

ผลกระทบของการรับรู้นวัตกรรมในการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

The Impacts of Job Innovation Perception on Job Efficiency of Staff in Udon Thani Rajabhat University

พรพรรณ บุษากุล¹, อารีรัตน์ ปานศุภวัชร², พลอยชมพู กิตติกุลโชติวุฒิ³

Pornpan Boochakool¹, Areerat Pansuppawatt², Ploychompoo Kittikunchotiwut³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อทดสอบผลกระทบของการรับรู้นวัตกรรมในการทำงานที่มีประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี จำนวน 250 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ ผลการวิจัย พบว่า 1) การรับรู้นวัตกรรมในการทำงาน ด้านการสนับสนุนการเรียนรู้และการอบรม มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน และด้านการจัดหาและใช้ทรัพยากร 2) การรับรู้นวัตกรรมในการทำงาน ด้านการฝึกสอนและให้คำปรึกษาเพื่อการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน และด้านความพอใจของทุกฝ่าย

คำสำคัญ : การรับรู้นวัตกรรมในการทำงาน, ประสิทธิภาพในการทำงาน, พนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

Abstract

The purpose of this research was to examine the impact of job innovation perception on job efficiency of staff in Udon Thani Rajabhat University. A questionnaire was used as an instrument for collecting data from 250 staff. The analytical statistical method used in this research was multiple regression analysis. The research result showed that 1) the job innovation perception in the aspect of learning and training support had positive relationships and impact on job

¹ นิสิตระดับปริญญาโท หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์, คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

³ อาจารย์, คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

¹ Master student, Master of Management, Mahasarakham Business school, Mahasarakham University

² Assistant Professor, Mahasarakham Business School, Mahasarakham University

³ Lecturer, Mahasarakham Business School, Mahasarakham University

efficiency as a whole and in the aspects of goal accomplishment, internal process and operation, and system resource 2) the job innovation perception in the aspect of coaching and consulting for change had positive impact on job efficiency as a whole and in the aspects of internal process and operation, and participant satisfaction

Keywords : Job Innovation Perception, Job Efficiency, Staff in Udon Thani Rajabhat University

บทนำ

ในสภาวะการณ์ปัจจุบันที่มีการแข่งขันทางเศรษฐกิจสูง ทำให้ทุกองค์กรไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานภาครัฐหรือเอกชน จำเป็นต้องเร่งพัฒนาองค์กรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้ได้เปรียบคู่แข่งขันมากที่สุด เนื่องจากการคิดค้นความรู้ใหม่ซึ่งสามารถเปลี่ยนแปลงได้เพียงชั่วข้ามคืน องค์กรใดที่มองเห็นประเด็นนี้ และให้ความสำคัญกับการลงทุนในการสร้างทุนมนุษย์ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรของตนมีความรู้ เพื่อสร้างศักยภาพอันเกิดจากการวิจัยและพัฒนา อีกทั้งยังเป็นการส่งเสริมการใช้ความคิดเชิงสร้างสรรค์ การคิดอย่างเป็นระบบ การคิดเชิงนวัตกรรม ซึ่งเป็นแนวโน้มและทิศทางของการพัฒนาความรู้ (ศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี, 2560 : 34) ซึ่งกลไกขับเคลื่อนนวัตกรรมที่ดีที่สุด คือ บุคลากร ถือว่าบุคลากรเป็นปัจจัยการผลิตที่มีอยู่จำกัดเพียงจำนวนหนึ่ง เช่นเดียวกับทุน วัตถุดิบ และเครื่องจักร แต่บุคลากรมีความพิเศษและซับซ้อนมากกว่า เพราะมีทัศนคติ มีความคิด มีความสามารถที่ถูกนำไปปะปนให้มีผลต่อการทำงาน จากความรู้ ทักษะ ความเชี่ยวชาญที่มีอยู่ จึงมุ่งเน้นผลลัพธ์ให้บุคลากรทุ่มเทศักยภาพและจิตใจให้กับการทำงาน เพื่อขับเคลื่อนนวัตกรรมด้วยความรู้สึกริอยากทำและเต็มใจที่จะทำ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้มากขึ้นกับองค์กร (จุจดาว ดวงเด่น, 2558 : เว็ปไซต์)

