : November 7, 2021 Revised : January 31, 2022 Accepted : February 24, 2022

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างงานที่มีความท้าทาย การ
แก้ไขปัญหาเชิงสร้างสรรค์ และผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม โดยมีการแบ่งปันความ
รู้เป็นตัวแปรกำกับ ประชากรในการศึกษา คือ เจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือการวิจัย
การรวบรวมข้อมูลใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ จากเจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทา
สาธารณภัยส่วนกลางและภูมิภาค ได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับมาจำนวน 379 ชุด
สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย และใช้
โปรแกรม Process ทดสอบอิทธิพลของตัวแปรกำกับ ผลการศึกษา พบว่า 1) งานที่มี
ความท้าทายมีความสัมพันธ์ในทางบวกต่อการแก้ไขปัญหาเชิงสร้างสรรค์ และผลการ
ปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.001 ตามลำดับ
2) การแก้ไขปัญหาเชิงสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์ในทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานเชิง

นวัตกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 3) การแบ่งปันความรู้ เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างงานที่มีความท้าทาย การแก้ไขปัญหาเชิงสร้างสรรค์ และผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05
คำสำคัญ : งานที่มีความท้าทาย; การแก้ไขปัญหาเชิงสร้างสรรค์; ผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม; การแบ่งปันความรู้

Abstract

The objective of this research was to study the relationship between challenging work, creative problem-solving capacity, and innovation performance with knowledge sharing as a moderator. The population in this study are officers from the department of disaster prevention and mitigation. The questionnaire was used as a research tool. The data was collected using stratified sampling from central and regional disaster prevention and mitigation officers. A total of 379 complete questionnaires were collected. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, regression coefficients, and using the program process to test the effect of the moderator. The results showed that 1) Challenging work was positively correlated to creative problem-solving capacity, and innovative performance with statistical significance at 0.01 and 0.001, respectively. 2) Creative problem-solving capacity was positively correlated to innovation performance with statistical significance at the 0.001 level 3) knowledge sharing is a moderator in the relationship between challenging tasks, creative problem-solving capacity, and innovative performance with statistically significant at 0.01 and 0.05.

Keywords : Challenging Work; Creative Problem-Solving; Capacity Innovation Performance; Knowledge Sharing



บทนำ

การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมในปัจจุบัน เป็นกระแสที่ส่งผลกระทบต่อวิถีการดำเนินชีวิตของทุกคน การปรับตัวจึงเป็นประเด็นสำคัญที่บุคคลและองค์กรต่าง ๆ ทั่วโลกเผชิญอยู่ ส่งผลให้ปัจจุบันเกิดนวัตกรรมจากการคิดค้นมากมาย เพื่อส่งเสริมต่อการปรับตัวและยกระดับผลการปฏิบัติงานขององค์กร ตลอดจนช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับผู้คนในสังคม อย่างไรก็ตาม แนวคิดการส่งเสริมนวัตกรรมและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ได้แผ่ขยายไปสู่องค์กรต่าง ๆ และรวมถึงระบบราชการของประเทศไทย ซึ่งมีแนวความคิดปรับองค์การราชการให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบันตามกรอบแนวทางการปฏิรูประบบราชการ เพื่อรองรับไทยแลนด์ 4.0 โดยมีนวัตกรรมเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อความสำเร็จ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2560) และช่วงเวลาต่อมา พบว่า การสร้างนวัตกรรมในหน่วยงานภาครัฐยังคงประสบปัญหากระบบราชการไทยแบบดั้งเดิมที่ขาดความยืดหยุ่น และความคล่องตัว ยึดมั่นกับรูปแบบที่เป็นแบบแผน ทำให้เกิดความล่าช้าและไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน จึงเป็นประเด็นที่นำไปสู่ความท้าทายในการพัฒนาองค์การราชการของประเทศไทยในอนาคต (สุเทพ ติเยี่ยม และ ณีญาณี บุญทองคำ, 2563)

นวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ เป็นประเด็นที่มีความเชื่อมโยงกันและมีหลักฐานอันแข็งประจักษ์จาก Muñoz-Pascual, Galende, and Curado (2021) ที่พบว่า ความคิดสร้างสรรค์ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานนวัตกรรมผลิตภัณฑ์ที่ยั่งยืน นอกจากนี้พบความเกี่ยวเนื่องระหว่างงานที่มีความท้าทาย ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม จากการศึกษาของ Isaksen (2007) ซึ่งพบว่า ในองค์กรที่ประสบความสำเร็จทางด้านนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง ลักษณะงานที่มีความท้าทายเป็นปัจจัยหนึ่งที่สนับสนุนต่อความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีองค์ประกอบขององค์กรแห่งความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Amabile, 1997) และแนวคิดคุณลักษณะของงานของ Hackman and Oldham (1980)

การแบ่งปันความรู้ (Knowledge Sharing) เป็นแนวคิดหนึ่งที่ทำให้บุคคลสามารถใช้ความรู้ให้เกิดประโยชน์ร่วมกัน และนำไปสู่การค้นหาทางออกอย่างสร้างสรรค์และนวัตกรรมด้านสินค้าและบริการ และจากการทบทวนการศึกษาที่ผ่านมา พบว่า

การแบ่งปันความรู้เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม (Hu, Horng, & Sun, 2009) และการแก้ไขปัญหาเชิงสร้างสรรค์ (Carmeli, Gelbard, & Reiter-Palmon, 2013) ซึ่งผลการศึกษามีความสอดคล้องกับแนวคิดฐานความรู้ขององค์กร (Knowledge-based View : KBV) ที่ให้ความสำคัญต่อศักยภาพของความรู้ ซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า ทำให้องค์กรสามารถปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่งเสริมต่อยอดนวัตกรรมและสร้างรายได้เปรียบในการแข่งขัน (Singh, Gupta, Busso, & Kamboj, 2021) และจากการทบทวนวรรณกรรมที่ผ่านมาเกี่ยวกับกระบวนการจัดการความรู้ พบว่า มีหลักฐานที่ระบุชัดเจนว่าการแบ่งปันความรู้ สามารถเพิ่มความสามารถทางนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ขององค์กร (Carmeli, Gelbard, & Reiter-Palmon, 2013; Hu, Horng, & Sun, 2009) อย่างไรก็ตามยังไม่พบหลักฐานเชิงประจักษ์ว่าการแบ่งปันความรู้ สามารถกำกับความสัมพันธ์ระหว่างงานที่มีความท้าทาย (Challenging Work) การแก้ไขปัญหาเชิงสร้างสรรค์ (Creative Problem-Solving Capacity) และผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม (Innovation Performance)