การรับรู้นวัตกรรมในการทำงาน (Job Innovation Perception) เป็นกระบวนการทางความคิด และจิตใจ ที่แสดงออกมาเป็นความเข้าใจ ความ

รู้สึกนึกคิด โดยอาศัยแนวคิดจากผู้บริหารร่วมกับความรู้ ทักษะ ของพนักงานที่ได้เรียนรู้จากองค์กร นำมาประยุกต์ใช้เพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ให้เกิดการพัฒนา ปรับปรุง และเปลี่ยนแปลงรูปแบบหรือขั้นตอนการทำงานให้ดีขึ้นกว่าเดิม ซึ่งสามารถนำไปปฏิบัติได้จริงและเกิดประโยชน์สูงสุด ดังนั้น การสร้างนวัตกรรมในองค์กรจำเป็นต้องปรับระบบขององค์กรให้สอดคล้องกันเพื่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ และเกิดการวิจัยและพัฒนาเพื่อบรรลุเป้าหมายในการสร้างนวัตกรรม รวมถึงการเชื่อมโยงกับความรู้และการเรียนรู้ของบุคลากรในองค์กร เพื่อสร้างทรัพยากรที่มีคุณค่าเพื่อให้เกิดความได้เปรียบทางการแข่งขันอย่างยั่งยืน (พยัต วุฒิรงค์, 2557 : 4) โดยการเปลี่ยนแปลงองค์กรนั้น จะต้องคำนึงถึงนวัตกรรมที่มีความเป็นไปได้และประเมินถึงความเหมาะสมกับบุคลากรในองค์กร ที่จะสามารถรับรู้นวัตกรรมในการทำงานที่องค์กรสร้างขึ้น ซึ่งองค์ประกอบนวัตกรรมในการทำงานที่องค์กรนำมาใช้ ประกอบด้วย 1) การสนับสนุนการเรียนรู้และการอบรม (Learning and Training Support) 2) การใช้และพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology Usage and Development) 3) การฝึกสอนและให้คำปรึกษาเพื่อการเปลี่ยนแปลง (Coaching and Consulting for Change) และ 4) การจัดการการให้รางวัลที่มีประสิทธิผล (Effectiveness Reward Management) องค์ประกอบเหล่านี้ ช่วยให้ระบบบริหารจัดการนวัตกรรมมีประสิทธิภาพมากขึ้น (ณัฐยา สันตะการผล, 2553 : 317- 325) ดังนั้น หากองค์กรสามารถดำเนินการได้ทั้ง 4 องค์ประกอบ จะ

ช่วยให้บุคลากรในองค์กรมีการคิดวิเคราะห์ เพิ่มทักษะในกระบวนการทำงาน เป็นการสร้างบรรยากาศในองค์กรให้ทุกคนได้แสดงออกถึงความคิดต่าง ๆ ของแต่ละบุคคล ที่จะเชื่อมโยงกระบวนการทำงานของแต่ละงานให้ประสานงานสอดคล้องกันในแต่ละฝ่าย เพื่อนำไปสู่กระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ เพื่อเป้าหมายเดียวกัน

ประสิทธิภาพในการทำงาน (Job Efficiency) เป็นผลการปฏิบัติงานโดยใช้เทคนิค หรือกลวิธีการทำงานต่าง ๆ เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด โดยใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ที่มีอยู่ อันได้แก่ แรงงาน เงินทุน เวลา ให้น้อยที่สุด และเกิดประโยชน์สูงสุดตามศักยภาพของทรัพยากรที่มีอยู่ เนื่องจากการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานจะประสบความสำเร็จเป็นที่น่าพอใจ จำเป็นต้องอาศัยการปรับเปลี่ยนพัฒนาองค์กร และส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรในองค์กรจากความรู้ ความคิด หลักการ และแนวปฏิบัติไปพร้อม ๆ กัน ซึ่งการตรวจสอบประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในองค์กรสามารถวัดได้จากการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ การจัดหาและใช้ปัจจัยทรัพยากร กระบวนการปฏิบัติงาน และความพอใจของทุกฝ่าย (สมใจ ลักษณะ, 2552 : 235) ดังนั้น หากองค์กรได้ให้พนักงานได้แสดงออกถึงความสามารถ ทักษะ และความคิดสร้างสรรค์ที่มีออกมา เพื่อการพัฒนาวิธีการทำงานให้เกิดการยอมรับและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้ จะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานออกมาได้เป็นอย่างดีมากขึ้น

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี (Udon Thani Rajabhat University) เป็นสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐบาล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษากระทรวงศึกษาธิการ ในกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ 40 แห่ง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดการศึกษา ส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ทำการสอน การวิจัย ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม ปรับปรุง ถ่ายทอดและพัฒนาเทคโนโลยี ทุนบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม ผลิตรายการและส่งเสริม

วิทยฐานะครู ซึ่งในปัจจุบันมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี มีแรงกระตุ้นจากสภาวะแวดล้อมภายในและภายนอกอยู่ตลอดเวลา จึงทำให้ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยได้ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้ การอบรมพัฒนาทักษะ เพื่อการปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติที่ดีกว่าเดิม และนำความรู้ใหม่มาปรับกระบวนการปฏิบัติงานให้เข้ากับยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา เพื่อเป็นการเพิ่มศักยภาพในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ, 2547 : 2)

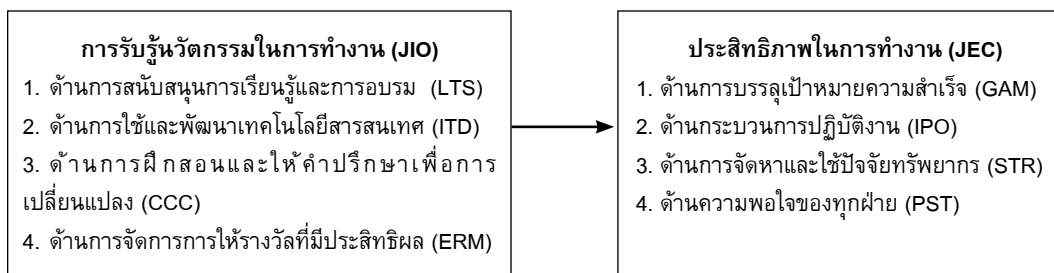
จากเหตุผลที่กล่าวมาแล้วข้างต้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาวิจัย ผลกระทบของการรับรู้นวัตกรรมในการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบว่า การรับรู้นวัตกรรมในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานหรือไม่ อย่างไร ผลลัพธ์ที่ได้จากการวิจัยสามารถเป็นแนวทางสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยในการเสริมสร้างทักษะ การเรียนรู้ เพื่อปรับปรุง พัฒนา แนวความคิด เพื่อการนำไปใช้ในกระบวนการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยให้บรรลุเป้าหมาย และบรรลุความสำเร็จขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

วัตถุประสงค์งานวิจัย

เพื่อทดสอบผลกระทบการรับรู้นวัตกรรมในการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและสมมุติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ การรับรู้นวัตกรรมในการทำงานได้ถูกกำหนดให้เป็นตัวแปรอิสระ และมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน จากวัตถุประสงค์ข้างต้นสามารถสรุปกรอบแนวคิดในการวิจัย ได้ดังนี้



รูปภาพประกอบ 1

โมเดลของการรับรู้นวัตกรรมในการทำงาน กับประสิทธิภาพในการทำงาน

1. การรับรู้นวัตกรรมในการทำงาน (Job Innovation Perception)