ดังนั้น จากประเด็นปัญหาและความสำคัญดังกล่าวข้างต้น จึงเป็นที่มาของการศึกษาโดยมุ่งเน้นจากแนวคิดที่องค์กรราชการต้องการยกระดับสู่การพัฒนาวัตกรรมการศึกษา จึงมีการศึกษาโดยการบูรณาการแนวคิดคุณลักษณะของงาน Hackman and Oldham (1980) แนวคิดฐานความรู้ขององค์กร และทฤษฎีองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Amabile, 1997) เป็นพื้นฐานในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างงานที่มีความท้าทาย การแก้ไขปัญหาเชิงสร้างสรรค์ และผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม โดยมีการแบ่งปันความรู้ เป็นตัวแปรกำกับ ดำเนินการเก็บข้อมูลจากเจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย สังกัดกระทรวงมหาดไทย ซึ่งเป็นองค์กรราชการที่มีลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันบรรเทา และฟื้นฟูสาธารณภัยของประชาชน โดยมีวัตถุประสงค์การศึกษาเพื่อต่อยอดองค์ความรู้ในแนวคิดและทฤษฎีที่เป็นพื้นฐาน ตลอดจนให้ข้อเสนอแนะเชิงพัฒนาเพื่อนำไปสู่การยกระดับขององค์กรราชการให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมที่มีสมรรถนะสูงและความทันสมัยที่จะส่งเสริมต่อความสำเร็จตามแนวคิดระบบราชการเพื่อรองรับไทยแลนด์ 4.0



วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาอิทธิพลของงานที่มีความท้าทายต่อการแก้ไขปัญหาเชิงสร้างสรรค์และผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของการแก้ไขปัญหาเชิงสร้างสรรค์ต่อผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของการแบ่งปันความรู้ ซึ่งเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างงานที่มีความท้าทายการแก้ไขปัญหาเชิงสร้างสรรค์ และผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม

การทบทวนวรรณกรรม

1. **คุณลักษณะของงาน** (Hackman & Oldham, 1980) ประกอบด้วยคุณลักษณะของงาน 5 ประการ ดังนี้ (Lunenburg, 2011) (1) ความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety) คือ ระดับของงานซึ่งประกอบด้วย กิจกรรมของงานที่แตกต่างกัน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ทักษะและความสามารถที่หลากหลาย ซึ่งส่งผลให้ผู้ปฏิบัติรู้สึกว่างานมีความท้าทาย ตลอดจนช่วยลดความเบื่อหน่ายในการทำงานแบบเดิม และพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงานให้สูงขึ้น (2) ความเด่นชัดของงาน (Task Identity) (3) ความสำคัญของงาน (Task Significance) (4) ความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน (Autonomy) (5) ผลสะท้อนจากงาน (Feedback from the Job Itself) กล่าวโดยสรุป องค์กรต่าง ๆ สามารถนำแนวคิดนี้ไปประยุกต์ใช้ในการออกแบบงานให้งานของผู้ปฏิบัติงานมีคุณลักษณะของงาน 5 ประการ จะสามารถส่งผลต่อสภาวะทางจิตใจของผู้ปฏิบัติงานและผลลัพธ์การทำงานที่ดียิ่งขึ้นในระดับบุคคล เช่น เกิดแรงจูงใจในงานที่สูงขึ้น ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในงานที่มากขึ้น และสามารถสร้างผลงานที่มีประสิทธิผลให้กับองค์กร

2. **ทฤษฎีองค์ประกอบขององค์การแห่งความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม** (Amabile, 1997) เป็นทฤษฎีที่มีการบูรณาการแนวคิดความคิดสร้างสรรค์ในระดับบุคคลร่วมกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยมีแนวคิดพื้นฐานว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานสามารถส่งผลกระทบต่อความคิดสร้างสรรค์ในระดับบุคคลและกลุ่ม และเช่นเดียวกันความคิดสร้างสรรค์เป็นพื้นฐานแรกที่สำคัญของนวัตกรรมภายในองค์กร

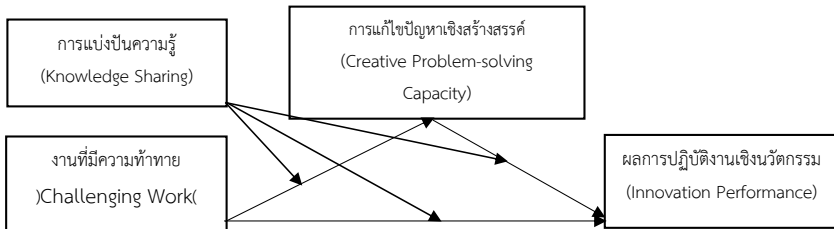
ซึ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานหรือส่วนประกอบขององค์การแห่งความสร้างสรรค์และนวัตกรรม ประกอบด้วย 3 ส่วนประกอบ ดังนี้ 1) ทรัพยากร (Resource) เป็นทรัพยากรต่าง ๆ ที่ช่วยสนับสนุนต่อยุทธศาสตร์ เช่น งบประมาณและเวลา อุปกรณ์ เครื่องมือ วัสดุดิบ บุคลากรที่เชี่ยวชาญ เป็นต้น 2) การจูงใจขององค์การ (Organizational Motivation) ประเด็นนี้เกี่ยวข้องกับองค์การควรให้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมในทุกระดับการจัดการ โดยผู้บริหารระดับสูงจะต้องให้ความสำคัญต่อยุทธศาสตร์อย่างจริงจัง และใช้การสื่อสารองค์การ ตลอดจนแปลงแนวคิดการมุ่งเน้นนวัตกรรมลงสู่กลยุทธ์และวิสัยทัศน์ขององค์การ เพื่อให้สมาชิกขององค์การเกิดการรับรู้และปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและผลการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับความคาดหวังขององค์การ 3) แนวปฏิบัติทางการบริหาร (Management Practices) องค์การประกอบนี้ได้ให้ข้อเสนอแนะแนวปฏิบัติทางการบริหารที่ส่งเสริมต่อความสร้างสรรค์และนวัตกรรม เช่น การให้การศึกษาผู้จัดการทุกระดับเพื่อให้เข้าใจในประเด็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน มีการจ่ายค่าตอบแทน หรือสิ่งรางวัลเพื่อส่งเสริมต่อการพัฒนาความสร้างสรรค์และนวัตกรรม บริหารงานโดยให้ความสำคัญต่อการออกแบบงานให้มีความท้าทายต่อผู้ปฏิบัติงาน บริหารงานด้วยการแสดงความมุ่งมั่นต่อยุทธศาสตร์ เน้นแนวคิดใหม่ และรวมถึงการจัดสรรทรัพยากรและเวลาให้เพียงพอต่อการดำเนินงาน เป็นต้น