การรับรู้นวัตกรรมในการทำงาน หมายถึง กระบวนการทางความคิด และจิตใจ ที่แสดงออกมาเป็นความเข้าใจ ความรู้สึกนึกคิด โดยอาศัยแนวคิดจากผู้บริหารร่วมกับความรู้ ทักษะ ของพนักงานที่ได้เรียนรู้จากองค์กร นำมาประยุกต์ใช้เพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ให้เกิดการพัฒนา ปรับปรุง และเปลี่ยนแปลงรูปแบบ หรือขั้นตอนการทำงานให้ดีขึ้นกว่าเดิม ซึ่งสามารถนำไปปฏิบัติได้จริงและเกิดประโยชน์สูงสุด

การรับรู้นวัตกรรมในการทำงานจะเกิดขึ้นโดยผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงนวัตกรรมที่มีความเป็นไปได้ เพื่อที่จะสร้างนวัตกรรมนี้ให้เป็นวัฒนธรรมองค์กรที่พนักงานทุกคนนำมาใช้อย่างต่อเนื่องปฏิบัติ ยังมีปัจจัยที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการนวัตกรรมในด้านอุปทานขององค์กรได้เป็นอย่างดี (ณัฐยา สันตะการผล, 2553 : 317-325) ประกอบด้วย

1.1 การสนับสนุนการเรียนรู้และการอบรม (Learning and Training Support) หมายถึง กระบวนการส่งเสริมและให้โอกาสพนักงานเพิ่มพูนทักษะ และความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น โดยมุ่งเน้นให้พนักงานเรียนรู้จากสิ่งใหม่ ๆ และประสบการณ์จากการทำงาน เพื่อพัฒนาให้การทำงานได้ดียิ่งขึ้น

1.2 การใช้และพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology Usage and

Development) หมายถึง ความสามารถในการนำเทคโนโลยีมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ และประยุกต์เทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้งาน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถและขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้กระบวนการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

1.3 การฝึกสอนและให้คำปรึกษาเพื่อการเปลี่ยนแปลง (Coaching and Consulting for Change) หมายถึง ความสามารถในการฝึกอบรม และการเผยแพร่ความรู้ ทักษะ ขององค์กร โดยการส่งเสริมความรู้ในด้านเทคนิคกระบวนการทำงานด้านใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ มาแนะนำ และให้ความรู้แก่พนักงานในองค์กรอยู่เสมอ เพื่อให้พนักงานได้นำไปประยุกต์ใช้ในงานให้มีประสิทธิภาพตามเป้าหมายได้

1.4 การจัดการการให้รางวัลที่มีประสิทธิผล (Effectiveness Reward Management) หมายถึง กระบวนการวางแผน และการควบคุมระบบการให้รางวัลแก่พนักงานในองค์กร โดยมุ่งเน้นและส่งเสริมการให้รางวัลที่เป็นธรรม ยุติธรรม ในรูปแบบของตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงิน แก่พนักงานในองค์กรที่สามารถปฏิบัติงานให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยพิจารณาจากผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย

2. ประสิทธิภาพในการทำงาน (Job Efficiency)

ประสิทธิภาพในการทำงาน เป็นผลการปฏิบัติงานโดยใช้เทคนิค หรือกลวิธีการทำงาน

ต่างๆ เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด โดยใช้ทรัพยากรต่างๆ ที่มีอยู่ อันได้แก่ แรงงาน เงินทุน เวลา ให้น้อยที่สุด และเกิดประโยชน์สูงสุดตามศักยภาพของทรัพยากรที่มีอยู่ ประกอบไปด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน ดังนี้ (สมใจ ลักษณะ, 2552 : 251-252)

2.1 การบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ (Goal Accomplishment) หมายถึง ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ที่เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรที่มอบหมายที่ถูกต้อง ครบถ้วน ส่งผลให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน (Internal Process and Operation) หมายถึง ผลลัพธ์ของพนักงาน ปฏิบัติตามกระบวนการขั้นตอนตามที่องค์กรได้วางรูปแบบการทำงาน โดยนำความรู้ทักษะ มาประยุกต์ใช้เพื่อปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานของตนเองอย่างตลอดเวลา

2.3 ด้านการจัดหาและใช้ปัจจัยทรัพยากร (System Resource) หมายถึง ผลตอบแทนจากการที่พนักงานนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีต่างๆ เข้ามาช่วยในขั้นตอนการทำงาน ได้อย่างเหมาะสม ซึ่งสามารถลดต้นทุนและเวลาในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

2.4 ด้านความพอใจของทุกฝ่าย (Participant Satisfaction) หมายถึง ผลลัพธ์จากการที่พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้แล้วเสร็จ เป็นที่ยอมรับของบุคคลในองค์กร และผลงานนั้นสามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในองค์กรได้ ทำให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจในงานของตน ซึ่งส่งผลให้พนักงานปฏิบัติงานด้วยความสุขใจ เต็มใจ และเต็มความสามารถ ทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และพัฒนางานให้ดีขึ้น

สมมุติฐานการวิจัย: การรับรู้วัฒนธรรมในการทำงาน มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพในการทำงาน

วิธีการดำเนินการวิจัย

1. กระบวนการ และวิธีเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กระบวนการเลือกกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ประชากรกลุ่มตัวอย่าง (Sample Population) ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี (กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี, 2559 : เว็บไซต์) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งได้สร้างตามวัตถุประสงค์ และกรอบแนวคิดการวิจัยที่กำหนดขึ้น ประกอบด้วย ข้อมูลทั่วไปของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี ความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้วัฒนธรรมในการทำงาน และความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามทางงานสารบรรณมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี จำนวน 250 ฉบับ ปรากฏว่า ได้รับแบบสอบถามตอบกลับทั้งสิ้น จำนวน 177 ฉบับ ซึ่งทั้งหมดเป็นแบบสอบถามที่มีการตอบสมบูรณ์ครบถ้วน คิดเป็นร้อยละ 70.80 เมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนแบบสอบถามที่ส่งไปยังกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งสอดคล้องกับ Aker, Kumar และ Day (2001) ได้เสนอว่า การส่งแบบสอบถาม ต้องมีอัตราการตอบกลับอย่างน้อย ร้อยละ 20 จึงจะถือว่ายอมรับได้ว่าข้อมูลมีจำนวนเพียงพอที่จะนำไปวิเคราะห์ต่อไป โดยใช้ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งสิ้น 120 วัน

2. การวัดคุณสมบัติของตัวแปร

การรับรู้วัฒนธรรมในการทำงาน เป็นตัวแปรอิสระ ซึ่งสามารถจำแนกออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการสนับสนุนการเรียนรู้และฝึกอบรม จำนวน 5 คำถาม โดยครอบคลุมเกี่ยวกับการให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ ทักษะ ส่งเสริมให้มีการเรียนรู้สิ่งใหม่ 2) ด้านการใช้และการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ จำนวน 4 คำถาม โดยครอบคลุมเกี่ยวกับการให้ความสำคัญในการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการบริหารจัดการ

ให้ถูกต้องและลดเวลา 3) ด้านการฝึกสอนและให้คำปรึกษาเพื่อการเปลี่ยนแปลง จำนวน 5 คำถาม โดยครอบคลุมเกี่ยวกับการถ่ายทอดความรู้และเทคนิคในการปฏิบัติงาน การยอมรับความข้อ ข้อเสนอแนะ ความคิดเห็นมาปรับปรุงในการปฏิบัติงานของตนเอง และ 4) ด้านการจัดการการให้รางวัลที่มีประสิทธิภาพ จำนวน 5 คำถาม โดยครอบคลุมเกี่ยวกับการให้ค่าตอบแทน หลักเกณฑ์การประเมินการขึ้นเงินเดือน และสวัสดิการต่างๆของหน่วยงานที่พนักงานมหาวิทยาลัยพึงได้รับ ซึ่งผู้วิจัยปรับปรุงจาก (ถัญญา สันตะการผล, 2553 : 317 - 325)