3. แนวคิดฐานความรู้ขององค์การ (Knowledge-based View : KBV) เป็นทฤษฎีที่ให้ความสำคัญต่อศักยภาพของความรู้ที่มีอยู่ในผู้ปฏิบัติงาน โดยทรัพยากรความรู้เป็นกุญแจสำคัญที่ทำให้้องค์การสามารถบรรลุผลลัพธ์ตามที่้องค์การปรารถนา ส่งเสริมต่อการสร้างนวัตกรรมและการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันให้กับ้องค์การ (Singh, Gupta, Busso, & Kamboj, 2021) จากการทบทวนงานวิจัยที่ผ่านมาเกี่ยวกับความรู้ของ Costa & Monteiro (2016) ซึ่งได้ศึกษาจากการทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบจำนวน 45 ชิ้น พบว่า กระบวนการของการจัดการความรู้ที่สนับสนุนต่อยุทธศาสตร์ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน 1) การแสวงหาความรู้ 2) การแบ่งปันความรู้ 3) การประมวลความรู้ 4) การจัดเก็บความรู้ 5) การประยุกต์ใช้ความรู้ และ 6) การสร้างความรู้ และพบว่า การแสวงหาความรู้ และการแบ่งปันความรู้มีการศึกษาที่มากที่สุดในกระบวนการจัดการความรู้ นอกจากนี้ พบว่า มีหลักฐานที่ระบุชัดเจนว่าการแบ่งปันความรู้ สามารถเพิ่มความ



สามารถทางนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ขององค์กร สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Hu, Hornig, and Sun (2009) ซึ่งพบว่า การแบ่งปันความรู้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม นอกจากนี้จากการศึกษาของ Carmeli, Gelbard, and Reiter-Palmon (2013) ในพนักงานประจำอุตสาหกรรมที่แตกต่างกันพบว่า การแบ่งปันความรู้ทั้งภายในและภายนอกองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อการแก้ไขปัญหาเชิงสร้างสรรค์

กรอบแนวคิดการวิจัย



รูปภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

จากรูปภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัยได้มีการบูรณาการจากแนวคิดคุณลักษณะของงานของ Hackman & Oldham (1980) แนวคิดฐานความรู้ขององค์กร (Knowledge-based View : KBV) และทฤษฎีองค์ประกอบขององค์กรแห่งความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Amabile, 1997) เป็นพื้นฐานในการศึกษา โดยมุ่งพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างงานที่มีความท้าทาย การแก้ไขปัญหาเชิงสร้างสรรค์ และผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม โดยมีการแบ่งปันความรู้ เป็นตัวแปรกำกับ เพื่อพัฒนาและต่อยอดองค์ความรู้ทางทฤษฎีและแนวคิดทางการจัดการ ตลอดจนให้ข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางการประยุกต์ใช้ในองค์กรราชการ เพื่อการยกระดับประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กร และส่งเสริมต่อความสำเร็จตามนโยบายไทยแลนด์ 4.0

วิธีการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามเพื่อประเมินระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับงานที่มีความท้าทาย การแก้ไขปัญหาเชิงสร้างสรรค์ ผลการปฏิบัติ

งานเชิงนวัตกรรม และการแบ่งปันความรู้ โดยประชากรการศึกษาคือ เจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย สังกัดกระทรวงมหาดไทย จำนวนทั้งสิ้น 4,351 คน จากรายงานสรุปข้อมูลกำลังคนของส่วนราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย, 2562) และกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Yamane (1967) จากการคำนวณขนาดของตัวอย่างสูงสุดต้องไม่น้อยกว่า 367 คน ณ ค่าความคลาดเคลื่อน 5% ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้ การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิจากเจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในส่วนกลางและภูมิภาค และได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 379 ชุด ซึ่งมีขนาดเป็นไปตามเกณฑ์ของ Yamane (1967)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ และสังกัดส่วนราชการ และส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าแบบลิเคิร์ต แบ่งเป็น 5 ระดับ ซึ่งเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับงานที่มีความท้าทาย ปรับปรุงจากแนวคิดของ Carmeli, Cohen-Meitar, and Elizur (2007); Fomujang, Wu, and Tassang (2019); Steen and Schott (2018); Sun, Hu, and Ding (2019) และ ทศพร บุญวัชรวิทย์ (2558) จำนวน 6 ข้อ การแก้ไขปัญหาเชิงสร้างสรรค์ ปรับปรุงจากแนวคิดของ Treffinger (1995) และ Carmeli, Sheaffer, Binyamin, Reiter-Palmon, and Shimoni (2013) จำนวน 4 ข้อ ผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรมปรับปรุงจากแนวคิดของ Prajogo and Ahmed (2006) และ Hu, Horng, and Sun (2009) จำนวน 5 ข้อ และการแบ่งปันความรู้ ปรับปรุงจากแนวคิดของ Almeshal and Aloud (2019) จำนวน 5 ข้อ

การตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูล

1. การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความสอดคล้องของคำถามและวัตถุประสงค์การวิจัย ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาและความถูกต้องในสำนวนภาษาที่ใช้ พบว่า ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามมีค่าอยู่ระหว่าง 0.67-1.00 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.50 ขึ้นไป (Rovinelli & Hambleton, 1976) จึงอยู่ในระดับยอมรับได้

2. การตรวจสอบหาความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยการหาค่าความสอดคล้องภายในของค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ Cronbach (1990)



ผลจากการวิเคราะห์ พบว่า ทุกตัวแปรมีค่ามากกว่า 0.70 (Hair, Black, Babin, Anderson, & Tatham, 2006) ซึ่งอยู่ในระดับที่ยอมรับได้ผลการวิเคราะห์ มีดังนี้ แบบสอบถามงานที่มีความท้าทาย ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.889 การแก้ไขปัญหาเชิงสร้างสรรค์ ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.902 ผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.820 การแบ่งปันความรู้ ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.892