ประสิทธิภาพในการทำงานเป็นตัวแปรตามซึ่งสามารถจำแนกออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ จำนวน 5 คำถาม โดยครอบคลุมเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้มอบหมายได้อย่างสมบูรณ์และถูกต้อง 2) ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน จำนวน 5 คำถาม โดยครอบคลุมเกี่ยวกับการนำความรู้และทักษะมาพัฒนากระบวนการทำงานตามแบบแผนการปฏิบัติงานขององค์กร 3) ด้านการจัดหาและใช้ทรัพยากร จำนวน 5 คำถาม โดยครอบคลุมเกี่ยวกับการใช้วัสดุสำนักงานได้อย่างคุ้มค่า ลดต้นทุน และลดระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 4) ด้านความพอใจของทุกฝ่าย จำนวน 5 คำถาม โดยครอบคลุมเกี่ยวกับผลของการปฏิบัติงานที่ผู้บริหารหรือบุคคลในองค์กรให้การยอมรับ สะท้อนถึงความสามารถในการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้วิจัยปรับปรุงจาก (สมใจ ลักษณะ, 2552 : 235)

3. คุณภาพของเครื่องมือที่วัด

ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบความเที่ยงตรง ความเชื่อมั่นและค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ และหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability test) โดยใช้ค่า

สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient Method) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งการรับรู้วัตรกรรมในการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาอยู่ระหว่าง 0.796 – 0.874 และประสิทธิภาพในการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา อยู่ระหว่าง 0.795 – 0.865 สอดคล้องกับ สมบัติ ท้ายคำเรือ (2552 : 90) ที่ได้เสนอว่า การทดสอบค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ เกินกว่า 0.70 เป็นค่าที่ยอมรับได้ว่าแบบสอบถามมีคุณภาพดีเพียงพอที่จะนำไปเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยต่อไป การหาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (Discriminant Power) โดยใช้เทคนิค Item-total Correlation ซึ่งการรับรู้วัตรกรรมในการทำงานได้ค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.702 – 0.850 สอดคล้องกับ รังสรรค์ มณีเล็ก และคณะ (2546 : 35) ได้นำเสนอว่า การทดสอบค่าอำนาจจำแนกเกินกว่า .040 เป็นค่าที่ยอมรับได้แบบสอบถามมีคุณภาพดีเพียงพอที่จะนำไปเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยต่อไป

4. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัตรกรรมในการทำงานที่มีประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี ซึ่งเขียนเป็นสมการ ดังนี้

$$\text{สมการ JEC} = \beta_0 + \beta_1 \text{LTS} + \beta_2 \text{ITD} + \beta_3 \text{CCC} + \beta_4 \text{ERM} + \varepsilon$$

ผลลัพธ์การวิจัยและการอภิปรายผล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ การวิเคราะห์ถดถอยอย่างง่าย การวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ และการสร้างสมการพยากรณ์ตามที่ได้ตั้งสมมติฐาน

ตาราง 1 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์การรับรู้วัฒนธรรมในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

ตัวแปร	JEC	LST	ITD	CCC	ERM	VIFs
$\bar{X}$	4.07	3.95	3.79	3.65	3.43	
S.D.	0.51	0.65	0.79	0.73	0.80	
JEC	-	0.517*	0.503*	0.540*	0.209*	
LTS		-	0.687*	0.701*	0.365*	2.292
ITD			-	0.720*	0.293*	2.425
CCC				-	0.471*	2.802
ERM					-	1.303

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 1 พบว่า ตัวแปรอิสระแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กันซึ่งอาจทำให้เกิดปัญหาความสัมพันธ์เชิงเส้นของตัวแปรอิสระ (Multicollinearity) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบ Multicollinearity โดยใช้ค่า VIFs ปรากฏว่า ค่า VIFs ของตัวแปรอิสระ มีค่าตั้งแต่ 1.303 - 2.802 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กัน แต่ไม่มีนัยสำคัญ (Black, 2013 : 585)

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระการรับรู้วัฒนธรรมในการทำงานในแต่ละด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม (JEC) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดย มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.209 - 0.540

จากนั้น ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณและสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม (JEC) ดังนี้

$$JEC = 2.368 + 0.175LST + 0.095ITD + 0.214CCC - 0.038ERM$$

ซึ่งจากสมการที่ได้นี้ สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม (JEC) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 22.358$; $p < 0.001$) และค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุง ($Adj R^2$) เท่ากับ 0.327 เมื่อนำไปทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระการรับรู้วัฒนธรรมในการทำงานแต่ละด้านกับตัวแปรตามประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม (JEC) ปรากฏดังตาราง 2

ตาราง 2 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยกับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

การรับรู้วัฒนธรรมในการทำงาน	ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม		t	p-value
	สัมประสิทธิ์การถดถอย	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน		
ค่าคงที่ (α)	2.368	0.208	11.389*	< 0.001
1. ด้านการสนับสนุนการเรียนรู้และการอบรม(LTS)	0.175	0.073	2.386*	0.018
2. ด้านการใช้และพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ (ITD)	0.095	0.062	1.526	0.129
3. ด้านการฝึกสอนและให้คำปรึกษาเพื่อการเปลี่ยนแปลง (CCC)	0.214	0.072	2.956*	0.004
4. ด้านการจัดการการให้รางวัลที่มีประสิทธิผล (ERM)	-0.038	0.045	-0.851	0.396
$F = 22.358$ $p < 0.001$ $Adj R^2 = 0.327$				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 2 พบว่า การรับรู้นวัตกรรมในการทำงาน ด้านการสนับสนุนการเรียนรู้และฝึกอบรม ด้านการฝึกสอนและให้คำปรึกษาเพื่อการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม เนื่องจากผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับการเพิ่มทักษะ ความรู้ แนวคิด เพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ในการพัฒนากระบวนการทำงานให้แก่บุคลากรในการทำงานได้รวดเร็วทันกับสภาวการณ์ในปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลง และสามารถแก้ไขปัญหาในงานของตนเองได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ เอลิมพงส์ มีสมนัย (2559 : เว็บไซต์) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการฝึกอบรม เป็นการช่วยให้พนักงานได้รับความรู้เพิ่มเติม ได้มีโอกาสฝึกฝนทักษะ และปรับทัศนคติในหลักสูตรต่างๆ ที่หน่วยงานทั้งภายในและภายนอกได้กำหนดขึ้น โดยเป็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ และมีทัศนคติที่เหมาะสมกับการทำงานที่เป็นความรับผิดชอบของพนักงานในปัจจุบัน ทั้งนี้ เพราะความจำเป็นของหน่วยงานที่ต้องการประสิทธิผลจากการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพของบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ เนื่องจากเมื่อเวลาผ่านไป หน่วยงานมักจะมีการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเกิดจากการขยายตัวของหน่วยงาน การเปลี่ยนแปลงนโยบาย การปรับโครงสร้างและการเปลี่ยนแปลงวิธีการปฏิบัติงาน การพัฒนาทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาของเครื่องจักร วัสดุ อุปกรณ์ ตลอดจนความก้าวหน้าทางด้านวิทยาการ ฯลฯ สิ่งเหล่านี้ ได้กลายเป็นปัจจัยที่ผลักดันให้จำเป็นต้องพัฒนา และปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับภาระงานของหน่วยงานหรือองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑามาศ จันทร์เปล่ง (2553 : 87) พบว่า การพัฒนานวัตกรรมใหม่ๆ ต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์ เพื่อที่จะนำไปสู่การคิดค้นใหม่ๆ ในการทำงาน การเข้ารับการฝึกอบรมก็เป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้บุคลากรภายในองค์กรนำความรู้ที่ได้จาก