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย 2 ส่วน ดังนี้ 1) สถิติเชิงพรรณนา วิเคราะห์ข้อมูลโดยทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล คือ ค่าความถี่ และร้อยละ 2) สถิติทดสอบสมมติฐาน คือ ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient) และทดสอบอิทธิพลตัวแปรกำกับด้วยโปรแกรม Process (Hayes & Rockwood, 2020)

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลคุณลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม เจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีจำนวน 379 คน เพศชายจำนวน 264 คน คิดเป็นร้อยละ 69.66 และเพศหญิงจำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 30.34 จำแนกตามอายุ พบว่า อายุไม่เกิน 30 ปี มีจำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 15.04 อายุระหว่าง 31-40 ปี มีจำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 32.19 อายุระหว่าง 41-50 ปี มีจำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 36.68 อายุมากกว่า 50 ปี ขึ้นไป มีจำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 16.09 จำแนกตามสังกัดส่วนราชการ ส่วนกลาง มีจำนวน 170 คน คิดเป็นร้อยละ 44.85 ส่วนภูมิภาค มีจำนวน 209 คน คิดเป็นร้อยละ 55.15

ระดับความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยที่มีต่องานที่มีความท้าทาย การแก้ไขปัญหาเชิงสร้างสรรค์ ผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม และการแบ่งปันความรู้ เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมากทุกตัวแปร และสามารถจัดอันดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ คือ งานที่มีความท้าทาย ($\bar{X} = 4.153$) การแก้ไขปัญหาเชิงสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.044$) ผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม ($\bar{X} = 4.010$) และการแบ่งปันความรู้ ($\bar{X} = 4.186$)

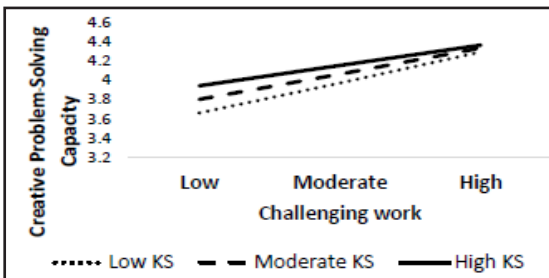
2. ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์การถดถอยและอิทธิพลของตัวแปรกำกับ ด้วยโปรแกรม Process ตามแนวคิดของ Hayes and Rockwood (2020) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient) ระหว่างงานที่มีความท้าทาย การแก้ไขปัญหาเชิงสร้างสรรค์ โดยมีการแบ่งปันความรู้เป็นตัวแปรกำกับ

ตัวแปรต้น	Creative Problem-Solving Capacity			
	Coefficient	S.E.	t	p-value
Constant	-1.769	1.123	-1.575	0.116
Challenging Work	0.904	0.275	3.279	0.001**
Knowledge Sharing	1.229	0.280	4.382	0.000***
Challenging Work x Knowledge Sharing	-0.176	0.067	-2.612	0.009**
R		0.613		
R ²		0.376		
R ² Change		0.011		
p-value		0.009**		

* คือ ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ** คือ ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 และ *** คือ ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .001

จากการวิเคราะห์ผลตารางที่ 1 พบว่า งานที่มีความท้าทายมีอิทธิพลทางบวกต่อการแก้ไขปัญหาเชิงสร้างสรรค์ (Coefficient =0.904, p<0.01) และการแบ่งปันความรู้มีอิทธิพลทางบวกต่อการแก้ไขปัญหาเชิงสร้างสรรค์ (Coefficient =1.229, p<0.001) และเมื่อพิจารณาอิทธิพลการกำกับ พบว่า การแบ่งปันความรู้ มีอิทธิพลกำกับความสัมพันธ์ระหว่างงานที่มีความท้าทายกับการแก้ไขปัญหาเชิงสร้างสรรค์ (Coefficient =-0.176, p<0.01) และมีค่า R² Change = 0.011 ที่ระดับ p<0.01



รูปภาพที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างงานที่มีความท้าทายกับการแก้ไขปัญหาเชิงสร้างสรรค์ โดยมีค่าตัวแปรกำกับหรือการแบ่งปันความรู้ 3 ระดับ คือระดับต่ำปานกลาง และสูง



จากรูปภาพที่ 2 สามารถอธิบายได้ว่า การแบ่งปันความรู้ 3 ระดับ คือ ระดับต่ำ ปานกลาง และสูง จากกราฟทั้ง 3 ระดับ พบว่า งานที่มีความท้าทายมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อการแก้ไขปัญหาเชิงสร้างสรรค์ และจากการวิเคราะห์หือทธิพลการกำกับอย่างมีเงื่อนไข ตามวิธี Pick-a-Point พบว่า ที่การแบ่งปันความรู้ระดับต่ำ งานที่มีความท้าทายมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อการแก้ไขปัญหาเชิงสร้างสรรค์ (Effect = 0.260, $p < 0.001$) การแบ่งปันความรู้ระดับปานกลาง (Effect = 0.166, $p < 0.001$) และการแบ่งปันความรู้ระดับสูง (Effect = 0.073, $p > 0.05$) ซึ่งเป็นจุดเดียวที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ อย่างไรก็ตาม การวิเคราะห์หือทธิพลการกำกับอย่างมีเงื่อนไข ตามวิธี pick-a-point เป็นการวิเคราะห์เป็นจุด ดังนั้น จึงอาจพบบางจุดที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติได้ (มนตรี พิริยะกุล, 2562)

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient) ระหว่างงานที่มีความท้าทายกับผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม โดยมีการแบ่งปันความรู้เป็นตัวแปรกำกับ

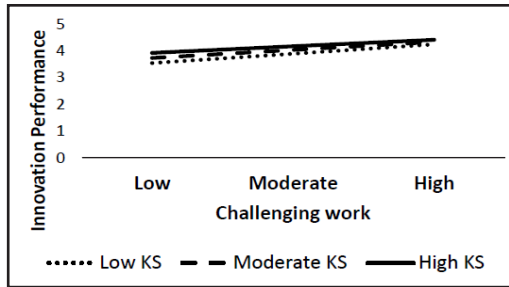
ตัวแปรต้น	Innovation Performance			
	Coefficient	S.E.	t	p-value
Constant	-2.451	1.150	-2.131	0.033*
Challenging Work	0.996	0.282	3.528	0.000***
Knowledge Sharing	1.293	0.287	4.505	0.000***
Challenging Work x Knowledge Sharing	-0.176	0.069	-2.555	0.011*
R			0.672	
R ²			0.451	
R ² Change			0.009	
p-value			0.011*	

* คือ ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ** คือ ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