การเข้ารับการฝึกอบรม มาพัฒนาและประยุกต์ใช้ในการทำงาน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต และประโยชน์ของการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

การวิจัยครั้งนี้ผู้ที่สนใจสามารถนำไปศึกษาผลกระทบของการรับรู้นวัตกรรมในการทำงานที่มีประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานีไปเป็นแนวทางในการวางแผนการเพิ่มนวัตกรรมในการทำงาน เพื่อให้มีประสิทธิภาพในการทำงานตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร และควรศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรคของการรับรู้นวัตกรรมในการทำงาน เพื่อจะนำข้อมูลไปประยุกต์ใช้ในงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความถูกต้อง น่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้น ซึ่งสามารถนำงานวิจัยดังกล่าวไปใช้ให้เกิดประโยชน์ตามความต้องการ และก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

2. ประโยชน์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี สามารถนำไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงกระบวนการทำงานของพนักงาน หรือประยุกต์ใช้กับงานในแต่ละหน่วยงาน ความรู้ ให้กับพนักงานพร้อมที่จะเรียนรู้พัฒนาตนเอง เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนากระบวนการทำงานให้เป็นแนวทางใหม่ๆ ของวิธีการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตามความต้องการขององค์กร

สรุปผลการวิจัย

การรับรู้นวัตกรรมในการทำงานมีผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพในการทำงาน ดังนั้นผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี ควรให้ความสำคัญการสนับสนุนการเรียนรู้และการอบรม และการฝึกสอนและให้คำปรึกษาเพื่อการเปลี่ยนแปลง ให้

พนักงานมหาวิทยาลัยได้เรียนรู้ทักษะ เพิ่มพูน
ความรู้ไปประยุกต์ใช้เพื่อสร้างความได้เปรียบ โดย
นำความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้ในกระบวนการปฏิบัติ

งานของตนและปรับเปลี่ยนให้ทันสมัยเหมาะสมกับ
หน่วยงาน เพื่อให้สามารถดำเนินงานบรรลุเป้า
หมายขององค์กรได้

เอกสารอ้างอิง

- กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี. (2559). ค้นเมื่อ 13 สิงหาคม 2559, จาก <http://portal2.udru.ac.th>.
- จุฑามาศ จันทรเปล่ง. (2553). *ผลกระทบของนวัตกรรมในการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีบริษัทในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ บชม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
- เฉลิมพงศ์ มีสมนัย. (2559). *การสร้างนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการฝึกอบรม*. ค้นเมื่อจาก 18 สิงหาคม 2560, จาก <http://www.sms-stou.org/archives/953?lang=th>.
- ณัฐยา สินตระการผล. (2553). *การสร้างนวัตกรรมให้เป็น Core Competency*. กรุงเทพฯ : เอ็กสเปอร์เน็ท.
- ดุษฎาว ดวงเด่น. (2558). *สร้างนวัตกรรมในองค์กรด้วย Human-Centered Productivity*. ค้นเมื่อ 27 มีนาคม 2558, จาก <http://www.ftpi.or.th/2015/2084>.
- พยัต วุฒิรงค์. (2557). *การจัดการนวัตกรรม*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547. (2547). ราชกิจจานุเบกษา.
- รังสรรค์ มณีเล็ก และคณะ. (2546). *การพัฒนาเครื่องมือสำหรับการประเมินการศึกษา*. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- ศิริภัสสรศรี วงศ์ทองดี. (2560). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมใจ ลักษณะ. (2552). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน*. กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- สมบัติ ท้ายคำเรือ. (2552). *ระเบียบวิธีวิจัยสำหรับมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*. มหาสารคาม :มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- Aaker, A., Kumar, V. & Day, C.S. (2001). *Marketing research*. New York : John Wiley & Son.
- Black, K. (2013). *Applied Business Statistic Making Better Business Decisions*. 7th ed. Singapore : Wiley.