และ *** คือ ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .001

จากการวิเคราะห์ผลตารางที่ 2 พบว่า งานที่มีความท้าทายมีอิทธิพลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม (Coefficient = 0.996, $p < 0.001$) และการแบ่งปันความรู้มีอิทธิพลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม (Coefficient = 1.293, $p < 0.001$)

และเมื่อพิจารณาอิทธิพลการกำกับพบว่า การแบ่งปันความรู้ มีอิทธิพลกำกับความสัมพันธ์ระหว่างงานที่มีความท้าทายกับผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม (Coefficient = -0.176, $p < 0.05$) และมีค่า R^2 Change = 0.009 ที่ระดับ $p < 0.05$



รูปภาพที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างงานที่มีความท้าทายกับผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม โดยมีค่าตัวแปรกำกับหรือการแบ่งปันความรู้ 3 ระดับ คือ ระดับต่ำ ปานกลาง และสูง

จากรูปภาพที่ 3 สามารถอธิบายได้ว่า การแบ่งปันความรู้ 3 ระดับ คือ ระดับต่ำ ปานกลาง และสูง จากกราฟทั้ง 3 ระดับ พบว่า งานที่มีความท้าทายมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม และจากการวิเคราะห์อิทธิพลการกำกับอย่างมีเงื่อนไข ตามวิธี pick-a-point พบว่า การแบ่งปันความรู้เมื่อมีการแบ่งจุดวิเคราะห์ออกเป็น 3 ระดับ คือ ระดับต่ำ ปานกลาง และสูง ทุกจุดวิเคราะห์ พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนี้ การแบ่งปันความรู้ระดับต่ำ งานที่มีความท้าทายมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม (Effect = 0.350, $p < 0.001$) การแบ่งปันความรู้ระดับปานกลาง (Effect = 0.257, $p < 0.001$) และการแบ่งปันความรู้ระดับสูง (Effect = 0.163, $p < 0.05$) (มนตรี พิริยะกุล, 2562)

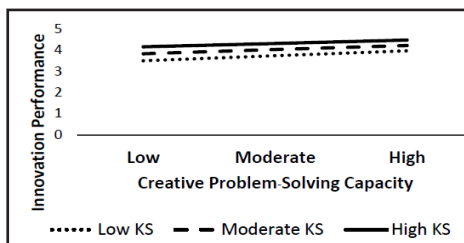


ตารางที่ 3 การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient) ระหว่างการแก้ไขปัญหาเชิงสร้างสรรค์กับผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม โดยมีการแบ่งปันความรู้เป็นตัวแปรกำกับ

ตัวแปรต้น	Innovation Performance			
	Coefficient	S.E.	t	p-value
Constant	-1.788	0.973	-1.837	0.066
Creative Problem-Solving Capacity	1.057	0.247	4.264	0.000***
Knowledge Sharing	0.875	0.239	3.660	0.000***
Creative Problem-Solving Capacity x Knowledge Sharing	-0.125	0.059	-2.120	0.034*
R		0.746		
R ²		0.557		
R ² Change		0.005		
p-value		0.034*		

* คือ ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ** คือ ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 และ *** คือ ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .001

จากการวิเคราะห์ผลตารางที่ 3 พบว่า การแก้ไขปัญหาเชิงสร้างสรรค์มีอิทธิพลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม (Coefficient = 1.057, $p < 0.001$) และการแบ่งปันความรู้มีอิทธิพลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม (Coefficient = 0.875, $p < 0.001$) และเมื่อพิจารณาอิทธิพลการกำกับ พบว่า การแบ่งปันความรู้มีอิทธิพลกำกับความสัมพันธ์ระหว่างการแก้ไขปัญหาเชิงสร้างสรรค์กับผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม (Coefficient = -0.125, $p < 0.05$) และมีค่า R² Change = 0.005 ที่ระดับ $p < 0.05$



รูปภาพที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างการแก้ไขปัญหาเชิงสร้างสรรค์กับผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม โดยมีค่าตัวแปรกำกับหรือการแบ่งปันความรู้ 3 ระดับ คือ ระดับต่ำ ปานกลาง และสูง

จากภาพที่ 4 สามารถอธิบายได้ว่า การแบ่งปันความรู้ 3 ระดับ คือ ระดับต่ำ ปานกลาง และสูง จากกราฟทั้ง 3 ระดับ พบว่า การแก้ไข้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม และจากการวิเคราะห์อิทธิพลการกำกับอย่างมีเงื่อนไขตามวิธี pick-a-point พบว่า การแบ่งปันความรู้เมื่อมีการแบ่งจุดวิเคราะห์เป็น 3 ระดับ คือ ระดับต่ำ ปานกลาง และสูง ทุกจุดวิเคราะห์ พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนี้ การแบ่งปันความรู้ระดับต่ำ การแก้ไข้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม (Effect = 0.599, $p < 0.001$) การแบ่งปันความรู้ระดับปานกลาง (Effect = 0.533, $p < 0.001$) และการแบ่งปันความรู้ระดับสูง (Effect = 0.466, $p < 0.001$) (มนตรี พิริยะกุล, 2562)

สรุป และอภิปรายผลการวิจัย

ตารางที่ 4 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลทดสอบ
สมมติฐานที่ 1: งานที่มีความท้าทายมีความสัมพันธ์ในทางบวกการแก้ไข้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 2: งานที่มีความท้าทายมีความสัมพันธ์ในทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 3: การแก้ไข้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์ในทางบวกผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 4: การแบ่งปันความรู้เป็นตัวแปรกำกับระหว่างงานที่มีความท้าทาย และการแก้ไข้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 5: การแบ่งปันความรู้เป็นตัวแปรกำกับระหว่างงานที่มีความท้าทาย และผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 6: การแบ่งปันความรู้เป็นตัวแปรกำกับระหว่างการแก้ไข้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ และผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม	ยอมรับ

การอภิปรายผลการวิจัย

1. อิทธิพลของงานที่มีความท้าทายต่อการแก้ไข้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์และผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม

จากผลการวิจัย พบว่า งานที่มีความท้าทาย มีความสัมพันธ์ในทางบวกต่อการแก้ไข้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์และผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม สอดคล้องกับแนวคิดของ



Hackman and Oldham (1980) ที่อธิบายว่า คุณลักษณะของงานที่ดีสามารถส่งผลต่อสภาวะทางจิตใจของผู้ปฏิบัติงานและผลลัพธ์การทำงานที่ดียิ่งขึ้นในระดับบุคคล เช่น เกิดแรงจูงใจในงานที่สูงขึ้น ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในงานที่มากขึ้น และสามารถสร้างผลงานที่มีประสิทธิผลให้กับองค์กร คุณลักษณะของงานประกอบด้วย 5 ประการ ดังนี้ 1) ความหลากหลายของทักษะ เป็นประเด็นที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับลักษณะงานที่มีความท้าทาย เนื่องจากเมื่อผู้ปฏิบัติงานต้องใช้ทักษะและความสามารถที่หลากหลายในการทำงาน จะส่งผลให้เกิดความรู้สึกว่างานเหล่านั้นมีความท้าทาย และประสบการณ์ที่ได้รับจากงานนั้นมีความหมายต่อผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนส่งเสริมต่อการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงานให้สูงขึ้น 2) ความเด่นชัดของงาน 3) ความสำคัญของงาน 4) ความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน 5) ผลสะท้อนกลับจากงาน (Lunenburg, 2011) ดังนั้น จากแรงจูงใจในภายในอันเกิดขึ้นจากคุณลักษณะงานที่ดีจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีพฤติกรรมในการทำงานที่ดีและช่วยยกระดับผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามที่องค์การคาดหวัง สอดคล้องกับการศึกษาที่ผลลัพธ์ คือ การแก้ไขปัญหาเชิงสร้างสรรค์และผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม และจากการทบทวนงานวิจัยที่ผ่านมา พบความเกี่ยวเนื่องระหว่างงานที่มีความท้าทายกับพฤติกรรมความคิดสร้างสรรค์ และผลการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ให้กับองค์กร (Amabile, Conti, Coon, Lazenby, & Herron, 1996; Carmeli, Gelbard, & Reiter Palmon, 2013) การศึกษานี้จึงต่อยอดองค์ความรู้ด้วยการศึกษาเฉพาะเจาะจงลงไปเพื่ออิทธิพลของงานที่มีความท้าทายที่มีต่อการแก้ไขปัญหาเชิงสร้างสรรค์ และพบผลการศึกษาที่เกี่ยวข้องและเป็นไปในแนวทางเดียวกันของ Amabile, Conti, Coon, Lazenby, & Herron (1996) ซึ่งมีการวัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่สนับสนุนต่อความสร้างสรรค์ผลการศึกษา พบว่า งานที่มีความท้าทายสามารถส่งผลในทางบวกต่อความคิดสร้างสรรค์ และสอดคล้องกับการศึกษาของ Carmeli, Cohen-Meitar, and Elizur (2007) ที่พบว่า งานที่มีความท้าทายเป็นกลไกสำคัญที่ส่งเสริมต่อการสร้างพฤติกรรมความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานและมีข้อเสนอแนะที่สำคัญจากการศึกษาของ Sun, Hu, and Ding, (2019) ที่พบว่า ความเครียดจากการทำงานมีบทบาทที่สำคัญต่อการกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของพนักงาน องค์กรและผู้บังคับบัญชาควรรักษาระดับความท้าทายในงานให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม และควรให้การสนับสนุนในด้านต่าง ๆ ในการทำงาน เช่น การพัฒนา

และส่งเสริมการรับรู้ความสามารถในตนเองของพนักงาน การบรรเทาความอ่อนล้าทางอารมณ์ในที่ทำงาน การสนับสนุนการใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน และให้โอกาสพนักงานในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ตลอดจนให้คำแนะนำในเชิงบวกเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานให้กับพนักงาน

นอกจากนั้น ผลการศึกษายังสอดคล้องกับทฤษฎีองค์ประกอบขององค์การแห่งความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Amabile, 1997) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ 1) ทรัพยากร 2) การจูงใจขององค์การ และ 3) แนวปฏิบัติทางการบริหาร ซึ่งองค์ประกอบนี้ได้เสนอว่า การบริหารงานควรให้ความสำคัญต่อการออกแบบงานให้มีความท้าทายต่อผู้ปฏิบัติงานซึ่งมีส่วนช่วยสนับสนุนต่อนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ขององค์การ

2. อิทธิพลของการแก้ไขปัญหาเชิงสร้างสรรค์ต่อผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม

จากผลการวิจัย พบว่า การแก้ไขปัญหาเชิงสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์ในทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม สอดคล้องกับทฤษฎีองค์ประกอบขององค์การแห่งความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมของ Amabile (1997) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่มีแนวคิดพื้นฐานว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานสามารถส่งผลกระทบต่อความคิดสร้างสรรค์ในระดับบุคคลและกลุ่ม และได้ให้ความสำคัญต่อความคิดสร้างสรรค์ว่าเป็นพื้นฐานแรกที่สำคัญของนวัตกรรมภายในองค์การ อย่างไรก็ตามจากการทบทวนวรรณกรรมที่ผ่านมายังไม่ปรากฏผลการศึกษาโดยตรงระหว่างการแก้ไขปัญหาเชิงสร้างสรรค์ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม แต่มีผลการศึกษาที่เกี่ยวข้องในแนวทางเดียวกันของ Muñoz-Pascual, Galende, & Curado (2021) ซึ่งพบว่า ความคิดสร้างสรรค์ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานนวัตกรรมผลิตภัณฑ์ที่ยั่งยืน สอดคล้องกับแนวคิดของ Mitchell & Walinga (2017) ที่กล่าวว่า การแก้ไขปัญหาเชิงสร้างสรรค์สามารถสร้างความยั่งยืนในอนาคตให้กับองค์การ กล่าวโดยสรุป ผลการศึกษานี้ได้ศึกษาในบริบทองค์การราชการ โดยมุ่งเน้นศึกษาไปที่การแก้ไขปัญหาเชิงสร้างสรรค์เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทงานของเจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยที่มีหน้าที่ป้องกัน บรรเทา และฟื้นฟูสาธารณภัยของประชาชน ด้วยลักษณะงานดังกล่าวจึงจำเป็นต้องทำงานอย่างรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์ เพื่อให้เกิดความช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาต่อผู้ประสบภัยได้อย่างทันท่วงที และจากผลการศึกษานี้ได้ค้นพบว่า การแก้ไขปัญหาเชิงสร้างสรรค์เป็นสิ่งสำคัญที่ส่งเสริมต่อผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรมและก่อให้เกิดการค้นหาแนวคิด วิธีการ หรือรูปแบบการทำงาน



แบบใหม่ ๆ เพื่อช่วยแก้ไขปัญหาคือบรรเทาภัยแก่ประชาชน ตลอดจนช่วยยกระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

3. อิทธิพลของการแบ่งปันความรู้ ซึ่งเป็นตัวแปรกำกับระหว่างงานที่มีความท้าทาย การแก้ไขปัญหาคือเชิงสร้างสรรค์ และผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม

ผลการศึกษานี้ได้หลักฐานเชิงประจักษ์ที่พบว่า การแบ่งปันความรู้ สามารถเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างงานที่มีความท้าทาย การแก้ไขปัญหาคือเชิงสร้างสรรค์ และผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดฐานความรู้ขององค์การ (Knowledge-based View : KBV) โดยทฤษฎีนี้ได้ให้ความสำคัญต่อศักยภาพของความรู้ที่มีอยู่ในผู้ปฏิบัติงานนั้นเป็นทรัพยากรที่เป็นกุญแจสำคัญซึ่งทำให้องค์การสามารถบรรลุผลลัพธ์ตามที่องค์การปรารถนา ส่งเสริมต่อยุทธศาสตร์และการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ตลอดจนสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันให้กับองค์การ (Singh, Gupta, Busso, & Kamboj, 2021) และจากการทบทวนผลการศึกษาที่ผ่านมา พบว่า การแบ่งปันความรู้มีความสัมพันธ์กับงานที่มีความท้าทาย การแก้ไขปัญหาคือเชิงสร้างสรรค์ และผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม จากการศึกษาของ Lunenburg (2011) ที่ศึกษาเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจจากคุณค่าของงานส่งผลให้เกิดความน่าสนใจและความท้าทายในงาน และได้อธิบายว่า ความรู้และทักษะเป็นตัวแปรกำกับหนึ่งที่สำคัญระหว่างคุณลักษณะของงาน สภาวะทางจิตใจ และผลลัพธ์จากการทำงานของแต่ละบุคคล และให้ข้อเสนอแนะต่อผู้นำว่า ควรให้ความสำคัญต่อการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและความสามารถในการทำงานของพนักงานด้วยการใช้การอบรมและพัฒนาเพื่อยกระดับสมรรถนะของพนักงานให้เป็นที่ไปตามที่องค์การคาดหวังและมีหลักฐานในแนวทางเดียวกันของ Hu, Horng, and Sun (2009) ที่พบว่า การแบ่งปันความรู้มีความสัมพันธ์ต่อผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม และผลจากการศึกษาของ Carmeli, Gelbard, and Reiter-Palmon (2013) จากพนักงานประจำในอุตสาหกรรมที่แตกต่างกัน พบว่า การแบ่งปันความรู้ทั้งภายในและภายนอกองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อการแก้ไขปัญหาคือเชิงสร้างสรรค์

ประโยชน์จากการวิจัย

ประโยชน์เชิงทฤษฎี งานวิจัยนี้เกิดจากการบูรณาการจากโมเดลคุณลักษณะของงานของ Hackman and Oldham (1980) แนวคิดฐานความรู้ขององค์การและทฤษฎีองค์ประกอบขององค์การแห่งความสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Amabile, 1997) ผลการศึกษาที่พบหลักฐานเชิงประจักษ์ว่าการแบ่งปันความรู้สามารถส่งผลลัพธ์ที่สำคัญต่อผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม โดยสามารถกำกับความสัมพันธ์ระหว่างงานที่มีความท้าทาย การแก้ไขปัญหาเชิงสร้างสรรค์ และผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม และเมื่อระดับการแบ่งปันความรู้มีระดับที่สูงขึ้นจะสามารถกำกับความสัมพันธ์ระหว่างงานที่มีความท้าทาย การแก้ไขปัญหาเชิงสร้างสรรค์ และผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรมให้มีระดับที่สูงขึ้น ผลการศึกษานี้จึงช่วยต่อยอดองค์ความรู้และให้หลักฐานเชิงประจักษ์ที่สอดคล้องกับทฤษฎีและแนวคิดดังกล่าว และนำไปสู่การให้ข้อเสนอแนะในเชิงประโยชน์ทางการจัดการตามประเด็นที่ศึกษา ดังนี้

ประโยชน์เชิงการจัดการ ผลลัพธ์จากการศึกษาสามารถประยุกต์ใช้ในองค์การราชการ ดังนี้

1. การออกแบบงานให้ลักษณะงานมีความท้าทายเป็นสิ่งที่ควรตระหนักและให้ความสำคัญในทุกระดับการบังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาในทุกระดับชั้นสามารถมีบทบาทสำคัญในการออกแบบงานที่มีความท้าทายให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยเลือกงานที่เหมาะสมเพื่อสร้างความท้าทายในการทำงาน ตลอดจนให้การดูแล ช่วยเหลือ และสนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเต็มที่ สิ่งเหล่านี้จะช่วยผลักดันให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุ่มเทและตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วงตามที่หน่วยงานปรารถนา และส่งเสริมต่อการพัฒนาผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรมขององค์การโดยรวม
2. องค์กรต่าง ๆ ควรสร้างวัฒนธรรมการแบ่งปันความรู้ระหว่างกันทั้งภายในหน่วยงานและภายนอกหน่วยงาน เพื่อทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สร้างเครือข่ายและก่อให้เกิดแนวปฏิบัติที่ดีที่ตนเองและผู้อื่น ซึ่งจะมีส่วนช่วยยกระดับผลการปฏิบัติงานขององค์กรร่วมกัน
3. ส่งเสริมต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม มุ่งเน้นการทำงานที่เปิดรับต่อสิ่งใหม่ ๆ สนับสนุนการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน ยอมรับการเปลี่ยนแปลงและความแตกต่าง และเน้นการทำงานเชิงรุกเพื่อนำไปสู่การยกระดับประสิทธิภาพการ



ดำเนินงานขององค์การ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะมีส่วนช่วยสนับสนุนความสำเร็จตามนโยบายไทยแลนด์ 4.0

ข้อเสนอแนะเพื่อทำการวิจัยในครั้งถัดไป

1. ควรศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับคุณลักษณะของงาน ทั้ง 5 มิติ คือ ความหลากหลายของทักษะ ความเด่นชัดของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน และผลสะท้อนกลับจากงานเป็นต้น เพื่อให้ข้อเสนอแนะการบริหารงานต่อผู้บังคับบัญชาในการออกแบบงานของผู้ได้บังคับบัญชาให้ส่งเสริมต่อการเป็นองค์การราชการที่มีประสิทธิภาพ นวัตกรรมและความทันสมัยตามนโยบายของรัฐบาล

2. การศึกษานี้ได้ให้หลักฐานเชิงประจักษ์ว่า การแก้ไขปัญหาเชิงสร้างสรรค์สามารถส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม ดังนั้น จึงควรศึกษาเพิ่มเติม เช่น ปัจจัยที่เป็นสาเหตุหรือปัจจัยที่เป็นผลลัพธ์ของการแก้ไขปัญหาเชิงสร้างสรรค์ เป็นต้น

3. ความรู้ เป็นทรัพยากรที่สำคัญซึ่งสามารถส่งผลต่อการปรับตัวขององค์การและส่งเสริมต่อความได้เปรียบในการแข่งขันต่อองค์กรต่าง ๆ ดังนั้น ประเด็นการจัดการความรู้ควรได้รับการศึกษาเชิงลึกตลอดทั้งกระบวนการการจัดการความรู้ทั้งการแสวงหาความรู้ การแบ่งปันความรู้ การประมวลความรู้ การจัดเก็บความรู้ การประยุกต์ใช้ความรู้ และการสร้างความรู้

เอกสารอ้างอิง

กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย. (2562). รายงานสรุปข้อมูลกำลังคนของส่วนราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย. (6 พฤษภาคม 2563) สืบค้นจาก http://person.diaster.go.th/inner.personnel-4.183/downloadmenu_3967.

ทศพร บุญวัชรภักย์. (2558). ความคิดสร้างสรรค์ขององค์การเพื่อสร้างนวัตกรรมบริการและผลการดำเนินงานของธุรกิจ : ปรากฏการณ์เชิงประจักษ์ของโรงแรมบูติกไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.

มนตรี พิริยะกุล. (2562). การวิเคราะห์หัตถิพลการกำกับด้วยโปรแกรม Process. วารสารวิชาการเทคโนโลยีอุตสาหกรรม, 15(2), 144-161.

- สุเทพ ดีเยี่ยม และ ณัฏยาณี บุญทองคำ. (2563). การสร้างนวัตกรรมในบริบทภาค
รัฐไทย. *วารสารการบริหารนิติบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น*, 6(3), 287-299.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2560). *ระบบราชการไทยในบริบท
ไทยแลนด์ 4.0*. (6 พฤษภาคม 2563) สืบค้นจาก <https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/document/thai-gov-system-context-thailand0-4-.pdf>.
- Almeshal, S. A., & Aloud, G.N. (2019). The impact of ethical climate on creative problem solving capacity : An empirical study on human resource employees in Saudi Arabia. *Journal of Economics, Management and Trade*, 24(1), 1-13.
- Amabile, T. M., Conti, R., Coon, H., Lazenby, J., & Herron, M. (1996). Assessing the work environment for creativity. *The Academy of Management Journal*, 39(5), 1154-1184.
- Amabile, T. M. (1997). Motivating creativity in organizations : On doing what you love and loving what you do. *California Management Review*, 40(1), 39-58.
- Carmeli, A., Cohen-Meitar, R., & Elizur, D. (2007). The role of job challenge and organizational identification in enhancing creative behavior among employees in the workplace. *Journal of Creative Behavior*, 41(2), 75-90.
- Carmeli, A., Gelbard, R., & Reiter-Palmon, R. (2013). Leadership, creative problem-solving capacity, and creative performance : The importance of knowledge sharing. *Human Resource Management*, 52(1), 95-122.
- Carmeli, A., Sheaffer, Z., Binyamin, G., Reiter-Palmon, R., & Shimoni, T. (2013). Transformational leadership and creative problem-solving : The mediating role of psychological safety and reflexivity. *The Journal of Creative Behavior*, 48(2), 115-135.



- Costa, V., & Monteiro, S. (2016). Key knowledge management processes for innovation : A systematic literature Review. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 46(3), 386–410.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing*. New York : Harpar and Row.
- Fomujang, V. A., Wu, C., & Tassang, A. (2019). The assessment of a creative climate within an organization. *International Journal of Science and Research (IJSR)*, 8(3), 310-317.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1980). *Work redesign*. Reading, MA : Addison-Wesley.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2006). *Multivariate data analysis*. Upper Saddle River, NJ : Pearson Prentice Hall.
- Hayes, A. F., & Rockwood, N. J. (2020). Conditional process analysis : concepts, computation, and advances in the modeling of the contingencies of mechanisms. *American Behavioral Scientist*, 64(1) 19–54.
- Hu, M.-L.M., Horng, J.-S., & Sun, Y.-H.C. (2009). Hospitality teams : knowledge sharing and service innovation performance. *Tourism Management*, 30(1), 41-50.
- Isaksen, S.G. (2007). The climate for transformation : Lessons for leaders. *creativity and innovation Management*, 16(1), 3-15.
- Lunenburg, F.C. (2011). Motivating by enriching jobs to make them more interesting and challenging. *International Journal of Management, Business, and Administration*, 15(1), 1-11.
- Mitchell, I. K., & Walinga, J. (2017). The creative imperative : The role of creativity, creative problem solving and insight as key drivers for sustainability. *Journal of Cleaner Production*, 140(3), 1872-1884.

- Muñoz-Pascual, L., Galende, J., & Curado, C. (2021). Contributions to Sustainability in SMEs : Human Resources, Sustainable Product Innovation Performance, and the Mediating Role of Employee Creativity. *Sustainability*, 13(4), 1-20.
- Prajogo, D. I., & Ahmed, P. K. (2006). Relationships between innovation stimulus, innovation capacity, and innovation performance. *R&D Management*, 36(5), 499-515.
- Rovinelli, R., & Hambleton, R. (1976). *On the use of content specialists in the assessment of criterion-referenced test item validity*. Paper Presented at the Annual Meeting of the American Educational Research Association 60 th April 19-23, 1976 San Francisco California, 37.
- Singh, S. K., Gupta, S., Busso, D., & Kamboj, S. (2021). Top management knowledge value, knowledge sharing practices, open innovation and organizational performance. *Journal of Business Research*, 128(1), 788-798.
- Steen, T., & Schott, C. (2018). Public sector employees in a challenging work environment. *Public Administration*, 97(1), 3–10.
- Sun, Y., Hu, X., & Ding, Y. (2019). Learning or relaxing : How do challenge stressors stimulate employee creativity?. *Sustainability*, 11(6),1-20.
- Treffinger, D. J. (1995). Creative problem solving : Overview and educational implications. *Educational Psychology Review*, 7(3), 301-312.
- Yamane, T. (1967). *Statistics, An Introductory Analysis*. New York : Harper and Row.

